

ANÁLISIS CRÍTICO DEL DISCURSO SOBRE ACOSO LABORAL

Isaac Santos Estrada
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras

Tesis sometida al Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, como requisito para obtener el grado de Maestría en Psicología Industrial

Organizacional

Diciembre 2020

Esta tesis es propiedad conjunta del autor y del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. El autor no desea otorgar permiso para el uso comercial de esta tesis ni para la generación de obras derivadas. Cualquier uso que se haga de la misma debe reconocer su autoría.

Índice General

Lista de figuras y tablas.....	v
Resumen.....	vii
Resumen biográfico del autor.....	viii
ANÁLISIS CRÍTICO DEL DISCURSO SOBRE ACOSO LABORAL.....	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimientos.....	4
Prólogo.....	6
Capítulo I -Introducción.....	9
Planteamiento del problema.....	10
Justificación.....	11
Objetivos del estudio.....	12
Preguntas de investigación.....	12
Capitulo II-Justificación.....	13
Justificación Teórica/Literaria.....	13
Justificación Estadística.....	19
Justificación Formativa.....	23
Capitulo III-Revisión de publicaciones.....	27
Historia.....	27
Etapas del mobbing.....	29
Tipos de acoso laboral.....	30
El acoso laboral como una amenaza general a la salud.....	30
La búsqueda por un mediador.....	31
La fijación <i>bioestadística</i> y el paradigma positivista.....	32
Naturalización en el campo médico.....	33
Poder y Cultura.....	34
El neoliberalismo y el capitalismo como engranaje para el acoso laboral.....	36
Síntesis.....	40
Capítulo IV-Marco Teórico.....	43
Paradigma de la Complejidad.....	45
El discurso capitalista.....	48
Discurso.....	53
Poder-Saber.....	57

Síntesis.....	60
Capítulo V-Metodología	61
El Texto.....	61
Análisis Crítico del Discurso	63
Procedimiento.....	66
Capítulo VI-Análisis	68
Categorías Principales.....	68
Saber	69
Poder	82
Subjetividad.....	101
Categorías Auxiliares/Dispositivas	156
Actitud.....	157
Idealismo laboral.....	164
Legalismo	170
Temporalidad	176
Capítulo VII-Conclusión	183
Limitaciones.....	189
Recomendaciones	190
Reflexión Final	191
Referencias.....	193

Lista de figuras y tablas

Figuras

<i>Figura 1: Las coordenadas del discurso, tomada de Otón, 2016.....</i>	<i>51</i>
<i>Figura 2: Diagrama sobre el discurso capitalista, tomada de Intervalo, 2008, Núm.0;.....</i>	<i>52</i>
<i>Figura 3: Categorías Principales (Tabla #2).....</i>	<i>68</i>
<i>Figura 4: Saber, temas y fragmentos (Tabla #2).....</i>	<i>69</i>
<i>Figura 5: Algunos fragmentos sobre la categoría del Saber (Tabla #1).....</i>	<i>69</i>
<i>Figura 6: Poder, temas y fragmentos (Tabla #2).....</i>	<i>82</i>
<i>Figura 7: Algunos fragmentos sobre la categoría del Poder (Tabla #1).....</i>	<i>82</i>
<i>Figura 8: Subjetividad, temas y fragmentos (Tabla #2).....</i>	<i>101</i>
<i>Figura 9: Algunos fragmentos sobre la categoría de la Subjetividad (Tabla #1).....</i>	<i>102</i>
<i>Figura 10: Categorías auxiliares, temas y fragmentos (Tabla #2).....</i>	<i>156</i>
<i>Figura 11: Algunos fragmentos sobre las categorías auxiliares.....</i>	<i>157</i>

Tablas

Anejo A

Tabla #1: Fragmentos y Temas.....	200
Tabla #2: Categorías, Temas y Fragmentos.....	203
Tabla #3: Categorías, Literatura Crítica, Marco Teórico y Voz Autoral.....	204

Hoja de aprobación

Certificamos que hemos leído y evaluado este documento y que en nuestra opinión es adecuado en el alcance y la calidad de su contenido para el grado de Maestría en Psicología Industrial Organizacional de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Aprobada el 17 de diciembre de 2020 por el comité de tesis:

Tania García Ramos, PhD

Directora del comité de tesis

Amaryllis R. Muñoz Colón, PhD

Segundo miembro

Resumen

En este proyecto problematizo el discurso académico sobre el acoso laboral. Realizo este análisis integrando teóricos como Edgar Morin, Michel Foucault y Jacques Lacan—junto a autores como Nestor Braunstein y Colette Soler. Realicé un análisis crítico del discurso sobre el acoso laboral del texto seminal de Heinz Leymann (1990): “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”. Identifiqué siete categorías, tres principales (saber, poder, subjetividad) y cuatro auxiliares (actitud, idealismo laboral, legalismo, temporalidad). Desde estas, problematizo: a) las prácticas de saber que se producen sobre el acoso, b) las prácticas de invisibilizar relaciones de poder en las alternativas de solución para casos de acoso; c) el acoso como instrumento disciplinario de explotación, individualización y subjetivación sobre el sujeto. Desde aquí, propongo una apertura conceptual para pensar nuevas opciones sobre el acoso y critico la complicidad académica en las prácticas materiales que hacen uso de ella.

Resumen biográfico del autor

Isaac Santos Estrada comenzó sus estudios universitarios en el año 2010 en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Bayamón, luego trasladándose al Recinto de Río Piedras en el 2013. En el 2016, participo de la conferencia sobre *Iniciativas de Investigación y Actividad Creativa Subgraduadas* (iINAS) bajo la mentoría del Dr. Bernat Tort, y fue premiado en la sección de mesas junto a Rey Daniel Colón Berríos y Andrés Rivera Amador por la ponencia conjunta de *Filosofía: Debates contemporáneos*, la cual miraba con un ojo crítico la experiencia entre los sujetos y las tecnologías emergentes al igual que posibles éticas para ellas y la psicología. Ese mismo año, obtuvo el grado de bachillerato en Psicología con una segunda concentración en Filosofía. En el 2017, comenzó sus estudios graduados en el área de Psicología Industrial-Organizacional del programa graduado de Psicología de la Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras.

Realizó su práctica en la *Ricky Martin Foundation* en el Centro TAU en Loíza, donde tuvo la oportunidad de participar en el diseño de instrumentos para facilitar la organización de procesos de documentación. En el 2019, se unió al equipo de investigación de *Redes de Inclusión Social* (RIS) bajo la mentoría de la Dra. Joyce González, cuya visión y misión de estudio es concientizar tanto organizaciones como comunidades y familias sobre la identidad de género y la orientación sexual, buscando generar un Puerto Rico que valore las diferencias en este espectro como derechos humanos que enriquecen la vida. Actualmente este equipo de trabajo maneja una investigación bajo el título de *Gestión de la diversidad por orientación sexual e identidad de género en una organización inclusiva*, cuyo objetivo es explorar la forma en que las organizaciones atienden la diversidad por orientación e identidad de género y como gestionan las

necesidades de las personas empleadas LGBTTTQ+, en acuerdo con la Ley 22 de 2013 en su organización.

Actualmente, el autor es estudiante doctoral del programa de Psicología de la Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras.

ANÁLISIS CRÍTICO DEL DISCURSO SOBRE ACOSO LABORAL

Dedicatoria

A mi padre, por legarme su amor por la filosofía. A mi madre, por legarme su cuidado, su cariño y su paciencia. A mis hermanas, por su confianza. A mis sobrinos, por su vivacidad y alegría. A mis amistades y a mis colegas, por su fraternidad.

Para todas las personas que sufren las injusticias del capitalismo y los agarres de la explotación laboral. Aquí va, en vistas de un entendimiento que exija su dignidad.

Agradecimientos

Le agradezco mi comité, la Dra. Tania García Ramos y la Dra. Amaryllis Muñoz Colón, por su sabiduría, su confianza, y su paciencia. A la Dra. García le estoy eternamente agradecido por sus sugerencias teóricas y metodológicas, al igual que su apoyo respecto a la pertinencia de posicionarme desde una perspectiva crítica sobre el trabajo. A la Dra. Muñoz le debo mi trayectoria como académico en formación, ya que su confianza, apoyo, y compromiso ha sido el fundamental para la formulación de mi postura ética hoy día. Estoy endeudado intelectualmente con ellas, y les sigo su consejo con mucha humildad; a la vez, me es de mucho orgullo que estén en mi comité, y las recibo en amistad. Les doy gracias, ahora y siempre, porque sin ellas no estaría donde estoy hoy.

Extiendo mi agradecimiento a distintos profesores del área que, de alguna manera, participaron en mi entendimiento sobre la Psicología Industrial-Organizacional y por ello contribuyeron en la culminación de este estudio. Le agradezco al Dr. Edgardo Morales por inspirarme muy tempranamente con la posibilidad de un estudio de este tipo, y por hacerme sentir bienvenido al programa mediante sus intereses filosóficos y conversaciones amistosas. Le agradezco a la Dra. Sara Santiago por su apoyo en mi crecimiento académico desde muy temprano y por su orientación a lo largo de mis experiencias de práctica en el campo. Igualmente, le agradezco a la Dra. Joyce González por adentrarme al campo desde muy joven, por su mentoría, por su perspectiva práctica, por su amistad y por tratarme a la altura de colega; sin su influencia, probablemente no hubiera estudiado Psicología Industrial-Organizacional.

Finalmente, le agradezco a mis colegas, mis amistades y mi familia por su entusiasmo, su presencia y su cariño; por escuchar con atención y ripostar en su entendimiento. Sus experiencias

y sus narrativas, de algún modo, corren en la inspiración que dio comienzo a este estudio y le vio hasta su final.

En gratitud, humildad e inspiración.

Prólogo

En esta investigación de tesis problematizo el discurso en el que participamos sobre lo que es y no es el acoso laboral. ¿En qué sentido? No es una problematización sobre lo perceptible o comportamental en el concepto ya que no niego las interacciones violentas o acosadoras, o que estas suceden entre X o Y empleados, de todos los rangos (sea jefe, dueño de los medios de producción, colaterales entre sí), o sea que el fenómeno se produzca de empleado a supervisor.

Estas ya son instancias que abordan *la posibilidad* del concepto—la capacidad que tiene éste para expresarse en distintos modos. Mi contienda con esta conceptualización se dirige a pensar cómo tales expresiones o instancias participan de un andamiaje de producción más amplio y complejo—que forma parte de un discurso de producción, de unos valores que participan de un imaginario de la producción del trabajo. Este discurso, argüiré, forma parte del acercamiento socializante y explotador de la lógica del trabajo para efectos de un patrón que puede incidir o no; hace, incluso, de esta violencia una forma de aprendizaje que transforma a quienes sufren su impacto en agentes del mismo. Además, desde un abordaje crítico y consciente sobre el impacto de las relaciones de poder, problematizo la participación académica en la reproducción de esta lógica mediante nuestras intervenciones.

La investigación gira sobre interrogantes como: *¿Qué funciones ocupa el concepto de acoso más allá de lo que se ha pensado en la actualidad? ¿Qué sistemas se presentan como constitutivos sobre su posibilidad? ¿Qué estrategias podemos gestionar para cambiar estas formas de producir este sistema?* Estas preguntas son vitales para posicionarnos desde la complejidad necesaria para abordar el tema de acoso. Podemos extender este juicio a otros

conceptos si eso le agrada al lector: la inspección sobre los constructos psicológicos requiere de este tipo de pregunta. Los modos de entender los conceptos en la psicología son tales que protegen su propia destitución; dejan fuera todos los elementos que les hace peligrar. Tal será el caso con el acoso en este trabajo, en tanto su conceptualización subestima aquello que le subyace y provee las condiciones de su posibilidad: las relaciones de poder. Presentaré cómo, mediante la invisibilización de dinámicas y asimetrías de poder en el texto de Heinz Leymann (1990) *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, en el pretender soluciones impuestas/externas al espacio donde se conciertan las fuerzas, y construir supuestos de operación para el sujeto, esta conceptualización seminal sobre el acoso se lee mejor como una situación hipotética. Dicho de otro modo, analizaré y discutiré los modos en que esta conceptualización hace del acoso una racionalización simple—directa, lineal, causal, cuyo poder explicativo no dice nada sobre los sujetos que ocupan el espacio de mirada. Sin embargo, esta inadecuación si revela otras cosas sobre el acoso que no fueron intencionadas por Leymann (1990), en tanto son visibles por el contorno de su error: las formas y los modos en que el acoso opera como parte del poder disciplinario.

Este trabajo consiste en siete partes. En el primer capítulo, expongo mi caso respecto a lo que pretendo investigar en este estudio junto a mis objetivos y preguntas de investigación. En el segundo capítulo presento una revisión de publicaciones que recoge las publicaciones pioneras sobre el acoso laboral, junto a las distintas tipologías de acoso y sus más recientes líneas de investigación. El tercer capítulo del marco teórico aborda una discusión sobre los teóricos que utilicé y sus conceptos más cercanos al análisis: Morin y el paradigma de la complejidad; Soler y el discurso capitalista (y, por extensión, Lacan y Braunstein); Foucault y el binomio poder-saber, junto a conceptos como el dispositivo y la subjetividad. El cuarto capítulo de justificación

presenta justificaciones tangibles en la estadística, la teoría y mi formación como elementos que expresan de forma explícita la necesidad de realizar este estudio. El quinto capítulo presenta la metodología que utilice' (el análisis crítico del discurso) junto a los procedimientos. El sexto capítulo, de análisis, presenta las siete categorías que resultaron de este estudio: saber, poder, subjetividad, actitud, idealismo laboral, legalismo y temporalidad; analizo cada categoría a profundidad. El trabajo culmina en el séptimo capítulo de conclusión, donde discuto los encuentros, los pienso en vistas de las preguntas de investigación junto a las limitaciones del estudio y recomendaciones futuras. Espero que la lectura de este estudio suscite en el lector un espíritu crítico sobre el tema.

Capítulo I -Introducción

En este estudio problematizo el concepto de acoso laboral. El acoso laboral puede definirse como un comportamiento negativo no querido (verbal o no verbal), acciones e incidentes que ocurren frecuentemente (por ejemplo, semanalmente), y por un periodo de tiempo (por ejemplo, por seis meses) que pueda potencialmente causar incomodidad en un nivel psicológico, emocional o físico (Coetzee & Van Dyk, 2018). Exploro el movimiento conceptual (sus transformaciones, cambios) del acoso laboral en las áreas de psicología industrial-organizacional y las ciencias sociales (la sociología y el trabajo social).

Para ampliar la mirada tradicional de este concepto, me posiciono desde perspectivas externas a la literatura—particularmente desde la filosofía, el psicoanálisis y la complejidad. Desde estas posturas, mi intención es: (a) presentar los movimientos conceptuales que se cristalizan en el discurso que conocemos sobre el acoso laboral, (b) mostrar las dificultades/los límites de esta conceptualización y (c) pensar la complicidad de este fenómeno a formas particulares de supervisión—condicionadas, principalmente, a estructuras de poder marcadas en la praxis gerencial. Desde estas coordenadas, propongo investigar el acoso laboral como un producto de un discurso de supervisión, como una *técnica de producción*. Desde este supuesto, espero redirigir la atención dentro de la literatura por un camino diferente al tradicional. Para lograr esto, he realizado un análisis crítico del discurso sobre el texto “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces” de Heinz Leymann (1990) a modo de repensar supuestos dentro del concepto que hemos dado por sentado.

Planteamiento del problema

El problema por estudiar es cómo el acoso laboral oculta una expresión disciplinaria y explotadora. En el 2017, el Workplace Bullying Institute (WBI) publicó una encuesta en la que determinaron que 60.3 millones de trabajadores en los Estados Unidos han sido objeto de acoso laboral (Namie, 2017). Dicha encuesta revela que un 70% de quienes acosan son hombres, el otro 30% son mujeres; el 65% de las víctimas de los acosadores son mujeres, mientras que el 67% de las víctimas de las acosadoras son mujeres. La encuesta también revela que el 61% de los acosadores y acosadoras en el área laboral ocupan un rango superior a su víctima (jefe, supervisor o gerente).

La respuesta del patrono ante el fenómeno ha sido: a) hacer nada (25%), b) comenzar algún tipo de investigación inefectiva que aparente enfrentar el problema (46%), c) ayudar a la víctima (23%), o d) castigar al acosador (6%). Esta última cifra, junto al *hacer nada* y la investigación inefectiva, es lo que llama mi atención. Mi inferencia es que la renuencia a tomar acción contra los acosadores implica que su práctica *beneficia*, de alguna forma, al patrono. De ser así, la necesidad de investigar este fenómeno es *crítica*, ya que implicaría al acoso laboral como una práctica gerencial aceptable sin importar las consecuencias que esta tenga en la salud de la víctima.

Devi Akella (2016) supone que el acoso laboral ya es característico de la relación contractual laboral en la era capitalista; entiéndase, que las relaciones laborales en un ambiente condicionado por la competencia son *característicamente* acosadoras, particularmente desde un supervisor a un empleado. Podríamos suponer, incluso, que el acoso laboral coacciona como una forma de socialización organizacional (McVittie, 2015); el peligro de este supuesto, como yo lo

entiendo, es que invita una inevitable naturalización del acoso en el espacio laboral. Incluso, invisibiliza la posibilidad de querellar tales interacciones (Mawdsley & Thirlwall, 2019).

En esta coyuntura entre la filosofía, el psicoanálisis y la complejidad, he intentado hacer de este estudio un espacio para pensar aperturas conceptuales sobre el acoso. Desde estas coordenadas, pienso que enfrentamos nuevas oportunidades para conceptualizar dicho fenómeno, al igual que repensar las maneras en que lo afrontamos. De no estudiar este problema, arriesgamos estancar los acercamientos teóricos sobre un concepto muy marcado por la violencia; nuestro entendimiento sobre el fenómeno no cambiaría—por lo cual se afectarían las posibles acciones dirigidas a la prevención, junto a su efectividad. Entiendo que esta revisión sería de alta relevancia para los estudios del acoso laboral, ya que representaría un enfoque dirigido a la aclaración de nuestro entendimiento sobre el fenómeno para la producción de nuevas estrategias de afrontamiento.

Justificación

El valor de este estudio yace en refinar nuestro entendimiento sobre el acoso laboral desde perspectivas teóricas externas a la literatura que participa en su conceptualización. Desde estas perspectivas, he problematizado el sentido que le otorga la literatura tradicional al concepto de acoso como una violencia fenoménica, que debe estudiarse bajo referentes generalizados por la literatura; he propuesto, por otro lado, el acoso como violencia que deviene en una producción acelerada, intensificada. Paralela a dicha observación de una lógica de producción violenta a lo largo del estudio, he indagado sobre el grado en que el acoso institucionaliza al sujeto a reproducir las condiciones de su posibilidad. Dicho de otro modo, el otro eje de investigación en este estudio ha sido problematizar la normalización de esa violencia. Mediante un análisis crítico sobre los modos de normalización y subjetivación de esta violencia, he explorado las formas en

que dicho proceso es visto como un ritual de integración y socialización más allá de una lógica de control.

Si no entendemos la complejidad que atraviesa el concepto de acoso, las investigaciones sobre el tema solo indicaran su presencia o ausencia, y qué elementos se ha encontrado que inciden o fomentan en el fenómeno—junto a las relaciones efímeras que ocupan con otros constructos. De no haber realizado este estudio, el campo de investigación sobre el tema podría continuar limitándose de forma principal a recopilar incidencias de acoso y no necesariamente a estudiar el acoso en su profundidad crítica.

Objetivos del estudio

Este trabajo tuvo como objetivos, primeramente, explorar cuáles han sido los movimientos conceptuales (los cambios, las transformaciones) que se cristalizan en el discurso que conocemos hoy sobre el acoso laboral. Su segundo objetivo fue mostrar las dificultades y los límites de esta conceptualización. Tercero, se preguntó por las formas en que el acoso participa de una lógica supervisora-gerencial. Espero que mediante el mismo haya hecho una contribución al entendimiento académico sobre el fenómeno de acoso laboral desde la Psicología Industrial-Organizacional.

Preguntas de investigación

Las siguientes preguntas de investigación han sido lo que ha guiado el transcurso de este trabajo:

- 1) ¿Cuáles han sido los movimientos conceptuales (las transformaciones, los cambios, las interpretaciones) que se cristalizan en el discurso que conocemos sobre el acoso laboral?
- 2) ¿Cuáles son las dificultades y los límites de esta conceptualización?
- 3) ¿Cómo podemos pensar las formas en que el acoso laboral participa de una lógica supervisora-gerencial?

Capítulo II-Justificación

En esta sección presento mi justificación para el estudio sobre el tema de acoso laboral. Particularmente, ofreceré un recorrido por los textos que me impulsaron en esta dirección junto a sus conceptos más importantes. De paso, ofreceré estadísticas que logren dar cuenta sobre este tema—centrándome, específicamente, en las respuestas gerenciales hacia las incidencias de acoso. Luego, culminaré con un posicionamiento respecto al tema desde mi formación, junto a una breve síntesis de lo discutido.

Justificación Teórica/Literaria

Los tres artículos que comenzaron mi interés por el tema de acoso laboral fueron *Workplace Bullying: Not a Manager's Right?* (Akella, 2016), *The construction and legitimation of workplace bullying in the public sector: insight into power dynamics and organizational failures in health and social care* (Hutchinson & Jackson, 2014) y *Class, Control, and Relational Indignity: Labor Process Foundations for Workplace Humiliation, Conflict, and Shame* (Crowley, 2013). Los tres artículos están marcados por una fuerte perspectiva cuasi-marxista y foucaultiana, ya que levantan preguntas desde perspectivas ignoradas por la literatura en términos teóricos: preguntas que cuestionan el rol del capital, la asimetría de poder y los mecanismos de control inmiscuidos en el evento acosador.

El trabajo de Akella (2016) fue el primero que llamó mi atención, y mediante este me familiarice con los otros dos. Principalmente, fueron dos nociones colocadas muy temprano en su texto las que levantaron mi curiosidad: la propuesta de que el acoso laboral puede entenderse como una característica endémica de la relación de empleo capitalista, y el supuesto de la teoría de procesos laborales que arguye sobre cómo la gerencia explota y controla la labor para generar mayores ganancias. Quizás lo más llamativo fue su fraseo inicial sobre el propósito de su

estudio: “This article aims to make a contribution by examining workplace bullying from the historical and political contexts of society *to conceptualize it as a control tool to sustain the capitalist exploitative regime...*” (P.1). Tomaré distancia sobre la implicación que el capitalismo engendra un régimen o participa como el régimen de alguien, o algo, como sugiere la cita anterior; en todo caso, pienso que el capitalismo *es algo que se nos salió de las manos*. El capitalismo no piensa, ni es capaz de ser concertado por algún estado-nación; sin embargo, sí me suscribo al argumento del acoso laboral como una herramienta de control y explotación. Estos conceptos, presentados como intereses, funcionan como supuestos importantes para mi investigación de la siguiente forma: a) el acoso no se presenta meramente como un suceso, sino como *en función de algo*; b) las consecuencias del acoso no necesariamente son problemáticas para la organización; y c) la propia relación contractual en una era de producción capitalista engendra la manifestación del acoso laboral.

Lo que Akella (2016) presenta en este texto es principalmente un estudio de caso. En este, Karen es una enfermera que sufre acoso laboral por su supervisora, Diane, debido a instancias en las que otras enfermeras le confieren mayor autoridad a Karen. Para Akella (2016), la conducta agresora de Diane es un intento de recuperar la autoridad impresa en su puesto—garantizada por una clara asimetría de poder. Mediante varias confrontaciones entre Diane y Karen, Akella (2016) arguye que el uso de comportamientos acosadores cumple la función de localizar al empleado en un polo inferior al supervisor en tanto poder, estatus y posición. La realización por parte de la víctima sobre la finalidad controladora de este proceso arguye Akella (2016), genera tanto sentimientos de estrés como cuestionamientos sobre la utilidad de su propia persona. En este sentido, considero el trabajo de Akella (2016) como uno de suma importancia

para entender la pertinencia de la asimetría de poder como concepto en la interacción acosadora—cuyo énfasis en este estudio no es compartido por el resto de la literatura.

Lo crucial para efectos investigativos en el trabajo de Akella es su conceptualización sobre la gerencia. Basándose en Braverman (1974), Akella arguye que la gerencia es un proceso laboral dirigido con el propósito de gestionar control dentro de la corporación, que a su vez es dirigido como un proceso laboral de producción—a pesar de no producir un producto fuera de la operación y la coordinación de la corporación. Citando a Zeitlin (1974), Akella sostiene que la gerencia le concierne la creación de estructuras de relaciones y poder para implementar estrategias que garanticen la subordinación efectiva de la labor a las demandas del capital. Dicho esto, Akella entiende que la gerencia fue moldeada e influenciada por las estructuras capitalistas principalmente preocupadas por el desarrollo/la aplicación y el mantenimiento de marcos técnicos y sociales que preservan los intereses de dueños capitalistas. Esta imagen de la gerencia también posibilita dos sugerencias conceptuales que culminan el trabajo de Akella: la noción de control directo en Freidmann (1977)—la cual establece la idea de que los obreros son similares a las máquinas y que pueden ser tratados como ellas—y la noción de una gerencia de estilo autocrático como explicativa de la comodidad con la cual emerge el acoso. De este trabajo podemos extraer lo siguiente: (a) una conceptualización compleja sobre la gerencia/la práctica gerencial/supervisora y (b) las condiciones que promueven, justifican, y validan, al acoso como una práctica gerencial/supervisora.

El estudio de Hutchinson y Jackson (2014), por otro lado, fue esclarecedor para entender al acoso como una práctica diseminada y protegida entre gerentes, de modo que el sistema no provee un afuera para atacarlo. Dicho de otro modo, este estudio logra presentar los peligros del acoso una vez este se siente como parte de la cultura organizacional. En el mismo, las autoras

realizaron una encuesta entre 3,345 participantes que fungen como empleados de una organización pública de un estado en Australia. Tales empleados cumplen con diferentes rangos en la misma, y mayormente participaban como contactos para comunidades, escuelas, servicios gubernamentales, entre otros.

Las autoras presentan la existencia de un discurso legitimador sobre el acoso desde la gerencia. Varias narrativas presentan que, en sus respectivos espacios, los participantes confirman la introducción de códigos y normas que prohíben conductas acosadoras; sin embargo, los participantes también revelaron tensiones entre las expectativas de cumplimiento a estas nuevas políticas y las prácticas existentes que fundamentan dinámicas de poder, la competencia de reclamos sobre lo que es cierto, y la censura a la disidencia. Similarmente, los participantes describieron al acoso como crónico desde el nivel más alto, al igual que fue definido como engranado en el sistema público. Dentro del contexto de estos discursos, los participantes describieron como el comportamiento acosador es visto como una fortaleza de carácter y una característica deseable en un líder o gerente; adicionalmente, insisten en que aquellos gerentes identificados como participantes de estos comportamientos fueron galardonados con ascensos a mejores posiciones por su comportamiento detestable.

Algo interesante que se desprende de estos encuentros fue que los participantes reportaron cómo los canales diseñados para batallar el acoso son obstaculizados, censurados, ignorados y manipulados para desarticular el caso. Los participantes claman que, en varias instancias, sus reclamos son desestimados por para proteger al acosador, e incluso revelan que dichos canales están diseñados para perfilar a la víctima como responsable de sufrir la interacción acosadora. Lo que me parece útil rescatar desde este encuentro es la articulación sobre la insuficiencia de nuestra actualidad: lo que conocemos y aplicamos para contrarrestar,

corregir o retar al acoso laboral *como accidente o fenómeno* no es suficiente. Existe una complejidad incisiva en la realización de este concepto que no es subordinable a las medidas correctivas, a los canales de legitimidad sobre el proceso mismo. Dicho de otro modo, debemos pensar al acoso como un reto que desborda la artificialidad de los canales de apoyo en tanto exista una aculturación del concepto.

Hutchinson y Jackson (2014) conceptualizan el poder del acoso como constitutivo en la operación de flujos sobre una disposición de poder, la cual funciona para inscribir sobre los individuos una identidad institucional congruente con la racionalización dominante. Dicho de otro modo, las autoras arguyen que son las interacciones acosadoras las que crean los sujetos que el patrono necesita de sus empleados. En ese sentido, las autoras proponen que es en la intersección entre el poder y la subjetivación de los empleados donde se hacen visibles los mismos—en tanto estos no proyectan la imagen que el patrono desea. Para los participantes, dicen las autoras, el acoso fue experimentado como una forma de disciplina, mediante la cual los trabajadores fueron atemperados a una identidad inscrita. Me parece que este artículo es necesario para entender la fragilidad de las posibilidades de resistencia en un escenario de acoso aculturado, para entender el límite de aquellos marcos que patrocinan las soluciones internas al acoso.

El trabajo de Crowley (2013), a diferencia de los otros dos artículos, no maneja el concepto de acoso laboral, sino de hostilidad, abuso, conflicto y coerción en el sector de servicio y manufactura. En este estudio, Crowley codificó los datos de 154 grupos de trabajo junto a sus narrativas utilizando un análisis comparativo de calidad. Principalmente, a Crowley le preocupa el uso de controles de coerción que resulten en la deshumanización del sujeto en el trabajo; por ello se puede decir que su praxis ética está dirigida hacia la dignidad del sujeto. En términos

relativos al tema de estudio, la utilidad de este trabajo consiste en la precisión sobre conceptos que facilitan la coerción—que, a su vez, proveen las condiciones necesarias para pensar el acoso.

Crowley parte desde el concepto marxista de alienación para orientar sus conceptos posteriores. Fundamentalmente, este concepto refiere a como las relaciones que se dan en la producción capitalista enajenan al individuo de los productos de su labor, su humanidad, sus pares y ellos mismos. Lo particular de esta teoría para efectos del acoso es su potencial individualizador que nos distancia de estrategias colectivas para afrontarlo al responsabilizar al individuo por sus consecuencias. Similarmente, Crowley utiliza el concepto de supervisión directa, el cual cae bajo la misma línea de la conceptualización gerencial en el trabajo de Hutchinson y Jackson (2014). Lo importante de esta similitud y su lugar en los fundamentos de mi trabajo es la descripción de la supervisión directa como un gesto infantilizador y devaluador, que a su vez garantiza las asimetrías de poder entre empleado y supervisor.

Crowley trabaja otras dos conceptualizaciones que considero crucial para mi trabajo, las cuales denomina la segmentación y automatización de las tareas. Al segmentar tareas complejas, que de paso son divididas entre múltiples trabajadores, se sirve una continuidad al sentimiento de devaluación en el obrero; si ampliamos la misma con la automatización de tareas, logramos ver una individualización sistematizada que impide el intercambio social entre empleados. Desde estas perspectivas teóricas, Crowley intenta esbozar un esquema para pensar el concepto de *estructuras de control*. Estas permiten y legitiman la existencia de prácticas abusivas bajo el manto de ser disciplinarias o características del rol supervisor—o accesorias para cumplir la tarea de supervisar.

Todo este andamiaje conceptual se cristaliza en las narrativas que recoge Crowley en su estudio. La autora presenta como en los casos de fábricas de manufactura, los trabajadores narran

la experiencia individualizada de su trabajo adjunto a la automatización de sus tareas y la monotonía de la misma—lo cual agudiza un sentir de alienación. Una de las narrativas que llamo mi atención fue el relato de un participante respecto a la experiencia de un conocido que participo como supervisor; a este conocido se le dijo que aquellos que trabajan en la línea de ensamblaje “son como animales, y que debían ser tratados como animales” (P.427).

Similarmente, otra narrativa expone como un participante recibió gritos por parte de su supervisora; en vez de disculparse por el suceso, la supervisora dijo: “Bueno, tuve que gritarle a alguien y tu estabas allí” (P.429). La implicación, según Crowley, es que la supervisora tiene el derecho de gritarle al empleado, y que el trabajo del empleado es someterse a tales interacciones. Este argumento guarda relación con el supuesto de Akella (2016), el cual propone que el rol supervisor ‘está vestido’ de ciertos derechos o poderes que cruzan en la indignidad, vergüenza y menosprecio del empleado. Aunque esta distinción conceptual pueda parecer pequeña (la actitud acosadora o la imposición sobre el otro como *derecho* del supervisor), para mi representa un quiebre conceptual importantísimo en la literatura ya que comparten muy pocos antecedentes—lo cual, a mi entender, amerita la atención académica.

Justificación Estadística

Dedicaré la siguiente sección para discutir algunas estadísticas respecto a la incidencia de acoso laboral en diferentes espacios y sus consecuencias.

En el proceso de búsqueda por estadísticas relacionadas al acoso laboral, Estados Unidos figura como uno de los países con mayor facilidad de datos estadísticos. El *World Bullying Institute* realizó varias encuestas nacionales sobre el tema desde el 2007 hasta el 2017, pero me limitaré en los datos presentados en las encuestas del 2014 y el 2017 por motivos de pertinencia. Para el 2014, el WBI encontró que 65 millones de obreros americanos fueron afectados por

acoso laboral. Presentaron que un 20% fueron acosados, un 28% no fue consciente de los actos, un 23% fue consciente de los actos, un 21% atestiguaron los actos y un 7% sufría presentemente el acto. En cuestiones de género, el 69% de los acosadores fueron hombres, mientras que el 31% fueron mujeres. Cuando el acosador fue hombre, el 57% de las víctimas fueron mujeres y el 43% fueron hombres; cuando la acosadora fue mujer, el 68% de las víctimas fueron mujeres y el 32% hombres. En cuanto al rango del acosador, el 56% de acosadores fueron jefes/gerentes/supervisores, el 33% de acosadores fueron pares y el 11% de acosadores fueron subordinados. Respecto a quienes son más afectados por el acoso en términos de raza, el 57% de las víctimas fueron hispanas, el 54% fueron afroamericanas, el 53% fueron asiáticas, el 48% fueron nacionales (o indígenas; el estudio no especifica) y el 44% fueron blancas. Respecto a las respuestas patronales para el acoso, el estudio señala que el 72% de los patronos prefieren pretender que no sucede, que es necesario para ser competitivo, que los gerentes acosadores deben ser defendidos, que no tiene un efecto serio en el ambiente laboral y que es una forma rutinaria de hacer negocios. Es desde estas respuestas que entiendo la necesidad crítica de estudiar este concepto.

Los cambios de la encuesta realizada por la misma organización el 2017 son moderados. Según este, un 60.3 millones de los obreros americanos son afectados por el acoso. El 70% de los acosadores son hombres, con las víctimas de estos siendo 65% mujeres y 35% hombres; por otro lado, el 30% de las acosadoras son mujeres, sus víctimas siendo 67% mujeres y 33% hombres. Aquí el 61% de acosadores son jefes/gerentes/supervisores, el 33% son pares y el 6% son subordinados. Similarmente, el estudio revela que son los grupos protegidos los que sufren el impacto del acoso con mayor frecuencia: el 25% de las víctimas son hispanas, el 21% son afroamericanas, el 19% son nativas (al igual que las blancas, un 19%) y el 7% son asiáticas. En

este aspecto las diferencias son más marcadas que la encuesta anterior. Es, quizás, en las respuestas patronales donde encontramos cambios interesantes: el 25% de los patronos no hace nada ante el caso, el 46% producen investigaciones fatulas (en el sentido de proteger a los acosadores, de prolongar los procesos, etc.), el 23% ayuda a la víctima y solo el 6% busca algún tipo de acción disciplinaria sobre el acosador. Esta última cifra es la que, a mi entender, le otorga un lugar vital a mi quehacer investigativo.

El WBI destaca los siguientes encuentros desde lo discutido en la pasada encuesta: (1) el 19% de americanos son acosados, mientras que otro 19% atestiguan el evento; (2) el 61% de americanos están conscientes de conductas abusivas en el espacio laboral; (3) 60.4 millones de americanos son afectados por el acoso laboral; (4) 70% de los acosadores son hombres, mientras que el 60% de las víctimas son mujeres; (5) los hispanos son la raza mayormente acosada; (6) 61% de los acosadores son jefes, y el 63% (la mayoría) operan solos; (7) se cree que el 40% de las víctimas sufren condiciones adversas de salud; (8) el 29% de las víctimas se mantienen calladas sobre su experiencia; (9) el 71% de las reacciones patronales son dañinas para las víctimas; (10) el 60% de las reacciones entre pares son dañinas para las víctimas; (11) para parar el patrón de acoso, el 65% de las víctimas pierden su trabajo original; (12) el 77% de americanos apoyan la creación de una nueva ley; (13) el 46% reporta un empeoramiento en sus relaciones de trabajo luego de la elección del presidente Donald Trump. Tales encuentros resaltan la necesidad, en Estados Unidos, de pensar el acoso desde un acercamiento plural—que tome en cuenta la presencia de variables de género, de raza y de clase.

En comparación a la gran cantidad de estudios estadísticos de altura nacional en los Estados Unidos, Puerto Rico no cuenta con la misma talla. Luego de buscar en metabuscadores como Google o Google Scholar, solo pude encontrar reportajes de un estudio realizado en el

2015 por el Workplace Bullying Alliance que intentó asemejar localmente lo que la encuesta nacional del WBI hizo en EU. Esto, me parece, es un reflejo de la necesidad por articular nuestro problema de estudio con mayor urgencia, de tal modo que el acceso al mismo no sea tan atropellado. Peculiarmente, decidieron nombrar el fenómeno “Maltrato Abusivo Repetitivo” y no solamente acoso laboral. Según el informe, el WBA le hizo un acercamiento para contestar su encuesta a 3,500 personas de las cuales contestaron 2,344, para un total de 67% de respuesta entre febrero 2014 a febrero 2015. En el mismo participaron sobre 300 empresas públicas, privadas, uniones, pymes, universidades, organizaciones sin fines de lucro e individuos. El 79.95% de las participantes fueron féminas mientras que el 24.05% fueron hombres. El 57.3% estaban entre las edades de 30-49 y el 32.3% estaban entre las edades de 50-64. El informe dicta que un 40% del maltrato abusivo, una de las categorías en la encuesta, provienen de una mujer hacia otra mujer, lo cual es un 20% más alto en comparación a la encuesta realizada por el WBI en el 2014, y un aumento de 5% cuando los abusos vienen de una mujer hacia a un hombre. Igualmente, el 65% de los encuestados afirman ser testigos o experimentadores del maltrato abusivo. El estudio también revela que un 17% de los encuestados experimentó repetidas ocasiones de maltrato en la niñez o adolescencia.

Uno de los puntos más llamativos en el informe es el componente del acoso cibernético laboral, el cual desfila un 10% de las incidencias de acoso en el trabajo. De forma similar es llamativo es el dato de que los sujetos de jerarquía alta figuran en el porcentaje más alto de 32.15% como acosadores –menor que en Estados Unidos; sin embargo, el reporte resalta que la combinación entre jefes y compañeros como acosadores figura en un 28.95%, lo cual es mucho más alto que el 7.3% de incidencias en EU bajo el mismo tipo de acosador. Además, el informe indica que los lugares más comunes en donde ocurre son: áreas abiertas, frente a otros (30.2%);

reuniones, frente a compañeros (20.55%); y en privado, en la relación uno a uno (19.95%). A pesar de estos encuentros, el más cercano a nuestro tema de estudio centra en la reacción más común de los patronos como respuesta a los incidentes: el 30% deciden minimizar el asunto y describen su repercusión como algo menos serio; solo un 13.05% reconoce que existe el acoso y se preocupan por los empleados afectados.

Ante la presentación de estos datos estadísticos, mi preocupación investigativa se sirve principalmente de la respuesta gerencial a los incidentes de acoso: no es tan solo cómo deciden responder, sino también *cómo deciden no responder*. Es mi postura de entrada a esta investigación el supuesto de que los canales diseñados para responder a los incidentes de acoso son ineficientes, obstaculizantes y corruptibles. Entiendo al acoso como un evento accesorio de una maquinaria gerencial, un efecto de supervisión, el cual no es posible entender sino nos posicionamos desde una mirada crítica al sistema que lo alimenta. Me parece que la presentación estadística sobre este concepto solo levanta la urgencia por cuestionar otras relaciones que se dan en el mismo, que desbordan las conceptualizaciones de una tradición académica— conceptualizaciones que solo se limitan a lo que aparece (lo fenoménico, el dato, etc.) y no ponderan *un más allá* de lo presentable.

Justificación Formativa

Mi formación académica es partidaria de dos direcciones: el campo de la psicología y el campo de la filosofía. Entre el cruce de ambas direcciones, siento que he gestionado una *confusión productiva*: una filosofía que se enfoca a pensar el psiquismo y una psicología que se preocupa por los conceptos. Dada mi entrada a la psicología del trabajo, esta confusión productiva se ha canalizado a pensar el sujeto del trabajo de la siguiente manera: en la era de producción capitalista, el ser humano está *condenado* a producir—y esto no necesariamente

implica *trabajar*. El sujeto del trabajo por el cual me ocupo es uno condicionado por los intereses del capital; es un sujeto que debe responder a exigencias interminables para permanecer, para vivir. Sostengo que esta existencia, en una cadena acelerante de producción, es *angustiosa* en tanto el sujeto del trabajo no puede escapar de ella—en tanto no necesariamente puede elegir (tan siquiera) dónde producir y para quién producir. Mi praxis ética, como psicólogo del trabajo, es permanecer consciente de este supuesto filosófico, en tanto implica que mi posible intervención en un escenario adverso *siempre* puede darse como amenaza a la existencia de este sujeto. Desde esta aproximación, sostengo que el psicólogo del trabajo debe posicionarse desde la responsabilidad sobre su intervención y el conocimiento de las consecuencias que tenga esta sobre el sujeto del trabajo, protegiendo críticamente el bienestar de este—a modo de empoderarlo sobre sus consecuencias y no atropellarlo.

Principalmente, sostengo que argumentar al acoso meramente como un fenómeno, sumado a la interpretación tradicional sobre los constructos en la psicología, nos lleva a *callejones ingenuos* sobre la realización del concepto. Entiéndase, que, desde esta mirada dominante en la literatura, es perfectamente entendible—incluso justificable—que la lógica gerencial de una organización diseñe canales de respuesta para atacar a las instancias acosadoras; los casos no resueltos solo serían excepciones a la capacidad de estas respuestas. Esta postura, sin embargo, solo vendría al costo de menospreciar los reclamos de las víctimas y—de paso—al costo de incentivar una cultura selectiva sobre el bienestar de los empleados.

Desde mi formación y mi postura ética, esto no me parece permisible. Siento que la aproximación fenoménica sobre la complejidad de este concepto, para futuras estrategias de intervención, es una respuesta ingenua que descansa en la ‘buena voluntad’ de un patrono para atender los casos de acoso luego de que estos se evidencien; esto, a mi entender, es una postura

peligrosa—la cual puede culminar en decisiones desastrosas sobre el bienestar de las víctimas. Sostengo que, para pensar el acoso laboral, necesitamos de miradas críticas que puedan dar cuentas sobre el sistema que legitima las prácticas, las normas y los valores en el espacio laboral—miradas que sean capaces de precisar el dinamismo en las relaciones de poder, sus asimetrías, manifestaciones, e injusticias.

Desde los artículos que impulsaron mi interés, rescato los siguientes puntos: a) el acoso no se presenta meramente como un suceso, sino como en función de algo; b) las consecuencias del acoso no necesariamente son problemáticas para la organización; c) la propia relación contractual en una era de producción capitalista engendra la manifestación del acoso laboral; d) la gerencia codifica el acoso laboral y lo legitiman como una práctica supervisora; e) la conducta acosadora se ve como deseable y característica del perfil de un gerente fuerte, o un líder fuerte; f) los canales diseñados para combatir el acoso son corruptibles; g) la aculturación del acoso crea sujetos subordinados a un esquema de obediencia; h) la supervisión directa, la segmentación y la automatización de tareas individualizan al empleado, lo cual facilita el proceso de subjetivación en la interacción acosadora; i) la infantilización del obrero en la supervisión directa, etc., facilita el establecer las relaciones asimétricas de poder; j) la implementación de estas estrategias, movilizadas en las dinámicas de la conducta acosadora y disfrazadas bajo la premisa de ser disciplinarias, facilitan la programación de una estructura de control. Sostengo que este listado de conceptos que emergen desde el trabajo de Akella (2016), Hutchinson & Jackson (2014) y Crowley (2013), logran un quiebre con la literatura tradicional de acoso y ameritan una mirada refrescada sobre el concepto.

Desde los datos estadísticos, destaco lo siguiente: a) existe una enorme discrepancia de genero entre quienes acosan; b) en su mayoría, los acosadores sostienen un mayor rango que la

víctima; c) en Estados Unidos, existe un problema serio de acoso hacia la población hispana; d) las víctimas, en su mayoría, mantienen silencio sobre su experiencia; e) se cree que un porcentaje de las víctimas sufre de condiciones adversas a su salud como consecuencia de las experiencias acosadoras; f) tanto las reacciones patronales como las reacciones entre pares tienden a ser dañinas para la víctima al revelar su caso; g) es común entre los patronos minimizar y desvalorizar los reclamos de las víctimas. Sostengo que esta recopilación de datos estadísticos solo muestra una parte de la complejidad presente en el concepto de acoso, y un peligro urgente de no hacer un trabajo crítico sobre los conceptos que empleamos para acercarnos al evento.

Sobre mi formación, arguyo que: a) el sujeto del trabajo participa de condiciones existenciales desfavorables para su bienestar; b) el psicólogo del trabajo cuenta con una responsabilidad ética, al saber sobre esta desventaja, de priorizar el bienestar del sujeto en su intervención; c) la mirada fenoménica para pensar el acoso laboral es insuficiente e ingenua, ya que no puede dar cuentas sobre las dinámicas engranadas (no vistas, no dichas) en el evento acosador, sino que solo puede versar sobre lo presente; d) necesitamos de miradas que puedan dar cuenta sobre los sistemas que legitiman, racionalizan, y promueven los diferentes discursos de gerencia, producción, liderazgo, y acoso.

Capítulo III-Revisión de publicaciones

¿Cuáles han sido los movimientos conceptuales (las transformaciones, los cambios, las interpretaciones) que se cristalizan en el discurso que conocemos sobre el acoso laboral?

Historia

Fue Brodsky, en el 1976, quien se refirió por primera vez al trabajador hostigado (Mikkelsen & Einarsen, 2001). Su libro se centró en la dificultad de vivir del trabajador debido a la dureza del ambiente de su trabajo: espacios de muchos accidentes, horarios excesivos, tareas monótonas, etc. Asociaba este fenómeno con el estrés. Debido al enfoque sociomédico del libro y la insuficiencia de distinciones entre estrés y acoso, no tuvo mucho impacto.

Respecto al acoso, autores como Matthiesen, Raknes & Norsk (1989), luego Leymann (1996), fueron pioneros en el desarrollo del concepto mobbing, mediante el cual hacían una distinción grupal entre este concepto y el de acoso. Incluso, Leymann (1996) hizo la distinción de ‘bullying’ para conductas acosadoras entre niños y adolescentes; y, por otro lado, se refería a mobbing respecto a conductas acosadoras entre adultos. Sin embargo, la primera indicación del acoso en un escenario laboral la hizo Kile (1990), denominándola como ‘Health endangering leadership’—aplicada a los gerentes; mientras que Wilson (1991) la hizo hacia el empleado nombrándolo “Workplace trauma”. Desde estas distinciones, junto al *mobbing*, se desarrolla una concepción temprana del acoso laboral.

Respecto al “mobbing”, Einarsen y Skogstad (1996) y Einarsen (2000) lo estudiaron desde la formalidad de su término. Estos autores indican que el mobbing se produce cuando alguien es objeto de acciones negativas persistentes durante un periodo de tiempo por parte de una u otras personas; también a la persona objeto de estas acciones se le hace difícil defenderse

de estas. Einarsen y Skogstad (1996) proponían la difusión del problema y definición del fenómeno. Estas razones me obligan a tomar distancia, ya que me parecen conceptualizaciones “reactivas” al fenómeno; es decir, solamente reportan su manifestación, pero no problematizan las condiciones de su posibilidad.

Hirigoyen (1999), por otro lado, encabezó los estudios sobre acoso moral en Francia. Sus publicaciones popularizaron la dimensión psicológica del acoso; el enfoque de estas apuntaba a las organizaciones al articular el *mobbing* en el ambiente familiar.

Desde el aspecto legal, Anderson (2001) analizó el *mobbing* en su interacción con la ley, salud, derecho, etc. Se puede argumentar que problematizó el fenómeno desde un encuadre jurídico, pero que sufre de las mismas debilidades que Einarsen y Skogstad (1996) en cuanto a la comprensión del problema.

Algunos autores que se dedicaron a estudios de campo y recopilación de datos empíricos son Piñuel y Zavala (2001) y González de Rivera (2000). Los primeros autores trabajaron las posibles relaciones causales del *mobbing*, mientras que González de Rivera trabajó el fenómeno general del maltrato psicológico en las instituciones. Desde el trabajo de González de Rivera al considerar el concepto de ‘institución’, estamos más cercanos a las condiciones que propician el tipo de acoso que pretendo estudiar.

Otro estudio clásico en la literatura es el de Barón Duque (2004). Dicho autor propone que el poder y la negociación son actividades fundamentales en el *mobbing*, el cual realmente es un medio para la adquisición de poder. Una vez vinculado de esta manera, podemos pensar el acoso como un fenómeno ético y político.

Etapas del mobbing

Me parece útil recoger rápidamente las etapas de Leymann (1996) para comprender aquello que llamamos *mobbing*.

Primero, hay una aparición de un conflicto que no se puede llegar a definir como *mobbing*, pero si se mantiene en el tiempo, podría llegar a convertirse en tal fenómeno. Segundo, la presencia de comportamientos agresivos acompañados de ataques psicológicos; estas dos conductas son indicadoras de que ya se ha convertido en *mobbing*. El tercer paso es la intervención del entorno; en esta fase, la gerencia interviene y formaliza la situación en un caso. En la cuarta etapa, ante la imposibilidad de resolución es la víctima la que pasa a ser clasificada como persona difícil o emocionalmente enferma. Esta falta de comprensión por parte del entorno acelera el proceso al considerar a la víctima el problema, lo cual acaba produciendo que esta sea despedida o forzada a renunciar o que simplemente se dé por vencida y deje la organización. Ya en la quinta etapa, la víctima, al ser expulsada, genera una reacción post traumática y experimentara estrés emocional seguido de trastornos psicosomáticos que pueden ocasionar consecuencias muy graves a la propia persona.

Estas etapas de Leymann (1996) son de mucha ayuda para conceptualizar el desarrollo del comportamiento de acoso. Quizás para un investigador más escéptico, es difícil pensar que las consecuencias de las últimas dos etapas son tal cual. Sin embargo, siento que lo valioso en esta concepción es la existencia de un patrón para que efectivamente se denomine el comportamiento como acoso. Deberíamos pensar, desde esa noción del patrón, la duración de cada intervención: ¿Qué tan extensa debe ser la interacción para llamarle acoso? De ser muy corta, pero existe un patrón, ¿se le puede llamar acoso? Es aquí donde dependemos de la conceptualización de la víctima—de su experiencia, de su narración, sobre lo sucedido.

Tipos de acoso laboral

Vega Cifuentes (2018) hace un acercamiento sobre tres tipos de acoso—el ascendente, el horizontal y el descendente.

El ascendente sucede cuando un sujeto de un nivel jerárquico superior sufre una agresión por parte de uno o varios de sus subordinados. El horizontal, por otro lado, es cuando un trabajador es asediado por un colega del mismo nivel jerárquico. Por último, el descendente es el más frecuente y hace referencia a aquel en el que una persona que tiene el poder asedia a su subordinado alcanzando la esfera psicológica del trabajador y logrando con eso mantener su posición jerárquica. De estos tres tipos de acoso, el acoso laboral descendente es la tipología que expresa con mayor atención o visibilidad una lógica de supervisión (Hernández González & Peña Saint Martin, 2018); sin embargo, propongo pensar que todas estas tipologías están atravesadas por diferentes entendidos nacientes entre relaciones de poder. El acoso como lógica de la supervisión es solo una manifestación entre los efectos de estas relaciones.

El acoso laboral como una amenaza general a la salud

Lo más destacable del movimiento conceptual del acoso laboral en la literatura es la comprensión académica sobre este como amenaza al psiquismo del individuo y su salud física. Conway, Hogh, Balducci, & Ebbesen (2018) destacan varias relaciones entre el acoso laboral, la ansiedad, la depresión, la aflicción psicológica, estrés postraumático y la quemazón laboral. Crawford (2019), por otro lado, propone la existencia de una asociación entre estresantes del acoso laboral y enfermedades cardiovasculares. De forma similar, Xu, Magnusson Hanson, Lange, Starkopf, Westerlund, Madsen & Rod (2018) presentan como el acoso laboral puede provocar diabetes tipo 2 en las víctimas.

La literatura está saturada de posibles moderadores en los efectos negativos que el acoso laboral ocasiona. Nielsen, Christensen, Finne, & Knardahl (2019), por ejemplo, proponen que el

apoyo social, particularmente el apoyo gerencial, es beneficioso para reducir el impacto negativo del acoso laboral sobre la habilidad laboral de aquellos expuestos. En esa misma línea, autores como Pei & Cochran, (2019) y Feijó, Gräf, Pearce, & Fassa (2019) recalcan la urgencia por desarrollar políticas organizacionales que protejan a las víctimas de acoso laboral y que promuevan algún tipo de compromiso organizacional contra los acosadores.

La búsqueda por un mediador

Mucha de la literatura más reciente se ha inclinado por explorar posibles factores que median entre el acoso laboral y alguna de sus relaciones más comunes. Coetzee & Van Dyk (2017), por ejemplo, se han enfocado en el rol que juega el compromiso laboral (*work engagement*) entre el acoso laboral y la intención por irse de un empleado. Estos encontraron que la variable de compromiso laboral tuvo mediación parcial sobre altos niveles de acoso laboral y su impacto sobre altos niveles de renuncia.

Reknes, Einarsen, Gjerstad, & Nielsen, (2019), por otro lado, han explorado el rol que juega el afecto disposicional como moderador en la relación entre conductas acosadoras y el conflicto de roles. Estos encontraron que rasgos de enojo y ansiedad, junto al afecto negativo, fortalecen la relación positiva entre el conflicto de roles e informes de conductas acosadoras; el afecto positivo no tuvo mediación en su relación. Los autores aquí concluyen que la asociación entre el conflicto de roles y el acoso es particularmente fuerte para aquellos en su estudio que mostraron altos niveles de enojo, ansiedad y afecto negativo.

En otro estudio, Rajalingam, Jacobsen, Nielsen, Einarsen, & Gjerstad (2019) se enfocan en el rol mediador que ocupan las moléculas microRNA en el proceso de inflamación provocado por estrés—en este caso, estrés vinculado al acoso. Las moléculas miRNA, o microRNA, refieren a tipos pequeños de moléculas RNA, responsables por varias funciones celulares como

desarrollo, diferenciación, crecimiento y metabolismo (Adekani & Naeni, 2010); igualmente, Rajalingam et al. (2019) presentan que estas moléculas cumplen un rol en moderar la capacidad celular de inflamación. Rajalingam et al. (2019) encontraron que aquellos individuos que fueron expuestos sistemáticamente a actos sociales negativos en el espacio laboral reportaron mayores niveles de problemas al dormir que aquellos individuos que no. Los autores entienden que este tipo de investigación es importante para entender las reacciones bioquímicas que emergen como resultado de sufrir estrés en escenarios acosadores.

De forma similar, en la literatura se expone cómo el liderazgo tipo *laissez-faire* juega un rol mediador entre conflictos entre compañeros de trabajo y nuevos casos de acoso laboral (Ågotnes, Einarsen, Hetland, & Skogstad, 2018); o como experiencias previas de acoso moderan la relación entre la exposición diaria a actos negativos y un estado depresivo continuo (Hoprekstad et al., 2019).

Con este estudio he trazado una preocupación colectiva por la existencia multi-relacional del concepto acoso laboral—y es en este nexo de complejidades relacionales donde se ve un posible futuro para la investigación sobre este concepto. Sin embargo, me preocupa pensar que esta tendencia centraliza la manifestación del concepto de acoso como uno meramente fenoménico, cuyas premisas conceptuales aceptamos tal cual. Por ende, podríamos pensar sobre su incidencia en otros constructos y viceversa. Desde este trabajo, propongo pensar que no hemos problematizado el concepto de acoso laboral *lo suficiente*.

¿Cuáles son las dificultades y los límites de esta conceptualización?

La fijación bioestadística y el paradigma positivista

No es de sorprender que el enfoque metodológico que predomina en los estudios mencionados es de corte cuantitativo-estadístico (Conway, High, Balducci & Ebbesen, 2018;

Coetze & Van Dyk, 2017; Xu, et al., 2018; Reknes, Einarsen, Gjerstad & Nielsen, 2019).

Aunque existe un gesto progresivo en la búsqueda por las conexiones conceptuales entre el acoso laboral y otros constructos, me parece, igualmente, un gesto apresurado e incompleto. Esta conclusión también la comparten autoras como D’Cruz, Noronha, & Lutgen-Sandvik (2018), quienes tasan la contribución positivista de la literatura sobre acoso laboral como una que enfatiza en los datos puros, hechos inmutables y un conocimiento verídico para producir una imagen parcial sobre el concepto. Las autoras arguyen que dicha literatura solo ha producido instrumentos que responden a las conductas, y que la medida generalizable de estos no permite contar los retos que nacen de las experiencias particulares—ya que son borradas por lo generalizado. De igual forma, critican la insuficiencia del criterio de esta literatura sobre lo que cuenta y no cuenta como acoso.

Contrario a esta perspectiva incompleta, las autoras proponen un acercamiento post-positivista para producir conocimiento sobre el mundo social— que toma en consideración las influencias de la cultura, el lenguaje, las percepciones selectivas, las formas subjetivas de cognición, la política, la ideología, el poder y la narración para poder hablar sobre la naturaleza socialmente construida de la realidad.

Naturalización en el campo médico

La literatura sugiere que el acoso laboral se manifiesta de manera peculiar en el campo médico—particularmente en la enfermería. Esto, en parte, se debe al poco poder que ocupan estos servidores para cuestionar decisiones o tomarlas (Vega Cifuentes, 2018). De igual forma, el acoso es visto como una manera de entrenar médicos nuevos, en cierto sentido, para que estos logren adaptarse a la presión del trabajo (Hernández González & Peña Saint Martin, 2018). Esta última cita de estos autores revela, por ejemplo, como médicos entrevistados por las autoras

niegan el paso de dicha experiencia a pesar de afirmar de forma *anónima* la misma; similarmente, estos indagaron sobre cómo la *supervisión* en su campo era *violenta* por necesidad.

Fuera de la enfermería, la literatura también presenta discusiones dentro de la práctica quirúrgica (Pei & Cochran, 2019). Dicha cita identifica a sus practicantes y miembros nuevos/jóvenes de facultades académicas como poblaciones vulnerables. De igual forma, destaca como hay una cultura silente sobre el acoso dentro de la práctica quirúrgica: las otras especialidades le temen, y ellos les temen a sus superiores. Los autores destacan cómo los cirujanos practican un código no dicho sobre el silencio—de no hablar contra sus compañeros por miedo a la confrontación; hablan sobre cómo trabajan en un ambiente de altos riesgos y de alto estrés. Quizás lo más apremiante de sus argumentos es el siguiente: que tales poblaciones vulnerables observan y emulan las conductas acosadoras, especialmente si el acosador de quien ellos aprenden es percibido como exitoso e influyente.

¿Cómo podemos pensar las formas en que el acoso laboral participa de una lógica supervisora-gerencial?

Poder y Cultura

Otro factor de mucho interés fue el de la prevalencia de cultura de acoso. Por esta cultura se entiende una en la que se sabe que el comportamiento de acoso existe y este aparenta ser aceptado por aquellos que ocupan poder en el espacio laboral (Jones, 2017). Este fenómeno desapodera los ambientes laborales, afecta el trabajo en equipo y perpetua el sentir de que el espacio laboral no es seguro—lo cual a su vez contribuye a los comportamientos de acoso. De igual forma, se juega la presencia o ausencia de poder, como un eje explicativo tanto para acoso laboral vertical u horizontal (De Cieri, Sheehan, Donohue, Shea, & Cooper, 2019).

Esta última idea también presenta hallazgos como los de Hutchinson et al. (2010), quienes notan que profesiones como la enfermería están caracterizadas por una cultura de obediencia, servidumbre, dedicación y adherencia a lo jerárquico. En ese punto, comenta sobre como estas influencias paramilitares pudieron haber fundamentado una cultura laboral donde el insulto y la humillación son considerados como adiestramiento para el trabajo.

De forma similar, en la literatura se problematiza el rol de Recursos Humanos en la perpetuación de esta cultura (Fejiró, Graf, Pearce & Fassa, 2019). Según estos autores, el rol de Recursos Humanos en la creación de ideologías sobre el liderazgo es fundamental— particularmente en tipos de liderazgo que inciden sobre el acoso laboral, como los autoritarios o *laissez faire*. Además, identifican la importancia de ese rol al presentar la asociación positiva entre bajos estándares morales, falta de procesamiento justo, cambios organizacionales y bajos niveles de seguridad psicológica ante el acoso. Los autores arguyen, dicho esto, que los Recursos Humanos funcionan como un motor en la operación de una organización—tanto en su diseño, práctica y cultura; podríamos sospechar, incluso, que la ineffectividad de intervenciones contra el acoso son un resultado de la calidad del departamento de Recursos Humanos. Esta conclusión, continúan los autores, es particularmente cierta si estudiamos una organización donde el acoso es institucionalizado y funge como parte esencial de la práctica gerencial.

Otro movimiento reciente en la literatura desde la perspectiva de aculturación y poder es el interés por estudiar el acoso ascendente—de empleado a supervisor (Patterson, Branch, Barker, & Ramsay, 2018). En esta cita particularmente, las autoras destacan como los subordinados forjan una reacción al poder legítimo gerencial una vez el supervisor pierde su autoridad ante ellos. Esta óptica facilitó la categorización de diferentes tipologías de poder para las autoras—poder informacional, poder estructural, poder referencial, poder coercitivo, etc. De

igual forma, la literatura problematiza la percepción popularizada del supervisor como acosador, y ejemplifica como el empleado que participa en este tipo de acoso manipula los canales de querrela organizacionales para atropellar su autoridad (Branch, Ramsay, Shallcross, Hedges, & Barker, 2018). A mi parecer, este hallazgo solo refuerza mi iniciativa teórica de observar el acoso laboral como un constructo engranado en una conceptualización del poder.

Efectivamente, autoras como D’Cruz, Noronha & Lutgen (2018) encuadran al acoso laboral como actos de poder que son asociados al acosador, mientras que sus víctimas carecen del mismo. Las autoras insisten que participamos en una noción sobre el poder donde este se cosifica en un juego, donde, nuevamente, los acosadores y sus aliados son vistos como poderosos y sus víctimas lo contrario. Adicionalmente, las autoras siguen la noción en la literatura sobre como la intervención organizacional puede negar o fortalecer al acosador. Podríamos considerar, incluso, la posibilidad de que esta dinámica produzca un bucle de conductas acosadoras entre supervisor y supervisado, con la intervención de la organización mediando entre cada episodio.

El neoliberalismo y el capitalismo como engranaje para el acoso laboral

D’Cruz, Noronha & Lutgen (2018) arguyen que nuestra participación en el proyecto neoliberal contemporáneo cabe reconocerse como un factor que juega en la fenomenología del acoso. Similarmente, es nuestra vivencia de las consecuencias de este sistema lo que ha producido una noción compartida sobre la naturaleza despersonalizada del rol gerencial. Adicional a esto, las autoras presentan que la búsqueda por la competencia—particularmente, por la ventaja *competitiva*—que engendra agresión e intimidación sostienen numerosas implicaciones para el acoso laboral.

Fejiró, Graf, Pearce & Fassa (2019), por otro lado, reconocen que el acoso laboral juega un rol importante en la intensificación de procesos laborales. Estos, a su vez, funcionan como herramientas para profundizar mecanismos que controlan a los obreros. Desde esta perspectiva, los autores critican el rol que juegan los recursos humanos en el diseño y la implementación de las ideologías organizacionales—y como estas, de cierto modo, participan en la creación de lo que es y no es permisible en la organización. Podríamos asumir, de tocar base con las cifras habladas al principio de esta revisión, que esa función productora del acoso laboral está—de alguna forma—ligada a la generación de *capital* para el patrono.

Este tipo de engranaje incide, incluso, sobre el tipo de intervención que podemos lograr sobre lo modelado desde el positivismo. Mawdsley & Thirlwall (2019), por ejemplo, se aproximaron a las intervenciones de tercera persona que lograban consultores en ciertas organizaciones. La misma consistió en varios grupos focales donde varios participantes se expresaban sobre su organización. La importancia de constatar esto desde un inicio es que tales son vistas como *la norma* para manejar las querrelas de acoso. Los autores encontraron que, primeramente, la mayoría de estas intervenciones son individualizadas. Lo que esto significa es que los empleados pierden la oportunidad de retar al agente y la situación acosadora de manera colectiva (junto al patrono). Como segundo punto, los autores encontraron un tema generalizado de *impotencia*; los agentes de intervención carecen de poder para afectar los resultados del acoso particular. Los autores reportan que muchos participantes de su estudio no sabían porque su organización no tenía las herramientas o los mecanismos para deshacer el acoso desde su raíz. Los mismos expresaron que sus consejeros siempre se limitaron solamente a escuchar sus quejas. Como tercer punto, los autores reportan un tema generalizado de *injusticia*; muchos de los participantes se sintieron como si sus organizaciones respectivas se negaban a atender casos de

acoso cuando los acosadores eran personas que identificaban como indispensables. En ese sentido, los participantes expresaban un enojo visible al presentar sus experiencias en los grupos focales.

Como cuarto punto, los autores presentan un tema generalizado de *falta de imparcialidad*. Los participantes, en su mayoría, percibían a los agentes de intervención como sesgados a la gerencia e incapaces de operar independientemente de su influencia. Algunos participantes, reportan los autores, se expresaban en contra de la iniciativa de intervención, dado que es una iniciativa gerencial que cuenta con un recurso que la gerencia buscó. En ese sentido, el sentimiento de injusticia se exacerbaba entre los participantes. Uno de los participantes reportó que cuando querellan sobre un acosador en su organización, la gerencia lo que hace es verificar si en efecto la querrela cualifica como acoso y hostigamiento. En este sentido, esto es muy parecido a la conceptualización de D’Cruz, Noronha & Lutgen (2018)—en tanto hay una tipología que rige la interpretación de los eventos. De igual forma, los autores reportan que varias querellas de los empleados fueron desestimadas en tanto sus canales organizacionales (como los consejeros) evaluaban la capacidad interpretativa del querellante sobre el evento—citando, incluso, a un gerente que participo del estudio y comentó que a lo mejor el participante pensaba que lo estaba acosando, y que meramente era eso, su interpretación.

Lo que este artículo sitúa yace, principalmente, en el propio movimiento conceptual del neoliberalismo capitalista: el argumento de que el estilo de vida (americano, en el caso del artículo) individualista es solo un atentado patronal para persuadir a sus empleados que sus mejores intereses se encuentran fuera del colectivismo (Fevre, 2016.); sin embargo, esto en realidad solo le da prioridad a los intereses del patrono sobre empleados individuales debilitados por la inequidad sistémica (Barnes, 2015). En este sentido, me parece que este estudio revela,

sin necesariamente acudir a la terminología, la maquinaria interna de la dualidad neoliberalismo-capitalismo. Respecto a esto me refiero a que presenta el diseño cada vez más individualizado del trabajo y del vivir en sociedad al cual tenemos que atenernos como obreros: las querellas se presentan en soledad, las violencias se sufren en soledad, y las soluciones se buscan en soledad. En este sentido, me parece crucial entender al complejo “organización” como uno que, para efectos de sustentar su control, poder, y autoridad mediante sus agentes, le es beneficioso aislar al sujeto de aquello colectivo que le da fuerza.

Sobre este punto me parece interesante abundar una perspectiva teórica sobre los engranajes conceptuales del neoliberalismo y el capitalismo. Byung Chul Han, filósofo coreano, contemporáneo, ocupa una reflexión muy pertinente en su texto *Psicopolítica* (2014). Desde este texto, Han explora la extensión tecnocientífica de nuestra contemporaneidad junto a su cristalización en la vida común. Particularmente en un capítulo, llamado *el capitalismo de la emoción*, Han problematiza la evolución del capitalismo del consumo hacia una dirección emocional: no consumimos cosas, sino emociones—experiencias. Lo atractivo de este desplazamiento conceptual en el neoliberalismo es que es un consumo recursivo, reproducible; podemos consumir emociones *ad infinitum*. Tal es mi percepción, por extensión, del acoso laboral—en tanto entendemos el acoso como una intensificación de los procesos productores (Fejiró, Graf, Pearce & Fassa, 2019); implicaría una intensificación *reusable* por el patrono, una *generación reusable*.

Han continúa su argumento al decir que, en la sociedad disciplinaria, esa en la que uno trabaja, las emociones son un estorbo—a diferencia de la sociedad del consumo. Por ello el neoliberalismo capitalista ha hecho una gran función de presentar el trabajo como un gran aislamiento emocional—una orientación *objetiva* del performance laboral. Se dedica, presume el,

a crear máquinas sin sentimientos a partir de una masa informe—lo cual hace eco de los hallazgos de Mawdsley & Thirlwall (2019), cuando aquel gerente implicó en su empleada ‘un problema de interpretación’.

Sin embargo, Han también presenta otra consideración. Sucede un desplazamiento conceptual en nuestra sociedad neoliberal-capitalista—donde la gerencia sobre los razonamientos obreros se transforma en gerencia sobre las emociones; en este sentido, Han está mirando lo emergente entre los constructos desde lo que yo identifico como la salud ocupacional—como, por ejemplo, hablar de motivación en el trabajo. Esta perspectiva, quizás, nos pueda dar un vistazo sobre la complejidad contemporánea del trabajo que damos cada vez más por sentado: trabajar desde la soledad, cada vez con menos esperanzas colectivas desde la organización.

Síntesis

La revisión de literatura realizada arroja luz sobre los siguientes aspectos del acoso laboral: (a) la literatura muestra una conceptualización muy fuerte del acoso laboral como fenómeno situacional que deviene efectos biológicos dañinos en los sujetos que sufren el evento; (b) existe una tendencia abrumadora en la literatura de estudios sobre variables que median la relación de acoso junto a otros constructos; (c) el enfoque paradigmático para gran parte de la literatura es estadístico-correlacional; (d) el acoso es una conducta naturalizada en el campo médico y la práctica de enfermería; (e) hay literatura que identifica al acoso como producto de relaciones asimétricas de poder—tanto relaciones de naturaleza horizontal como vertical, y en estas, tanto ascendente como descendente; (f) hay literatura que reconoce un potencial intensificador de las relaciones productoras en el acoso y (g) hay literatura que sospecha del

asentamiento ideológico capitalista-neoliberal como justificante y promotor de soluciones e intervenciones individualizadas para casos de acoso laboral.

Tocare sobre algunos puntos de los encuentros. Respecto a la prevalencia estadística-correlacional en la literatura, me parece que esta se debe a una coexistencia cada vez más intensa entre las ciencias naturales y la psicología, considerando, en particular, el enfoque multidisciplinario que ocupaban varios estudios. Igualmente, me parece curioso que—en ese nexo de relaciones conceptuales interdisciplinarias—persista una inclinación por describir y *descubrir* causas asociadas al acoso laboral. Nuevamente, supongo que nuestro vínculo a las ciencias naturales auguran esa tendencia.

Por tal razón, la literatura destaca la necesidad de incluir perspectivas pospositivistas con la mira de incluir y considerar factores que no participan dentro de las nociones dominantes sobre acoso laboral—tales como la cultura, el lenguaje, las percepciones selectivas, las formas subjetivas de cognición, la política, la ideología, el contexto, etc. (D’Cruz, Noronha & Lutgen, 2018). Esto me parece *crítico*; de lo contrario, la literatura solo se presenta como una receta de medicina para algunos y no para *todos*. Dicho esto, entiendo que este encuentro solo refleja la pertinencia del análisis realizado en este trabajo.

Sobre el poder, la cultura, la normalización, el neoliberalismo y el capitalismo, mi reflexión es la siguiente. La violencia en el trabajo, más allá del mero acoso, es un recordatorio sobre la *artificialidad* del mundo laboral. El mundo laboral, en tanto ocupa la posibilidad de disciplinar al sujeto, se presenta con sus constructos, sus valorizaciones—hasta, incluso, su propia *academia*, la cual justifica todos los anteriores y busca formas de crear constructos y valorizaciones nuevas. El tipo de esfuerzo investigativo al que aspiro no participa dentro de estos entendidos, sino que busca maneras de enfrentar la fórmula de tales constructos dominantes. Me

parece imprescindible, ahora más aún —luego de esta revisión—la necesidad de tomar un posicionamiento *ético* ante la maquinaria hegemónica del acoso laboral. Hegemónica, particularmente, por sus efectos sobre sujetos que desconocen de su proceso. Por tales razones incluí los ejes temáticos mencionados al principio, dado que, de no tenerlos en consideración, me parecería un ejercicio en vano.

En el próximo capítulo, presentaré algunos de los conceptos que utilicé en el análisis del texto. Los mismos recogen, de una manera u otra, lo discutido en esta sección.

Capítulo IV-Marco Teórico

En esta sección explico el marco teórico—o, si se quiere, mi intención conceptual. Por razones técnicas, propongo referirme a este como un marco conceptual o un *andamiaje conceptual*. Presento esta aclaración dado que el término ‘marco teórico’ está cargado, a mi juicio, por una pretensión escolástica sobre los conceptos. Entiéndase, las teorías siguen una óptica con unas reglas que subordinan al pensador (al teórico, en este caso) en el ejercicio de la investigación; lo subordinan, específicamente hablando, a una lógica binaria de interpretaciones correctas o incorrectas, cuyos criterios sobre lo correcto son determinados por otros sujetos. Dicho esto, mi intención y mi posición como teórico no es presentar una interpretación teórica correcta desde criterios ajenos, sino pensar y problematizar un concepto desde mi propio ejercicio. Por tal razón, los conceptos que utilizaré no participan como referencias reguladoras, sino como *aliadas* al pensamiento.

¿En qué sentido pretendo hablar sobre un concepto como andamiaje? En su obra *¿Qué es la filosofía?* (1991), Deleuze & Guattari articulan sobre la presentación de un concepto. Los autores hablan sobre cómo no hay conceptos simples, como ocupan componentes y se definen por estos; el concepto, arguyen, es una combinación, una multiplicidad. Es desde esta noción que es posible pensar tales componentes como andamios—se ponen, se quitan, se acomodan. En este sentido, no pretendo que la creación conceptual que se dé en este espacio sea totalizante sobre nuestro caso (el acoso laboral), sino una reflexión móvil y flexible sobre la misma. Para entender este semblante plural del concepto, Deleuze y Guattari (1991) ofrecen tres pistas.

Primero, todo concepto guarda una relación con otros conceptos—no solo en su historia, sino en su devenir y en sus conexiones presentes. Además, se sigue que todo concepto ocupa componentes que, por su parte, pueden ser aprehendidos como conceptos; en ese sentido, los

conceptos se extienden hasta el infinito y nunca son creados de la nada. Segundo, lo que es distintivo del concepto, arguyen los autores, es que gesticula sus componentes como inseparables dentro de sí. Entiéndase que por esto entienden que cada componente ocupa un umbral de lo indiferente entre ellos. Aquí soy insistente en aclarar que no por ofrecer una gesticulación de inseparabilidad significa que de hecho son inseparables; la tarea creativa del concepto es presentar un campo que *aparente* dicha impresión, pero no se sigue que esta se extienda a ser definitiva. Tercero, y de forma aclaratoria, cada concepto debe considerarse como el punto de coincidencia, de condensación, o acumulación de sus componentes. En este sentido, el concepto (o la actividad conceptual) puede pensarse como un mapa que permite el tránsito y las conversaciones entre otros conceptos.

Es desde estas tres pistas que pretendo pensar un concepto que sirva de andamiaje para analizar e interactuar con el constructo de acoso laboral. Específicamente, mi intención técnica es abordar el análisis desde un eje *macrológico* y un eje *micrológico* del concepto. Entiéndase, por *macrológico* me refiero a conceptos cuya lógica refiere a lo grupal, lo organizado, lo concertado entre sujetos y agentes en un determinado campo. Algunos ejemplos sobre esto pueden ser los paradigmas cuyo poder explicativo pretenden acaparar la visión-mundo de varios sujetos, o explicar sus interacciones mediante el mismo; el psicoanálisis, el marxismo, etc. Por *micrológico*, por otro lado, me refiero a conceptos cuya lógica refiere a lo particular dentro de lo concertado, las pequeñas interacciones entre pocos agentes, o si se quiere, su producción aislada. El cogito en Descartes, el inconsciente en Freud, el signo en Saussure—estos son ejemplos de referencias conceptuales aisladas. El uso de estos conceptos requiere una distinción: lo que diferencia a ambos es una cuestión de escala y aplicación; no son, por su parte, definitivos.

Una vez hechas estas aclaraciones, procederé a abundar sobre los conceptos que utilizaré. Desde el eje macrológico, pretendo usar el *paradigma de la complejidad* desde los escritos de Edgar Morin (1990); desde el eje micrológico, por otro lado, pretendo usar el concepto del *discurso capitalista* presentado por Lacan pero específicamente articulado por Colette Soler (2000), y los conceptos de *discurso, poder y saber* en la obra de Foucault (1970-1975). Me parece que, desde las tres pistas discutidas, esta ventana de conceptos logra entenderse como una coexistencia coherente y flexible para pensar el acoso laboral. Finalmente, debo aclarar que lo que me interesa extraer de esta interacción conceptual son momentos clave de cada concepto que ayuden a ilustrar una nueva perspectiva sobre el acoso.

Paradigma de la Complejidad

El paradigma de la complejidad tiene como norte escapar de los entendidos causales simples (Morin, 1990); entiéndase que lo simple en este ámbito refiere a lo lineal, lo ordenado por un principio, lo que reduce todo lo diverso y lo múltiple a una ley. La complejidad, por otro lado, es plural: refiere a lo incierto—a la incapacidad de lograr una certeza absoluta, de formular leyes, de proponer un orden absoluto. En este sentido, la complejidad comprende la futilidad de aspirar a un saber completo y abraza la noción de que estamos condenados a un pensamiento incierto e incompleto. Por ende, la complejidad se posiciona desde una visión que no desplaza los encuentros tradicionalmente marcados como “pequeños”, erróneos, irracionales o contradictorios—sino que los significa como capas profundas de la realidad (de lo Real, si se quiere mirar desde el psicoanálisis) que no pueden ser traducidas a nuestra lógica.

Una de las nociones centrales al paradigma de la complejidad (y de la cual pienso hacer uso para este diálogo conceptual) es la distinción entre Razón, Racionalidad, y Racionalización. Morin trabaja esta distinción tripartita de la siguiente manera: cuando hablamos de razón, nos

referimos a la voluntad de tener una visión coherente de los fenómenos, las cosas y del universo. Si esto señala a algún tipo de *sustancialización* de la Razón queda fuera del alcance que deseo abundar; sin embargo, me suscribo a este supuesto. Por Racionalidad, por otro lado, Morin entiende “el juego, el diálogo incesante entre nuestro espíritu, que crea estructuras lógicas que las aplica al mundo y que dialoga con ese mundo real” (P.64). En este sentido, la complejidad comprende a la racionalidad como el gesto de interactuar entre el sujeto y el mundo mediante el ejercicio conceptual. Dicho esto, la Racionalidad no tiene la pretensión de englobar la totalidad de un sistema lógico, y esto es lo que me interesa proponer mediante el gesto conceptual: una mirada y no un grillete. Por Racionalización, finalmente, Morin la define como el querer encerrar la realidad dentro de un sistema coherente. Esto sugiere un segundo paso a la intención conceptual antes mencionada: problematizar, mediante este andamiaje de conceptos, cómo se ha *racionalizado* el acoso laboral—a tal punto que no hay un afuera de este gesto.

Concurrente a esta explicitación sobre la intención conceptual, el paradigma de la complejidad ofrece tres principios que juzgo muy útiles para entender la vecindad que comparten aquellos todavía por presentarse: principio dialógico, principio de recursividad organizacional y el principio hologramático. De forma similar, podemos suponer que estos principios también recogen los diferentes escenarios o situaciones que significan el entramado conceptual “acoso laboral”. En primera instancia, el principio dialógico refiere a la unión de lo complementario y lo antagónico; articula el umbral entre la oposición y la colaboración—al igual que entiende la significación desde el juego de oposiciones. Desde el acoso, este principio nos permite pensar la posibilidad en la *discontinuidad* de un caso acosador, de las cooperaciones irracionales entre acosador y víctima. Igualmente, en términos más prácticos, nos permite entender que los roles se definen por diferencias; el supervisor no es el supervisado en el evento acosador y viceversa—

pero también vislumbra la discontinuidad de estos roles (por adelantar un ejemplo) en los juegos de poder.

El principio de recursividad organizacional, por otro lado, apunta tanto a unos de los alcances de esta investigación al igual que forma una importante conexión horizontal entre los conceptos a presentarse. Morin define este proceso como “aquel en el cual los productos y los efectos son, al mismo tiempo, causas y productores de aquello que los produce” (P.67). La metáfora de su preferencia para entender esta dinámica se da en el remolino: cada momento del remolino es producido y, al mismo tiempo, productor. Insistiré, precisamente, en que la praxis coyuntural del acoso laboral obedece un movimiento recursivo—un aprendizaje recursivo, el cual se entiende y se significa como un aspecto de la supervisión al cual aspiran los sujetos que sufren su fuerza. Por esto quiero decir que el acoso funge en el aprendizaje como una socialización, que, a su vez, *acultura* a quien sufre de él a entenderlo como una práctica normalizada y participante en el propio rol de supervisar—que se debe *hacer* de querer supervisar. Paralelamente, utilizaré este principio para conectar las dinámicas que se expresan en conceptos tales como el discurso capitalista, la producción y el poder. Por ejemplo, la noción de producto-productor apela a una lógica recursiva, e igual es el caso en las relaciones de poder desde los actores que efectúan las asimetrías internas del mismo en tales intercambios

El principio hologramático establece la auto-similaridad entre el todo y la parte de un sistema u organismo. Morin entiende este principio desde la figura translúcida del holograma: “el menor punto de la imagen del holograma contiene la casi totalidad de la información del objeto representado” (P.68). Igualmente, piensa este principio desde la informática de la célula, en el sentido de que esta contiene la totalidad de la información genética de su organismo. Aquí, si se quiere, también podríamos pensar en los fractales—en el sentido de que toda la superficie

macroscópica de un fractal es idéntica a su superficie microscópica y viceversa (auto-similitud). Esto también se sirve del principio recursivo ya discutido y puede extenderse a la sospecha de una lógica de producción: la víctima no solamente participa de una maquinaria recursiva, sino hologramática—en tanto el supervisor cumple como una representación de los poderes, las normas y lo buen-visto en la organización. Entiéndase que la polaridad de este binomio solamente es aparente; en nuestro argumento sobre el acoso, el acosado normaliza el comportamiento acosador y luego lo reproduce. En ese sentido, el uso de este binomio (víctima/acosador o supervisor) solo se limita a presentar *la dirección* de la asimetría en tal relación de poder. Veremos en el capítulo de análisis como se coagula este principio en la subjetividad que se da en los mecanismos disciplinarios mediante la técnica de la gratificación: el ascenso hacia el rol gerencial.

El discurso capitalista

Para explicar el siguiente concepto tomaré algunas libertades. Primero, el discurso capitalista es un concepto detallado por Lacan en una conferencia pronunciada el 12 de mayo de 1972 en Milán, que llevaba por tema “Del discurso psicoanalítico”. En segundo lugar, Faig (S.f.) y Otón (2016) señalan que el espacio que le otorga Lacan a este concepto es meramente una sección—por lo cual optaré por la interpretación que extiende Colette Soler en una conferencia en la Universidad de Toulouse en el año 2000, dedicada específicamente al Discurso Capitalista. Adicionalmente, ajustaré conceptualmente el uso lacaniano del término ‘capitalismo’; posteriormente, en la sección de discurso, expandiré sobre la acepción foucaultiana del mismo.

Lacan entiende por el discurso como aquello que hace lazos entre los seres hablantes (Seminario XVII, 1969); refiere a una dinámica que se anima más allá de la palabra, pero que todavía se cohibe en el lenguaje. Dicho esto, el discurso está marcado por su estructura, por una

serie de relaciones, por un orden interno que acaba determinando el lazo que establecemos con el otro (Otón, 2016). Cada estructura del discurso está diseñada por unas coordenadas de fórmula y distancia matemática (véase figura 1): (a) el agente del discurso que se dirige al otro; (b) el Otro que recibe este como mandato para producir algo; (c) lo que produce como resultado el Otro—el destino de todo discurso y (d) la verdad que sostiene al agente del discurso.

Sobre cada coordenada del discurso se rotan cuatro términos que transmutan, si se quiere, la significación del discurso:

- (a) El S1 hace alusión al significante amo; entiéndase, es el significante o símbolo que marca u ordena en un orden simbólico. La figura del amo, en este caso, no es un uso figurado sino muy intencionado: es un significante que ordena en su relación con los otros.
- (b) El S2 es el significante que remite a algún orden del saber. Le suple, si se quiere, la demanda al significante amo; también se le refiere como el significante esclavo.
- (c) El objeto a es un concepto que remite a la idea de objeto, de producción; es el objeto que se busca en la producción—énfasis particular al gesto de *buscar*, no necesariamente de *obtener*.

El \$ refiere al sujeto-barrado. Dicho de otro modo, el sujeto barrado se entiende como un sujeto dividido por el lenguaje—efectuado por los significantes, producto del inconsciente. Dependiendo de donde se coloquen estos términos sobre las coordenadas se producirán los cuatro discursos dictados por Lacan: el discurso del amo, el discurso del universitario, el discurso del analista y el discurso de la histérica. Tocaré brevemente sobre cada uno. El discurso del amo refiere a un discurso que busca la producción del otro para el goce del amo; es un discurso de sustracción del saber del esclavo (el S2) que produce objetos de goce (el a) para su propio

goce—para luego pretender a este como una verdad de sí (el \$, el sujeto barrado), sin comprender que esta no logra hablar nada sobre el sujeto (Otón, 2016). El discurso universitario, por otro lado, se produce cuando el saber está en el lugar donde estaba el amo; aquí el sujeto está situado en el lugar de objeto, que se tiene que ajustar a las condiciones que le exige la técnica, el saber, la universidad, etc.—por lo que se entiende que la universidad o la institución reduce a objetos a sus participantes. Se les impone el mandato de saber siempre más, lo cual produce a un sujeto dividido; es un discurso amo, solo que escondido tras la apariencia del saber (Otón, 2016). El discurso del analista, por otro lado, posiciona al objeto a como agente (representando al analista), al sujeto barrado en el lugar del otro, el significante amo en el lugar de la producción y el significante esclavo en el lugar de la verdad. En este discurso, el sujeto se forma con algún significante que produce, para luego identificarse con el saber del analista presentado en el lugar de la verdad; el analista en cambio se presenta como algo que causa este saber, cuando en realidad este llega siendo el saber del inconsciente (Otón 2016). En cambio, el discurso de la histórica coloca al sujeto barrado en el lugar del agente, el significante amo en el lugar del otro, el significante esclavo en el lugar de producción u objeto, y al objeto a en el lugar de la verdad. Este discurso, al localizar al histórico como agente, pone en jaque el saber del otro al competirlo con la propia producción de saber en el histórico—y este saber, en esencia, expresa un padecer, un padecer por el cual se busca una causa (el objeto a), la cual no tiene garantía encontrar (Otón, 2016).

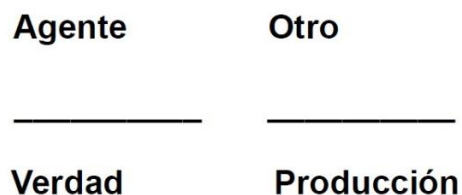


Figura 1: Las coordenadas del discurso, tomada de Otón, 2016.

Soler destaca que para Lacan el capitalismo es la explotación del hombre por el hombre (2000). Lo que me interesa agudizar de esta concepción, y que no está hecha explícita en los textos, es que el capitalismo compone su propia aceleración en los modos de producción. De forma paralela, pretendo argüir que el capitalismo extiende una dimensión moral sobre su existencia—en tanto justifica sus valores y su reproducción. Respecto a la lectura de Soler y lo que nos concierne, el discurso capitalista deshace y desarticula la pretensión de un lazo social. Soler lo presenta de la siguiente forma:

El discurso del capital no traza ningún lazo entre “hablentes”, lo hace solamente entre los sujetos con el objeto plusvalía. En ese sentido, se realiza una forma del fantasma: el lazo directo del sujeto con un objeto a, objeto condicionado colectivamente por toda la economía. (Revista *Intervalo*, 2008, Núm. 0; P.29)

Lo particular del discurso capitalista es, como ya adelantado por la cita, la falta del hiato que permite el lazo social en el sujeto (véase figura 2). Dicho de otro modo, el discurso capitalista pretende suplir la falta en ser (la falta con la cual nace cada sujeto, la que engendra en cada cual la búsqueda por el sentido de la vida) desde la agencia del sujeto mismo: “El resultado de un lazo social deshecho es el individualismo furioso de nuestro tiempo. Un individualismo forzado, para decir más, pues en el capitalismo actual cada sujeto se convierte en agente y responsable directo de sus lazos sociales” (P.31). Podemos reconocer esta consecuencia en el estudio de Mawdsley y Thirlwall (2019), donde encontraron que los canales para querellar el

acoso laboral en ciertas organizaciones individualizaban los casos y obstaculizaban, en torno, la colectivización de la querrela por parte de las víctimas.

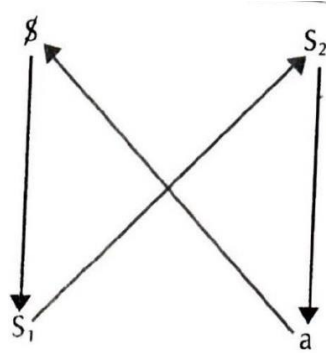


Figura 2: Diagrama sobre el discurso capitalista, tomada de Intervalo, 2008, Núm.0; P.28

Como podemos apreciar en la figura 2, no hay una barra que separa el flujo en la producción del discurso capitalista. Esto se entiende, particularmente, desde la noción del concepto del plusvalor que extrae Lacan del Marxismo. Por plusvalor se entiende la parte no remunerada de la labor del proletariado de la cual se apropia el capitalista y que aumenta el capital (Soler, 2000). Si nos fijamos en aquella significación anterior del capitalismo—desde el término de “explotación” como una de maximización—estamos orientados a argüir que la praxis de dicha extracción conduce a una intensificación de la misma; dicho de otro modo, moralmente, hay una validación/justificación por acelerar la explotación bajo el capitalismo. Desde esta perspectiva, Smith y Protevi (2018) entienden que el capitalismo sostiene una orden: conectar los flujos de trabajo y capital para extraer un plusvalor de tal conexión—la cual desata una enorme carga de producción que exige conexiones cada vez más rápidas. Desde la acepción lacaniana, sin embargo, el plusvalor también se entiende como un objeto perdido por el obrero—un objeto que el obrero desea recuperar (P.27). En ese sentido, el capitalista desea algo que el obrero posee, mientras que el obrero desea recuperar algo que el capitalista le ha quitado—lo cual engendra un circuito en el

que ninguno ocupa *nada*, solo pura búsqueda. Lacan le llama a esto “falta para gozar” (*manque a jouir*) (P.27), la cual supone mover una economía; para efectos nuestros, sirve como lente para ponderar las instancias del acoso ascendente—en tanto visto como un intento de recuperar lo perdido, si se quiere, desde una asimetría de poder.

¿Qué utilidad ocupa este concepto? Nos ayuda a pensar una perspectiva alternativa a la disciplinaria, al interior del sujeto, desde su expresión en el narcisismo: Primero, el discurso capitalista aísla al obrero en el proceso de producción—lo responsabiliza de sus actos y lo obstaculiza de encontrar respuestas colectivas. Segundo, ante la aparente captura del plusvalor por el capitalista, éste le exige una aceleración en la producción al obrero. Tercero, bajo un sistema capitalista, el discurso se auto valida y auto justifica. Veremos en el capítulo de análisis la coyuntura entre este concepto y el paradigma de la complejidad mediante la ejemplificación de sus diferentes principios en el discurso, junto a su incidencia en el acoso laboral como una Racionalización.

Discurso

El discurso en Foucault, en lo más sencillo, es una familia de enunciados—pero también será aquello que articula el saber y el poder (Rojas, 2016). Es el terreno donde se da la relación bicondicional entre ambos. Foucault (1970) entiende que “en toda sociedad, la producción del discurso está a la vez controlada, seleccionada y redistribuida, por cierto número de procedimientos que tienen por función conjurar sus poderes y peligros, dominar el acontecimiento aleatorio y esquivar su pesada y temible materialidad” (P.14). En este sentido, el discurso puede habitar un campo como también puede atravesarlo.

Las prácticas sociales y políticas nunca dejaron de estar mediadas discursivamente y que será, de cierto modo, imposible decir o hacerlo todo (Foucault, 1970). A esto Foucault le llama *el*

principio exclusionario en tanto distingue lo que podemos y no podemos decir, lo que podemos y no podemos hacer. En este límite, el discurso encuentra su sentido en tanto se enfoca en la eficacia del lenguaje respecto al mundo de las prácticas y no tanto en el lenguaje en cuanto reflejo de alguna vocación del ser (Rojas, 2016). En la prohibición o el límite, y aquí su sutura con el poder, el discurso ubica las circunstancias de un ritual o comportamiento en tanto acordado—pero también expone a quienes tienen derecho a hablar lo que no puede decirse (Foucault, 1970). En esta dinámica del privilegio y el derecho, Foucault destaca al discurso como un gran operador de lo político y lo sexual—en tanto que el ejemplo por excelencia de las lógicas de prohibición es el tabú. Aquí el discurso no solo opera como algo que le pone límite al lenguaje, sino también al deseo—y en la medida en que lo coarta también fungirá como su objeto (Foucault, 1970); en este sentido, el discurso traduce tanto las luchas y los sistemas de dominación, pero también será aquello *por lo que y por lo cual* se lucha en tanto que “poder del cual uno quiere adueñarse” (P.15).

Foucault habla sobre el discurso de la siguiente manera:

En lugar de concretar poco a poco la significación tan vaga de la palabra “discurso”, creo haber multiplicado sus sentidos: unas veces dominio general de todos los enunciados, otras, grupo individualizado de enunciados, otras, en fin, practica regulada que da cuenta de cierto número de enunciados... (*Arqueología del Saber*, 1969; 132).

El discurso ocupa una existencia material (texto, escrito, discurso hablado, gráfica pintada, etc.) que comparte junto al lenguaje. El discurso está formado por enunciados, los cuales se componen por una formación de signos. Estos guardan un correlato que significa cierto dominio en el que los objetos aparecen y fijan relaciones específicas (Rojas, 2016).

Foucault entiende que los enunciados son caracterizados en tres formas (1969). La primera característica es la relación con su correlato. Esta relación nunca es fija, sino que ocupa cierta

referencialidad—forma la condición, el lugar o el campo en donde se juegan los estados de las cosas (1969). La segunda destaca que el enunciado tiene una relación con un sujeto—aunque aquí Foucault no refiere al sujeto como el originador de un sentido, sino una posición—y esta posición colinda entre lo que se ocupa y lo que se debe ocupar para que todo individuo logre ser sujeto de la relación (Foucault, 1969). La tercera característica supone que todo enunciado lleva un campo asociado que le pertenece como tal; en otras palabras, todo enunciado ocupa un contexto—el cual resignifica y reordena el rol de estos. Todo ejercicio discursivo lleva consigo un dominio asociado. El enunciado se inscribe en las redes que hacen este campo del dominio; recoge y retoma elementos del mismo que constituyen el conjunto de formulaciones posibles en tal dominio (Foucault, 1969). Esta coyuntura hace que el enunciado se enganche a otros, los actualice y los repita y los refleje. Por esto debemos entender que el enunciado no es libre: siempre supone a otros, coexiste en campos variados de enunciados y asume la función de distribución entre tareas, papeles y roles (Foucault, 1969). Podemos extender el rol del contexto a las prácticas discursivas, las cuales forman los objetos (Rojas, 2016); entiéndase, no se habla de las cosas, sino de los objetos *en tanto cosas para aun sujeto*: “los objetos no preexisten al discurso” (Rojas, 2016; P.101). Esta mediación será importante, porque nuestra relación con los objetos nacientes en el discurso también dirá algo sobre las subjetividades que asumimos en el mismo.

Finalmente, Foucault (1969) nos dará cuatro principios que funcionaran como pistas o tareas a la hora de navegar los discursos:

- 1) Sitúa un principio de *trastocamiento* en tanto refiere a los cortes y la rarefacción del discurso—el cual será efecto de las discontinuidades anidadas en el límite.
- 2) El segundo principio de *discontinuidad*, por otro lado, distingue lo que se esconde en la rarefacción del discurso en tanto ‘discurso’ como singular no apunta a una gran narrativa—

sino que a su interior corre una multiplicidad de prácticas discursivas que son discontinuas, y que estas a veces se cruzan o se ignoran, se yuxtaponen o se excluyen.

- 3) Tercero, como principio de *especificidad*, no debemos de resolver el discurso en un juego de significaciones previas; es decir, no imaginarse que “el mundo vuelve hacia nosotros una cara legible que no tendríamos más que descifrar; él no es cómplice de nuestro conocimiento, no hay providencia prediscursiva que lo disponga a nuestro favor” (P.53). El discurso aquí es violencia que se ejerce sobre las cosas—no es algo que emana de ellas— como una práctica impuesta.
- 4) La cuarta regla, en tanto se sigue de la tercera, es el principio de *exterioridad*, el cual exige que no debemos ir del discurso hacia su núcleo interior y oculto, “hacia el corazón de un pensamiento o una significación que se manifestarían en él; sino, a partir del discurso mismo, de su aparición y de su regularidad, ir hacia sus condiciones externas de posibilidad, hacia lo que da motivo a la serie aleatoria de esos acontecimientos y que fija los límites” (P.53). Dicho de otro modo, hemos de analizar los discursos en sus condiciones externas de aparición (Rojas, 2016).

En este sentido, me parece que la mirada discursiva nos otorga una buena salida para abordar el concepto del acoso, en tanto lo que se pronuncia sobre el mismo en los casos particulares no son la cosa misma, sino un discurso sobre ella. Entiendo, adicionalmente, que esta mirada complementa lo ya dicho desde el discurso capitalista en tanto presenta la especificidad sobre eso que llamamos ‘discurso’. Finalmente, me gustaría abordar brevemente la conexión entre el discurso y los conceptos de saber y poder.

Poder-Saber

Por saber Foucault (1969) entiende: a) aquello de lo cual se puede hablar en una práctica discursiva (el dominio de los objetos); b) el espacio en el que el sujeto puede ubicarse para hablar de los objetos (posiciones subjetivas); c) el campo de coordinación y subordinación de los enunciados en el que los conceptos aparecen, son definidos, se aplican y se transforman; d) las posibilidades de utilización y apropiación de los discursos. Esto, desde la obra foucaultiana, se anuda con y es producto del poder que permite dicho saber. Este binomio es uno que Foucault (1975) entiende *necesario*, y lo describe de la siguiente forma:

Hay que admitir que el poder produce saber (y no simplemente favoreciéndolo, porque le sirva o aplicándolo porque sea útil); que poder y saber se implican directamente el uno al otro; que no existe relación de poder sin constitución correlativo de un campo de saber, ni de saber que no constituya al mismo tiempo unas relaciones de poder. (P.37).

Por poder, Foucault entiende varios asuntos: a) la multiplicidad de relaciones de fuerzas inmanentes y propias del dominio en que se ejercen y que son constitutivas de su organización (1976); b) efecto de conjunto que se dibuja a partir de las movi­lidades de las partes en ese conjunto (1976); c) todo poder crea resistencia, pero la oposición es inmanente a el (1976); d) el poder se ejerce, no se posee (1975); e) el poder produce saber—ambos se implican el uno al otro (1975); f) el poder produce realidad y ámbitos de objetos, junto a rituales de verdad (1975). Sobre el poder debemos entender que este no es único, central y singular, sino múltiple (Rojas, 2016)—que obedece a relaciones de fuerza inmanentes y que estas son varias e incesantes. En ese sentido, Rojas arguye que no hay un único centro del poder, sino una retícula de poderes; al hablar del poder, hablamos de un poder plural. Este es “estrategia y mecanismo” (P.241), que establece normas y crea ámbitos de verdad, campos de realidad; a estos podríamos entenderlos como saberes particulares.

Este binomio es particularmente útil para entender la generación de sujetos en el trabajo en tanto nos posicionamos desde una óptica del aprendizaje sobre ‘lo aceptable’ en el mismo. Desde una primera mirada, pudiera verse al acoso vertical, de supervisor a empleado, como un aspecto de lo disciplinario en el gesto normalizador del poder; a este sujeto que recibe la fuerza del binomio poder-saber Foucault le llama “el individuo” (Rojas, 2016). Este gesto de individualización podríamos extenderlo a nuestro análisis previo sobre el discurso capitalista. Además, sobre el poder, Foucault ofrece una aclaración:

Hay que dejar de describir el poder siempre en términos negativos: excluye, reprime, rechaza, censura, abstrae, disimula, oculta. De hecho, el poder produce; produce realidad, produce ámbitos de realidad; produce ámbitos de objetos y rituales de verdad. El individuo y el conocimiento que de él se tiene corresponden a esta reproducción. (Vigilar y Castigar, P. 225).

La instrumentalización del binomio poder-saber se dará, de manera más palpable, en lo que Foucault llamará el dispositivo. El dispositivo ejecuta múltiples funciones; puede aparecer como el programa explícito de una institución, como un algo que permite justificar u ocultar una práctica, como una interpretación *aposteriori* de esta práctica que le otorga un cierto campo de racionalidad—como todos estos a la vez (Braunstein, 2014). El discurso, por su parte, pone en palabras lo ya existente en tanto complementa su coerción social, más o menos violenta, con el lenguaje en un estrato multilineal y dinámico; cuando se suma al ejercicio del poder es cuando podemos identificarlo como dispositivo (Braunstein, 2014). El dispositivo foucaultiano (en tanto se distingue de las versiones heideggerianas, deleuzianas y agambeanas) se caracteriza por su génesis en tanto producto histórico que responde a necesidades estratégicas; una vez constituido, permanece relativamente estable mientras tiene lugar un proceso de sobre determinación funcional: cada efecto, cada elemento—positivo o negativo, querido o no-querido, etc.—entra en resonancia o contradicción con los demás integrantes del conjunto y exige un reajuste, lo cual lo

hace dinámico pero también coyuntural y situado entre ejes de transformación (Braunstein, 2014). Lo que interesamos de este andamiaje será, principalmente, esa capacidad en el dispositivo de ejercer poder sin necesariamente expresar una violencia colorida.

En una entrevista dada el 1977, Foucault problematiza el concepto de la siguiente manera:

Lo que trato de situar bajo ese nombre es, en primer lugar, un conjunto decididamente heterogéneo, que comprende discursos, instituciones, instalaciones arquitectónicas, decisiones reglamentarias, leyes, medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas; en resumen, los elementos del dispositivo pertenecen tanto a lo dicho como a lo no dicho. El dispositivo es la red que puede establecerse entre estos elementos. En segundo lugar, lo que quería situar en el dispositivo es precisamente la naturaleza del vínculo que puede existir entre estos elementos heterogéneos. Así pues, ese discurso puede aparecer bien como programa de una institución, bien por el contrario, como un elemento que permite justificar y ocultar una práctica, darle acceso a un campo nuevo de racionalidad... (García Fanlo, *A Parte Rei* 74. marzo 2011, P.1)

Es precisamente tal línea sobre la justificación y ocultación de una práctica lo que nos trae al horizonte de este concepto. Mas adelante comentara, como punto tercero, que el dispositivo emerge en un momento histórico bajo la función de responder a una urgencia—y esto es lo que lo hace estratégico en tanto que no es azaroso (Rubio, 1978). Como segundo movimiento, es importante entender que el dispositivo se mueve mediante la polaridad entre saber y poder (Rojas, 2016), en tanto el poder se presenta como una praxis del dispositivo mientras que el saber actúa como un polo epistémico sobre la praxis— la racionalización que se viste de racionalidad, si se quiere. El efecto de este maridaje se da, propiamente, en la subjetividad. Para hablar de subjetividad, Foucault entiende que se debe hablar tanto de sujeto como subjetivación (1982), en tanto que el sujeto no se presenta como una sustancia, sino una forma—y esta es el producto de unos modos de subjetivación: a) modos en los que se hace objeto de un estudio de conocimiento

(una ciencia); b) modos en los que el sujeto es dividido en sí mismo o dividido respecto a los otros; c) modos en que el ser humano se transforma en sujeto, en tanto se reconoce como sujeto de una sexualidad (1982). El acoso laboral puede presentarse, dentro de los confines de esta conceptualización, como un dispositivo del binomio poder-saber, en tanto agudiza una asimetría de poder entre los sujetos del evento y a la vez produce un saber que normaliza dicha asimetría.

Síntesis

Mi intención en esta sección ha sido presentar un concierto de conceptos que, a mi entender, permiten problematizar el constructo del acoso laboral. Entiendo que todos guardan correspondencia entre sí, y vistos desde el paradigma de la complejidad, se traslapan en sus entendidos. Desde los mismos, me parece que contamos con una clave mediante la cual podemos leer tanto la conceptualización del acoso laboral como el evento que intenta recoger. Dicho esto, he intentado pensar el acoso laboral de la siguiente manera: (a) un discurso de producción; (b) una codificación de producción; (b) una práctica recursiva que insiste en un ritmo creciente de producción; (d) un saber que se normaliza mediante las relaciones de poder; (e) un saber de supervisión; (e) un discurso de poder. En cada uno de estos puntos participa, de algún modo, el principio dialógico, el principio recursivo y el principio hologramático del paradigma de la complejidad. Armado con estos conceptos, entiendo que el paso necesario para continuar la encomienda de un concepto nuevo yace en el análisis crítico del discurso sobre acoso, que cuenta desde la racionalización de una literatura particular. En el próximo capítulo, presentaré su metodología.

Capítulo V- Metodología

Hasta el momento, he sugerido que la conceptualización sobre el acoso laboral ha sido insuficiente para capturar la gravedad de su manifestación en el mundo. Para efectos de examinar esta sugerencia, dedico esta sección a proponer una metodología. El acercamiento metodológico será el análisis crítico del discurso propuesto por autores como Fairclough (1989), Van Dijk (2015) y Wodak & Meyer (2009). Este, entiéndase, es un acercamiento metodológico de enfoque cualitativo (Mullet, 2018). Aplico este acercamiento a uno de los textos más divulgados en la literatura sobre acoso laboral: “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces” de Heinz Leymann (1990). De acuerdo con las técnicas del análisis crítico del discurso, someteré este texto a un proceso de: (a) extracción de fragmentos, (b) identificar temas y categorías partiendo desde el mismo, la literatura y las teorías, y (c) analizar las categorías desde su emergencia en el texto mediante la comparación con la literatura y las teorías. Al finalizar este recorrido, proveeré una discusión sobre lo encontrado adjunto a futuras líneas de investigación.

El Texto

Mis razones por escoger a este texto de Leymann (1990) son particulares al sentido que ocupa el concepto de “discurso” en esta metodología. Por discurso, más allá de lo discutido en el marco teórico, refiero al lenguaje como práctica social determinada por estructuras sociales (Fairclough, 1989), que igualmente se determina por órdenes del discurso—entendidos convencionales asociados a instituciones sociales. Arguyo que este texto no solo participa en la reproducción del discurso sobre la conceptualización de acoso laboral, sino que participa en la reproducción de los entendidos sobre lo que deben ser las intervenciones para casos de acoso.

Aunque existen textos anteriores sobre el concepto de acoso laboral (Brodsky, 1976; Thylefors, 1987; Matthiesen, Raknes & Rokkum, 1989), fue Leymann (1990) quien popularizó

la divulgación sobre el tema. Las razones por esto no me parecen claras, pero, de suponer alguna, diría que se debe a su gran volumen de trabajo realizado durante la década de los 80—gran parte del cual todavía no está traducido al inglés. De hecho, de los pioneros citados—Brodsky, Thylefors, Matthiesen, Raknes, Rokkum, Leymann—solo Brodsky trabajaba en un espacio académico primordialmente de habla inglesa; a pesar de ello, su trabajo no tuvo el mismo reconocimiento. Aún más, en Estados Unidos, el concepto de acoso laboral era prácticamente desconocido hasta la publicación de los libros “Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace” (Davenport, Schwartz & Pursell, 1999) y “The Bully at Work: What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity on the Job” (Namie & Namie, 2000). En cambio, en Europa—desde el trabajo empírico de Leymann realizado durante su clínica para el abuso emocional (Hubbs, 2009)— el tema ya de por sí era investigado. Esto, a mi entender, explica la amplia divulgación de su primera publicación en los Estados Unidos (1990) como la base para el concepto de acoso.

Este texto estrella de Leymann, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces” (1990) presenta tanto la manifestación del concepto en el escenario laboral como un instrumento para su medición, junto a un programa para responder a los casos de acoso. A pesar de ser un texto corto, introductorio, es visto como seminal para estudiar al acoso. Dicho instrumento es capaz de mostrar, según Leymann, si alguien sufre del fenómeno o no: “either one is a victim or one is not” (P.120). Este uso particular del lenguaje es lo que encuentro interesante para efectos de mi estudio, ya que implica una cierta importancia en la distinción sobre su manifestación; sobre esta, propongo, deberíamos preguntarnos: *¿distinción para quién?* De hacer memoria al estudio de Mawdsley y Thirlwall (2019), existe una práctica muy real por los patronos de denegar las querellas sobre acoso de empleados por no cumplir con la distinción de presencia/no-

presencia de acoso. Por ende, arguyo que la posibilidad de hacer esta pregunta, *distinción para quién*, alinea la selección de este texto junto a uno de mis objetivos: pensar las formas en que el acoso laboral (en este caso, su conceptualización) participa de—o sugiere—una lógica supervisora-gerencial.

En ese sentido, escogí a este texto por las siguientes razones: (a) representa cierto origen sobre el concepto, (b) prescribe acercamientos y los entendidos al mismo que la literatura asume, y (c) preludian las medidas de intervención sobre las manifestaciones reales del acoso laboral hoy en día.

Análisis Crítico del Discurso

El análisis crítico del discurso es investigación analítica sobre el discurso que primordialmente estudia la forma en que el abuso de poder-social y la desigualdad es reproducida, legitimada y resistida mediante el texto y el habla en un contexto social y político (Van Dijk, 2015). Este acercamiento es uno cualitativo (Mullet, 2018). Similar al análisis de discurso, el análisis crítico del discurso (ACD) examina las formas en que el lenguaje produce y modera fenómenos sociales y psicológicos; sin embargo, ACD enfatiza el rol del lenguaje como un recurso de poder (Mullet, 2018).

ACD privilegia el manejo de ciertos temas, tales como: poder, dominio, hegemonía, ideología, clase, género, raza, discriminación, intereses, reproducción, instituciones, estructuras y órdenes sociales (Van Dijk, 2015). De estos, partiendo de lo dicho en la sección del marco teórico, ocupo particular interés sobre el concepto de poder. De acuerdo a Wodak y Meyer (2009), el ACD maneja dicho concepto desde tres orientaciones: (a) el poder como un resultado de recursos específicos pertenecientes a actores individuales, (b) el poder como un atributo específico del intercambio social en cada interacción y (c) el poder como un elemento sistémico

y constitutivo/característico de lo social. Mi interés es particular a esta última definición como base para discutir el poder en los textos seleccionados. Por ello, entiendo que ACD fue el método idóneo para mi investigación.

Además del concepto de poder, Wodak y Meyer (2009) entienden que ACD no puede entenderse sin la vital inclusión de las nociones de lo crítico, el discurso, y la ideología. Por crítica o lo crítico, las autoras entienden una postura o concientización por parte del investigador sobre su propio trabajo y sus propios intereses, y como estos juegan con las lógicas de producción en nuestra sociedad. Lo crítico está dirigido a desenmascarar estructuras de poder y revelar ideologías; estas pueden ser caracterizadas de la siguiente forma: (1) el poder es más importante que las cogniciones; (2) son capaces de guiar las evaluaciones de los individuos; (3) proveen dirección mediante la acción y (4) deben ser lógicamente coherentes. En contraste a estas 4 características, Wodak y Meyer entienden que ACD se interesa por las variantes escondidas de lo que la superficie ideología muestra—enmascaradas como metáforas o creencias diarias.

El discurso, por otro lado, se presenta como una interacción social (Fairclough, 1989). Para Fairclough (1989), el discurso es una práctica social que participa en la producción de los textos—lo que se dice, lo que se hace. Los textos son meramente productos del proceso de producción y recursos de proceso de interpretación en una sociedad. El discurso, en ese sentido, involucra condiciones sociales de producción—que a su vez participan sobre condiciones sociales de interpretación. Fairclough (1989) arguye que esto abre la posibilidad para pensar el discurso desde tres dimensiones: el discurso como texto, el discurso como práctica discursiva y el discurso como práctica social.

El texto, desde esta primera dimensión, es la pieza de lenguaje escrito o hablado que constituye el material empírico del investigador y que es el resultado de un proceso más amplio de producción de textos (Stecher, 2010). Esto puede ser un comunicado sobre las conductas de una organización, o lo que se discursa como directriz hacia los empleados. La segunda dimensión, el discurso como práctica discursiva, da cuenta de que todo evento discursivo debe ser pensado desde los procesos de producción que le han dado lugar, que a su vez interactúan con los procesos de recepción e interpretación (Stecher, 2010); estos refieren a la forma en que los actores de un contexto interpretan y producen los textos a partir de los recursos que le son disponibles. La tercera dimensión, el discurso como práctica social, refiere a que todo evento discursivo es parte de una práctica social (trabajar, enseñar, etc.) y está inserto en un conjunto de situaciones, instituciones y macro-contextos que condicionan fuertemente los usos del lenguaje (Stecher, 2010).

Fairclough (1989) señala que a estas tres dimensiones del discurso le corresponden tres fases de análisis: descripción, interpretación y explicación. La fase de descripción se enfoca en las propiedades formales del texto—entiéndase, sus apariencias, sus representaciones, etc. La fase de interpretación se enfoca en la relación entre el texto y la interacción—en ver como al texto como el producto de un proceso de producción, y como el recurso en un proceso de interpretación. En este proceso se busca dar cuenta de cómo un texto es, de facto, el producto o mezcla de distintos recursos discursivos establecidos en órdenes del discurso (Stecher, 2010). Por último, la fase de explicación se centra en la relación entre la interacción y el contexto social—con la determinación social de un proceso de producción y su interpretación, junto a sus efectos sociales.

Stecher (2010) propone las siguientes preguntas dentro de las dimensiones del ACD; estas me parecen útiles para entender de forma paralela los procedimientos de análisis:

- 1) Descripción: ¿Qué sentidos (identidades, acciones, representaciones) moviliza el texto a partir de su particular organización lingüística?
- 2) Interpretación: ¿A partir de la movilización de qué recursos discursivos (estilos, géneros y discursos de un orden del discurso) el texto ha sido producido?
- 3) Explicación: ¿De qué forma el texto está condicionado por la situación, la institución y la estructura social de la que es parte? ¿Cómo contribuye, a partir del poder constitutivo de los sentidos que moviliza, a producir el orden social, sosteniendo o socavando las relaciones de dominación en un particular dominio social?

Procedimiento

Como primer paso, hice dos lecturas detenidas del texto de Leymann (1990). La segunda fue con miras a extraer fragmentos que parecen esconder un sentido adicional al texto. Coloqué cada fragmento escogido en una tabla (ver Anejo A) de tres columnas: la primera identifica el número del fragmento según escogido y la página a la que pertenece; la segunda está dedicada al fragmento; la tercera está dedicada a los temas asociados a los fragmentos. Es importante notar que la parte de los enunciados que está en negrillas es el enfoque de análisis para el fragmento en cuestión. La columna dedicada a los temas, igualmente, ocupan cada cual un color: este color es para identificar los temas con sus debidas categorías. Luego de identificar los temas con las categorías, pasé toda la información de la primera tabla a una segunda (ver Anejo A); esta consiste de tres columnas. La primera muestra a la categoría correspondiente con su color de identificación; la segunda presenta el listado de temas pertenecientes a la categoría, y la tercera columna presenta todos los fragmentos que le pertenecen a ambos. De ahí comencé a discutir y

analizar todas las categorías, empezando por los fragmentos correspondientes a sus temas, luego la literatura y literatura crítica (donde fuera relevante) y luego los teóricos pertinentes a la discusión. Al terminar, resumí la información en una tercera tabla (ver Anejo A) de cuatro columnas: la primera destaca a la categoría en cuestión; la segunda presenta encuentros de la literatura crítica pertinentes a la categoría; la tercera presenta señalamientos desarrollados del marco teórico pertinentes tanto a la categoría como a la literatura; la cuarta presenta mi propia contribución a la discusión. Es importante mantener en cuenta que, desde la metodología de análisis crítico del discurso, la intervención subjetiva siempre está presente; en ese sentido, la interpretación de los autores y la extrapolación de sus teorías para efectos de análisis es un ejercicio que asumo con mucha responsabilidad.

Capítulo VI-Análisis

En esta sección discuto las categorías analizadas a partir de la tabla #1 y #2, cuya discusión resumí en la tabla #3 (Véase anejo A). Las categorías son: saber, poder, subjetividad, actitud, idealismo laboral, legalismo y temporalidad. La selección de fragmentos respondió específicamente a una pregunta: *¿Hay algo sospechoso aquí? ¿Qué se esconde entre lo dicho?* En otras palabras, *qué* del texto se presenta como un sentido oculto. Aquello sombreado en negrillas es propiamente lo que me interesa analizar sobre el fragmento, lo cual vincularé con los temas presentados en la tabla. Es importante señalar que los temas a discutir no son acusatorios o enjuiciantes sobre el autor como persona, sino índices sobre algo que excede al autor: el lenguaje y los modos de hacer lenguaje en un escenario particular. Además, los fragmentos seleccionados no fueron recogidos en orden de aparición en el texto, sino en el orden en que logré identificarlos una vez leí y releí el texto.

Categorías Principales

Categorías	Temas	Fragmentos
Saber	presuponer saber, prescribir saber, universalismo multicultural, criterio condicionante, saber causal, saber de exclusión, criterio prescriptivo, definitorio, presuponer saber ético	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18
Poder	violencia binaria, coalición de poder, autorreferencia, posición de autoridad, posición definitoria, invisibilizar dinámicas de poder, asimetría de poder	3, 9, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 31, 32
Subjetividad	Criterio/Experiencia de exclusión, presuponer subjetividad, subjetividad psicológica, subjetividad legal	3, 10, 24, 31, 32

Figura 3: Categorías Principales (Tabla #2)

Las categorías principales son producto del maridaje entre el texto, la literatura y el marco teórico. Les llamo principales porque arrojan todo el análisis, al grado tal que nuevas categorías peligran en la repetición. Por ello, estas tres categorías—saber, poder y subjetividad—

constituyen el grueso del análisis, mientras que las categorías auxiliares—actitud, idealismo laboral, legalismo y temporalidad—pueden interpretarse como ejemplos y concentraciones de estas tres categorías.

Saber

Categorías	Temas	Fragmentos
Saber	presuponer saber, prescribir saber, universalismo multicultural, criterio condicionante, saber causal, saber de exclusión, criterio prescriptivo, definitorio, presuponer saber ético	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18

Figura 4: Saber, temas y fragmentos (Tabla #2)

La categoría del saber es la más numerosa en temas y fragmentos. En la figura 4 podemos ver un extracto de la tabla #2 del Anejo A que recoge tanto los temas como el listado de la categoría del Saber; en la figura 5, en cambio, se presentan algunos de los fragmentos de esta categoría expuestos en la tabla #1. El resto de los mismos puede encontrarse en el Anejo A.

1 (P.123)	"Phases 1 and 2 are similar, regardless of the cultural background of the countries concerned."	Universalismo multicultural
2 (P.123)	"Obviously, there is reason to assume that in Phases 3 and 4, there is, or at least should be, close cooperation between psychologists and lawyers in responding to the phenomenon of mobbing."	Presuponer saber, prescribir saber, idealismo laboral, legalismo
3 (P.120)	"It also shows that this social situation is not linear, that is, people hardly ever suffer from degrees of mobbing — either one is a victim or one is not."	Criterio/Experiencia de exclusión, prescribir saber, violencia binaria, criterio condicionante
4 (P.121)	"Four critical incident phases can be found:"	Criterio condicionante
5 (P.121)	"...the real reason why mobbing occurs at workplaces is unknown..."	Saber causal

Figura 5: Algunos fragmentos sobre la categoría del Saber (Tabla #1)

Para esta categoría, diría que todos los temas componen un ejercicio particular del saber, y en esto estriba su diferencia; aquí, los temas cumplen una *función* del saber. Los temas de *presuponer* (fragmentos 2, 10, 11, 13, 15) y *prescribir saber* (fragmentos 2, 3, 7, 13, 14, 15, 16, 17), particularmente, deben alertarnos respecto a qué esperar sobre la utilización de esta categoría a lo largo del texto. *Presuponer un saber* implica, por un lado, asumir que se comparte un conocimiento en particular sobre algo por quienes lo presencian, mientras que *prescribir un saber* implica, por otro lado, asignar un conocimiento particular como un conocimiento certero, verdadero y/o correcto—sin deferencia, desde un posicionamiento de autoridad que distribuye y dicta lo que se debe hacer. Esto podemos verlo en fragmentos como el número 2, donde el autor utiliza términos como “Obviously” y “should be”. Hay algo por pensarse aquí, una implicación peculiar: la premisa de que algo es *evidente*. ¿Pero evidente *para quién*? ¿*Sobre quién* se suponen los referentes compartidos con el autor para asumir esta postura? Podemos sospechar al lector—en efecto, a otros colegas del campo. Ambas temáticas, dicho de otro modo, operacionalizan el saber en función del practicante que se orienta con el texto; se ‘prepara el ojo para poner al objeto’ (Rojas, 2016). Por un lado, se sugiere aquello que se va a encontrar y, por el otro lado, se designa el rumbo de lo que debe suceder.

Podríamos decir que el resto de los temas, de una forma u otra, se alinean entre estas dos funciones temáticas del saber. El tema del *universalismo multicultural* encontrado en el fragmento 1, por ejemplo, participa de esa dinámica epistémica entre el presupuesto y la prescripción, ya que pretende saber (presuponer) sobre cómo los factores culturales en diferentes escenarios son irrelevantes sobre el proceso (prescribir) que se encuentra en ‘todo’ caso de acoso. Supone, en ese sentido, un formato *universal* del concepto. Podemos pensar lo mismo

respecto al tema del *criterio condicionante* en fragmentos como el 3 y el 4, en tanto ‘criterio’ se impone como un punto de necesidad (prescribir y presuponer), inflexible, para el *ser* del fenómeno. Estos fragmentos se apalabran desde lo exclusivo en el evento de acoso (“Four critical phases can be found”, “Either one is a victim or one is not”), que, a su vez, sostienen coyuntura con temas posteriores como el *saber de exclusión* (fragmento 6), *criterio prescriptivo* (fragmento 6) y *lo definitorio* (fragmento 16 y 17). Igualmente, y como veremos luego, el acto de clasificar y sostener las pautas mediante las cuales se cumple con *ser clasificable* también participa de una coyuntura con la categoría del poder, en tanto este saber se operacionaliza en función de controlar a los cuerpos mediante, valga la redundancia, un saber de los mismos. Toda presentación de un límite en el saber (criterio, definitorio, prescribir, excluir, etc.) será, en cierto sentido, un ejercicio de poder.

Por otro lado, los temas de *saber causal* y el *presuponer un saber ético* no se alejarán del tratamiento funcional de las temáticas de prescribir y presuponer, como esta última alude. Serán fragmentos como el número 5 los que orientarán la categoría del saber en una función lineal de cuestionamiento explicativo, en tanto lee “the real reason why mobbing occurs in the workplace is unknown”. Esta alusión a una explicación que sirve de fundamento a las otras trae consigo, si podemos decirlo así, a todo un andamiaje académico que privilegia un cuestionamiento de actual-estilo científico—por no decir un cuestionamiento simple (Morin, 1990). Si se quiere ser más técnico, podríamos ubicarla en una corriente metafísica-esencialista, en tanto la búsqueda por el fundamento de la cosa también implica un punto final para este fenómeno, desprovisto de todo accesorio en el mundo que le da su contexto. Quizás la forma más frecuente de este razonamiento la hemos visto por la vena positivista—la cual, de mirar nuevamente la literatura,

sabemos que domina el entendimiento académico sobre el acoso (D’Cruz, Noronha & Lutgen-Sandvik, 2018).

Presuponer un saber ético será un tema de una sola instancia, en el fragmento 18, que sostiene coyuntura con las categorías de poder y el idealismo laboral. Aquí lo que corresponde es la primera parte del fragmento, que lee “...setting up an ethically defensible form of discussion...”. Esto debería arrojar sospecha por lo que el autor entiende específicamente como una forma éticamente defendible para discutir—lo que en el contexto del texto refiere a un proceso legalmente sostenible entre la parte acusada y la víctima del caso para negociar un procedimiento de justicia. En lo que refiere al saber, esto no se escapa de las funciones temáticas de la prescripción y el suponer—dado que se asume común al lector lo que dicha negociación ética es y debe ser, y, en el mismo respiro, se asigna como el paso a seguir.

¿Qué podemos rescatar de la literatura respecto a esta categoría? D’Cruz, Noronha & Lutgen-Sandvik (2018), por un lado, sitúan al saber sobre el acoso en la literatura desde un encuadre positivista. Desde aquí podríamos pensar que el saber se presenta y se expresa desde premisas como el hecho inmutable y el conocimiento verdadero—enfaticando la ‘pureza’ de los datos. Esta observación es importante, porque extiende nuestra impresión inicial sobre la categoría a un plano más allá del texto. Además, los autores encuentran que este tipo de saber, caracterizado por su adherencia a la objetividad, el reduccionismo y el entendimiento descontextualizado, es insuficiente para acercarse al mundo social. Por otro lado, Mawdsley & Thirlwall (2018) trabajan el saber desde a) el reconocimiento sobre los casos de acoso por parte de los canales administrativos que recogen las quejas, y b) desde la necesidad de las víctimas por reconocimiento sobre sus casos. Desde esta mirada, el saber se trabaja desde la ambigüedad de saber y la necesidad de saber en el otro—de cómo la presencia y ausencia del saber sobre los

casos mismos afectan el espacio de producción. Más aun, dentro de esta misma lógica administrativa, ese saber se problematiza respecto a *quién* es esa figura que sabe y *sobre quién* es *que se sabe* eso que se dice. Estos autores señalan, por ejemplo, que muchas de las figuras administrativas que reciben las quejas sobre acoso reconocen que existe en su espacio—solo que quien realiza el acto solía ser alguien con un mayor rango o con mayor autoridad. En este sentido, dentro del escenario hipotético que sigue al reconocimiento en la negociación y la planificación sobre cómo proceder, hay un conflicto muy claro entre saber y poder-hacer. Sin embargo, esto es importante, porque ya desde la literatura se pone en evidencia la coyuntura del saber con otra de nuestras categorías—la del poder; en este caso, el poder le adjudicará al saber un valor sobre los sujetos y los objetos que operan en ese escenario, y determinará qué se puede hacer con estos. Desde aquí podemos ver cómo, claramente, hay un conflicto entre un modelo epistemológico positivista, de ‘neutralidad’ y ‘conocimiento verdadero’ como se pretende, y cómo opera el saber desde las dos vertientes de reconocimiento, atravesadas por el poder, en el escenario laboral.

La literatura crítica, por otro lado, no se aparta muy lejos de esto. Crowley (2013) señala que la automatización de tareas, por ejemplo, puede verse como uno de los ejes primarios de transmitir control a la hora de considerar los elementos sociales que influyen a la hora de acoso—en tanto la automatización sustituye el saber en el obrero y, por otro lado, su compromiso con la tarea. Vinculado a la segmentación de las tareas, dirá Crowley que este tipo de orden, que implica un saber sobre cómo dividir al obrero y aislarlo de lazos afectivos importantes como la solidaridad con sus compañeros, también se presenta atravesado por otras relaciones al saber—como el poder, el control y la subjetividad. El saber como control, en tanto retirar la participación o aplicación de un saber, es algo que podemos apreciar en varios

fragmentos. Aquellos dedicados a los criterios condicionantes, tomando el cuarto como ejemplo—o el quinto sobre saber causal—, nos da un vistazo a lo que se da en el control: exclusión de algunos saberes e inclusión sobre otros. Podemos aplicar estos, con igual peso, a los fragmentos definatorios. El recitar *formulas*—prescribir un saber, recetar pasos o fases, definir de forma inflexible—es, en cierto modo, un tipo de automatización: una automatización del pensar y de las conductas.

Similarmente, y en línea con nuestro uso de Foucault, Hutchinson & Jackson (2014) parten de una línea foucaultiana de análisis sobre diferentes impresiones descriptivas que recogen de sus participantes—principalmente, donde el acoso se presenta como un saber mismo. Los participantes de Hutchinson & Jackson (2014) describieron el acoso no solo como algo crónico e inserto en la estructura misma de los ambientes laborales en los que operan, sino también como un empaque de características personales comúnmente vistas en los líderes de su oficio e—incluso—parámetros para determinar su ascenso. En este sentido, el acoso funge como un saber-hacer en tanto quienes participan de ello lo hacen a sabiendas de la respuesta administrativa; quien no sigue la línea respecto a esto, reportan los participantes, se ve como fuera de lo normal en el ambiente laboral.

Este gesto de adscribir subjetividad desde un saber—entiéndase, excluir de unos saberes, limitar su participación a otros, también atados a una coyuntura de poder—puede verse en fragmentos como el 10, en donde los compañeros que atestiguan el caso asumen de la víctima que sufre de alguna patología. Dicho de otro modo, aquí el saber cumple roles de categorización y normalización para los sujetos: por un lado, un saber que dice sobre el sufriente algo no-normal—el ámbito del *discurso*, en tanto cosa que se dice y sujetos que se dicen (Rojas, 2016); y, por otro lado, que saberes se pueden decir y no decir. Desde Hutchinson & Jackson (2014),

solo se le da la bienvenida al saber que no se dice. Un contraste muy fuerte, nuevamente, con la visión de la ‘verdad’ del marco positivista que rige el entendimiento sobre el acoso en nuestra tradición.

El saber en Akella (2016), por otro lado, se dará por la vía del *sujeto* que ocupa el saber. En su estudio etnográfico sobre un caso de acoso respecto a una enfermera, Akella (2016) situará el inicio de su experiencia de acoso en la subjetivación de la enfermera como figura de autoridad para sus compañeros sobre su oficial superior. En tanto los compañeros de la enfermera le acuden para directrices, la oficial superior desata toda una conducta de rechazo hacia la enfermera. Con ello vemos como en la atribución de saber al sujeto que no debe contar con ello—*deber* de acuerdo con la lógica de comando—revela un conflicto: el saber no es fijo, siempre está en contingencia. Más aún, retomando algo dicho previamente, la lógica laboral asume que unos sujetos deben tener acceso a ese saber y otros no. Esto tiene sus retos respecto al primer fragmento, por ejemplo, en tanto Leymann (1990) habla sobre condiciones similares en las primeras fases de acoso sin importar la cultura en donde sucede—o, igualmente, el quinto fragmento que habla sobre razones verdaderas (fundamentales, principales) en oposición a la implicación de razones no-verdaderas. Con mayor precisión, también diría que podríamos retomar el fragmento diez y el fragmento trece en tanto se habla sobre atribuirle una psicopatología o una desviación del saber deseado para su posición en el oficio. Lo común entre esta perspectiva sobre un saber que se desvía como psicopatología y la mala atribución de saber-autoridad en el caso de Akella (2016), consiste en situar lo que le es propio saber al sujeto y lo que no—al igual que se sitúan *las consecuencias de saber lo que no debe*. Desde aquí, la coyuntura entre el saber y el poder, junto con la subjetividad, no puede ser más clara.

Veremos que los teóricos que participan de nuestro marco, principalmente Morín, Lacan y Foucault, no se alejaron sobre lo que hemos dicho respecto al saber. Aquí las distinciones de Morin (1990) sobre razón, racionalidad y racionalización serán claves—con énfasis en la racionalización. Mientras que la razón ya refiere a una voluntad genérica por una visión coherente del mundo, y la racionalidad a un juego dialógico entre nosotros y el mundo, la racionalización pretenderá abarcar todo conocimiento—para nosotros, *saber*—en un sistema. Para los temas de *prescripción y presuponer de saber*, nuestros ‘ejes’ temáticos, esta intención autoral será constante: en la receta de las fases ‘críticas’ para identificar al acoso (sólo cuatro), en la pretensión para establecer principios de mediación, en la delimitación sobre lo que es una discusión ‘éticamente’ defendible, etc. A este reduccionismo Morin (1990) le llamará *el paradigma de la simplicidad*; dice Morin:

Así es que el paradigma de simplicidad es un paradigma que pone orden en el universo, y persigue al desorden. El orden se reduce a una ley, a un principio. La simplicidad ve a lo uno y ve a lo múltiple, pero no puede ver que lo Uno puede, al mismo tiempo, ser Múltiple. El principio de simplicidad o bien separa lo que está ligado (disyunción), o bien unifica lo que es diverso (reducción). (1990; P.55)

La simplicidad, dicho de otro modo, es un corte forzoso sobre el saber, siempre en vistas de dominar los discursos—privilegiando la certeza y sosteniendo una antipatía por lo ambiguo. Basta con mirar los fragmentos discutidos sobre los criterios, los principios, los prerequisites y el saber de exclusión para confirmar la pertinencia de este paradigma. Dicho de otro modo: el paradigma de la simplicidad se encuentra visiblemente trenzado en el discurso que toma el autor en tanto recurre a elementos explicativos que presentan una linealidad persistente a lo largo de su escrito.

Desde la mirada de otro de nuestros recursos teóricos, el saber desde el psicoanálisis, en tanto práctica dada en el escenario clínico, tomará un giro más centrado en el sujeto—entiéndase, el sujeto que conocemos como el analizante—y el analista. El saber en el psicoanálisis está compuesto de significantes que se ligan unos (S1) con otros (S2) (Martin Rojas, 2005). Dirá Lacan en esa primera clase del seminario XVII (1969) que el significante S1 (significante-amo) cumplirá una función de intervención sobre la batería de significantes que constituye el S2; es un espacio entre el sujeto y un conjunto de significantes—ligados tanto sujeto como conjunto en una juntura (Miller, 2005). La relación de significantes, que a su vez componen al sujeto, se establece en el inconsciente—el cual, en su estructura como lenguaje, el psicoanálisis lo trabajara como un saber no-sabido (Martin Rojas, 2005). Veremos que aquí el saber obedece a unas coordenadas discursivas, y, por lo tanto, no siempre funcionará de la misma manera (Luterau, 2018); por ejemplo, en el discurso del amo se busca un saber solucionador de problemas y no necesariamente la aprehensión del saber mismo, mientras que, en el discurso universitario, el analista se identifica con el saber que se le supone y prescribe/produce elaboraciones sobre esto que se le pide. La resonancia de estos dos discursos con la temática de *presuponer saber*, en el registro de aquel saber que el autor le supone al lector, es fuerte—específicamente en toda implicación sobre lo obvio. Sin embargo, es importante destacar el funcionamiento de estos discursos en su contexto clínico, y por ello solo me limitaré a traerlos; no busco sobrentender su lugar. Suponer el saber al Otro, en este contexto de análisis, también se apoya en la *búsqueda de ese saber* por parte del sujeto *en* el Otro—de una exigencia que siempre devolverá contestaciones inconclusas. Dirá Lacan (1969) que el saber *mediará* al goce, esa cosa que se queda fuera de este y que comparte algo de la *verdad* en el sujeto; localizará al goce como una *sed* de sentido en el sujeto. El saber, en tanto medio de goce, puede ser utilizado para producir un

sentido acerca de este (Luterau, 2018). Hay, dicho esto, una distancia muy única entre nuestro caso y esta mirada, ya que el saber que se da en el texto es de un orden ajeno a las intenciones del análisis; sin embargo, la estructura que se da en la suposición de saber nos será de gran utilidad para abordar el registro operativo del saber—aquél que se da en el escenario—del acoso.

Ligado al discurso universitario estará el discurso capitalista (Braunstein, 2014); al primero, Lacan (1970) lo ha entrañado a esas cosas de la ciencia en tanto que lugar de producción. El deseo de asumir el lugar del saber *está presente* en el registro académico, en tanto vemos como el autor habla desde un nosotros en fragmentos como el 13 y el 14 (‘We must expect’, ‘We must assume’), para luego *prescribir* lo que se debe hacer. Donde el discurso capitalista extenderá esta noción será en la fabricación sobre la *obtención* de lo que esconde el goce mediante los *gadgets* (Soler, 2000). Mientras que en los otros discursos existe una barrera de acceso a la verdad del sujeto, el discurso capitalista pretenderá poder acceder a este: no hay barra, no hay saber mediado, no hay un afuera; en tanto que el acceso a la verdad se pregona en este circuito cerrado, el sujeto no necesitará del Otro para llegar a la verdad (Soler, 2000). Aunque aquí los *gadgets* cumplen una función clínica sobre el sujeto, me permitiré extender esta función sobre nuestro caso respecto a un registro operacional sobre el saber en el acoso—entiéndase, el escenario mismo del acoso que hace uso del saber.

Aquí podemos remitirnos con facilidad a aquellos reportajes en la literatura sobre investigaciones fatulas respecto a los incidentes de acoso (Namie & Namie, 2000) o sobre mecanismos laborales que invisibilizan el acoso (Hutchinson & Jackson, 2014); podríamos argumentar que, en estos escenarios, se implementan mecanismos de justicia—que producen un saber de justicia—con vistas de exhibir una ‘verdad’, digamos, con miras de escapar a cierta complicidad o culpabilidad. La verdad que se busca, en estos escenarios, es una verdad-

performativa—a sabiendas de su falsedad: un saber de ‘presentación’ verdadera. En el caso de Leymann (1990) (y ya esto excede la categoría), veremos como él ya identificaba esto en fragmentos como el 28 y 29, ante la sospecha de los patronos que no se reconocen como culpables o, ante las negociaciones, exigen más allá de sus demandas iniciales.

Vemos lo difícil que se hace trabajar en esta categoría de forma aislada. Tanto en el texto de Leymann (1990) (en tanto objeto de análisis) como en la literatura y la teoría, la coyuntura del saber con otros registros como el poder y la subjetividad será robusta e inagotable. Quizás no encontremos un referente tan cercano a los nodos entre estos registros como Foucault. Dirá Foucault (1975) que no hay saber que no esté constituido, de alguna forma, por el poder; retomamos la siguiente cita del marco teórico:

Hay que admitir más bien que el poder produce saber (y no simplemente favoreciéndolo porque le sirva o aplicándolo porque sea útil); que poder y saber se implican directamente el uno al otro; que no existe relación de poder sin constitución correlativa de un campo de saber, ni de saber que no suponga y no constituya al mismo tiempo relaciones de poder. (P.37)

Cuando consideramos las distintas líneas de análisis que hemos trabajado hasta ahora sobre el saber y sus manifestaciones en el texto, es difícil no sumarse a este acercamiento de coyuntura. Sobre esto podemos identificar otro nivel de análisis, en donde no solamente observamos un manejo del saber en un registro académico y otro registro operacional, sino también en un *registro de conexiones*: fragmentos como el 2, 3, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 16, 17 y el 18 recogen una sutura entre el saber y otras categorías como el poder, la subjetividad, el legalismo, la temporalidad y el idealismo laboral. Sin embargo, es desde el trenzado entre saber, poder y subjetividad que el resto de las categorías (sumándose la categoría de actitud) adquieren su sentido—principalmente porque las mismas son, a su modo, una configuración de ese

trenzado. Hablar sobre el legalismo (lo judicial, diría Foucault) es, en parte, una coordinación de saber-poder sobre los cuerpos—los sujetos, entiéndase, la subjetividad. La temporalidad, por otro lado, situará al sujeto en un entramado de producción que se moviliza desde unos entendidos—un saber que se espera del mismo—establecidos por un ejercicio de poder, y así sucesivamente. Continuará Foucault muy seguido a la pasada cita:

Estas relaciones de “poder-saber” no pueden analizarse a partir de un sujeto de conocimiento que sería libre o no en relación con el sistema de poder sino que hay que considerar, por el contrario, que el sujeto que conoce, los objetos que conocer y las modalidades de conocimiento son otros tantos efectos de esas implicaciones fundamentales del poder-saber y de sus transformaciones históricas...no es la actividad del sujeto de conocimiento lo que produciría un saber, útil o renuente al poder, sino que el poder-saber, los procesos y las luchas que lo atraviesan y que lo constituyen, son los que determinan las formas de dominios posibles del conocimiento. (P.37)

Es el elemento histórico en el saber, como efecto del poder, lo que elevará esta consideración sobre el saber en nuestro análisis sobre otros, en tanto ambos sostienen su intimidad en el discurso. Será en el discurso que, de manera quimérica, se articulará el poder y el saber (Rojas, 2016). Podemos apreciar esta materialidad discursiva, rescatando un poco la cita, en la mirada hegemónica positivista que crítica la literatura sobre el acoso (D’Cruz et al, 2018); el sujeto hipotético del acoso, en tanto sujeto hipotético de la academia sobre el que se teoriza, no será menos participante de aquella mirada. El primer fragmento del texto de Leymann (1990) recogerá esto en el gesto de establecer fases para el acoso y comentar que las primeras dos son similares en todos los escenarios *sin importar el trasfondo cultural en donde sucedan*. Siguiendo la fórmula foucaultiana, y aplicándola a este registro académico del saber sobre el acoso, las consideraciones ahistóricas en este supuesto revelan, en cierto modo, cuál dominio es posible en tanto se hace este ejercicio de aparente inclusión. Esto no implica ‘posibilidad’ en términos de

una libertad en la investigación o en la conceptualización, sino en una ruta ya trazada por un discurso sobre lo que será ‘conocimiento’ y las reglas para que este se efectúe como tal; dentro de la imagen científica de la universalización, la generalización será el objetivo experimental por antonomasia (D’Cruz et al.,2018). Es desde esta óptica que se asume la posición del ‘sujeto de conocimiento’ en la cita anterior, que igualmente pretende analizar esas relaciones de poder-saber sin entrar en el sistema que organiza las mismas. Aquel segundo eje temático, *prescribir saber*, tomará su pista desde este paradigma—de asignar fórmulas a todos por igual, sin añadirle al cálculo su debido contexto.

Hemos dicho que este texto de Leymann (1990) instrumentaliza su uso del saber en tres registros: uno operacional (es decir, como se manifiesta en el evento mismo), uno académico (como se trenza sutilmente en la escritura del autor, dirigido al lector-audiencia-academia) y otro de conexiones (como hablar sobre el saber es también hablar de lo que lo excede). Podríamos decir que hay dos temas que, de una forma u otra, ordenan a los otros—o les subyacen—a lo largo de estos tres registros: presuponer saber (asumir un entendimiento mutuo/situar un entendimiento en el lector de obviedad o evidencia) y prescribir saber (recetar, asignar e instruir un saber al lector desde una intencionalidad excluyente). Desde la complejidad, el psicoanálisis y el pensamiento foucaultiano, le hemos brindado apoyo a este calco sobre el saber al describirlo de la siguiente forma: enfrentamos a un saber simple que busca racionalizar, mediante el semblante del positivismo (causas y explicaciones lineales), al evento que se da en el acoso (Morin); hay un deseo de asumir el lugar-del-saber-para-el-otro que nombra a estas explicaciones, causas y recetas en sus diferentes registros (Lacan); no es posible entender a este saber de una manera aislada, sino en su coyuntura con aquello que le excede—y que, de algún modo, le posibilita y le efectúa (Foucault). Por mi parte, me sumo a estas coordenadas teóricas y

descriptivas sobre el texto con la intención de puntualizar que el acercamiento hacia el acoso, al considerar registros como el saber en el texto de Leymann (1990), revela insuficiencias.

Poder

Categorías	Temas	Fragmentos
Poder	violencia binaria, coalición de poder, autorreferencia, posición de autoridad, posición definitoria, invisibilizar dinámicas de poder, asimetría de poder	3, 9, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 31, 32

Figura 6: Poder, temas y fragmentos (Tabla #2)

El poder es la segunda categoría más numerosa en temas y fragmentos, luego de la categoría del saber. Igualmente, es esta la categoría (junto a la de subjetividad) que sostiene mayor coyuntura con la categoría del saber—a tal grado que ambas categorías comparten fragmentos. En la figura 6 podemos ver un extracto de la tabla #2 del Anejo A que recoge tanto los temas como el listado de la categoría del Poder; en la figura 7, en cambio, se presentan algunos de los fragmentos de esta categoría expuestos en la tabla #1. El resto de los mismos puede encontrarse en el Anejo A.

9 (P.121)	"Management tends to take over the prejudices of the victim's workmates."	violencia binaria, coalición de poder	16 (P.124)	"There exist a number of prerequisites for the successful conclusion..."	Prescribir saber, definitorio y posición definitoria
12 (P.122)	"I have located (Leymann, 1987) the number of suicides having this background as being between 100 and 300; this means that about 10% -15% of the total number of suicides in Sweden each year have this type of background."	Autorreferencia, posición de autoridad, posición definitoria	17 (P.124)	"The principles for mediation in very grave cases of conflict between workers should be"	Prescribir saber, definitorio y posición definitoria, posición de autoridad
13 (P.122)	"We suspect that there is a substantial amount of "overkill" in psychiatric diagnoses because of inefficient social anamneses. It is clear, that here we must expect considerable psychosocial occupational illness."	Posición de autoridad, presuponer saber, prescribir saber	18 (P.124)	"...setting up an ethically defensible form of discussion...setting up formal procedures, agreed to by both the parties"	Presuponer saber ético, invisibilizar dinámicas de poder, Realismo laboral, legalismo
14 (P.123)	"We must assume that the economic consequences—like the psychosocial—are considerable."	Prescribir saber, posición de autoridad	19 (P.124)	"...treating the two parties are as if they are "on the same level with each other"; neither treats the other in a patronizing manner..."	Invisibilizar dinámicas de poder, Realismo laboral
			21 (P.124)	"First, the conciliator must have such a status that s/he can act as a conciliatory authority vis-a-vis the higher-ranking party"	Realismo laboral, invisibilizar dinámicas de poder, legalismo
			22 (P.125)	"The conciliator commutes between the parties with proposals while at the same time trying to moderate their expectations"	Realismo laboral, invisibilizar dinámicas de poder, legalismo

Figura 7: Algunos fragmentos sobre la categoría del Poder (Tabla #1)

A primera instancia podremos notar que, temáticamente, se identifica el funcionamiento particular del poder en el texto mediante *el posicionamiento* del autor (*posición de autoridad y posición definitoria*, fragmentos 12, 13, 14, 17 y 12, 16, 17 respectivamente); dicho de otro modo, el ejercicio de posicionarse será un ejercicio del autor en tanto poder—ya que el asumir posturas esconde, de una manera u otra, el efectuar de un ordenamiento particular. Podemos ver esto en tanto Leymann (1990) asume un lenguaje que exige una lógica específica (‘We must assume’, ‘the principles...should be...’, ‘We suspect’, ‘...prerequisites for the successful conclusion...’, etc.) que, como ya hemos visto, colinda con el ámbito del saber. Lo partidario del poder aquí es una *programación* del saber, encauzado y dirigido hacia unas fórmulas que el autor quiere encontrar—a su vez, halando al lector de la mano. Es importante señalar aquí que en tanto participamos de la producción de saberes en la academia, esto es algo que nos compete a los académicos: siempre asumimos posturas desde un saber particular. Lo crucial en este tema es identificar qué se hace con ese posicionamiento. Quizás no haya tema que mejor capture la sutura entre ambas temáticas de posicionamiento que el de *autorreferencia* (fragmentos 12 y 32)—entiéndase, el ejercicio de citarse a sí mismo. Es desde este gesto que el saber se operacionaliza como un entendido de confianza y dominio; al situarse como la dirección a seguir, se efectúa una coordinación de saber y poder (‘I have located (Leymann, 1987)’, ‘for instance, see Leymann, 1986’). Dicho de otro modo, la autorreferencia hace uso de la práctica académica de relegar la agencia del enunciado hacia una comunidad—solo que suplantando el elemento colectivo sin extinguirlo. ¿Qué se logra en la referencia? Digamos, algún tipo de validez o garantía sobre la certidumbre de un enunciado en tanto excede la emisión del autor sobre el mismo; sin embargo, estos valores que apuntan a la certeza, la objetividad o la verdad de lo dicho se inscriben en una racionalización particular—de remontarnos a lo discutido sobre el

saber positivista. En este sentido, la autorreferencia desplaza al elemento de comunidad en el gesto referencial sin perder *la práctica*, el gesto, de ese ejercicio—y esto es lo que lo sitúa en la categoría de poder.

Las temáticas de *violencia binaria y coalición de poder* (fragmentos 3 y 9, respectivamente), por otro lado, serán temas de incidencia única en cuestión de fragmentos, pero no descarto la posibilidad de que quizás existan otros casos de pertinencia en el texto. Violencia binaria hará referencia, principalmente, a la presencia o ausencia de violencias (entiéndase, agresiones, violaciones, invasiones o imposiciones de carácter físico). Visto en el fragmento 3, este manejo conceptual sobre la violencia también nos dice mucho respecto a cómo el autor entiende la misma (‘People hardly ever suffer from degrees of mobbing—either one is a victim or one is not’). La violencia, en este contexto, es un evento o no lo es—sucede o no sucede; implica, desde el acto de asignarle a la víctima un reporte sobre su experiencia, que hay algún tipo de límite que denota el territorio nominal del acoso. Dicho de otro modo, la presentación de Leymann (1990) sobre este fenómeno excluye la ambivalencia que puede ocultar la violencia a favor de unos indicios claros sobre el mismo. Sin embargo (y aquí tomaré una postura sobre la cual expandiré al hablar sobre la perspectiva teórica), esto deja de lado lo *complejo* que puede ser el acoso cuando lo situamos en una red de relaciones con distintos grados de fuerza, velocidad y efectucción—relaciones, dicho de otro modo, de poder; ¿cómo pensar esos escenarios que no necesariamente anuncian todos los ‘requisitos’ para caer dentro de (si podemos llamarle así) una *taxonomía* sobre el acoso? Mi posición al respecto es que hay una insuficiencia explicativa sobre este acercamiento.

Por otro lado, hablar sobre coalición de poder en el fragmento 9 (‘Management tends to take over the prejudice of the victim’s workmates’) recoge el sentimentalismo inserto en el

fragmento 3 en tanto que respuesta administrativa sobre el fenómeno. La coalición de poder aquí refiere a la concentración o coordinación de aquellas relaciones de poder, de variaciones en las fuerzas, las asimetrías, etc., hacia una dirección desde una presentación cónsona entre sí—en este caso, desde lo administrativo. Lo importante de este tema con su respectivo fragmento se encuentra en la manera en que recoge el fragmento 3 y se inserta en la temática de violencia binaria; funge, de alguna manera u otra, como condición de posibilidad para lo violento en tanto controla (planifica, prepara, programa) sus respuestas hacia la presentación del fenómeno. Recordemos que, desde estos dos momentos en Leymann (1990), el acoso es situacional y opera ‘con claridad’ respecto a sus actores—pero quien determina la claridad sobre este proceso, en un primer tiempo, es la respuesta administrativa. De retomar nuestra discusión sobre el saber desde el registro académico, también podemos destacar el uso que se hace sobre la ‘tendencia’ en estos fragmentos: se *tiende* a no sufrir de grados sobre el acoso, se *tiende* a estar de acuerdo con los prejuicios de los compañeros de las víctimas. La tendencia, en este sentido, pinta un imaginario de rareza sobre lo contrario—*implica* lo que, de facto, es. Lo que actúa de manera coyuntural entre las categorías en estos temas es como la utilización del saber, desde un registro académico, se operacionaliza en una práctica: ¿Quién parte de estos criterios para decir, en efecto, que se sufre o no se sufre?; ¿a *quién* le habla el autor? ¿Acaso quien sufre el acoso consulta una definición textual para luego decidir que sufre? Dicho de otro modo, quien se encuentra en posición de reconocer el reclamo no es, propiamente, quien sufre el acoso sino un otro; típicamente, ese otro cuenta con la autoridad para intervenir en la situación. Lo que se hace sobre el cuerpo desde esta posición como práctica (prejuicio, en última instancia, también compartirá su coyuntura con la categoría de subjetividad) es lo que califica a ambos temas bajo la categoría de poder.

Invisibilizar las dinámicas de poder (fragmentos 18, 19, 21, 22) y *la asimetría de poder* (fragmento 31) son temas que, ambos, resaltan algún uso conectivo del poder—ya sea, destacar que hay una pretensión en el fragmento de pensar que las características relacionales en tanto que dispare del poder no están en cuestión (invisibilizar), o señalar un efecto particular que se da debido a dicha disparidad (asimetría). En este sentido, ambos temas poseen una conexión muy fina en tanto trabajan lo relacional y lo que hace con ello—hasta cierto punto se implican. Es importante que cuando hablamos sobre invisibilizar estas dinámicas, estas relaciones, debemos fijarnos que los fragmentos no implican un trastocamiento voluntario de la invisibilización; es decir, no hay una intención, una voluntad, etc., de que este sea el resultado. Más bien, en el gesto de proponer alternativas y medidas que hace Leymann (1990) en fragmentos como el 18, 19, 21 y 22, sucede un acto no intencionado de idealizar las condiciones por las cuales se pueden llegar a esas alternativas ('formal procedures agreed to by both parties', 'treating the two parties as if they are on the same level', 'the conciliator must have such a status that s/he can act as a conciliatory authority', etc.). Dicho de otro modo: para llegar a estas propuestas, es necesario que los cuerpos de autoridad cedan de la misma. Nombrar parte de esto como un *invisibilizar* no solo apunta a un acto no-intencionado de ignorar lo que está en juego cuando hablamos de autoridad, sino, también, a una mala caracterización de la misma ante el poco reconocimiento que se le otorga. La autoridad, en este sentido, tiene una implicación *desmontable*—puede removerse del proceso y ajustarse a nuevos actores artificiales a la historia de los mismos; esto, hablando de manera provisoria, me parece que constituye un error conceptual. Por un lado, al remover la constancia de lo autoritario, nos deja a la incertidumbre sobre qué, en efecto, garantiza su fuerza—de entretener la propuesta de que la autoridad es algo intercambiable o removible y ajustable.

Esta incertidumbre solo se hace más aguda si consideramos la brevedad de la intervención de un tercero en estos casos; una vez complete la misma y haga su salida, ¿qué podemos esperar sobre estos procesos en su ausencia? Hay, en ello, algo insostenible en el gesto de proponer en tanto que *debilitar la imagen de lo autoritario*, pues no atiende todo el aparato que apoya a las lógicas de autoridad. Se subestima, dicho de algún modo, el reclamo organizacional a posicionarse desde la autoridad en tanto que la autoridad es vista como un derecho, un privilegio, un hecho, etc. en la relación contractual. Invisibilizar, en tanto que *quitar del ojo*, reducir de la vista o minimizar el objeto, también constituye en sí un ejercicio de poder—ya que hace y deshace un escenario al promover la visibilidad de unas posibilidades mientras sostiene el silencio sobre las condiciones sociales para su emergencia; la autoridad, en última instancia, cumple una función *vectorial* en la estructura laboral. La movilidad de esta función se dará, precisamente, en las asimetrías habidas y por haber de los circuitos relacionales de poder. Esta coyuntura temática se da en el encuentro que hace Leymann (1990) en el fragmento 31 respecto a cómo las víctimas de acoso luchan contra las fuerzas de su espacio laboral que les catalogan bajo registros psicopatológicos. Si se mira bien este fragmento, no hay nada particular o exclusivo textualmente que suscite llevar por tema ‘asimetría de poder’; de hecho, la asimetría de poder no será un tema en tanto que una exposición evidente de enunciados, sino que tema en tanto subyace la presentación misma del poder respecto al ámbito relacional. La asimetría de poder estará presente temáticamente a lo largo de esta categoría—interpelando a otros temas de poder—y de forma dual a la invisibilización. La asimetría, por un lado, opera como dinámica para la ejecución y comandancia de los procesos laborales—quien hace que, a quien se le consulta un *saber* al ésta también implicar *autoridad* que unos tienen y otros no—mientras que invisibilizar estas dinámicas restringe la totalidad de percepciones sobre

sus efectos—entre ellos, asumir que son dinámicas artificiales que un tercero puede asumir sin participar de la historia particular que condiciona a esas dinámicas. Esto puede extenderse, incluso, a ignorar las propias dinámicas que posibilitan la intervención de un tercero en primera instancia. El fragmento 31, en tanto que captura el tema de la asimetría de poder, será así por sus efectos (‘a struggle for moral redress against forces which portray the victim as someone with personality problems’); es descriptivo, desde la posición del sujeto sufriente, sobre la magnitud del efecto de estas asimetrías de poder, las cuales son capaces de asignarle al mismo una subjetividad particular. Invisibilizar estas dinámicas, en tanto que subestimar y simplificar el rol de la autoridad respecto a la trayectoria histórica de las mismas en ese escenario particular, es un *efecto de presentación* en las asimetrías de poder—en las cuales pueden pensarse tales alternativas como posible. Ese horizonte de posibilidades inmiscuido entre ambos temas será condicionado por el poder mismo.

Veremos que el poder será un concepto que protagoniza la literatura de acoso laboral. En la revisión de literatura identificamos, por ejemplo, el funcionamiento de una cultura en el espacio laboral como apoyo para la perpetuación del acoso—cuya calibración de la misma descansa en aquellos que gozan de las asimetrías de poder (Jones, 2017). La literatura ha destacado como la persistencia de esta cultura se fundamenta en la institucionalización de actitudes como posturas organizacionales mediante mecanismos como los departamentos de recursos humanos (Fejiró, Graf, Pearce & Fassa, 2019). Es, en cierta manera, mediante la instrucción y los juegos de verdad que el recurso humano—un nombre algo desarticulado para el sujeto—aprenderá los modos de subjetivación que debe asumir de acorde a la cultura de la organización. El departamento de recursos humanos, como agente de dominio sobre los discursos de la institución-trabajo en cuanto a prácticas, refleja la fluidez con la que circulan las

dinámicas de poder al igual que la retroalimentación patronal con la que se fortalecen; sin embargo, se entiende que, al utilizar estrategias de superación por los sufrientes, hay un intento de acoplarse y dominar al otro (D’Cruz, Noronha & Lutgen, 2018). Autores como Mawdsley y Thirlwall (2018) profundizan sobre esto, en tanto señalan que las medidas para atender casos no se enfocan en el elemento de cultura sino en las instancias individuales—lo cual, en términos estratégicos, mantienen a las dinámicas de poder intactas y no problematizadas al no poder recoger su medición colectivamente. En estos escenarios, los autores entienden que individualizar los canales para quejas permite a los mecanismos de poder retener su fuerza al producir soluciones e intervenciones que son a la medida del empleado y no necesariamente aptas para casos que surjan paralelamente en el mismo entorno. En este gesto de manipular los propios mecanismos de protesta e individualizar los medios y las soluciones podemos ver, de cierta manera, la aplicación temática de invisibilizar las dinámicas de poder en tanto que el acercamiento individual se narra como uno hecho para el beneficio del empleado y no, efectivamente, al patrono.

La literatura crítica, por otro lado, será más tajante sobre el uso del poder—y esto lo sabemos desde nuestra sección de justificación. Allí dijimos que autores como Akella (2016) sostienen el rol gerencial como uno íntimamente vinculado a la creación de desigualdades de poder que fomentan estrategias garantizadoras de subordinación en los empleados, aplicando técnicas efectivas de explotación. Se gestiona control, y la lógica que moviliza dicho gestionar se mide como una lógica de producción: gerenciar, dicho de otro modo, *produce control*—y esta relación, dice Akella, es *íntima*. Retomando un tema, hablar sobre posicionarse, en ese sentido, es una manera de ejercer control sobre las posibles interpretaciones de un asunto. Podemos extender esta lectura al resto de los temas; definir como control sobre lo que es, sostener las

asimetrías como control de quien no se privilegia de su desigualdad, etc. Crowley (2013) le interesa este acercamiento particular sobre el control en vistas de una lectura marxista sobre la alienación: enajenar al obrero de su producción—más bien, sobre las formas de autoría respecto a su producción—constituiría la forma más personalizada del control. En el trabajo, este se da mediante la propia estructura de las tareas, los roles, la automatización, la segmentación de trabajos complejos en otros más simples, y más. El efecto del poder, organizacionalmente, no puede verse sin examinar estas formas en las que se da el trabajo para el sujeto que, a su vez, se presenta al mismo como una retícula que fomenta la individualización y dificulta la colectivización.

Facilita, en ese sentido, toda lógica de gerencia y supervisión; igualmente, facilita la invisibilización de toda violencia y la protección de sus autores en la medida en que se posicionan de un privilegio de autoridad. Esta es la crítica que continúan Hutchinson y Jackson (2014) cuando exploran cómo se recoge las dinámicas de poder entre trabajadores. Es mediante estos mecanismos de cotejo, incluso, que surge la temática de la violencia binaria, el reconocimiento de estas o el ocultarlas. Hutchinson y Jackson apuntan a esta dinámica como una del cálculo entre protección y rechazo, donde los acosadores se protegen en los ascensos en tanto asumen actitudes aceptadas en la organización como cualidades gerenciales de liderazgo, mientras que los que están al otro lado de las mismas sufren desplazamientos o resignan a sus oficios. El poder, en tanto que relaciones de fuerza con sus debidos mecanismos de perpetuación, tiene una salida en el acoso en esta lectura de Hutchinson y Jackson, ya que las consecuencias de enfrentar el acoso *domestic* al obrero en una lógica gerencial mediante dinámicas de obediencia, coerción y sumisión.

Para hablar sobre el poder desde un lente teórico, he decidido utilizar el andamiaje filosófico de Michel Foucault. Antes de ello, si debemos reconocer la posibilidad de extrapolar el alcance de otros teóricos que hemos utilizado sobre el asunto. Por ejemplo, podríamos retomar a Morin (1990) y sus tres principios del paradigma de la complejidad. Podríamos decir, desde el principio dialógico, que hay un encuentro entre agentes—dos entidades—y que de cierto modo ejercen una dualidad en un espectro de fuerza donde los resultados son desiguales, y ahí podríamos hablar sobre poder y acoso. Podemos abordar el principio de la recursividad y examinar las formas en que estos encuentros se inscriben en los agentes que experimentan la desventaja de fuerza en la dualidad de lo dialógico, y como en su maduración dentro de estas lógicas—de aprender y asumir las subjetividades de la cultura organizacional—reproducen los modos de fuerza aprendidos sobre nuevos agentes, cerrando y reiniciando un circuito de producción en el que los sujetos son producto y productores. Igualmente podríamos incluir el principio hologramático, al pensar que las técnicas aprendidas que reproducen las desigualdades de fuerza, de una manera u otra, son la internalización de una cultura de dinámicas de poder que caducan en el acoso. En las desigualdades de poder, la parte expresa el todo—ya que su ejercicio privilegiado no puede darse sino entre condiciones que le apoyan—y, a su vez, el todo se asume en la parte, en tanto se elevan las dinámicas como operaciones propias de la organización. La parte expresa el todo, y el todo eleva la parte; podemos entender la utilidad de este esquema para adentrarnos a las complejidades discursivas, seguramente. Por esa misma línea, podríamos hablar desde el psicoanálisis y extrapolar, por ejemplo, el que todo lazo social, todo discurso, apunta al dominio sobre algo (Miller, 2005), o remontarnos a la lectura que hace Soler (2000) sobre Lacan respecto a la explotación en el capitalismo. Basándonos desde el deseo como falta en el psicoanálisis, aquí se lee la explotación como una apropiación del otro—a esta apropiación le

llamamos *plusvalía*; la lectura psicoanalítica será que el capitalista busca apropiarse de algo que no tiene en el obrero, mientras que el trabajador busca recuperar algo que piensa perdido a manos del capitalista. Esta ‘falta para gozar’, como le atribuye Soler a Lacan, puede leerse como todo el motor de una economía. De extender esta interpretación a las dinámicas de poder, podríamos tener una pista, por ejemplo, para hablar sobre el acoso ascendente—en tanto se planifican estrategias de resistencia por parte del empleado para arrebatar autoridad a un gerente. Tanto la vía de la complejidad como la vía psicoanalítica tienen sus ventajas para hablar sobre el poder, pero encuentro que no son lo suficientemente explícitas sobre el mismo (tenemos que hacer, efectivamente, un ejercicio de extensión o extrapolación) de la manera que lo ha sido Foucault.

Debemos aclarar lo siguiente a la hora de hablar sobre Foucault y el poder. Lo primero es que la referencia al poder en la obra de Foucault es *inagotable*; Edgardo Castro (2004), uno de los principales intérpretes de la obra de Foucault en la lengua hispana, sostiene que es imposible hablar completamente sobre una concepción entera del poder en Foucault hasta que no contemos con la publicación de sus últimos cursos dictados en la década del 80. Dicho esto, abordar el concepto de poder en Foucault es una tarea monumental, y para nuestros intereses de aplicación, excede por completo el alcance de esta tesis. Por ello, me limitaré a una mirada más anclada en algunos textos como *Vigilar y Castigar* (1975) e *Historia de la Sexualidad I* (1976) sobre su manejo del concepto poder; de manera auxiliar, rescataré otros textos en función de esta lectura.

Todo el campo social está constituido por una red de poderes, de fuerzas en conflicto (Rojas, 2016). En el primer volumen de *Historia de la Sexualidad* (1976), Foucault dirá que el poder hay que entenderlo como

...la multiplicidad de relaciones de fuerza inmanentes y propias del dominio en que se ejercen, y que son constitutivas de su organización; el juego que por medio de luchas y enfrentamientos incesantes las transforma, las refuerza, las invierte; los apoyos que dichas relaciones de fuerza encuentran las unas en las otras, de modo que formen cadenas o sistemas... (P.112).

El poder, en primera instancia, no puede verse como algo indiviso, sino como múltiple, relacional. Esto también nos ayuda a entenderlo como algo que no es fijo; como bien dice Foucault en la cita, tales relaciones de fuerza son *inmanentes* en el dominio que se ejercen, y son *propias* del mismo—entiéndase, que se efectúan singularmente en el contexto que las vio nacer, no llegan a ese contexto de algún lado. Hablar de coaliciones, asimetrías e invisibilizaciones de poder es reconocer, de una manera u otra, como estas relaciones se instalan más allá de sus meras interacciones palpables entre agentes; la referencia al juego nos dice esto, su inversión y formación hacia lo sistemático se da, precisamente, porque el poder es constitutivo de este ente. Foucault entiende que la condición de posibilidad del poder no debe ser buscado en un punto central—“en un foco único de soberanía del cual irradiarían formas derivadas y descendientes” (P.113). Condicionar aquí no significa centralizar al poder, sino hablar sobre un punto de vista que permite hacer su ejercicio inteligible. Por ello no debemos hablar de la gerencia como un garantizador de poder, un soberano inmutable, en tanto hablamos sobre acoso ya que la gerencia es solo un mecanismo corrector, de dominación, cuya fuerza en el espectro de poder recibe apoyo de toda una cultura mediante luchas, acuerdos, coaliciones y resistencias. La gerencia solo hace *inteligible* el ejercicio de poder; estudiarlo, en ese sentido, es identificar cuáles son esos puntos de vista. El poder, en cierta medida, es omnipresente porque está produciendo a cada instante en todos los puntos—en toda relación de un punto con otro; aquí Foucault añadirá algo importante, y es que

el poder se encuentra en todas partes; no es que lo englobe todo, sino que viene de todas partes. Y “el” poder, en lo que tiene de permanente, de repetitivo, de inerte, de autorreproductor, no es más que el efecto de conjunto que se dibuja a partir de todas esas movibilidades, el encadenamiento que se apoya en cada una de ellas y trata de fijarlas...el poder no es una institución y no es una estructura, no es cierta potencia de la que algunos estarían dotados: es el nombre que se presta a una situación estratégica compleja en una sociedad dada. (P.113).

Debemos tener esto presente: solo se habla de ‘el’ poder como reflejo de un conjunto, una red de relaciones siempre en conflicto, siempre tensas. Hablar de una coalición de poder, en ese sentido (y como apuntamos con la gerencia) no es hablar de poseedores únicos de una propiedad, sino como una situación que hace inteligible unas relaciones de fuerza. Además, y a modo general, Foucault destaca las siguientes proposiciones (P.114-116): a) el poder no es algo que se adquiere, arranca, se comparte, etc., sino algo que se ejerce desde innumerables puntos entre juegos de relaciones que no son iguales; b) las relaciones de poder no están en posiciones de exterioridad respecto a otras relaciones, sino que son inmanentes—constitutivas de los efectos inmediatos, las desigualdades, los desequilibrios que se producen, etc., c) el poder viene de abajo—no hay una oposición binaria y global entre dominadores y dominados, sino que las relaciones de fuerza actúan en los aparatos de producción, en las familias, las instituciones y más; d) las relaciones de poder son intencionales y no subjetivas, están atravesadas de parte a parte por el cálculo y no se ejercen sin una serie de miras y objetivos; e) finalmente, donde hay poder hay resistencia—es decir, no es posible escapar del poder, no hay una relación en el exterior de él, sino que siempre se está en función de su multiplicidad. De aquí podemos rescatar que el poder se da muy presente en los eventos que identificamos como conflictivos, y a su vez, rescata la importancia de todos los actores en la escena más allá de atribuirla solamente a algunos mecanismos abstractos de coerción. La organización, la gerencia y los actores administrativos

solo gozan de la parte opuesta a la resistencia; no sostienen o producen el poder en sí. En este sentido, las temáticas de asimetrías solo señalan campos de conflicto. Acosar, en función de una lectura del poder, en función de un entendimiento gerencial, es solo una de muchas posibles estrategias de poder, donde el reconocimiento de la misma es su resistencia.

Pensar al poder desde estos términos, desde abajo, constituye un análisis sobre la *microfísica* del poder (Castro, 2005). Esto se opone a lo que sería un análisis *macrofísico* del poder, el cual tiene por enfoque a la soberanía; esta es una forma de poder que se ejerce de manera discontinua sobre los bienes, la tierra y sus productos (Castro, 2004). Busca el territorio, le preocupa el derecho, lo jurídico, y se interesa por la obligación. La disciplina, como oposición a la soberanía, en cambio, es un tipo de poder de ejercicio continuo mediante la vigilancia que se interesa por los cuerpos, el tiempo y el trabajo. La disciplina, por su parte, estará asociada el poder que se ve en las formas de dominación—entre los cuerpos, los capilares del poder, sus extremidades, la ubicación de las técnicas concretas, históricas y efectuadas como castigo. Es importante entender que el poder no es un sistema de dominación que no permite el ejercicio de la libertad; la dominación, sin embargo, se constituye de relaciones de poder sin movilidad—están bloqueadas y congeladas; podemos pensar en la institucionalización de las prácticas que pueden verse como acoso aquí. La disciplina, en cierto sentido, es una técnica de dominación de extrema racionalidad que establece un nexo coercitivo entre el potenciamiento de las aptitudes de los individuos y una dominación creciente (Castro, 2004). En *Vigilar y Castigar* (1975), Foucault le llamaba a una formula general de dominación a métodos más clásicos de la disciplina, como aquellos que se practicaban en los conventos, en el ejército y los talleres; dirá “es una anatomía política del detalle” (P.161)—detalle sobre el cuerpo, sobre los dominios. Las define a mayor profundidad:

A estos métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad es a lo que se puede llamar “disciplinas” ...Distintas de la esclavitud, puesto que no se fundan sobre una relación de apropiación de los cuerpos, constituye incluso la elegancia de la disciplina prescindir de esa relación costosa y violenta obteniendo efectos de utilidad, como mínimo, igual de grandes. (P.159)

Es este quiebre de la imagen sangrienta de dominación en la violencia lo que nos interesa para pensar y complejizar al acoso. Por un lado, entender cómo se forja un ambiente que concierne unas pautas en las relaciones de poder y que este se cristaliza desde abajo, no en la formalidad de la estructura administrativa— y por el otro, ver cómo estas prácticas o pautas exceden cualquier imaginario de obvedad. Determinar con claridad la existencia del acoso al delimitarla por presencia o ausencia en una extensión de tiempo consiste en, me parece, una simplificación sobre la violencia y subestima su capacidad para la sutileza. Dejar fuera todo un espectro de violencia es dejar fuera una multiplicidad de formas en las que se ejerce un entendido disciplinario específico a ese espacio; corremos el riesgo de atribuir los casos puramente a los actores inmediatos, de pasar por alto la normalización de conductas peligrosas o dañinas en el ambiente laboral, o de recoger información fabricada para aparentar que los sucesos no son indicativos del ambiente. La efectividad de este ejercicio de sutileza no puede discutirse sin abordar a la disciplina desde el vínculo entre el poder y el saber; su especificidad sobre el cuerpo la abundaré en la categoría de subjetividad.

El poder, dirá Foucault (1975), produce saber y ambos se implican directamente; “no existe relación de poder sin constitución correlativa de un campo de saber, ni de saber que no suponga y no constituya al mismo tiempo relaciones de poder” (P.37). No es propio hablar aquí del conocimiento como ese algo que un sujeto del conocimiento (el académico, el pastor, el maestro, el médico, etc.) analiza en función despolitizada, fuera del poder. Contrario a ese estilo,

el sujeto que conoce, sus objetos y las modalidades que se dan ahí con ellos son solo efectos del paso del poder-saber en ese espacio—efectos de una historia de transformaciones de lucha.

Retomando de una cita ya discutida en la categoría del saber, añado este comentario de Foucault:

...no es la actividad del sujeto de conocimiento lo que produciría un saber, útil o renuente al poder, sino que el poder-saber, los procesos y las luchas que lo atraviesan y que lo constituyen, son los que determinan las formas y los dominios posibles del conocimiento. (P.37)

Esto nos debe parecer familiar en las temáticas de posicionamiento tanto autoritario como definitorio, al igual que el ejercicio de la autorreferencia (decir qué constituye acoso y qué no, prescribir y presumir lo que se sabe y debe saberse, cómo proceder). Leymann (1990) asume, precisamente, el discurso del sujeto que conoce—no olvidemos la contribución psicoanalítica del sujeto supuesto saber en la categoría anterior—y en tanto que conoce, traza una línea sobre lo cognoscible que es aplicable a los cuerpos; habla por los cuerpos, por los sujetos, y eso que dice se interioriza en los escenarios aplicables. Dicho de otro modo, desde el registro académico, hay un toque de disciplina. Hablar de disciplina es hablar sobre una métrica equitativa de poder-saber; por un lado, se recoge un saber del cuerpo, y por el otro, se aplica un dominio de sus fuerzas. Es hablar, concretamente, de una forma discursiva de control en la producción de nuevos discursos (saber), y del conjunto de técnicas en virtud de las cuales los sistemas de poder tienen por objetivo y resultado la singularización de los individuos (poder) (Castro, 2004). El acoso tiene esta doble salida si lo inspeccionamos desde una teoría disciplinaria—en tanto se habla de una manera desde la academia y las propias perspectivas organizacionales, y se efectúa a propósitos de eficacia en la socialización del sujeto al contexto laboral; discurso y disciplina.

El saber y el poder se articulan en el discurso (Rojas, 2016). De cierta manera, podríamos decir que un lado de lo disciplinario busca poner *los discursos a jugar*, mientras que, en un

sentido dual, el discurso busca poner *las disciplinas a hablar*. El discurso recoge a todos estos enunciados que pasan por el celaje del poder—digamos, las temáticas de posicionalidad en Leymann (1990)—y los reproduce como saber; es este vínculo con ‘reproducir’ lo que sostiene la relevancia del saber con el poder. Los enunciados que se hablan en el ejercicio discursivo se inscriben, en ese sentido, en un campo de dominio; todo ejercicio discursivo está anclado, asociado y enganchado a un dominio—una práctica regulada (Foucault, 1969). El enunciado no es libre, se mueve entre lo posible en los campos de dominio, pero también les articula. En ese sentido, no podemos entender a lo disciplinario sin lo discursivo y viceversa. Entre esas cosas del discurso que mejor ejemplifican su presencia, podemos hablar de un principio de exclusión, el cual opera con mayor frecuencia bajo los entendidos de prohibición: se sabe lo que se puede decir y no decir—el derecho de decirlo, cuando hablamos de soberanía—cuando se puede decir, quien puede decirlo, etc. (Foucault, 1970). El mejor ejemplo que nos da Foucault, en el *Orden del Discurso* (1970) sobre la prohibición es el deseo desde una lógica de la sexualidad; la sexualidad reúne ese elemento político de no poder ser dicha, mientras que se sitúa, a la misma vez, en ser algo que se quiere adquirir:

...el discurso—el psicoanálisis nos lo ha mostrado—no es simplemente lo que manifiesta (o encubre) el deseo; es también el objeto del deseo; pues—la historia no deja de enseñárnoslo—el discurso no es simplemente aquello que traduce las luchas o los sistemas de dominación, sino aquello por lo que, y por medio de lo cual se lucha, aquel poder del que quiere uno adueñarse. (P.15)

Esto es importante, porque rescata al poder, mediante su efectucción discursiva, como algo que va más allá de la imagen tradicional de represión, sino como algo que produce y pone a los elementos dispares en un campo a circular. Podríamos hablar, adicionalmente, sobre un segundo principio de exclusión que Foucault llama de separación y rechazo, que opera entre la razón y la locura—de anulación de palabras para el que catalogan como loco, que no contiene

verdad, etc. (1975). Esta pérdida de acceso a los discursos aceptados por la cultura del ambiente laboral será protagónica en las diferentes categorías, pero sobre todas en la subjetividad.

Retomaré lo dicho hasta ahora sobre el poder, y dejaré la puerta abierta para explorar su coyuntura en las secciones subsiguientes; como advertencia de análisis para el lector, no es de sorprenderse que, en las categorías auxiliares, al apoyarse de este análisis previo, pueda sentirse como cierta repetición de encuentros.

Sobre el poder como categoría de análisis para abordar el acoso en este texto hemos dicho lo siguiente. El autor entiende el acoso mediante criterios binarios de aparición: no sucede en grados, sino con cierta claridad—está presente o no está presente. Esta *dominación* sobre el acoso, esta manera de discursar el concepto deja toda una gama de sutilezas en la violencia fuera de su alcance. Esto puede pensarse junto al registro académico que hablamos en la categoría del saber, ya que se efectúa sobre ese campo. Bajo esos entendidos, también podemos entender las temáticas de posicionamiento por el autor—autoritario, definitorio y autorreferencial, pero también el propio ejercicio de invisibilizar las dinámicas de poder incluye esto. Estas constituyen el otro lado del criterio en tanto que expresión de poder. Podemos evidenciar, de cierto modo, la dificultad de entender estas temáticas por sí solas en el poder sin considerar al saber o la subjetividad. Invisibilizar estas dinámicas, hemos dicho—y bajo la lógica del registro académico en el saber—, consiste en pretender como si no hay un efecto de las mismas para asumir las prescripciones que pretende el autor. Desde Foucault, vemos que el poder persigue toda relación; incluso, podríamos decir que la propia posibilidad de pretender esta separación (invisibilizar) es un efecto del poder—de remover de la vista, incluso, para transponerse detrás de unos entendidos soberanos de poder. Entiéndase, que las sugerencias y las prescripciones de implicaciones legales, jurídicas y programáticas son del ámbito de la soberanía en tanto se pretende que el

cuerpo de algún soberano ocupa el poder—y mediante este, mediante el juicio, se controla el caso y se pretende su final; esta argumentación la veremos posteriormente en la categoría de subjetividad y la categoría auxiliar de legalismo. Desde un registro operacional, sin embargo, se reta esta concepción. En la temática de coalición de poder se presenta un elemento colectivo de efectuación en el campo de fuerzas de poder, algo que no se entiende puramente por la vía de soberanía. En tanto los agentes administrativos se enganchan en las narrativas y los discursos de los diferentes actores en esa cultura organizacional sobre el sujeto que sufre, se conciertan las fuerzas detrás de la inteligibilidad de la gerencia; en última instancia, la gerencia será eso, lo que hace el poder inteligible. Donde sucede cierta transición es el paso de esto a la intervención de terceros: hay un salto de lógicas de dominación a lógicas de soberanía en lo legal. Esto lo podemos recoger de la temática de asimetrías, en donde se utiliza el privilegio discursivo de la gerencia para efectuar lo que puede verse como *un derecho*. En este sentido, hay todo un bucle de poder que sostiene nodos de soberanía y nodos de dominación. En tanto el manejo del caso se eleva sobre mecanismos intramurales a la organización, se toca el ámbito de la soberanía en la exigencia de satisfacer todo término de la demanda por parte de la organización—pero cuando decae la longevidad del manejo ‘legal’, se retoma un campo operacional de relaciones de fuerza con vistas a dominar. Dicho esto, diría que estos encuentros junto a esta lectura sobre el poder estarán en el resto de las categorías, de modo que rescataré múltiples veces lo discutido aquí.

Mi posición al respecto, sumándome a la discusión teórica, es que el acoso necesita de un ambiente, un campo de relaciones de fuerza, que aplique tácticas y estrategias para su propagación en el espacio laboral. Los criterios de identificación, desde el poder, no pueden ignorar las discontinuidades e irregularidades en el acoso—la falta de consistencia en un evento que se retoma luego, por ejemplo; no podemos cometer el error de conceptualizar la

manifestación de este fenómeno como una procedencia lineal. Posicionarse, aquellos temas de eje académico, viene acompañado de este peligro; el corte de lo que debe ser y sus límites se encuentra en la apropiación que se hace de eso en el ámbito operacional. Veremos en las siguientes categorías las formas en que este peligro se manifiesta.

Subjetividad

Categorías	Temas	Fragmentos
Subjetividad	Criterio/Experiencia de exclusión, presuponer subjetividad, subjetividad psicológica, subjetividad legal	3, 10, 24, 31, 32

Figura 8: Subjetividad, temas y fragmentos (Tabla #2)

La subjetividad será la otra gran categoría, junto al saber y el poder, en este análisis. Tal es así que podemos argumentar, como se verá en tales secciones, que el resto de las categorías funciona como una configuración específica de estas tres. Podría hacerse el señalamiento que esta categoría no cumple con muchos temas o fragmentos para considerarse una categoría principal u ordenadora, pero eso ya es un criterio cuantitativo; lo que la eleva a este nivel de categoría es su rol conceptual para las otras categorías, en tanto necesitan de ella para hacer sentido de las mismas. En la figura 8 podemos ver un extracto de la tabla #2 del Anejo A que recoge tanto los temas como el listado de fragmentos en la categoría de Subjetividad; en la figura 9, en cambio, se presentan algunos de los fragmentos de esta categoría expuestos en la tabla #1. El resto de los mismos puede encontrarse en el Anejo A.

3 (P.120)	"It also shows that this social situation is not linear, that is, people hardly ever suffer from degrees of mobbing — either one is a victim or one is not. "	Criterio/Experiencia de exclusión, prescribir saber, violencia binaria, criterio condicionante
10 (P.121)	"Those around regularly assume that the cause of the problem lies in the deviant personality of the victim"	Presuponer saber, presuponer subjetividad, subjetividad psicológica, subjetividad legal
24 (P.125)	"In most cases the victim will need psychic rehabilitation"	subjetividad psicológica
31 (P.125)	"It is remarkable how central is the feeling of violation of rights in all the cases which have been examined. From the psychiatric point of view this observation is highly interesting. A logically justified experience of being gravely violated in connection with the typical (and logical) behavior pattern in this situation — namely, a struggle for moral redress against forces which portray the victim as someone with personality problems, is frequently misinterpreted by psychiatrists as a sign of paranoia."	Subjetividad legal, subjetividad psicológica, asimetría de poder
32 (P.125)	"There have been a number of observed cases where the victim of mobbing has been subjected to a compulsory detention order in a psychiatric hospital on those very grounds (for instance, see Leymann, 1986)."	Subjetividad psicológica, Autoreferencia

Figura 9: Algunos fragmentos sobre la categoría de la Subjetividad (Tabla #1)

Aquí la *subjetividad* no solo hará referencia a la experiencia que vive el sujeto que sufre de acoso, sino también—ya más atada a nuestro concepto de discurso—a *lo que se dice* sobre ese sujeto en tanto enunciado por otros, ya sea por el mismo Leymann (1990) o lo que recoge su texto respecto a las impresiones gerenciales sobre el sujeto. Cuenta con cuatro temas:

Criterio/experiencia de exclusión (fragmento 3), *presuponer subjetividad* (fragmento 10), *subjetividad psicológica* (fragmentos 10, 24, 31 y 32) y *subjetividad legal* (fragmentos 10 y 31).

Inicialmente, podemos pensar estos temas desde un ejercicio de asignación: se le dice al sujeto lo que debe asumir. Sobra decir que esto tiene una coyuntura muy evidente con las categorías de poder y saber: asignar en tanto que instalar sobre el otro por medio de la palabra (poder, por un lado) y lo que ese otro debe reproducir de acuerdo a su directriz—el texto que debemos leer

sobre él (saber, por el otro). Lo que ocupa la especificidad de esta categoría es el *destino* de estos ejercicios: el cuerpo. Todos los efectos del saber y el poder pueden recogerse de los cuerpos que viven los espacios atravesados por ellos. Son los cuerpos los que reciben la asignatura, el nombre, las funciones y—hasta cierto punto—son hablados por agentes que no son ellos mismos.

Las violencias, las injusticias y los controles—dentro de un andamiaje de poder—no son articulables en su totalidad por estos. Cuando hablamos sobre el criterio o la experiencia de exclusión (aunque un criterio ya de por sí es una exclusión) y recogemos ese fragmento 3, retomamos la discusión sobre lo que se ha dicho del mismo en las pasadas categorías: se sitúa, desde un registro académico del saber, la potestad sobre decir cómo se sufre—y si tan siquiera se sufre—a manos de otros que no son las víctimas. Aquí hay un desfase entre el agenciamiento de quien recibe el acoso para nombrar la experiencia y la narración externa que se hace de la experiencia al sujeto. Su vínculo con la categoría del poder está en identificar por el otro que este evento, en efecto, sucede o no; se le resta al sujeto, en cierto modo, la capacidad de hablar por sí.

Presuponer subjetividad es un tema que continua el eje temático de hablar por el sujeto. Sin embargo, esto no se limita específicamente a hablar un sufrimiento, sino a calcar un perfil que no necesariamente es correspondido por el mismo. El fragmento 10 ejemplifica esto cuando dicta lo que aparenta ser una normalidad en el evento de acoso (‘those around regularly assume that the cause of the problem lies in the deviant personality of the victim’); aquí hay algo interesante en tanto se habla no solo del perfil, sino una narración *sobre los otros* que la retoman para reproducirla sobre el sujeto. Aquí no solo hay un saber en tanto se habla de suponer una causa, sino también una psicologización del sujeto—específicamente, una desvalorización de lo que él mismo puede hablar, en tanto se colapsa esa psicologización con lo enfermizo.

Pensar al sujeto desde la psicopatología no será atribuirle cualquier tipo de enfermedad, sino una *enfermedad del juicio* que le impide entrar en el discurso de los otros que le miran desde afuera. Hay un impasse para aceptar su narración en tanto se efectúa este perfil—y con esto podemos entender generalmente a la función de la subjetividad como categoría: es una taxonomía, un listado, un archivo y un registro que le es impuesto al sujeto *habitar*, que dicen más de su ambiente y menos de su propia narración. Este ejercicio de nombrar por el otro, veremos, comparte sus lazos con el saber, por un lado, al ocupar un entendimiento sobre lo asignado que implica el rechazo del sujeto en la psicopatologización del mismo; y con el poder, por el otro, en tanto se impone un ejercicio de asignación sobre el sujeto. La centralidad de la categoría, nuevamente, se dará en el cuerpo que recoge, asume y es hablado por estas intervenciones.

Hablar sobre subjetividad psicológica será uno de los efectos centrales dentro de la categoría; quizás hasta podríamos llamarle *destino* temático. De una forma u otra, interpela el resto de los temas, solo que no de forma explícita. Compete a este tema justo donde termina la pasada discusión en tanto no solo se dice sobre el sujeto y éste tiene que asumir lo que apalabran de él, sino que eso que se narra excede el campo de la interacción con los otros—o, por lo menos, trasciende ese campo. Desde una lógica de causalidad, podría decirse que participa en el campo de la interacción—pero desde su periferia, ya que los otros no tienen acceso a este registro del sujeto. Dicho de otro modo, aquí el ejercicio de asignación sobre el sujeto es específicamente a su *interioridad*—y esta será hablada como un afuera de lo aceptable en el espacio laboral. Aquí los fragmentos 10, 24, 31 y 32 nos dan un vistazo a esta dinámica de psicopatologizar al sujeto y la extienden a un trato específico más allá del rechazo en tanto presentan medidas de *sanación*. Entiéndase, no es que hay una implicación directa por Leymann

(1990) respecto a un éxito garantizado en la intervención psicológica, sino que destaca este paso como un seguimiento muy común ('Those around regularly assume that the cause of the problem lies in the deviant personality of the victim', 'in most cases the victim will need rehabilitation', '...a struggle for moral redress against forces which portray the victim as someone with personality problems, is frequently misinterpreted by psychiatrists as a sign of paranoia', 'the victim of mobbing has been subjected to a compulsory detention order in a psychiatric hospital'). Estos enunciados son solamente descriptivos sobre algo que se da en la psicologización; sin embargo, no puede sino llamarnos la atención de que, en la intervención psicológica, la figura del psiquiatra (ya un actor ajeno a la historia del evento) agudice la narración que se hace del sujeto. El sujeto del saber psicológico, un tercero en la dinámica entre sujeto que asume las narraciones que se hacen de él y quienes le nombran, produce algo en su intervención que sustenta a quienes asumen los ejes de autoridad: la *validación* de un discurso sobre el sujeto. Psicologizar al sujeto no es reconocerles una psicología común a todos, sino lo contrario; es resaltar lo distintivo en el sujeto en tanto que problema para el funcionamiento laboral. En ese sentido, aquí la línea es muy fina en interpretar la intervención psicológica como una que se hace al servicio del sujeto en tanto que una intención de ayuda o a servicio de la organización en tanto se opera bajo los supuestos ordenados por otro.

La subjetividad legal será un tema que compartirá cabida con la subjetividad psicológica en tanto que destino que se hace sobre la subjetivación. El sujeto no solamente se entiende por lo que se da psicológicamente en él, sino por su cruce con los elementos de la ley; es importante resaltar esto, porque la referencia a lo legal o lo jurídico aquí no tiene que ver directamente con el aparato del Estado sobre las leyes, sino más bien con cómo el sujeto se constituye desde una referencia a los procedimientos y *los ideales* de la ley. Por ejemplo, en el fragmento 31 se habla

sobre una lucha en el sujeto por recuperar moralmente su posición como sujeto de sano juicio, al igual que la centralidad en muchos casos de la sensación de violación de derechos. Es a este afecto sobre el derecho, sobre el juicio en tanto que cordura o razón, que apunta este tema; podemos, por extensión, pensar esta atribución sobre lo legal en el sujeto a las formas jurídicas.

Para el sujeto, las formas jurídicas también funcionan como formas de razón—la ley, efecto del poder, encapsula este procedimiento, porque la ley también será el límite en que operará el sujeto no solo en cuanto a razón, sino también en lo moral. Salir de esta relación impuesta por los otros, como vemos en el fragmento 31, le resulta *insoportable* en tanto desea volver a los discursos de razón y normalidad—ya que, en el rechazo, siente que algo se le ha arrebatado. Incluso, recordemos el vínculo que se hace aquí entre la psicologización del sujeto y los entendidos legales: se le llama *personalidad desviada* ('deviant personality' en el fragmento 10) a su interioridad, y estos entendidos se comparten, se hablan, colectivamente. La pregunta por el cruce con lo legal debe ser: ¿*desviada de qué?* Esto lo exploraremos en su articulación con los teóricos.

La literatura aborda la subjetividad en el acoso, principalmente, desde la individuación. Vimos, por ejemplo, en Mawdsley y Thirlwall (2018) como las víctimas de acoso sintieron que las intervenciones de terceros se enfocaron en sus casos y no en el ambiente que apoya la cultura que dio lugar al caso, lo cual las hizo sentir frustradas e impotentes, lo cual va a la par con lo dicho en el fragmento 31 respecto al sentimiento de violación de derechos. En este caso de Mawdsley y Thirlwall (2018), las intervenciones no contaban con el poder de afectar las conductas acosadoras, sino solo escuchar a los participantes—lo cual, más allá de proveer un contexto al sentimiento de impotencia, nos retorna a una de las críticas centrales en la categoría de poder: se subestima la importancia de las relaciones de poder y la construcción de autoridad

en el trabajo, y se comete un error en pretender que este poder es adjudicable a un tercero desprovisto de participación en la historia de esas culturas.

Comentan, por otro lado, que la percepción gerencial sobre la querrela es una de pensar al sufriente como demasiado sensible; aquí podemos ver una subjetivación psicológica. Específicamente, señalan que estos canales de intervención, en tanto los recursos son internos y provistos por la propia gerencia, suelen minimizar las acusaciones y, tomando una página de los encuentros de Leymann (1990), asignar el registro de la acusación a las características personales del querellante: ‘problemas’ de sensibilidad e interpretación. Igualmente, reportaron que los participantes se expresaron cínicamente ante los acercamientos de intervención, en tanto sentían que ninguno de los acuerdos procuraba ningún tipo de sustentabilidad, igual que la desigualdad en relaciones de poder hacía de la mediación algo inapropiado. En este sentido, el acoso logra una especie de subjetivación cínica en quien sufre de estas dinámicas en tanto incorpora el saber de que el ambiente laboral no recibe cambios, y que tal es la forma de operar. Incluso, los autores reportan que el valor de la queja en el sujeto suele desvalorizarse en comparación a la de alguien que se percibe como un mayor contribuidor a la organización—lo cual, a su modo, resalta otro supuesto en la subjetividad que debe interiorizarse: *no todo el mundo vale por igual en la escucha*, y que, para lograr el reconocimiento, hay que asumir unas identificaciones.

D’Cruz, Noronha y Lutgen (2018) concuerdan con esta postura, y entienden que lo que se reporta en los casos respecto a la subjetividad de quienes sufren es desvalorizado; esto lo vinculan con el incremento de métricas sobre el comportamiento que se adoptan por la gerencia para identificar al acoso. Solo las experiencias que concuerdan los criterios en los instrumentos se consideran como acoso—y esto debe remontarnos a las temáticas de criterio que hemos discutido aquí y en categorías anteriores, solo que ya como una operacionalización sobre la

subjetividad. Vemos que se recoge algo de cada temática: el semblante de un criterio de exclusión sobre la experiencia al medirla con criterios puestos, presuponer subjetividades y, a su vez, que estas participen de una orientación psicológica o legalista—al suponer las características subjetivas del sufriente y, a su vez, éste asumir un cinismo ante los mecanismos administrativos y jurídicos de resolución.

La literatura crítica no se aleja de estos encuentros. Akella (2016), por un lado, conceptualiza la utilización del acoso como una posible técnica disciplinaria de control—en tanto el efecto de asumir la subjetividad de victimizarse puede crear en el sufriente la necesidad de proteger su imagen mediante el sometimiento de trabajar con mayor intensidad, a modo de recuperar su ‘auto respeto’. Vemos que esto se acopla a lo visto en la literatura respecto a los criterios de ser reconocido por la organización: mediante la *contribución*. En este sentido, se asume otro tipo de subjetividad, ya una más normalizada, más dócil y servil al trabajo. Como hemos visto, Crowley (2013) puntualiza sobre este elemento del control mediante la propia estructura del trabajo en vistas de la individualización: la segmentación del trabajo complejo, la automatización de las herramientas y las tareas, la supervisión directa, las normas en el trabajo y la participación obligatoria; todos estos elementos, de una manera u otra, ejercen un dominio particular sobre el sujeto que obliga y exige su conducta mediante determinadas rutas de actuar. Al segmentar de una manera calculada las formas de relacionarse con otros, las subjetividades que surgen en instancias de acoso son más dirigidas mediante esta tecnología de gerenciar; analizar, estudiar y proponer medidas que examinen el elemento de la cultura se dificultan en gran medida.

Hutchinson y Jackson (2014) continúan esta línea, específicamente en los efectos de la segmentación sobre la subjetividad. Los autores recogen de sus participantes la utilización del

acoso como modo de disciplina, en donde la coyuntura entre poder y subjetividad revela a aquellos que no se conforman a la dominación o que han sido resaltados; el efecto del acoso como disciplina participa aquí como una *inscripción de identidad*. Uno de ellos comenta trabajar en una cultura cuasi militar, donde se siente aislado y su presencia poco valorada; su experiencia de acoso se decora con la distribución de tareas como castigo respecto a conductas previas a la inscripción de identidad. Entiende que, al no responder a la subjetividad del bagaje militar junto a otros compañeros, esta distribución de tareas como castigo, a veces sutil y a veces no tan sutil, la organización expresa cierto sentido de distanciamiento. Lo que nos debe provocar curiosidad es que este distanciamiento se operacionalice mediante el derrumbamiento interno del sujeto— aplicar la técnica a modo de asumir, psicológicamente, unas identificaciones. En cierto modo, y en ese explorar de la subjetividad que están destinados a asumir, los participantes sienten que las medidas para querellar el acoso están diseñadas para que el que reporte se sienta como el culpable. Este elemento de la culpa también nos interesa como otro modo de subjetivación, específicamente otro tipo de psicologización.

Teorizar la subjetividad desde nuestros teóricos no es tarea fácil, y localizarla en el acoso, como lo hemos hablado aquí, tampoco. En parte es porque nuestros teóricos requieren una interpretación al respecto; no hay una expresión directa aquí. Tomemos a Morin (1990) y sus tres principios como ejemplo. Podemos pensar a lo dialógico en la subjetividad como una *inscripción de dualidad*; aquel asumir de identificaciones que hace el sujeto en el acoso—en el entorno de mecanismos que se aseguran de su aprendizaje—también es un tipo de entrada o introducción a situarse futuramente en aquello que le antagoniza. Por la misma moneda, el que se encarga del sujeto en el acoso, al aprovecharse de su ventaja en el campo de fuerzas, se nutre de su sumisión—la cual es necesaria para emplear sus propias funciones (de continuar la línea de

argumentación que hace del acoso un modo gerencial de producción). Presuponer la subjetividad del sujeto e instrumentalizarla en la psicologización es, aquí, la contraparte del acto acosador—ya que es el indicio que apodera el acto (la ‘sensibilidad’ del sujeto), la salida del sujeto al discurso de la cultura del trabajo en tanto psicologizado. En la recepción del acto, *un desajustado*; en la realización del mismo, *parte del grupo*, avalador de los valores informales compartidos, etc. En esa misma línea, pensarlo desde el principio recursivo es extender este procedimiento al orden de la práctica en el transcurrir del tiempo; se hace del sujeto producto-productor. Esto nos debe arrojar luz sobre el uso aparentemente intercambiable del lenguaje respecto al acoso: parece implicarse, tanto en la literatura como en este análisis, que aquellas personas en roles gerenciales asumen *a priori* esta identificación, pero esa no es mi intención. La subjetivación en los casos de acoso funciona tal que una participación colectiva instala los entendidos sobre cómo proceder—y la literatura, en este caso, ha destacado a la gerencia como actores principales en tanto que sostienen una proximidad íntima con los mecanismos organizacionales de producción, se les adjudica cierta autoridad, etc. Pero lo que rescatamos con este principio es que *la gerencia es precisamente un rol*, y quienes componen al mismo, obviamente, *no siempre fueron gerentes*; el acoso, desde esta conceptualización crítica, subsiste bajo unos entendidos de normalización y aprendizaje—la asimilación de un saber. Y es en el nexo de este aprendizaje, de tratar lo que se da en el acoso, un espectro con diferentes intensidades sobre la violencia, que los gerentes pueden pensarse como sujetos que ya han pasado por ese trámite del bucle recursivo: producto-productor y así nuevamente. El acoso, situado en los parámetros operacionales que hemos visto en nuestra discusión, se nutre de un apoyo estructural para dar cuenta de su longevidad: subsiste en la participación, la cultura y el legado. El principio hologramático cumpliría una función de simbolización y representación en

las identificaciones que se juegan en la subjetividad. Algo ya dicho en la categoría del poder, en este principio se juega la construcción de lo buen visto en tanto que la parte asume la presencia del todo, y el todo subsume el contenido de la parte a su propio estrato; podemos pensar en las posturas, las prácticas y las valorizaciones gerenciales—que constituyen una parte del todo en la organización—y cómo estas se recogen a nivel de postura organizacional. La subjetividad recoge este procedimiento y lo inscribe en el cuerpo: la distancia cínica que ocupan los sujetos ante promesas de cambios no es algo exclusivo al empleado-subordinado, sino que es una gramática que se recoge de las interacciones mediadas por un campo de fuerzas llamado poder, que alertan al sujeto sobre lo que significa resistir. Para el sujeto, lo que ese mecanismo gerencial recoge como desviado es lo que la organización entiende como tal, y las respuestas que recibe el sujeto una vez eleva su caso a nivel organizacional se entienden como confirmatorias de los entendidos que recoge a nivel gerencial. Desde aquí, la complejidad nos ayuda a entender la subjetividad y la subjetivación en el acoso como una racionalización de unas pautas que, en la medida en que sucede en una cultura de apoyo, está destinado a repetir.

El psicoanálisis tendrá un acercamiento algo distinto sobre la subjetividad, reteniendo ciertas similitudes. Aquí se contrapone a la subjetividad como un cimiento de lo social, un pozo de historias e intervenciones al interior del cuerpo; por el contrario, el psicoanálisis trabaja a la subjetividad como la división del sujeto para sí (Layton, 2008). Dicho de otro modo, supone que el sujeto está escindido, y que esta escisión es un lugar de conflicto. Es desde aquí que el psicoanálisis entiende a la subjetividad como la experiencia subjetiva que no puede reducirse a la objetividad (Hewitson, 2013). Esto es importante porque destaca una de las contribuciones históricas en el pensamiento freudiano: la *descentralización del sujeto*. La enseñanza de Lacan hará estragos para mantener este punto con vida, a diferencia de la primera generación y segunda

generación de Freudianos. Dice Lacan en su undécimo seminario (1964): “Aquí se sitúa la subjetividad de la que depende la teoría del conocimiento. Toda representación, desde luego, requiere un sujeto, pero ese sujeto nunca es un sujeto puro” (P.229). A lo que apunta Lacan aquí es una advertencia, sobre el peligro de volver a una idea del yo como sustancia luego de la crítica freudiana—como lo hace, en cierto modo, el resto de la psicología con el *cogito* cartesiano, incluyendo a la filosofía. El sujeto, en estos espacios, se ve como una cosa completa—dueña de sus proyectos, afectos, etc. Esto lo destaca tempranamente en el seminario 2 (1954):

Les enseño que Freud descubrió en el hombre el peso y el eje de una subjetividad que supera a la organización individual en tanto que suma de las experiencias individuales, e incluso en tanto que línea del desarrollo individual. Les doy una definición posible de la subjetividad, formulándola sistema organizado de símbolos, que aspiran a abarcar la totalidad de una experiencia, animarla y darle su sentido. (P.68)

La subjetividad en Lacan es, entre muchas cosas, un sostén del sentido que atestigua su paso; más allá de ser longeva, sobrepasa la mera categoría de registro o contenedor de la experiencia. En el seminario 5 (1957), Lacan la coloca en el espacio de la *agudeza*—la cual entiende como un “trazo del espíritu”, “rasgo del espíritu”, una ocurrencia, o el chiste basado en la palabra francesa *esprit* como traducción del alemán *Witz* en Freud, el cual se sostiene como agudeza. Ahora, a diferencia del alemán, el francés *esprit* sostiene toda una gama de significaciones: “espíritu, alma, mente, conciencia, ingenio, inteligencia, gracia, agudeza, ánimo, malicia, picardía, carácter, mentalidad, intención, etc.” (P.21); Lacan prefiere esta ambigüedad. La agudeza aquí apunta a un rasgo o palabra que ilumina una verdad *a-dicta*, no dicha, por el sujeto (Amendolia, 2014). La agudeza es el chiste, pero también puede leerse como el juego de

palabras, la búsqueda por el sentido en ellas, y la facultad para producir tales juegos y búsquedas. Lacan (1957) enlaza la agudeza y la subjetividad de la siguiente forma:

Cuando digo subjetividad, digo que en ninguna parte se puede aprehender el objeto de la agudeza. Incluso aquello que designa más allá de lo que formula, incluso su carácter de alusión esencial, de alusión interna, no alude a nada, salvo a la necesidad del paso de sentido. Y, sin embargo, en esta ausencia total de objeto, a fin de cuentas, hay algo que es el sostén de la agudeza, y es lo más vivido de lo vivido, lo más asumido de lo asumido, esto es lo que la convierte en algo tan subjetivo. (P.104)

Podemos apreciar cierta dificultad por la que recorre Lacan en tratar de nombrar lo todavía no dicho en la subjetividad. La necesidad de hablar sobre la agudeza y su imagen en el chiste nos provee un referente sobre el contorno de la subjetividad—como algo efímero, fugaz y escurridizo, pero siempre presente en la descripción de la vivencia; ¿y qué más emblemático de la vivencia y lo personal que el juego interpretativo del chiste para el sujeto, en tanto se subjetiviza aquella abstracción en cada cual que evoca el humor? La importancia de esta conceptualización sobre la subjetividad es recalcar su *irreductibilidad*. Quizás el ejemplo más articulado de Lacan respecto a esta ambigüedad de la vivencia se nombra en *La instancia de la letra en el inconsciente, o la Razón desde Freud* (1957): “...pienso donde no soy, luego soy donde no pienso...Lo que hay que decir es: no soy, allí donde soy el juguete de mi pensamiento; pienso en lo que soy, allí donde no pienso pensar” (P.484). Este es uno de los muchos estragos que recorre Lacan para recalcar la diferencia entre el yo y la subjetividad en la obra freudiana—donde la vivencia, esa coagulación del ser, se posiciona del lado de la subjetividad. Lacan distanciara el yo del sujeto en decir que el yo corresponde al saber o el creer-saber; es la suma de todos los prejuicios que implica el saber y que arrastramos a nuestra manera (seminario 2, 1954).

Recordemos que parte de la crítica en Lacan respecto al trato de la subjetividad en la psicología, al sustancializar la subjetividad, no es solo una crítica a la pretensión esencialista, sino lo que se hace de ella mediante el ejercicio científico. Asumir el discurso metódico de separar la participación del sujeto en la investigación tiene su vigor aquí, al hacer objeto la *subjetividad en tanto que sustancia* para la aprehensión científica. Lacan (1957) continua este pensamiento al hablar de la subjetivación como un modo de objetivación:

Por el solo hecho de hablar del sujeto, la experiencia se convertiría en algo subjetivo y no científico. Esto es implicar en el término sujeto una noción oportuna a cierto nivel, a saber, que el más acá del objeto -que permite darle su soporte y, por otra parte, está tanto más allá del objeto como detrás de él - nos presentaría una especie de sustancia incognoscible, algo refractario a la objetivación, y para defenderse de ello contarían ustedes con el armamento de su educación, de su formación psicológica. Esto desemboca naturalmente en formas de objeción todavía mucho más vulgares, me refiero a la identificación del término de lo subjetivo con los efectos deformantes del sentimiento en la experiencia de un otro. y ello no sin introducir, por otra parte, no sé qué espejismo transparente que basaría el sujeto en una inmanencia de la conciencia misma, en la cual confían un tanto demasiado rápidamente para resumir el tema del cogito cartesiano. (P.107-108)

Lacan (y, por extensión, Freud) narra este ejercicio como uno fútil en tanto hace de la subjetividad algo inasequible para el amarre científico, apostando a su fugacidad. Lo decía de manera muy temprana en su primer seminario (1953), al entender que la subjetividad era esa estructura que le daba al hombre la idea de comprenderse. Ahora bien, ¿cómo comprender esta aproximación de manera coherente a lo que hemos discutido sobre la subjetividad? Podemos pensar el acercamiento lacaniano sobre la subjetividad como uno centrado en la narración del sujeto. Esto se contrapone a lo que hemos discutido hasta al momento en el sentido de que hemos visto a la subjetividad desde el aspecto de subjetivación, aunque esto no necesariamente es el

caso desde la complejidad. Temáticamente, nos muestra las formas en que hablar sobre un criterio de experiencia es insostenible respecto al acoso, ya que el sentido de la experiencia, de la vivencia, no puede recogerse mediante una métrica de aspiraciones científicas. Dicho de otro modo, la subjetividad de cada cual *no es replicable*; pretender un cálculo que exija los mismos encuentros para todos como precio de entrada a la categoría de acoso es sólo una invitación a hacer sentido de una medida deshonesta. Por esa vía y como hemos visto anteriormente, el gesto de presuponer comparte una dualidad con el gesto de prescribir—ambos aspectos del binomio poder-saber; en este andamiaje, presuponer una subjetividad es, al mismo tiempo, la construcción de una subjetividad, un modo de subjetivar al otro. En el contexto de esta categoría, estos modos se han recogido en una expresión psicológica y una expresión legal, lo cual discursivamente, nos debe parecer interesante. Hay, propiamente dicho, unos entendidos sobre la locura en fragmentos como el 10, el 31 y el 32; el sujeto se hace objeto de una lógica sobre la normalidad al ser inscrito en una narrativa que antagoniza la misma. Su vivencia es hablada por él desde los mecanismos laborales. La subjetividad lacaniana, en tanto que sistema de símbolos que intenta abarcar la totalidad de una experiencia, no le extraña asumir las sistematizaciones al extranjero del sujeto y hacerlas suyas; la distinción sujeto y objeto, a la luz de un filtro de la complejidad, no significará mucho en este espacio ya que el hacerse-objeto de la objetivación será la maquinaria para la subjetivación, aunque siempre realizada sobre un sujeto.

El otro concepto proveniente del psicoanálisis que nos ayuda a situar la subjetividad en el concepto de acoso es el discurso capitalista. Como hemos discutido anteriormente, el discurso capitalista pretende suplir la falta en ser inscrita en el sujeto desde su entrada al mundo; su particularidad al resto de los discursos lacanianos es que no es un discurso barrado—entiéndase, se pretende un acceso a la verdad de un discurso sin la intervención social (Soler, 2000). Se

despoja del lazo social, pretendiendo encontrar en el *gadget* un alivio, sólo que esta satisfacción no es duradera y la búsqueda por otros gadgets tomara un rumbo acelerado. La entrada del discurso capitalista a nuestro esquema se da en lo que hemos dicho sobre la individuación junto a las estrategias de acoplo, el cinismo, y los controles en el trabajo—en las formas de segmentación, automatización y otros. De la individuación hemos dicho que la literatura la trabaja como ese efecto de la organización de los espacios mediante la especialización de las tareas y el control sobre los canales y las respuestas para trabajar casos de acoso (Mawdsley & Thirlwall, 2018; Crowley, 2013). Esto puede retomarse en el discurso capitalista como condiciones materiales para la emergencia de un sujeto individualista, o en el trabajo de Soler (2000), un sujeto *narcinista*. Con ello conjuga los términos narcisismo y cinismo, en vistas de describir un sujeto totalmente tendido hacia sí mismo—cuyo norte se traza en el éxito personal, su promoción personal, etc. Podemos apreciar aquí una coyuntura subsiguiente con el cinismo; Soler no refiere aquí a un cinismo tradicional de subversión, sino un cinismo por carencia. Podríamos interpretarlo como una subjetividad desconectada de la seriedad en la acción—una fe removida. En el discurso capitalista como discurso constitutivo del narcinismo, se pretende a un sujeto que puede valerse su merced sin la necesidad del otro; es un discurso sin lazo social. Es importante observar que la intencionalidad de este discurso, la manera en que se habita, se localiza en el sujeto; es decir, no se está hablando estrictamente de una subjetividad impuesta por un proceso (aunque hay espacio para eso, y, en última instancia, las subjetividades se constituyen en los campos sociales), sino sobre como *comporta* el sujeto dicha subjetividad. Este efecto del discurso capitalista, esta subjetividad, estriba en la utilidad de los gadgets como objetos que absorben el deseo del sujeto—bajo la ilusoria pretensión de proveer lo que este *desea*; recordemos que, en el psicoanálisis, el deseo del sujeto *es el deseo del Otro*, esa gran alteridad

que no puede asimilar por la identificación y cuya adquisición de su deseo es imposible (Evans, 1996).

Al decir que el discurso capitalista elimina el lazo social, decimos que pretende saciar el deseo del sujeto, su adquisición, mediante la obtención del *objeto a*—el objeto causa de su deseo (Braunstein, 2014). A lo que apunta esta conceptualización del deseo es que, si extrapolamos su operacionalización al lugar del trabajo, tendríamos una pista sobre como el discurso capitalista puede hablarse como una subjetivación relevante en los casos de acoso. Es decir, si como respuesta a su caso de acoso el sujeto sitúa al deseo del Otro en el espacio laboral—en las tareas, las técnicas de acoplo, etc.— el sujeto podría entender su salida del acoso en la realización de estos mecanismos laborales que, en la lógica de este discurso funcionan como gadgets, los cuales también se sitúan como *falsos objetos a* (Soler, 2000). Braunstein (2014) les llamará a estos objetos *servomecanismos*, los cuales tendrán una relación con los dispositivos. Braunstein (2014) define a los servomecanismos como instrumentos u objetos técnicos “que nos sirven para conducir nuestras vidas en la medida en que obedecemos su programación (*pro-grama*: lo escrito de antemano).” (P.21-22). Ve en ellos una prótesis de la inteligencia, en cierto modo; de más está decir que sus ejemplos más fértiles se dan en la tecnología, las computadoras, etc. Braunstein (2014) les contrapone los servomecanismos a los dispositivos; no son lo mismo, sino que los dispositivos constituyen un segundo nivel de efectuación posterior a los servomecanismos. Los servomecanismos interactúan en la coagulación de poder que se hace inteligible en el dispositivo; el dispositivo, entiéndase, organiza el uso de estos aparatos al servicio del poder. Tanto los servomecanismos como los dispositivos se integran en un tercer nivel, aquel del discurso; en tanto que una perspectiva psicoanalítica, Braunstein (2014) apunta esta integración a los cuatro discursos lacanianos, pero yo tomare distancia de este juicio al

centrarme en el discurso capitalista—el cual, entiende, es solo una modificación del discurso universitario.

Ahora bien, al retomar nuestra propuesta para este discurso, podríamos asumir que los servomecanismos cumplen aquí una función de promesa para el sujeto enredado en el discurso capitalista, en tanto el deseo del Otro—deseo que el sujeto desea—se interpreta en la exigencia gerencial de cumplir con la ordenanza, con la tarea. En la complejidad del acoso como lógica gerencial expresa en los mandatos, el sujeto puede asumir esta interpretación del deseo del Otro donde el cumplimiento de la tarea, sus herramientas e instrumentos se operacionalizan como servomecanismos—los cuales solo hacen sentido en la red de dominio y control empleada en la vigilancia, el control y el orden que se efectúan en el acoso. El acoso, en este sentido, se asemeja a un dispositivo. Lo que trae a coalición el nivel discursivo en la subjetividad narcisista se da en las técnicas de acoso específicas a nuestro inicio, donde la individualización del sujeto en el manejo de casos y su aislación mediante la organización procedural del trabajo producen lo que podríamos llamar un efecto de conservación. Recordemos que ingresar en un espacio laboral es, en cierto modo, acoplarse a unos entendidos singulares a ese contexto mediante un cálculo o ajuste sobre los entendidos del sujeto. Pudiéramos suponer que es de esperarse, o anhelarse, la intervención de un tercero ante escenarios de justicia o violencia; pero ¿qué sucede cuando esa intervención no se presenta? Decae la esperanza, la seriedad o la fe en esta expectativa; de esta manera podemos hablar sobre el cinismo como una distancia psicológica sobre lo situado. Al sujeto estar situado en un escenario que obstaculiza el acceso a respuestas colectivas o intervenciones de terceros, la lógica gerencial del acoso como dispositivo hace del sujeto un agente servil que asume su individualización—que, a su vez, recoge el deseo de ese Otro como el suyo en la realización de las labores, las cuales operacionaliza como servomecanismos. Al

inscribirse en este procedimiento en vistas de satisfacer la exigencia del Otro dada la ausencia de intervenciones, el sujeto hace de su propia protección un norte y su única prioridad—y el afuera de esta preocupación, un no-valor. Narcisismo, por un lado, y cinismo por el otro. En tanto el sujeto se identifica cada vez más con este deseo del Otro y opera bajo la creencia de la posibilidad de su obtención, asume la confluencia del narcisismo y, a su vez, asume el discurso que permite su integración al mecanismo-administrativo-gerencial; esto no nos debe parecer del todo abstracto, ya que la literatura señala, después de todo, aquella distancia que vemos en el cinismo por parte de los controles gerenciales y administrativos ante los casos (Mawdsley y Thirlwall, 2018). En ese sentido, no es solo un cinismo aprendido sino *un cinismo distribuido* que se toma como un criterio de conducta: se opera de una forma específica y no hay cambios a ella, por lo cual se debe abandonar la expectativa del cambio—pero otros deben hacerlo también. En cierta manera, esto nos permite pensar no solo al sujeto que es objeto de acoso, sino al sujeto que asume las subjetividades atadas a la operación gerencial. Esta posible propuesta de una subjetividad que emerge en el acoso me parece útil para pensar no solo la entrada del sujeto a unos entendidos de control, sino su eventual participación en los mismos. Temáticamente, no hay diferencias a lo ya dicho anteriormente sobre la subjetividad desde Lacan. Solo le añadiría lo siguiente: hablar sobre criterios de experiencia de acoso que obstaculizan la resolución de un caso—en tanto solo se atiende desde las condiciones del sujeto que reclama y no el escenario—es proveer las condiciones iniciales del cinismo en el sujeto. Los otros encuentros temáticos no se separan de este efecto, en tanto presuponer la subjetividad de un sujeto, articularla por él en ambas salidas psicológicas y legales, también constituye una individualización. Aquel principio recursivo de la complejidad no puede ser olvidado aquí, ya que no solamente se habla sobre un

sujeto que se efectúa, sino también un sujeto-productor de relaciones de poder que constituirán a otros sujetos—un saber del control sobre los cuerpos.

A pesar de estos aportes de la complejidad y el psicoanálisis sobre la subjetividad, no son lo suficientemente explícitos de una complicidad entre el poder y el saber para hablar sobre la misma. Por ello, al igual que con el poder, insistiré principalmente en la perspectiva foucaultiana sobre la subjetividad, para efectos de coherencia con el resto de las categorías. Foucault, más allá del poder, lo que interesa es investigar los modos históricos de subjetivación sobre el cuerpo; dice en *El sujeto y el poder* (1982): “Mi objetivo, por el contrario, ha consistido en crear una historia de los diferentes modos de subjetivación del ser humano en nuestra cultura” (P.3). Para Foucault, la subjetivación es una objetivación del sujeto—formas de hacer sujeto; “me he ocupado...de tres modos de objetivación que transforman a los seres humanos en sujeto” (P.3). El primer modo de objetivación por el que se enfoca en modos de investigación que aspiran a un estatus científico, en la objetivación del sujeto hablante de la gramática, por ejemplo. El segundo modo se centra en la objetivación del sujeto en las prácticas divisorias, en las que entiende que el sujeto está dividido en su interior o dividido de los otros; aquí piensa en los discursos de los buenos y los malos, los locos y los sanos, etc. Es un modo centrado en las relaciones de poder y, en consecuencia, el que nos interesa investigar. El tercer modo, y el último en el que se enfocó, trata sobre los modos en los que el ser humano se convierte en sí mismo o de sí mismo en sujeto. Por sujeto, Foucault (1984) entiende una forma; dirá en *La ética del cuidado de sí como práctica de la libertad* que el sujeto “No es una sustancia. Es una forma, y esta forma no es sobre todo idéntica a sí misma” (P.123), en tanto que uno no sostiene las mismas relaciones consigo mismo que con los otros, mucho menos en un escenario político o un escenario sexual. Por ello Foucault

entiende al sujeto no como una instancia de fundación, sino como efecto de una constitución (Castro, 2004).

Este segundo modo de objetivación es lo que veremos en la disciplina, el dispositivo y el discurso. Ya hemos discutido estas formas de objetivación anteriormente (principalmente sobre el discurso), así que las retomare específicamente para hablar sobre su relación con el cuerpo. Foucault trabaja la coyuntura de estos tres términos con mucho detalle en *Vigilar y Castigar* (1975), y trabaja a la disciplina como un modo de individualizar al sujeto, individualizar los cuerpos—lo cual, como hemos visto, constituye algo necesario en la literatura de acoso para posibilitar su eficacia a los ojos de las lógicas gerenciales. Dice Foucault sobre la disciplina:

El momento histórico de las disciplinas es el momento en el que nace un arte del cuerpo humano que no tiende únicamente al aumento de sus habilidades, ni tampoco a hacer más pesada su sujeción, sino a formación de un vínculo que, en el mismo mecanismo, lo hace tanto más obediente cuanto más útil, y viceversa...El cuerpo humano entra en un mecanismo de poder que lo explora, lo desarticula y lo recompone. Una “anatomía política”, que es asimismo una “mecánica del poder”, está naciendo; define como se puede apresar el cuerpo de los demás, no simplemente para que ellos hagan lo que se desea, sino para que operen como se quiere, con las técnicas, según la rapidez y la eficacia que se les determina. La disciplina fabrica así cuerpos sometidos y ejercitados, cuerpos “dóciles”. La disciplina aumenta las fuerzas del cuerpo (en términos de utilidad económica) y disminuye esas mismas fuerzas (en términos de obediencia política). En una palabra: disocia el poder del cuerpo; por una parte, hace de este poder una “aptitud”, una “capacidad” que trata de aumentar, y cambia por otra parte la energía, la potencia que de ello podría resultar, y la convierte en una relación de sujeción estricta. (P.160)

Foucault trabaja a la disciplina como una “anatomía política del detalle” (P.161) en la cual el control que se ejerce sobre un determinado campo es minucioso y a escalas, socialmente hablando, moleculares. Desde el poder, discutimos a la disciplina como una fórmula general de dominación, como una metodología que garantiza la sujeción constante de sus fuerzas e impone

una relación de docilidad-utilidad; coacciona, interdice y obliga—entre estos términos habita el cuerpo en la disciplina. En términos temáticos con el texto de Leymann (1990), esta relación será algo que vemos reflejado en la literatura. Hablar sobre criterios como en el fragmento 3 (“People hardly ever suffer from degrees of mobbing—either one is a victim or one is not”) que excluyen los espectros de violencia y las complejidades implícitas en actos de agresión o control puede no ser evidente en el texto, pero al inspeccionar la literatura (D’Cruz, Noronha & Sandvik, 2018; Mawdsley & Thirlwall, 2018), vemos como se utiliza esta medida específicamente para delimitar la entrada del sujeto a una categoría de documentación, mientras que—subsecuentemente en otros fragmentos como el 10—se operacionaliza una subjetivación psicológica como control sobre el saber del sujeto y la calidad de verdad sobre su discurso. En este sentido, el criterio no es el único obstáculo en el reconocimiento del acoso sobre el sujeto, sino la simultaneidad con la que se le impone una subjetividad estigmatizada o poco creíble al sujeto. Veremos luego, sin embargo, que son estos tipos de subjetivación los que individualizan al sujeto en este esquema disciplinario.

Foucault entiende que las disciplinas marcaran un giro subversivo sobre lo que pensamos sobre la individualización—donde el individuo por excelencia de la sociedad feudal era aquel que ejerce el poder pero que, en la sociedad disciplinaria, se invierte hacia aquellos sobre los cuales se ejerce el poder mediante la vigilancia y el examen (Castro, 2004). Aquí no hay oposición al poder, y que la individualidad, como la identidad obligatoria que el sujeto asume, es el efecto y el instrumento de la disciplina. Foucault (1975) dirá que la disciplina se encarga, en ese sentido, de fabricar individuos; se explica de la siguiente forma:

...es la técnica específica de un poder que toma a los individuos a la vez como objeto y como instrumentos de su ejercicio. No es un poder triunfante que a partir de su propio exceso pueda fiarse de su superpotencia;

es un poder modesto, suspicaz, que funciona según el modelo de una economía calculada pero permanente.
(P.199)

El cálculo de las prácticas es la clave de las disciplinas; se trata de encausar, “enderezar conductas” (P.199), no reducirlas, extinguirlas o retirarlas—todo en vistas de multiplicar sus fuerzas para fines particulares. Con esto se introduce una condición interesante en nuestra teorización para considerar al acoso como un mecanismo gerencial-disciplinario: *supone un límite*, y que éste se utilice en función de multiplicar e intensificar la producción. A partir de este control, Foucault entiende que la disciplina fabrica una individualidad que está dotada de cuatro características: es celular (situada en una distribución espacial), es orgánica (sus actividades están cifradas), es genética (su temporalidad es una de acumulaciones) y combinatoria (sus fuerzas están compuestas). Para llegar estas, la misma cuenta con una serie de técnicas: construye cuadros vivientes, prescribe maniobras, impone ejercicios y dispone de tácticas—“[el] arte construir con los cuerpos localizados, las actividades codificadas y las aptitudes formadas, aparatos donde el producto de las fuerzas diversas se encuentra aumentado por su combinación calculada...” (P.195). Examinaremos cada uno de estos aspectos de la disciplina para luego ver las condiciones de generación de individuos mediante los instrumentos disciplinarios, los cuales trataré de pensar como dispositivos. Advertiré que me tomare la libertad de teorizar, contrapuntear y expresarme en esta sección sobre la subjetividad, el acoso y la estructura del trabajo desde mi lectura del texto de Foucault.

Foucault entiende que la disciplina procede mediante la distribución de individuos en el espacio, lo cual se vale primeramente de técnicas de clausura—entiéndase, se especifica un lugar heterogéneo a todos los demás y cerrado sobre sí mismo, protegido de la monotonía disciplinaria. Piensa principalmente en los conventos, los cuarteles, los colegios; en el trabajo, la fábrica, se

asimila a esto. Por ello podemos pensar, tomando un poco de distancia, los escenarios corporativos, los cubículos, etc., que constituyen la distinción entre el espacio de sometimiento para el individuo y el resto del espacio laboral. Esto constituye un segundo paso de técnicas de división de zonas que se acopla a la clausura. Esta evita las distribuciones por grupos y descompone las implantaciones colectivas; podemos pensar en lo dicho sobre la lectura de Crowley (2013), donde hay segmentación de espacios, automatización de tareas, etc. Pienso nuevamente en el cubículo como una intersección entre ambos, pero también la oficina del recurso que atiende casos, el administrador, etc. Tercero a esto son los emplazamientos funcionales que sirven para codificar espacios de uso, lugares determinados para responder no solo a “la necesidad de vigilar, de romper comunicaciones peligrosas, sino también de crear un espacio útil” (Foucault, 1975; P.167). Foucault aquí piensa en los hospitales, pero a nuestros fines podemos pensar en los espacios de vigilancia tecnológica dentro de la organización, en los que los sujetos pasan por una lógica de identificación, el documento y el archivo. También pudiéramos decir que las oficinas administrativas cumplen un rol trenzado de estas técnicas. Cuarto a esto será el trato de los elementos de la disciplina como intercambiables, ya que cada uno se define por el lugar que ocupa en una serie y por la distancia que lo separa de los otros. Aquí Foucault está pensando en el rango, en las clasificaciones—fructíferas en la producción de rivalidades y la competencia entre los sujetos. Piensa en las clases, en las clasificaciones efectuadas bajo la forma de torneos y los enfrentamientos; los resultados de estos encuentros codifican a los sujetos en localizaciones específicas. Con esta imagen, Foucault entiende que la disciplina, “al asignar lugares individuales, ha hecho posible el control de cada cual y el trabajo simultáneo de todos. Ha organizado una nueva economía del tiempo de aprendizaje. Ha hecho funcionar el espacio escolar como una máquina de aprender, pero también de vigilar, de

jerarquizar” (P.170). La competencia como cimiento para esta división nos ubica también en sus posibles efectos—entre ellos, la emergencia de conductas acosadoras entre empleados que luchan entre sí para congraciarse en los favores administrativos, los bonos, los aumentos y las promociones. Foucault piensa que tipo de individualidad celular le acompaña la técnica del cuadro viviente—la transformación de multitudes confusas, “inútiles o peligrosas en multiplicidades ordenadas” (P.172); piensa en el ejército como ejemplo. El cuadro, a fin de cuentas, busca tratar a la multiplicidad por sí misma, distribuirla y obtener de ella el mayor número de efectos posibles. Esto localiza al sujeto de la individualidad-celular en el eje entre lo múltiple con lo singular—lo acopla, lo une. Con ello podemos pensar en la discusión sobre el principio hologramático, y, a su vez, pensar el tema del criterio. El reconocimiento que se busca en el criterio puede pensarse como indicativo de cierta ciudadanía organizacional, al igual que la propia existencia del mismo señala esto: *para que tu comunidad reconozca tu llamado, debe cumplir con lo siguiente*. El satisfacer la exigencia del criterio para la organización es, en cierto modo, verse en el sujeto que busca justicia por su perjuicio; éste cumple con los entendidos compartidos y que, por una apariencia soberana, *representa* los entendidos del colectivo sobre el acoso. Encargarse del sujeto, en contrapartida, es *auto encargarse* en tanto éste media en un particular la expresión del colectivo.

Foucault (1975) habla sobre el control de la actividad como la segunda característica de la individualidad disciplinaria, la cual nombra formalmente como una individualidad-orgánica—un segundo paso a la individualidad-celular. La piensa, en primer lugar, desde el empleo del tiempo. Aquí se destacan varios procedimientos cuando se habla de emplear el tiempo—principalmente, establecer ritmos, obligar a ocupaciones determinadas y regular los ciclos de repetición. Podemos pensar en la propia estructura del trabajo con sus labores; el elemento del

acoso como operación gerencial puede inscribirse sobre esta lógica, posiblemente, como una aceleración del ritmo (o deceleración), añadir ocupaciones al listado de obligaciones y modificar los ciclos de repetición. Foucault compara el rigor del tiempo industrial con el ritmo religioso—ha heredado su legado: “Todas las personas, al llegar por la mañana a su lugar, antes de trabajar comenzarán por lavarse las manos, ofrecerán a Dios su trabajo, harán el signo de la cruz y se pondrán a trabajar” (P.173). Aquí se destaca el elemento de la rutina. Pudiéramos extrapolar que, en un caso de acoso, en su coyuntura con la labor, el sujeto debe someterse a algún ritual rutinario que simbolice su inscripción a la autoridad del otro. Hay espacio para argumentar que este ejemplo propone e implica una doble perspectiva sobre el poder, ya que estamos discutiendo una faceta del poder disciplinario pero nuestro ejemplo anterior obedece a una lógica del poder soberano. Mi distancia aquí será considerar que la experiencia del poder en el sujeto, en tanto esta lanzado a una materialidad de enfrentar a otro que ocupa una distancia de recursos sobre las cuales puede expresarse con mayor efectividad e impunidad que él, percibe al poder como una impresión soberana—a pesar de que, desde la comodidad de nuestro análisis, este inscrito en una situación de poder disciplinario. Dicho de otro modo, ambas nociones de poder podrían estar separadas por el ojo de su observación: el análisis dirá disciplinario, pero quien percibe el acto podría expresarlo como un asunto soberano. La obligación como semblante de esa percepción soberana del poder también juega un rol aquí; la formalidad de la jerarquía gerencial, acompañada por los supuestos precisamente soberanos del poder, el control y la autoridad, se nutren de la coyuntura subjetiva y de saber para operar. Queda fuera por completo la respuesta ‘aparentemente’ sensata sobre el contrato o la relación contractual—el artificio del servicio y suponer cierto control sobre el intercambio laboral que el sujeto provee por el salario. El imaginario de autoridad se sobrepone al imaginario del contrato; la experiencia del poder, su

percepción, en este contexto es soberana— aunque los mecanismos por los que opera son disciplinarios. En la misma onda de nuestros temas, se presupone una subjetividad a asumir en la relación contractual como subordinado (implícito en la palabra, *subordinación*) en la psicologización del sujeto cuando se le tacha de sensible: hay un reconocimiento en esta sentencia de sobre medida al acto, pero *no negación al mismo*. La sensibilidad aquí puede pensarse como *resistencia* al mandato, a la obligación a la ocupación— la exigencia de quien expresa autoridad. Regular las repeticiones como tercer procedimiento también nos abre la puerta para pensar el acoso. Aquí Foucault entiende que hay una urgencia de fiscalizar el tiempo pagado, que ocupa una medición; se espera un tiempo “sin impureza ni defecto, un tiempo de buena calidad, a lo largo del cual el cuerpo este aplicado a su ejercicio” (P.175). Entiende que la exactitud y la aplicación junto a la regularidad son las virtudes fundamentales del tiempo disciplinario. Esto nos ata directamente con el segundo elemento del control de las actividades, el cual se enfoca en la elaboración temporal del acto. Dice Foucault:

El acto queda descompuesto en sus elementos; la posición del cuerpo, de los miembros, de las articulaciones está definida; a cada movimiento se le asignan una dirección, una amplitud, una duración; su orden de sucesión esta prescrito. El tiempo penetra el cuerpo y, con él, todos los controles minuciosos del poder. (P.176)

Podemos pensar en coyuntura el acto y la repetición. La rutina es la evidencia del tiempo que penetra en el cuerpo; hace servil al sujeto a las fuerzas del automatismo (podemos recordar aquí a los servomecanismos de Brausteín y Lacan). En ese sentido, el señalamiento de las automatizaciones de las tareas y la segmentación del trabajo por parte de la literatura crean una subjetividad, la cual propongo desde esta lectura. La integración a los instrumentos tecnológicos implica un corte determinado; su límite es el propio contorno del instrumento: un botón aquí, una palanca allá. Proveen operaciones muy directas en tanto pensamos, por ejemplo, una línea de

ensamblaje en una fábrica—donde en un centro de llamadas para el servicio al cliente, el proceso de atender llamadas requiere un procedimiento estandarizado con el teléfono, la computadora y los algoritmos del software específico, protocolos de procedimiento, etc. El elemento subjetivo interviene cuando estas herramientas o instrumentos se apoderan totalmente de la acción del sujeto; la automatización de la tarea no implica, necesariamente, una aplicación sobre el procedimiento, sino que también extiende el dominio de su efecto sobre el sujeto *en tanto éste no opera fuera del dominio de la herramienta*. El sujeto, en este sentido, se hace parte del objeto en tanto que instrumento—pero esto solo se efectúa en un campo de temporalidad. El solapamiento entre el sujeto y la herramienta no ocurre al azar, sino en un cálculo cronológico de eficacia y rapidez. La memoria del cuerpo, la rutina, *hace* por el sujeto. Aquí podemos introducir tanto el tercer como el cuarto elemento del control sobre las actividades: la correlación del cuerpo y del gesto y la articulación cuerpo-objeto, respectivamente. Ya hemos dicho algo de ambas; centrar al cuerpo con la operación de las herramientas, donde su operación inscribe al cuerpo dentro de la propia expresión de la herramienta. La herramienta por si sola no es nada, pero en su acción por el cuerpo, es *completada*. Foucault lo entiende como la borradura de inutilidad en el tercer elemento: “En el buen empleo del cuerpo, que permite un buen empleo del tiempo, nada debe permanecer ocioso o inútil, todo debe estar llamado a formar el soporte del acto requerido. Un cuerpo bien disciplinado forma el contexto operatorio del menor gesto” (P.176). Esto último es importante, pues rescata lo que hemos dicho de otra manera: la herramienta como herramienta solo puede darse en el contexto del cuerpo disciplinado. Ejemplos específicos del gesto puede verse en el protocolo de como posicionar al cuerpo para operar cierta maquinaria, o incluso a nivel más complejo, como sonreírle a un cliente. La ineficacia puede leerse al ojo de los mecanismos correctores, nuevamente, como resistencia. Conectando con el cuarto elemento,

nuevamente se recoge nuestra discusión: “La disciplina define cada una de las relaciones que el cuerpo debe mantener con el objeto que manipula” (P.177). El acercamiento del cuerpo a la herramienta, en ese sentido, no es algo que el sujeto ‘decide’ (aunque sabemos que el cuerpo opera más allá de la razón), sino, más bien, es intercedido por las sutilezas del protocolo, la obligación y la métrica temporal. La mirada-administrativa-gerencial será la operadora de este conjunto; su posible expresión en el acoso como modificación a esta *forma* de subjetivación se verá en los cambios, las diferencias en los contextos que podríamos considerar como estandarizados y generalizados. Se busca el *ajuste personal*; aquí toda nuestra discusión anterior toma primera plana de forma simultánea. La subjetivación es también un fenómeno del ojo, donde éste diseña y colorea el contorno de ese cuerpo, puesto para hacer del instrumento una operación estandarizada, pero de sutiles diferencias, individualizada. Foucault retoma el cuarto elemento de la siguiente manera:

Aquí tenemos un ejemplo de lo que podría llamarse el cifrado instrumental del cuerpo. Consiste en una descomposición del gesto global en dos series paralelas: la de los elementos del cuerpo que hay que poner en juego (mano derecha, mano izquierda, diferentes dedos de la mano, rodilla, ojo, codo etcétera), y la de los elementos del objeto que se manipula (cañón, muesca, gatillo, tornillo, etcétera); después pone en correlación a los unos con los otros según cierto número de gestos simples (apoyar, doblar); finalmente, fija la serie canónica en la que cada una de estas correlaciones ocupa un lugar determinado. A esta sintaxis obligada es a lo que los teóricos militares del siglo XVIII llamaban la "maniobra". La receta tradicional se sustituye por prescripciones explícitas y coactivas. El poder viene a deslizarse sobre toda la superficie de contacto entre el cuerpo y el objeto que manipula; los amarra el uno al otro. Constituye un complejo cuerpo-arma, cuerpo-instrumento, cuerpo-máquina. (P.178)

Debemos reconocer aquí a la prescripción como aquella técnica de la categoría del saber que interpela sus usos. En aquella pretensión del deber hacer se encuentra la rejilla del instrumento, ya que asumir las instrucciones de la prescripción también supone un saber. Ese

‘deslice sobre la superficie del cuerpo’ no es, en ese sentido, solo una formalidad del ojo, sino una elaboración del discurso: el sujeto está atravesado por el tiempo y la mirada, pero también lo está respecto a la palabra. La palabra contornea las operaciones del sujeto. Dirá Foucault que la reglamentación impuesta por el poder es, al mismo tiempo, “la ley de construcción de la operación” (P.178). Esto es importante, pues en la ley—y en operar ante los entendidos de la misma (o lo que se cree que se sabe de ella)—está el encuadre para el sujeto. La reglamentación, la regla, en tanto se ejerce la operación cuerpo-instrumento o cuerpo-máquina, se vuelve el horizonte de la operación para el sujeto—el trasfondo que subyace la percepción de los objetos, los instrumentos. Toda modificación sobre este entorno cuidadosamente calculado, de considerar su intersección con un posible acoso, solo puede estar dirigido hacia la búsqueda de operar con mayor eficacia. El quinto elemento del control de la actividad se centra en la utilización exhaustiva, y recoge nuestra discusión con mucha claridad:

El principio que subyace al empleo del tiempo en su forma tradicional era esencialmente negativo; principio de no ociosidad: está prohibido perder un tiempo contado por Dios y pagado por los hombres; el empleo del tiempo debía conjurar el peligro de derrocharlo, falta moral y falta de honradez económica. En cuanto a la disciplina, procura una economía positiva; plantea el principio de una utilización del tiempo teóricamente siempre creciente: agotamiento más que empleo; se trata de extraer, del tiempo, cada vez más instantes disponibles y, de cada instante, cada vez más fuerzas útiles. Lo cual significa que hay que tratar de intensificar el uso del menor instante, como si el tiempo, en su mismo fraccionamiento, fuera inagotable; o como si, al menos, por una disposición interna cada vez más detallada, pudiera tenderse hacia un punto ideal en el que la máxima rapidez se una con la máxima eficacia. (P.178-179)

Una posible impresión sobre este punto puede ser sus implicaciones sobre el capitalismo y, por extensión, el discurso capitalista. El precio de admisión para una satisfacción que nazca del servomecanismo es la docilidad del cuerpo: no tiene que hacer mucho, pues el

servomecanismo hace por él. La dificultad con lo exhaustivo en el uso es que se maneja todo el detalle de la docilidad que se inscribe; el sujeto se queda sin espacio de expresión fuera de la lógica operacional, pues debe rendir cuentas sobre cada acto. Drenar al sujeto de su valor en tanto fusión con la herramienta (individuo-herramienta, individuo-maquina) es ya, de por sí, una de las operaciones de la lógica del capital; la intensidad y el grado de la explotación son ajustados a modo de a temperar al sujeto. El imaginario de la sensibilidad ante el acoso es lo que nos dará, irónicamente, una pista sobre cómo puede interpretarse ésta como resistencia: la recepción a la explotación por parte del sujeto. Es importante ver que la explotación aquí no le acompaña la imagen del esclavo necesariamente, donde hay una violencia que acapara la vista; aquí los mecanismos, el control de la actividad, consiste en la programación y la regla, ambas maniobras y cuadros que calcan y distribuyen al sujeto en un espacio determinado. El sentido de explotación como posibilidad de acoso aquí se esconde en los pequeños ajustes sobre estos aspectos, que hacen de una medida original de resultados se multiplique bajo controles de eficiencia. Con ello podemos completar la imagen que se hace la individualidad orgánica: un semblante de singularidad, pero atada a una maquinaria, fusionada, de manera que tanto el cuerpo como la herramienta no se entienden en este contexto el uno sin el otro. La subjetivación psicológica puede verse aquí, finalmente, como un efecto de la resistencia del sujeto a los procesos de control que exigen su subordinación.

La tercera característica de la individualización disciplinaria se da en la individualidad genética. Aquí Foucault (1975) se preguntará por la organización de la vida en estos espacios, sumándose a los otros dos modos de individualidad. Piensa, primeramente, que la organización de la vida se da en la división de ciclos vitales en segmentos—sucesivos o paralelos—que deben llegar a un punto de terminación. Trae como ejemplos las escuelas y la formación militar, en

tanto la escuela cuenta con un régimen para estudiantes que poseen nociones desiguales de saber. Aprender y recitar cierto saber les da acceso a otros espacios y rangos (en la lógica de competencia capital), y lo mismo aplica en el ejército; algunos son reclutas y otros veteranos. “...aislar el tiempo de formación y el periodo de la practica; no mezclar la instrucción de los reclutas y el ejercicio de los veteranos...” (P.183). En este sentido, la noción del tiempo incluye un elemento de vivencia y la necesidad de un ordenamiento de ella vs la noción más temprana de control temporal de la actividad; aquí el saber que se exige del sujeto se inscribe en un ritual de aparición. La frecuencia de nociones como criterios y prescripciones guarda su relevancia a estos. Como segundo momento, se exige organizar estos procedimientos con un esquema analítico; esto refiere a una lógica de fines específicos más allá de una repetición de rituales. Foucault aquí piensa en las simulaciones de combate entre los soldados para hacerlos crecer globalmente en habilidad o fuerza; en el trabajo, podríamos pensar los adiestramientos que funcionan como un tipo de educación continua. Aquí específicamente estamos más cercanos en pensar la subjetividad gerencial que la subordinada. Sin embargo, esta práctica de educar en la repetición como modo de inscripción todavía retoma un ángulo subordinado en tanto la vigilancia que exige la evidencia de su saber es más persistente que las vigilancias que sitúan al sujeto gerencial. Como tercer punto, toda terminación de esos procedimientos tiene como mecanismo una prueba que cumple tres funciones: “...indicar si el sujeto ha alcanzado el nivel adecuado, garantizar la conformidad de su aprendizaje con el de los demás y diferenciar los dotes de cada individuo” (P.184). La coyuntura entre esta fase y la categoría del saber es evidente, pero es en igual forma su coyuntura con un discurso sobre el saber. ¿Cuál? No es uno específico, sino contextual: existen unos criterios en este espacio y el sujeto debe estar a su altura de ellos. Si el sujeto ha alineado su deseo con los fines organizacionales, el criterio se le presentara

nuevamente para poder transicionar su subjetividad en el campo relacional del poder—para participar de otras herramientas. Entre la conformidad del saber y la diferenciación se rescata ese eje muy frágil entre lo singular y lo múltiple en el sujeto (recordamos el principio hologramático), ya que la prueba funge como un amortiguador finamente calculado para que la subjetividad que se ejerce sobre el sujeto no apunta a la singularidad sobre la multiplicidad y viceversa. Se reconoce el deseo del sujeto, siempre y cuando participe de los entendidos de la organización—mientras que, a la misma vez, participa en las lógicas de control sobre su actividad. En el éxito de la competencia para los sujetos, retomando lo que discutimos sobre rangos en la primera característica, está el cuarto momento en que se disponen series entre los sujetos—se prescribe a cada uno según su nivel, su antigüedad y su grado, los ejercicios que les conviene realizar. “De manera que”, dice Foucault, “cada individuo se encuentra incluido en una serie temporal que define específicamente su nivel o rango” (P.184). Esto puede verse como un mecanismo de calificación, donde el énfasis no es solo el rango sino el ejercicio simbólico adscrito al mismo: el rango es la culminación de todo un proceso de inscripción. Lo importante del elemento serial es introducir diferencias graduales en los cuerpos; el proceso de inscripción trae consigo repeticiones, pero cada ciclo de repeticiones incorpora diferencias temperamentales. Serializar al sujeto, en ese sentido, quizás será lo más constitutivo de la subjetivación en tanto provee el terreno para el funcionamiento e intercambio de las relaciones de poder; Foucault lo problematiza de la siguiente manera:

La disposición en “serie” de las actividades sucesivas permite que el poder haga toda una fiscalización de la duración: posibilidad de un control detallado y de una intervención puntual (de diferenciación, de corrección, de depuración, de eliminación) en cada momento del tiempo; posibilidad de caracterizar y, por lo tanto, de utilizar a los individuos según el nivel que tienen en las series que recorren; posibilidad de

acumular el tiempo y la actividad, de volver a encontrarlos, totalizados, y utilizables en un resultado último, que es la capacidad final de un individuo (P.186).

Retomando lo comentado sobre una lógica capitalista, aquí Foucault identifica como se recoge la dispersión temporal para sacar provecho de ella y conservar dominio sobre el tiempo. En ese sentido, el poder se articula sobre el tiempo—buscando control sobre el mismo. El efecto de la serialización se logra reconociendo la extensión del tiempo como un gradiente con diferentes capas; el acceso a estas capas del tiempo es mediado por la vivencia/experiencia. En la medida en que los sujetos ocupan acceso a los ciclos de repetición en los grados superiores de la serie, se garantiza cierto control sobre el sujeto en tanto límite: limite a su saber, limite a su acción, etc. Se trata de una temporalidad evolutiva para el sujeto, dividida en diferentes accesos que, a su vez, son medidos en gradaciones y ejercicios. El ejercicio será la técnica específica para hablar sobre este tipo de individualización, en tanto no es igual para todo rango. Dirá Foucault:

El ejercicio es la técnica por la cual se imponen a los cuerpos tareas a la vez repetitivas y diferentes, pero siempre graduadas. Influyendo en el comportamiento en un sentido que disponga hacia un estado terminal, el ejercicio permite una perpetua caracterización del individuo ya sea en relación con ese término, con los demás individuos o con un tipo de trayecto. Así garantiza, en la forma de la continuidad y de la coerción, un crecimiento, una observación, una calificación.

(P.187)

El ejercicio es la marca de la individualidad en la organización, ya que recoge los entendidos de acceso al saber, exigencias por cumplir y las diferencias entre cada cual bajo una práctica. Como dicho anteriormente, esto nos puede dar una clave muy útil de los cambios que experimenta un sujeto al ascender en una organización, ya inscrito en su cultura desde su inicio, junto a las prácticas que, en cierto sentido, lo separan de intenciones colectivas—sin perderse del

todo de lo múltiple. Pensamos, por ejemplo, en las temáticas de coalición desde la categoría del poder. Hay algo recursivo allí si lo pensamos desde la subjetividad, en tanto las subjetividades gerenciales recogen el sentir grupal y lo ejercen, lo cual, en un segundo momento, coagula el sentido del grupo como un patrocinio. El patrocinio puede verse como una técnica del mecanismo gerencial: se repite algunas veces (para avalar las tareas) pero también se impone en tales momentos de recolección (fortalecer el juicio colectivo). Si lo vemos desde la subjetivación psicológica y el carácter de acoso como frecuencia, el ejercicio cumple un rol aquí de repetición; hay coerción hacia un modo de subjetivación, y toda forma de continuidad apunta hacia ella. La individualidad genética, en ese sentido, apunta a esa acumulación de repeticiones—a las capas de la experiencia que, en este caso, esta moldeada por torniquetes y espacios cerrados que podríamos situar bajo el acoso.

La cuarta característica de individualidad disciplinada se da en la composición de fuerzas, una individualidad combinatoria. Foucault (1975) la contrapone con el resto de las características, en tanto representa un paso adicional: “la disciplina no es ya simplemente un arte de distribuir cuerpos, de extraerles tiempo y de acumularlo, sino de componer fuerzas para obtener un aparato eficaz” (P.191) Se trata de construir una maquina cuyo efecto se llevará ‘al máximo por la articulación concertada de las piezas elementales de que está compuesta’ dice justo antes. Lo piensa desde tres puntos. El primero es mirar al cuerpo singular que se convierte en un elemento que puede colocarse, moverse y articularse sobre otros. Ya no se define al cuerpo por su fuerza, sino por el lugar que ocupa, la regularidad con la cual cumple sus desplazamientos, etc. Hay una reducción funcional del cuerpo—pero también se inserta en un conjunto que lo articula, simultáneamente. Foucault aquí piensa en el soldado: su cuerpo ha sido educado para funcionar como una pieza, pero a la misma vez debe funcionar a otro nivel

multisegmentario. Como segundo punto, piensa en las cronologías de la disciplina que combina a estas piezas, a modo de formar un tiempo compuesto; “el tiempo de los unos debe ajustarse al de los otros de manera tal que la cantidad máxima de fuerzas pueda ser extraída de cada cual y combinada en un resultado óptimo” (P.192). Debemos tener presente que todo esto es en vistas de la eficacia; hay un plusvalor escondido en el traslapo de la labor de unos cuando se sincronizan a la labor de otros—y esta coordinación no es posible sin los procesos disciplinarios. Por ello debemos tener el acoso presente como una posibilidad en la coyuntura, en tanto estos traslapos multisegmentarios (más complejos que lo colectivo o la multiplicidad) apuntan a lógicas de explotación no tan directas. Dice Foucault: “No hay un solo momento de la vida en el que no se puedan extraer fuerzas, siempre que se lo sepa diferenciar y combinar con otros” (P.192). En este sentido, los modos de subjetivación son necesarios para lograr una individualidad acoplable y no una esclavitud: se necesita de procesos de diferenciación—capaces de explotar los rincones más ocultos del cuerpo, y no una práctica generalizada sobre la multitud. Como tercer punto, Foucault expone que esta combinación compone una medición cuidadosa de fuerzas que exige un sistema de mando con precisión. Señala que toda la actividad del individuo debe ser ritmada y sostenida por órdenes terminantes—cortas y claras, lo cual multiplica su eficacia:

...la orden no tiene que ser explicada ni aun formulada; es precisa y basta con que provoque el comportamiento deseado. Entre el maestro que impone la disciplina y aquel que esta sometido a él, la relación es de señalación: se trata no de comprender la orden sino de percibir la señal, de reaccionar en seguida, de acuerdo con un código más o menos artificial establecido de antemano. (P.193)

Es mediante estos ejemplos que Foucault habla sobre la táctica como técnica en la composición de fuerzas. La señal en el escenario de la escuela o el ejercito compone un código al

que los cuerpos están cifrados, educados y conectados a responder; en ese sentido, podemos situar a la señal como una táctica; Foucault la define consecuentemente: “la táctica, arte de construir con los cuerpos localizados, las actividades codificadas y las aptitudes formadas, aparatos donde el producto de las fuerzas diversas se encuentra aumentado por su combinación calculada...” (P.195). En este sentido, hay una relación entre el elemento de señal y la respuesta de las segmentaciones. La posibilidad del acoso, en tanto las respuestas no son inmediatas, puede tomarse como represalias por desviar la programación de las labores que garantiza el resultado mas eficaz.

Hasta ahora hemos visto como Foucault puntúa una individualidad en el trabajo, pero que esta no es una individualidad sin más—sino una individualidad disciplinada, producto de varias fuerzas de subjetivación: individualismo celular, orgánico, genético y combinatorio y como los mismos se llegan a través de las técnicas del cuadro, la maniobra, el ejercicio y la táctica. Corresponde en un futuro identificar las especificaciones de estas técnicas en cada caso de acoso de acuerdo a su uso. Esta individualidad disciplinada con sus cuatro características debe pasar por un proceso de generalización, de emergencia, que se ve cifrado en tres instrumentos simples: la vigilancia o inspección jerárquica, la sanción normalizadora y el examen. Para nuestros propósitos, le llamaré a estas técnicas ‘dispositivos’, ya que también remiten a prácticas y coordinación de prácticas. Foucault no les llama así, verá a estos instrumentos más como partícipes del panoptismo, como partes constitutivas del panóptico—el cual si vera como un dispositivo disciplinario. Mi postura al respecto es que el análisis de Foucault está atado a una escala mucho más grande que lo que este trabajo puede abordar, por lo que aquello que funja como dispositivo no tendrá el tamaño ni el impacto que el autor implica en sus obras. Sin embargo, en su entrevista del 1977, si destaca la posibilidad de que un dispositivo pueda ser un

programa de una institución, un elemento que permite asumir u ocultar una práctica, etc. (Rubio, 1978). Debemos asumir esta distancia.

Recordemos brevemente lo que ha dicho Foucault (1977) sobre los dispositivos: a) un conjunto heterogéneo que comprende discursos, instituciones, instalaciones arquitectónicas, decisiones morales, enunciados científicos, proposiciones filosóficas, etc.—pertenecen tanto a lo dicho como a lo no dicho; b) establece la naturaleza de las relaciones que pueden existir entre elementos heterogéneos—puede aparecer como el programa de una institución (lo dicho anteriormente), elemento que justifica u oculta una práctica, o da acceso un campo nuevo de racionalidad; c) una especie de formación que surge en un momento dado como respuesta a una urgencia—es estratégico, en tanto estrategia refiere a la manipulación de relaciones de fuerza para desarrollarlas en una dirección ‘correcta’, bloquearlas, estabilizarlas, utilizarlas, etc. Lo diferencia de la episteme, la cual puede ser un dispositivo del saber, un dispositivo discursivo, mientras que el dispositivo que llevamos trabajando indirectamente es disciplinario—mucho mas general, puede ser discursivo o no discursivo y se enfoca en elementos heterogéneos. Ahora bien, los dispositivos, a resumidas cuentas, se centran en las prácticas: las prácticas epistémicas (discursivas), por un lado, y, por otro, las prácticas materiales que integran a las prácticas del saber discursivo con lo no discursivo (Braunstein, 2014). “Los dispositivos cumplen la función de mostrar como las relaciones de poder llegan a ser las condiciones de posibilidad para la formación y la puesta en práctica política (en las dimensiones táctica y estratégica) de los saberes” (Braunstein, 2014; P.70). Es desde esta lógica que sitúo los instrumentos simples de la vigilancia, la sanción y el examen como dispositivos—en tanto se sitúan desde las condiciones de posibilidad para las prácticas, el acceso a los discursos y controlan los modos de subjetivación del sujeto.

La vigilancia jerárquica pretende ser el campo de visión que supone el ejercicio de la disciplina al dispositivo; el dispositivo coacciona con la mirada. Los aparatos que se constituyen en esta dinámica, que permiten ver, inducen efectos de poder “donde, a cambio, los medios de coerción hacen claramente visibles aquellos sobre los que se aplican” (P. 200). A pesar de que Foucault ve en la vigilancia una práctica que será suplantada, para nosotros es importante extrapolar un poco sobre su uso. Aquí podríamos retomar temas del poder como la invisibilización de las dinámicas; ciertamente es diferente el sentido, ya que estas refieren al ejercicio académico de hipotetizar un escenario sin tomar en cuenta el funcionamiento del poder. ¿Pero acaso esto no trae consigo un elemento de la mirada? El ejercicio del poder específico aquí es obstaculizar eso que se presenta en el escenario, y esto puede ser cualquier medio. Estamos atentos a lo que se trae a la vista y lo que se esconde de ella cuando realizamos este tipo de análisis. El escenario de la visibilidad se puede transponer a los modos de subjetivación—ya que su encauce es, fundamentalmente, un corte sobre cómo algo debe ser. La vigilancia trata de ver sin ser vista; pasa de las lógicas de encierro y clausura por un principio espacial del encaje. Esto podríamos retomar con la organización de los espacios laborales, donde el sujeto queda puesto en el ojo de una mirada sobre la cual no puede dar cuenta (pensemos en las cámaras, pero también en los cubículos que no cubren la vista desde una oficina gerencial). Se trata de que las propias piedras del espacio laboral hagan de los sujetos agentes dóciles y cognoscibles, de crear un poder que asegure el funcionamiento múltiple, automático y anónimo. El rol de la vigilancia se hará indispensable para pensar el funcionamiento del aparato de producción; en la medida que se hace más complejo, se hace necesario “un personal especializado, constantemente presente y distinto de los obreros” (P.204). Este punto es *crítico* para entender la subjetivación gerencial vs la subjetivación obrera: se especializa al individuo disciplinado a modo de asumir una distinción

de especie. Para Foucault ya no se trata de inspecciones externas que se encargan de hacer cumplir a la compañía o a la organización con reglamentaciones, sino de un control interno que corre a lo largo de la producción del trabajo. No se trata solamente sobre la producción, sino:

...que toma cuenta a la actividad de los hombres, su habilidad, su manera de trabajar, su rapidez, su celo, su conducta. Y es también distinta al control domestico del amo, presente al lado de los obreros y de los aprendices, ya que esta se efectúa mediante empleados, vigilantes, controladores y contra maestres. (P. 204)

¿Acaso esto no se asemeja a una definición provisoria sobre la función gerencial? No la veo distante. En la medida en que el escenario laboral se haga más grande y complejo, cuente con más obreros, “las tareas de control se hacen más necesarias y más difíciles” (P. 204). Con ello Foucault entiende que la vigilancia pasa a ser una función definida que está atada al proceso de producción y que debe acompañarlo en toda su producción. Relata como en un caso de estudio, “los empleados, acostumbrados con ellos [los obreros] a una actitud de superioridad y de mando, que realmente es necesaria con la multitud, los tratan duramente o con desprecio; esto hace que esos obreros o bien sean mas caros o no hagan sino pasar por la manufactura” (P. 204). Pone en evidencia, en este sentido, un afecto de distinción entre la función gerencial y la obrera que no se escapa a la posibilidad del acoso si imaginamos los medios que están dispuestos a emplear. Estos agentes de vigilancia, que se especializan desde el interior, se encargan de que “no haya un solo céntimo gastado inútilmente, y que no haya un solo momento del día perdido, su papel será vigilar a los obreros, inspeccionar todos los trabajos, enterar al comité de todos los hechos” (P. 205). Foucault entiende aquí que la vigilancia debe considerarse decisiva en la operación económica, en tanto funge como una pieza interna en el aparato de producción y, a su vez, parte del engranaje del poder disciplinario. Vinculara está internalización de los recursos

para la vigilancia desde los ejemplos escolares: el maestro escoge a los mejores alumnos para serializarlos como oficiales, observadores, instructores, etc. Comenta sobre ellos:

...unos corresponden a cometidos materiales (distribuir la tinta y el papel, dar el sobrante del material a los pobres, leer textos espirituales los días de fiesta, etc.); los otros son del orden de la vigilancia: los “observadores” deben tener en cuenta quien ha abandonado su banco, quien charla, quien no tiene rosario ni libro de horas, quien se comporta mal en la misa... los “admonitores” se encargan de “llevar la cuenta de los que hablan o estudian sus lecciones emitiendo un zumbido, de los que no escriben o juegan”; los “visitantes” investigan en las familias, a los alumnos que no han visitado algún día a clase o que han cometido faltas graves. En cuanto a los “intendentes” vigilan a todos los demás oficiales. Tan solo los “repetidores” desempeñan un papel pedagógico: hacen leer a los alumnos de dos en dos en voz baja. (P. 206)

A Foucault le maravilla este ejemplo por la complejidad de su naturaleza disciplinaria. Lo mira desde tres procedimientos bajo la lógica de una enseñanza mutua: la enseñanza propiamente dicha, la adquisición de conocimientos por el ejercicio mismo de la actividad pedagógica, y finalmente una observación recíproca y jerarquizada que se inscribe “en el corazón de la práctica de enseñanza”: como una relación de vigilancia, definida y regulada—como un mecanismo que le es inherente y multiplica su eficacia. Recordemos que la estructura del trabajo no se aleja de esto, ya que el sujeto entra y pasa por un proceso de educación que llamamos *adiestramiento*, como una cara formal de educación a las prácticas de la organización. Es en la medición al acoplo de este proceso educativo que encontraremos las formas en que el trato hacia los subordinados excede el trato esperado y se abre a posibilidades sutiles de acoso—en tanto también hay roles observadores, admonitores, visitantes, y otros, en el espacio laboral. *Aquella distinción de especie* será particularmente prominente en estas dinámicas el momento que el subordinado muestre resistencia por los canales ‘apropiados’ de querellas. Lo crucial aquí es

entender como la distribución de roles en el mecanismo de vigilancia logra su internalización; recordemos el ejemplo de Foucault: *el maestro escoge sus mejores alumnos*. Es en este énfasis sobre la buena conducta, sobre asumir la subjetividad impuesta, que el sujeto lograra llegar a la experiencia de transición de subordinado al rol gerencial o controles similares.

Es el aspecto de integración de la vigilancia lo que la hace tan efectiva. Si pensamos en el efecto de la invisibilización, incluso desde el registro académico—lejano físicamente de los escenarios laborales—esto nos debe dar una idea sobre lo persuasivo que puede ser. Si se inspecciona desde una noción soberana sobre el poder solamente, es algo fácil de caer en la trampa de individualizar los casos, mirar los criterios, subjetivar a los agentes desde discursos a la medida, etc.—ya que esto es lo que está puesto a la vista. La fortaleza de la vigilancia es que se posiciona sin ser vista, descansa sobre todos los cuerpos y en la propia integración hacia la organización. Foucault insiste en que esto es una operación del orden del poder disciplinario y no el soberano de la siguiente forma:

El poder disciplinario, gracias a ella, se convierte en un sistema “integrado” vinculado desde el interior a la economía y a los fines del dispositivo en que se ejerce. Se organiza también como un poder múltiple, automático y anónimo; porque si es cierto que la vigilancia posa sobre individuos, su funcionamiento es el de un sistema de relaciones de arriba abajo, pero también hasta cierto punto de abajo arriba y lateralmente. Este sistema hace “resistir” al conjunto, y lo atraviesa gravemente por efectos de poder que se apoyan unos sobre otros: vigilantes perpetuamente vigilados. El poder en la vigilancia jerarquizada de las disciplinas no se tiene como se tiene una cosa, no se transfiere como una propiedad; funciona como una maquinaria. Y si es cierto que su organización piramidal le da un “jefe”, es el aparato entero el que produce “poder” y distribuye a los individuos en ese campo permanente y continuo. Lo cual permite al poder disciplinario ser a la vez absolutamente indiscreto, ya que esta por doquier y siempre alerta, no deja en principio

ninguna zona de sombra y controla sin cesar a aquellos mismos que están encargados de controlarlo, y absolutamente “discreto”, ya que funciona permanentemente y en gran medida en silencio. (P. 206-207)

En este sentido, podemos recoger la posibilidad de escenarios donde el acoso es ascendente: una vez se afina el individualismo disciplinario, todos compiten por la buena gracia del amo, por su *deseo*. El medio por el cual lo logran puede especularse; nuestro propósito con este ejercicio es meramente plantear la posibilidad del acoso como un instrumento o mecanismo para lograr ciertos fines—entre ellos, formas de subjetivación. La ‘buena’ conducta solo es conducta que sigue el imaginario del bien en la organización—y *esto puede ser cualquier cosa*, incluso tácticas y técnicas de vigilancia que se aprenden como lo correcto, prácticas de observar, registrar e informar. La claridad entre estos puntos y su proximidad con el acoso quizás sean más convincentes desde el instrumento de la sanción normalizadora. Primeramente, Foucault dice que, en el corazón de todos los sistemas disciplinarios, funciona un pequeño mecanismo penal. “Goza de cierto privilegio de justicia con sus propias leyes, sus delitos especificados, sus formas particulares de sanción, sus instancias de juicio” (P. 208). Le llama a esto una “infra-penalidad”; articulan un espacio que no puede tocar la ley, califican y reprimen toda una gama de conductas que su indiferencia les hace cobijarse bajo los sistemas de castigo. Aquí Foucault piensa en espacios que exigen el saludo entre compañeros, apagar ciertos aparatos, las prohibiciones de conductas específicas a los compañeros, etc. Se trata de hacer penable toda fracción mínima de conducta, y de hacer de elementos aparentemente indiferentes en el aparato disciplinario una función punitiva; “en el límite, que todo pueda servir para castigar la menor cosa; que cada sujeto se encuentre atrapado en una universalidad castigable-castigante” (P. 208-209). Foucault lo señala, igualmente, en la micropenalidad de diferentes registros: del tiempo (retrasos,

ausencias, interrupciones de tareas), de la actividad (falta de atención, descuido, falta de celo), de la manera de ser (descortesía, desobediencia), de la palabra (charla, insolencia), del cuerpo (actitudes incorrectas, gestos impertinentes, suciedad) y de la sexualidad (falta de recato, indecencia). Terreno fértil para la inscripción de la posibilidad del acoso. El castigo se utiliza aquí como título para una serie de procedimientos sutiles que van desde lo físico leve a privaciones menores y pequeñas humillaciones. Esto nos debe ubicar a toda la conversación que hemos tenido sobre el acoso hasta ahora, particularmente desde la lógica del patrocinio. La disciplina compone su propia ley en las organizaciones; la subjetividad legal será el producto de este conflicto. La violación del derecho es el quiebre entre el poder como soberanía—campo del derecho—y el poder como disciplina. El fragmento 10 que habla sobre la personalidad desviada (“those around regularly assume that the cause of the problem lies in the deviant personality of the victim”) ejemplifica esta noción del castigo, en tanto hacen del sujeto que no siga una manera estipulada de ser un ente en vistas de corrección.

Como segundo punto, Foucault explica que la disciplina implica una manera específica de castigar, que no es meramente una simulación del tribunal; la penalidad disciplinaria se enfoca en la inobservancia—todo lo que no se ajusta a la regla, todo lo que se aleja de ella, las desviaciones. Esto lo vimos en el fragmento 10, y de cierto modo, nos arroja claridad sobre la ordenanza de las subjetivaciones: primeramente, como un asunto de lo legal y luego uno de subjetivaciones psicológicas. Legal aquí no es estrictamente sobre el elemento de las leyes, sino principalmente sobre la norma en ese espacio y lo que los sujetos hacen de ella. Por un lado, se cruza la percepción del poder soberano en tanto hay un sentimiento de violación al derecho en fragmentos como el 31 (“It is remarkable how central is the feeling of violation of rights in all the cases which have been examined. From the psychiatric point of view this observation is highly

interesting. A logically justified experience of being gravely violated...”); en combinación con el fragmento 10, el acoso desde esta perspectiva del castigo invade a los entendidos que ocupa sujeto sobre lo legal—pero en la subjetividad gerencial, la subjetividad *desviada* es la razón de ser en el castigo. Tales subjetividades, en su resistencia, ocupan la inobservancia. Por ello podemos entender que se busca un control sobre la regularidad en el castigo; el mismo es de un orden artificial, dispuesto de manera explícita por una ley, un programa, un reglamento—pero también por “un orden definido por procesos naturales y observables: la duración de un aprendizaje, el tiempo de un ejercicio y el nivel de aptitud se refieren a una regularidad que también es una regla” (P. 209). En este sentido, como introducción al tercer punto sobre la sanción normalizadora, el castigo disciplinario tiene por función reducir las desviaciones; “debe ser correctivo” (P. 209). Es posible cuestionar el lugar del acoso dentro de este andamiaje en este punto, ya que no podríamos decir con seguridad su efectividad sobre el sujeto bajo la premisa de una moderación versus la premisa de una intensificación de las actividades. Foucault entiende que “el castigo disciplinario es, en una buena parte al menos, isomorfo a la obligación misma; es menos la venganza de la ley ultrajada que su repetición, su insistencia redoblada... Castigar es ejercitar” (P. 210); esto puede limitar algo la función del acoso bajo una lógica disciplinaria, ya que el elemento de venganza no puede descartarse dentro de sus apariencias. Si bien es cierto que estas lógicas hacen sentido del acoso entre sus mecanismos, emplearlo como corrector en oposición a un proceso inicial de educación y acoplamiento puede perder su impresión.

El cuarto punto de interés es el castigo disciplinario como elemento de un sistema doble de gratificación-sanción. Hemos explorado esta perspectiva en nuestra discusión sobre el rango y luego en la distribución de roles para la transición hacia una subjetividad gerencial en la vigilancia. Este sistema doble funge también como un circuito de anticipos y deudas, donde los

castigos pueden retarse con privilegios y donde la lógica de las prohibiciones es interpelada por la calificación de lo bueno y lo malo. En que consiste esta calificación está a la mano de quien distribuye el castigo. ¿Qué está dispuesto a hacer un sujeto para librarse del castigo, de su acoso—si lo ponemos en perspectiva? Podríamos decir que esta es una de las grandes formas de *docilizar* en la disciplina: se hace negocio con el sujeto (nada más contundente o confirmatorio sobre su capacidad para ejercer poder), entra a la lógica de control mediante sus actos como moneda para pagar sus fracciones; Foucault expande sobre esto al llamarle una “microeconomía de una penalidad perpetua” que “opera una diferenciación que no es de los actos, sino de los individuos mismos, de su índole, de sus virtualidades, de su nivel de valor” (P.211). Se operacionaliza todo un discurso que descansa sobre el cálculo de las “buenas” y “malas” personas. Bajo estos mecanismos, el uso de acoso puede disponer del sujeto una conducta no solo dócil, sino servil. Con ello se puede discutir el quinto punto, que trabaja la distribución de los rangos y su doble papel: señalar las desviaciones, jerarquizar las cualidades, las competencias, las aptitudes y también castigar y recompensar. La subjetividad gerencial está en juego aquí. “Funcionamiento penal de la ordenación y carácter ordinal de la sanción” (P. 212); podríamos adscribirle esto a la función gerencial. Dice seguido Foucault: “La disciplina recompensa a través del juego único de los ascensos, permitiendo ganar rangos y puestos, y castiga haciendo retroceder y degradando. El rango por sí mismo equivale a una recompensa o a un castigo” (P. 212). Aquí podemos pensar los escenarios de injusticia en el mundo corporativo, donde los sujetos sienten que sus descensos fueron injustificados. Sin embargo, dentro de las lógicas administrativas y operacionales, el descenso también puede ser un mecanismo de control para insistir en el sujeto la idea y el deseo de recuperar su posición. Al movilizar el deseo del sujeto, movilizan las lógicas de extracción: hacen de ellas y el sujeto otro escenario de eficacia.

El ascenso, en ese sentido, cumple la misma función desde una dirección inversa en tanto mueve al sujeto a asumir las conductas que tuvo que sufrir *como negocio* de su docilidad y servitud.

Quizás el mejor ejemplo de la normalización lo da Foucault al discutir “la clase vergonzosa” en sus ejemplos escolares. Esta clase existe como un registro de los “malos alumnos”, en tanto caen bajo las categorías de inobservancia, las “malas conductas”, los fallos de calificación en las notas, etc. Estos deben siempre estar separados de los buenos y “vestidos de sayal” (P. 212). Si los estudiantes “buenos” no mantienen sus resultados a las exigencias del colegio, también peligran en caer en esta clase. La clase vergonzosa solo existe para desaparecer, en tanto estos estudiantes tienen la oportunidad de ascender si mejoran su comportamiento. Sin embargo, todavía tendrán que comer con los compañeros de la clase vergonzosa. Solo podrán dejar de hacerlo si se está contento con su desempeño, y así sucesivamente para otros sucesos y criterios. Dice Foucault sobre el destino de estos estudiantes:

distribuir a los alumnos de acuerdo con sus aptitudes y su conducta y, por lo tanto, según el uso que de ellos se podrá hacer cuando salgan de la escuela y ejercer sobre ellos una presión constante para que se sometan todos al mismo modelo, para que estén obligados todos juntos “a la subordinación, a la docilidad, a la atención en los estudios y ejercicios y a la exacta práctica de los deberes y de todas las partes de la disciplina”. Para que se asemejen (P. 213)

Foucault piensa la normalización del sujeto desde las siguientes operaciones: a) referir los actos, los hechos extraordinarios y las conductas a un conjunto que es tanto campo de comparación como espacio de diferenciación y modelo o principio de las reglas a seguir; b) diferencias a los individuos unos respecto de otros y en función de una regla de conjunto; c) medir en términos cuantitativos y jerarquizar en términos de valor las capacidades, el nivel y la “naturaleza” de los individuos; d) mediante lo valorizante en la medición, hacer que entre en

juego la coacción de una conformidad que realizar y e) trazar el límite que habrá de definir la diferencia respecto de la frontera exterior de lo anormal—por ejemplo, la “clase vergonzosa”. Por estos puntos dirá que la penalidad perfecta es aquella capaz de atravesar todos estos puntos y controlarlos desde los instantes de las instituciones disciplinarias, donde puede comparar, diferenciar, jerarquizar, homogeneizar y excluir—“en una palabra, normaliza” (P. 213). Lo importante de la norma será su habilidad para que, a pesar de seguir una trayectoria de lo homogéneo, permite lo individual: “en un sentido, el poder de normalización obliga a la homogeneidad; pero individualiza al permitir las desviaciones, determinar los niveles, fijar las especialidades y hacer útiles las diferencias ajustándolas unas a otras’ (P. 215). Dicho esto, el poder de la norma funciona en el interior de los sistemas homogéneos, pero introduce como imperativo el resultado de una medida: las gradaciones de diferencias individuales. Por ello el acoso, a pesar de algunos señalamientos particulares a la insistencia en la corrección, ocupa gran compatibilidad con la noción de norma—ya que, desde nuestra argumentación, presenta una apertura a la integración del sujeto en la organización como forma de educación, vigilancia, sanción y la gratificación.

El último instrumento de generación de individualidades disciplinadas se da en el examen. Foucault entiende que el examen arropa tanto la vigilancia como la sanción normalizadora; es una combinación de técnicas entre ambas. Una mirada de normalización, “una vigilancia que permite calificar, clasificar, castigar. Establece sobre los individuos una visibilidad a través de la cual se los diferencia y se los sanciona” (P. 215). Foucault lo ve como una superposición tanto de las relaciones de poder como las relaciones de saber; convoca rituales y ceremonias que hablan sobre la experiencia del sujeto, sobre formas de establecer verdades y el despliegue de fuerzas. No se limita a sancionar un aprendizaje, sino que consiste en él como un

factor permanente y subyacente a los rituales del poder que constantemente lo prorrogan. Foucault vera en el examen tres instancias importantes. La primera la trabaja desde la inversión de la economía de la visibilidad en el ejercicio del poder. El poder disciplinario se ejerce invisibilizándose e imponiéndole a aquellos a quienes les aplica un principio de visibilidad obligatorio: “En la disciplina, son los sometidos los que tienen que ser vistos. Su iluminación garantiza el dominio del poder que se ejerce sobre ellos. El hecho de ser visto sin cesar, de poder ser visto constantemente, es lo que mantiene sometido al individuo disciplinario” (P. 218). El examen mantiene a los sujetos en un estado de objetivación en tanto los acondiciona para tal efecto. La inversión de la que hablamos aquí es específica a la visibilidad que solía ocupar el monarca; sin embargo, no retienen la imagen del poder soberano, sino que se despliegan como objetos de observación. El despliegue del efecto de la mirada se dará en el cuerpo como algo legible y dócil. Individualizar es, en cierto modo, resaltar—poner a la vista. Este elemento óptico del poder lo hemos visto en su propia categoría ante la invisibilización de las relaciones de poder como factor de envergadura en el acoso. En este sentido, pudiéramos interpretar este gesto como uno que, en su ignorancia, identifico aquello que, por su falta de visibilidad, debemos estudiar.

Esta invitación la recoge Foucault al discutir la segunda instancia del examen, la cual se enfocará en como éste hace entrar la individualidad en un campo documental. Exhorta a buscar en los procedimientos de escritura y de registro, “hay que mirar por el de los mecanismos de examen, de la formación de los dispositivos de disciplina y de la formación de un nuevo tipo de poder sobre los cuerpos” (P. 222). El examen, para Foucault, deja tras él un archivo entero muy minucioso que recoge toda una codificación sobre los cuerpos. Sitúa a los individuos en un campo de vigilancia, en una red de escritura; los captura en “el espesor de documentos que los captan y los inmovilizan” (P. 220).

Permite serializar toda una gama de códigos de individualidad disciplinaria que permiten transcribir rasgos individuales que han sido establecidos por el examen de una manera homogénea. Pensemos en el uso que esto puede acaecer en escenarios de conflicto, donde aquellas dinámicas de negociación que discutimos pueden descansar sobre la amenaza de dirigir la mirada colectiva sobre los registros de un sujeto. La efectividad del archivo, del documento, del registro, no puede ser subestimada aquí. La coyuntura que ocupa el uso del archivo con la tercera instancia será inmediata: aquella de hacer de todo individuo un “caso”.

El caso va directamente a la par con el archivo. En él se da el individuo en su individualidad; constituye un objeto de conocimiento y a la vez una presa para un poder. En el caso la individualidad del mismo se da tal como se puede describir, juzgar, medir y comparar con otros—pero también es el individuo “cuya conducta hay que encauzar o corregir, a quien hay que clasificar, normalizar, excluir, etc.” (P. 222). Debemos asumir la resonancia directa que ocupa este punto con la literatura, en tanto mantiene que los casos de acoso se tratan precisamente como casos individuales, codificados a la medida del sujeto, obstaculizados por el contorno de buscar respuestas grupales y apoyo colectivo; la individualización del mismo, su aislamiento, facilita su control.

De forma similar a la primera instancia que invierte el rol de la visibilidad del soberano al individuo, o incluso la propia lógica de que solo el soberano podía ser un ‘individuo’, el caso trabaja a la actividad de archivo para el sujeto en las notas sobre él—cosa que, en la lógica soberana, solo se hacía sobre personas importantes y poderosas. Cuando la mirada cae sobre el sujeto, la operación es otra; la individualidad decae en una descripción común, y se prosigue su uso como un medio de control y método de dominación. Se presenta así una “modalidad nueva de poder en la que cada cual recibe como estatuto su propia individualidad y en la que es

estatutariamente vinculado a los rasgos, las medidas, los desvíos, las “notas” que lo caracterizan y hacen de él, de todos modos, un “caso”” (P. 223). El examen, para Foucault, se halla como nexo de los procedimientos constitutivos del individuo en tanto que objeto y efecto de poder, pero también como efecto y objeto de saber. En su coyuntura con la vigilancia jerárquica y la sanción normalizadora, “garantiza las grandes funciones disciplinarias de distribución y de clasificación, de aprovechamiento máximo de las fuerzas y del tiempo, de acumulación genética continua, de composición óptima de las aptitudes. Por lo tanto, de fabricación de la individualidad celular, orgánica, genética y combinatoria” (P. 223). La individualización, en este sentido, es la marca opuesta del anonimato, donde se esconde el poder. Mientras más individualizado el sujeto, más expuesto se encuentra a las prácticas del poder.

Hemos dicho lo siguiente sobre la subjetividad en este texto de Leymann (1990) y su coyuntura con la literatura y las teorías. Identificamos cuatro temáticas: Criterio/experiencia de exclusión, presuponer subjetividad, subjetividad psicológica y subjetividad legal. Las mismas pueden mirarse desde un cierto ordenamiento, en donde el criterio funge como un marcador de subjetivación que es forzada sobre el sujeto—suponen al sujeto—y estas subjetivaciones se expresan como una psicologización del mismo e, igualmente, como un quiebre con sus entendidos sobre el derecho y la ley.

Desde la literatura hemos visto cómo estos modos de subjetivación adquieren sentido en la individualización del sujeto, el corte de los espacios de su operación, la automatización de sus labores complejas a gestos individualizados pero repetidos y su aislamiento de escenarios colectivos para retar las lógicas de querrela sobre los casos de acoso. Igualmente, hemos visto como las lógicas para atender las instancias de acoso se niegan son insuficientes para preguntarse sobre las culturas organizacionales que construyen un clima fértil para engendrar prácticas

acosadoras. La individualización de los casos tiene como resultado un giro cínico en los sujetos sobre las posibilidades de cambio en sus condiciones laborales, lo cual facilita una cultura laboral indispuesta a transformar su escenario.

La sensibilidad y los problemas de interpretación serán vistos como marcadores que distinguirán al sujeto y su expulsión de los discursos de normalidad en la cultura laboral. En este proceso de subjetivación, se inscribe el valor de que las quejas no valen por igual para todo el mundo—por extensión, un valor interno de la desigualdad. Desde la literatura crítica, vemos cómo se lee a la subjetividad como una técnica disciplinaria de control, y como se culpabiliza al sujeto en el escenario de acoso, inscribiendo en él como resultado una distancia afectiva que podríamos recoger, nuevamente, en el cinismo. Esta distancia afectiva se subsume en las técnicas de acoplo de las que se sirve el sujeto para escapar el acoso: recogerse en su trabajo, ser más eficaz en su producción, mejorar su desempeño, etc. Podemos leer esto como una operacionalización del acoso no solo como mecanismo de control, sino mecanismo de capitalización.

El uso de los teóricos no se alejará de esta interpretación. Desde Morin (1990) y la complejidad, pensamos e interpretamos estas posturas de la literatura desde sus tres principios: a) desde lo dialógico, un reconocimiento sobre como el acto de acoso constituye la entrada del sujeto a la organización, y como la sumisión del sujeto cumple una ganancia para el agente organizacional, como *nutrición*; b) desde lo recursivo, como esto nos da cabida para pensar el rol gerencial como un producto de la aculturación que sucede en el acoso, y como al asumir la subjetividad administrativa, replica las prácticas que sufrió como lógicas de administración y producción; c) desde lo hologramático, como las posturas, los actos, los valores y el comportamiento que se da en la gerencia refleja su representación de las posturas

organizacionales—y como estas, a su vez, se sobreponen a la imagen del agente gerencial como punto de concentración de la organización.

Desde Lacan y el psicoanálisis, pensamos e interpretamos lo siguiente desde la literatura y el texto: a) la subjetividad es un sostén de sentido; b) no podemos pensarla como sustancia; c) el sujeto se hace objeto en el lenguaje; d) el sujeto quiere asumir el deseo del Otro. Desde este último punto y la literatura, hicimos una elaboración desde el concepto de discurso capitalista y el narcinismo en Braunstein (2014) y Soler (2000) con la siguiente interpretación: a) el discurso capitalista pretende borrar el lazo social que ocupa el sujeto en el discurso al prometerle su objeto de deseo (un falso objeto); b) el sujeto le es imposible saciar su deseo; c) su deseo es el deseo del Otro; d) de extrapolar el Otro como esa figura de alteridad en la figura de quien comanda al sujeto laboralmente, podríamos pensar que el sujeto desea satisfacer el deseo del Otro-gerencial-administrativo; e) en el escenario del acoso, en tanto se individualiza al sujeto y se aparta del colectivo, el sujeto se moviliza bajo la creencia desilusionada de no-intervención; f) el sujeto maneja sus labores como servomecanismos en tanto completar sus labores evade el castigo o el acoso; g) el sujeto interpreta esto como una satisfacción del deseo del Otro y se dedica a ellas (las técnicas de acoplo); h) en tanto no hay intervenciones de terceros sobre su caso y las técnicas de acoplo le permiten subsistir en el espacio laboral sin represalias, el sujeto se inscribe en una subjetividad *narcinista* en tanto solo se ocupa de sí y se dedica a sí, y trata todo lo que queda fuera de su deseo con distancia e indiferencia.

Desde Foucault hemos trabajado los modos de subjetivación como modos de objetivación, modos en los que el sujeto se hace objeto de una mirada en particular. En los modos de poder disciplinario, la subjetivación consiste en la individualización del sujeto; no es una individualización vacía, una cuestión de crear un individuo sin más, sino atada a todo un

programa disciplinario y a dispositivos encargados de su generación. El individuo disciplinario cumple con las siguientes características: a) es celular, en tanto subsiste sobre un corte espacial de sus actividades—hay clausura sobre su lugar, cuadriculación sobre los cuerpos respecto a esos lugares, articulaciones sobre la producción que le corresponde a cada cual, clasificaciones de rango—como un encuadre de vida; b) es orgánica en tanto se controlan las actividades, se elaboran sus actos en el tiempo (obediencia a la rutina), se correlaciona al cuerpo con el gesto como herramienta y luego se articula su uso de forma exhaustiva; c) es genética en tanto se controla el acceso a experiencias dadas por el tiempo que ocupan un punto de terminación, se serializan sus actividades y se le imponen tareas repetitivas en una programación gradual de diferencias; d) es combinatoria en tanto articula y emplaza a los cuerpos mediante combinaciones de series cronológicas y sistemas precisos de mando en un esquema multisegmentario. Esta individualidad disciplinada se genera a través de tres instrumentos simples: a) la vigilancia jerárquica, que emplea técnicas ligadas a la distribución de espacios mediante la mirada—técnicas de observación que inducen relaciones de poder, y estas técnicas están regadas entre todos los participantes de ese espacio, generando poder; b) la sanción normalizadora, que se encarga de normalizar a los individuos mediante la corrección de conductas en el castigo sobre la inobservancia, ligada a un sistema de gratificación y sanción que utiliza el mecanismo de los rangos para distribuir sus recompensas o castigos; c) el examen, que coloca visibilidad sobre el sujeto como un individuo, centra su actividad desde un campo documental y hace de todo individuo un caso.

¿Qué podemos recoger de esto? La subjetividad se da como una coagulación del poder-saber—se inscribe en el cuerpo y se asumen discursos que se replican a partir de dicho maridaje. Mi postura al respecto es que en el acoso se reproduce estos escenarios teóricos de una forma u

otra, descansando sobre los modos de subjetivación en la lectura de Leymann (1990). Igualmente, mucho de lo que esto invita es a la especulación, al ser un acercamiento principalmente teórico. Desde estos modos de subjetivación e individualización, el sujeto no solo se mantiene al margen del control que se realiza sobre el mismo, sino que inscribe en su interior los entendidos de su cultura laboral y el manejo de sus mecanismos de control, dominio, gerencia y administración. Con ello podemos decir que esto no se trata solamente sobre el sujeto del acoso sino el sujeto de la gerencia—bajo la insistencia de que las prácticas de acoso, sus resistencias y la recepción a las mismas representan aquí una expresión de recursión. Dicho esto, asumo el componente de subjetividad en su sentido colectivo, tanto para quien sufre de las desventajas del campo de poder en un momento y quien luego goza de un privilegio de fuerza.

Como hemos visto, *estos no son efectos permanentes*, pues quienes ocupan los roles gerenciales-administrativos pueden destituirse fácilmente en los mecanismos de sanción y gratificación, al igual que en la vigilancia que abordan los sujetos a modo de ascender—en su rivalidad con otros sujetos como resultado de los de disciplina—emplean sus propias formas de ejercer poder en el acoso ascendente. La subjetivación en Leymann (1990) se ejemplificará en la puesta en escena del sujeto psicologizado como paranoico y desviado de la normalidad, el cual vive su experiencia como una violación de sus derechos. Se hace del sujeto un afuera de lo aceptable. Desde los encuentros en la literatura y la teoría, propongo pensar a este proceso de subjetivación en el acoso como uno de aculturación en el sujeto, el cual luego ejercerá estos entendidos inscritos en su subjetividad como prácticas calificadas como correctas—en vistas de asumir su lugar en el complejo organizacional.

Categorías Auxiliares/Dispositivas

Categorías	Temas	Fragmentos
Actitud	Actitud gerencial, Actitud organizacional, violencia gerencial	9, 27, 28
Idealismo laboral	Idealismo laboral	2, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 29, 30
Legalismo	Legalismo	2, 8, 15, 18, 21, 22, 23, 26
Temporalidad	criterio condicionante temporal, criterio de temporalidad, temporalidad prescriptiva	6, 7, 8

Figura 10: Categorías auxiliares, temas y fragmentos (Tabla #2)

Las siguientes categorías, como mencionado anteriormente, pueden verse como una configuración de las categorías de saber, poder y subjetividad. Dirá Braunstein (2014) que el dispositivo “no toma sentido sino en su relación con el poder, con el saber y con la subjetividad” (P.70); por ello, al decir que estas son una configuración de las tres categorías principales, también extendiendo la posibilidad de considerarse como categorías dispositivas. La figura 10 muestra las cuatro categorías auxiliares en cuestión (Actitud, Idealismo laboral, Legalismo y Temporalidad) con sus respectivos temas y listados de fragmentos. La figura 11 muestra algunos fragmentos de la tabla #1 que comparten temática con las distintas categorías, para efectos de ilustración. El resto de los fragmentos puede encontrarse en la tabla #1 del Anejo A.

18 (P.124)	"...setting up an ethically defensible form of discussion ...setting up formal procedures, agreed to by both the parties"	Presuponer saber ético, invisibilizar dinámicas de poder, legalismo laboral, legalismo	26 (P.124)	"(c) access to an impartial hearing , but not, however, before certain formal procedures have been exercised"	legalismo laboral, legalismo
19 (P.124)	"...treating the two parties are as if they are "on the same level with each other" ; neither treats the other in a patronizing manner... "	Invisibilizar dinámicas de poder, legalismo laboral	27 (P.124)	"It is puzzling that we have never found a single case where the employer, as the other party, could find himself at fault and give the employee some redress for wrongs suffered."	legalismo laboral
20 (P.124)	"...having a conciliator be very active in commuting between the parties and in making independent proposals."	legalismo laboral	28 (P.124)	"Usually, in cases where the conflict has gotten completely out of hand, the employer representative demands some form of total capitulation to his demands "	legalismo laboral
21 (P.124)	"First, the conciliator must have such a status that s/he can act as a conciliatory authority vis-a-vis the higher-ranking party"	legalismo laboral, invisibilizar dinámicas de poder, legalismo	29 (P.125)	"A representative is provided for the employee, either from the trade union or a firm of consultants. "	legalismo laboral
22 (P.125)	"The conciliator commutes between the parties with proposals while at the same time trying to moderate their expectations "	legalismo laboral, invisibilizar dinámicas de poder, legalismo	30 (P.125)	"The parties and those involved in the conciliation listen to a lecture on the results of research up to that time. "	legalismo laboral
23 (P.125)	"A binding legal agreement is drawn up"	Legalismo legalismo laboral			

Figura 11: Algunos fragmentos sobre las categorías auxiliares (Tabla #1)

Me parece que no contienen nada que no podamos encontrar ya en las categorías principales; no pueden entenderse sin ellas. Me limitaré a discutir las a la luz de lo dicho hasta ahora, ya que nos arriesgamos a caer en la repetición. Para efectos de coherencia y su discusión, me enfocaré en presentarlas principalmente desde una perspectiva foucaultiana.

Actitud

La actitud como categoría refiere a la disposición general que se tiene hacia algo—en este caso, una disposición general hacia el sujeto. La actitud, como configuración entre poder, saber y subjetividad, será una práctica acordada y respaldada entre los actores de un campo respecto a un tema—dirigidos por entendimientos sobre lo que es normal y lo que no. En su expresión de poder, es un eje discursivo sobre el comportamiento—un martillo de la normalización, de la manera más informe, que no necesariamente pasará por el adoctrinamiento textual de entrada a la organización sobre las normas y los comportamientos *aceptables*; aquí el texto es otro, y estriba en un juego muy fino sobre saber y no saber ese texto. La actitud se da en el chiste, en las agrupaciones, en los comportamientos que habitan el campo de la norma artificial que rige las organizaciones pero que desplazan las mismas a un segundo orden. Las normas *informales*, que nacen de la socialización movidiza—fuera de la lógica supuesta-ser-castigo (en tanto suponemos

que las figuras de supervisión emplean algún tipo de disciplina sobre conductas que un ojo externo nominaría violentas o agresivas)—serán las que constituyen el ambiente o el ‘clima’ como tal del espacio laboral. Vemos la coyuntura con el poder en tanto se expresa y se normaliza un efecto mediante toda una maquinaria social, cristalizándose en práctica. Vemos la coyuntura con el saber en tanto se requiere saber y distinguir las prácticas y quienes participan de ella—las técnicas que se utilizan en la práctica, etc. Vemos la coyuntura con la subjetividad en tanto se dirige ese producto de la técnica—la actitud—hacia un sujeto y hace de este un texto que éste *psicologiza y legaliza*.

Esta categoría ocupa tres temas y tres fragmentos: *actitud gerencial* (fragmentos 9 y 27), *actitud organizacional* (fragmentos 27 y 28) y *violencia gerencial* (fragmentos 27 y 28). La actitud gerencial puede verse como la postura que toma la gerencia a la hora de manejar un caso de acoso; de acuerdo al fragmento 9, estas posturas recogen un consenso entre los otros respecto a un tema—en este caso, sobre el sujeto (‘management tends to take over the prejudices of the victim’s workmates’). Por un lado, la gerencia actúa acorde con lo que se dice sobre el sujeto—eso es lo que vemos.

Por otro lado, es en esta concordancia lo que les dará a estas prácticas relacionales su fuerza y su validación, en tanto se presenta en el imaginario social de las prácticas como algo aceptable o, desde otra lógica, inconsecuente. El fragmento 27 recoge algo de esto, en tanto la parte empleadora o gerencial, cuando se confronta desde un afuera, reconoce que hizo algo indebido (‘It is puzzling that we have never found a single case where the employer, as the other party, could find himself at fault and give the employee some redress for wrongs suffered’). Aquí hay una confirmación sobre lo que se trata como aceptable y lo que no, al igual que un cruce con entendidos de legalidad. En tanto la intervención tercera como espectador, en este caso Leymann

(1990), se acerca al caso y provee el encuentro, se participan desde supuestos distintos sobre la actitud—lo que le permite al empleador distanciarse de reclamos que le perciben como injusto; sobre este punto volveremos al discutir la literatura.

Por otro lado, desde la actitud organizacional, se proveen mecanismos que rescatan o cristalizan la actitud gerencial. Este tema, que también interpela a este fragmento, se diferencia de la actitud gerencial solo en que asume las perspectivas formales, sus pólizas y procedimientos de entrada, sus normas que pasan por la formalidad del texto etc., en primer plano ante las intervenciones. La cruzada curiosa entre ambas actitudes se da cuando la actitud organizacional, ante esa presión externa, asume las distintas dinámicas y asimetrías presentes en la actitud gerencial cuando se normalizan las técnicas que tuvieron algún efecto acosador. Dicho de otro modo, la actitud organizacional respalda a la actitud gerencial ante el encuentro externo— extendámoslo a, por ejemplo, los encuentros legales—en tanto no se distancia de las normas informales (que se sostienen en la participación gerencial sobre los enunciados y los comportamientos) porque estas *se traslapan, se colapsan*, en el espectro de las normas textuales.

Negarse a responder por comportamientos individuales, ya cuando se dirige la pregunta por responder a las posiciones de autoridad sobre la organización, eleva esas dinámicas relacionales entre los sujetos de ser una postura administrativa o gerencial a ser una postura de envergadura organizacional. Esto comparte un paso adicional de tomar una posición reaccionaria ante el evento a una posición participativa, de exigencia, sobre el mismo ante las negociaciones con intervenciones de terceros. Hay una continuación de esto en el fragmento 28, el cual presenta, precisamente, la exigencia de cumplir a sus demandas con totalidad (‘Usually, in cases where the conflict has gotten completely out of hand, the employer representative demands some form of total capitulation to his demands’).

El elemento de la demanda nos ofrece otra coyuntura entre la actitud y lo legal en el trabajo: el poder deviene un efecto legal, y esto se da en diferentes registros y diferentes relaciones. En este caso, lo legal se narra como algo que recae en el ámbito organizacional en tanto que decreto al cual se tiene acceso: rechazar y exigir; responder a unas cosas sobre las otras. Esto servirá de infraestructura para el tercer tema de violencia general, que también recoge los fragmentos 27 y 28; el mismo puede verse como el triunfo de las narraciones, prácticas y actitudes establecidas por las actitudes organizacionales y gerenciales sobre el sujeto. Aquí se ejerce una imposición sobre el sujeto que descansa en el privilegio discursivo gerencial o administrativo: por un lado, se cuenta con los recursos, mecanismos y dispositivos para llevar a cabo las actitudes que recibe el sujeto como sufrimiento en su subjetividad; por otro lado, todas estas dinámicas descansan en los entendimientos organizacionales, administrativos y gerenciales para devenir con la eficacia adecuada. Las actitudes serán, dicho de otro modo, condición de posibilidad para la fluidez, la frecuencia y la efectuación de las violencias que participan en un registro administrativo, gerencial y, en consecuencia, organizacional.

Dado que he discutido las coyunturas teóricas y literarias de las categorías subyacentes a estas categorías, trataré de ser breve y preciso sobre lo que puede considerarse específico a esta categoría. Desde la literatura, Mawdsley & Thirlwall (2018) presentan cómo los participantes hablan sobre las actitudes injustas, en tanto la jerarquía organizacional parecía diseñada de tal manera que se rehúsa a ver casos de acoso si son perpetuados por sujetos que considera indispensables. Por otro lado, los participantes veían a los intervencionistas que fueron reclutados internamente como sesgados y no confiaban en los mismos, ya que tendían con acordar con las percepciones gerenciales—incluso, varios señalaban como la mayoría eran escogidos desde la propia gerencia. La actitud respecto al manejo de casos en cuestión era,

típicamente, referir los sufrientes a otras personas en posiciones de poder, lo cual presenta una actitud general de acuerdo y concordancia entre ellos. Aquí D’Cruz et al. (2018) arguyen que las intervenciones organizacionales que toman el lado del malhechor solo aumentan su privilegio en la asimetría de poder y exacerbaban la debilidad del sufriente.

Desde la literatura crítica, los encuentros son similares. Crowley (2013) presenta como los gerentes tratan a los subordinados ‘como animales’ respecto a su actitud; califica a escenarios de prácticas acosadoras de esta índole como ‘coercitivas’; retomaremos esto en la categoría de legalismo. Igualmente, discute el elemento de participación como un modo de control, el cual puede utilizarse para inscribir las actitudes apropiadas en los sujetos. Hutchinson & Jackson (2014) presenta la posibilidad de una inversión de códigos morales en tanto las actitudes aceptables en la ‘imagen de liderazgo gerencial’ eran de carácter dañino entre sus participantes, al igual que la actitud del equipo gerencial ante querrelas de acoso era manejarlo entre ellas, ignorarlo si el sujeto acusado era amigo de ellos, etc.; en este sentido, describen que las actitudes impuestas eran las de proteger a los acusados si es uno de ellos y marcar al sujeto como un soplón. Como podemos ver, las literaturas manejan las actitudes principalmente como estilos de gerencia que reciben cierto grado de apoyo organizacional.

Aunque me limitaré a comentar desde una perspectiva foucaultiana, si me parece importante señalar la apertura de considerar la actitud organizacional y la actitud gerencial como posibles representaciones del principio hologramático (Morin, 1990): lo organizacional se presenta en lo gerencial y lo gerencial en lo organizacional en tanto se respaldan las posturas. Igualmente, podemos identificar cierta dominación en la actitud, familiar a cierto deseo de dominar el otro en el discurso del amo (Lacan, seminario XVII ,1969). Desde la perspectiva foucaultiana, podemos ver elementos puntuados de diferentes categorías. Por un lado, la actitud

puede verse como un acceso a un discurso del que el sujeto no puede participar por la propia asimetría de poder—la protección entre miembros de la misma clase. Dicho de otro modo, hay una operación de exclusión puesta en escena en la actitud—o, mejor dicho, una operación de rechazo (Foucault, 1970); el sujeto no puede circular su palabra como lo puede hacer el sujeto gerencial, está excluido de este discurso. Hay cierta superioridad aprendida en aquellos empleados que se identifican más con los roles gerenciales, con la imagen de un poder (Foucault, 1975). Decía Foucault (1975) sobre el castigo referente a lo escolar: “debe entenderse todo o que es capaz de hacer sentir a los niños la falta que han cometido, todo lo que es capaz de humillarlos, de causarles confusión... cierta frialdad, cierta indiferencia, una pregunta, una humillación, una destitución de puesto” (P. 209). Sin necesariamente pensar el elemento corrector aquí, podemos extrapolar el afecto anclado en la actitud a nuestro caso.

Lo arguyo de esta manera porque la actitud no necesariamente es una reacción hacia el obrero, sino más bien una acción, una disposición. Caería en cuestión si bajo esta lógica, lo disciplinario sobre el sujeto puede verse como un accidente. Sin embargo, podemos retar esta interpretación cuando recordamos que Foucault (1975) habla sobre como el aparato entero del trabajo es lo que produce poder, y no singularmente la figura del jefe o el gerente; en este sentido, la disciplina no descansa meramente en la posesión de una figura que se responsabiliza por todos los controles sobre el sujeto, sino que se desplaza por todos los espacios de la organización, en nuestro caso. El poder, en este sentido funciona como una maquinaria; el propio impasse del discurso respecto a los principios de exclusión, separación y rechazo—en tanto que el sujeto no puede entrar en ellos—es solo otra de las formas disciplinarias en acción. La actitud, desde esta perspectiva, no necesita ser exclusivamente correctora: puede emitir otros entendidos—entre ellos, puntualizar la distinción de clase, para destacar la diferenciación de

rangos en vistas, quizás, de inscribir una lógica de gratificación y sanción en el sujeto (Foucault, 1975). Mas allá de la corrección, hay una función de *normalización* en la actitud.

De la categoría de actitud hemos dicho que se trabaja una disposición general sobre algo. Consta principalmente de temáticas de actitud organizacional, actitud y violencia gerencial. Aunque las mismas sugieren una diferencia en la localización de los agentes de su disposición, el análisis nos muestra que ambos sostienen una coyuntura del orden de la representación. La violencia gerencial será, en última instancia, un modo de subjetivación que suscita la resistencia del sujeto, que igualmente puede recogerse dentro del ámbito de la demanda, lo legal y el derecho—en los legalismos. Desde la literatura hemos expuesto como distintos casos de acoso presentan cierta homogeneidad en las actitudes gerenciales sobre los sujetos y que las intervenciones suelen posicionarse del lado del malhechor—aumentando su ejercicio de poder, el acuerdo de protección entre sujetos gerenciales, etc. Igualmente, la literatura califica a la actitud como espacio de inversión moral en tanto no necesariamente es en la lógica de la prohibición o ‘actos buenos y malos’ que se distribuyen los comportamientos, sino algo contextual a una ganancia particular, una operación de eficacia. Desde la teoría, podemos interpretar a las temáticas de actitud organizacional y gerencial, respectivamente, como un escenario representacional sobre el principio hologramático en Morin: lo organizacional se concentra en lo gerencial y lo gerencial asume lo organizacional como representación—donde las prácticas y los valores en uno se reciben y afirman en el otro (por ello las conductas de protección). Identificamos brevemente, desde Lacan, la pertinencia de considerar la actitud como una relación de dominación, al igual que el discurso psicoanalítico y, particularmente, desde el discurso del amo.

Luego, utilizando a Foucault, pensamos las salidas disciplinarias en la actitud, primero en su expresión discursiva y luego, propiamente, como práctica. Hemos dicho que, en el discurso, la actitud es participe de los principios de exclusión, separación y rechazo—en tanto hay un acceso del cual el sujeto no participa pero que, mediante esta dinámica, logra entrar en las lógicas disciplinarias. Estas mismas exigen las actitudes frías y distantes desde los sujetos administradores, ya que cumple la función de destacar el rango y las diferencias de clase en tanto que sujetos que gozan de una gratificación. En este sentido, la actitud cumple la función de inscribir en el sujeto las lógicas de la normalización en la conducta. Mi postura al respecto es que la actitud puede ser un campo confuso para establecer una linealidad disciplinaria, pero que en tanto consideramos un análisis sobre la microfísica del poder—de abajo hacia arriba, desde sus relaciones y sus diferentes actores, como un campo de lucha—podemos dar cuenta de que lo disciplinario se moviliza sobre tales intercambios de todos modos.

Idealismo laboral

El idealismo laboral refiere a la idealización o romantización sobre las condiciones laborales—en tanto disponibilidad de recursos económicos, legales y otros que suponemos deber existir. Es una manera de acercarnos a un escenario o cultura laboral sin necesariamente tomar en cuenta su contexto material. Encontraremos que, de cierta manera, opera a lo largo del texto junto a categorías como el legalismo, pero que, en última instancia, puede ser mejor entendida como una expresión de saber; presupone y prescribe un saber respecto a lo que debe ser este espacio, lo que se debe hacer en situaciones de acoso, etc. Solo cuenta con un tema del mismo nombre (fragmentos 2, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 29 y 30). He decidido este tipo de limitación nominal ya que los fragmentos que la categoría/tema recogen son mejor descritos desde la misma y sus peculiaridades no son muy distintas entre sí como lo son en otras

categorías. El fragmento 2 y 15, por ejemplo, nos da una idea a que esperar de esta categoría: *lo que debe ser* en este proceso (‘Obviously, there is reason to assume ... there is, or at least should be, close cooperation between psychologists and lawyers in responding to the phenomenon of mobbing’; ‘If, in any country, trade unions play a prominent role, they will of course be involved’). Hemos discutido desde la categoría del saber que hay una especie de prescripción aquí; no solamente se habla de lo que debemos esperar, sino que se hace un ejercicio de recetar medidas y procesos. Sin embargo, estos son juicios que responden muy específicamente a un tipo de ambiente laboral que cuenta con todo un mundo de entendidos sobre el trabajo—pensamos en países y profesiones donde el unionarse es muy común, como, por ejemplo, en Islandia, Suecia, Bélgica, etc. (McCarthy, 2017). Sin embargo, no podríamos decir lo mismo sobre países como Turquía—o donde unionarse lleva unas implicaciones de vida o muerte, como en Argelia o Bangladesh (ITUC, 2019). Por lo tanto, hay una pregunta aquí por los escenarios precarios que el gesto de presuponer, prescribir, e idealizar, dejan fuera: ¿Qué sucede en esos escenarios cuando ese imaginario no opera de la misma forma? Leymann (1990) no levanta esta pregunta.

Los fragmentos del 18 al 23 recogerán lo que Leymann (1990) entiende como su intervención ideal, por lo que las discutiré en conjunto. Leymann (1990) entiende que toda negociación exitosa debe contar con algunos prerequisites: hay una forma éticamente defendible de discusión con procedimientos formales acordados por ambas partes y ambas están al mismo nivel de poder negociar (fragmentos 18 y 19); cuentan con un conciliador neutral que recoge las propuestas de ambas partes con la mayor fidelidad posible a sus deseos, al igual que propone medidas independientes a los mismos con un grado de autoridad reconocido por las partes (fragmentos 20 y 21); el conciliador se mueve entre las partes mediante propuestas e intenta moderar las expectativas de las partes simultáneamente, con la esperanza de llegar a un acuerdo

legalmente respaldado (fragmentos 22 y 23). Mas allá de ser meros fragmentos, estos ocupan el sentimiento general detrás del gesto *programador de alternativas* que habíamos discutido tan tempranamente como en la categoría de saber.

Los otros fragmentos retomarán lo mismo: se piensa la importancia de tener acceso a un juicio imparcial (fragmento 26), de que el empleado tenga un representante—ya sea de su unión o de un bufete de consultores (fragmento 29)—y que las partes envueltas en la conciliación escuchen a una charla respecto a las investigaciones que se han hecho sobre acoso (fragmento 30). Podemos identificar que hay un patrón que se repite respecto a cómo proceder, un programa idealizado de acciones para tomar. ¿A qué apunta todo esto? Por un lado, hay unos entendidos no dichos sobre lo que consiste una discusión ética, y por otro, hay una invisibilización sobre las dinámicas envueltas cuando se habla sobre ‘estar al mismo nivel’. Llegar a los mismos depende íntimamente sobre canales de acceso y respaldo provistos por la organización, sobre el ambiente legal del país donde se construyen estos acuerdos y sobre la intimidad con la cual el sujeto entiende su caso y los mecanismos externos a la organización para combatirlo.

Igualmente, pensar estos programas parte de una premisa de *honestidad y buena voluntad* por los actores—y aquí es donde las asimetrías en las relaciones de poder muestran su relevancia; la disposición a la resolución de casos, a la negociación, es, en igual medida, una idealización del ambiente laboral que ignora la tenacidad de los intereses de las partes y el funcionamiento de los mecanismos institucionales sobre aquellos sujetos que ocupan las llamadas posiciones de poder. Sus posturas, dicho de otro modo, discursan las posturas de la organización y viceversa—las cuales, si retomamos la categoría de actitud, se apoyan de una cultura de normas informales que componen todo un entendimiento sobre lo apropiado, lo correcto. En cierta medida, nos estamos repitiendo sobre otras categorías: hay unos entendidos

de saber en tanto que se debe hacer y cómo debe ser el proceso, unos ejercicios de poder que, por un lado, invisibilizan la complejidad de su parecer y, por el otro, deciden la accesibilidad y el fluir del mismo—y, finalmente, unas subjetividades que recogen todo esto como discurso.

Discutir esta categoría presenta sus dificultades, ya que es muy poca la literatura específica al imaginario de condiciones laborales ideales. La noción de cinismo como resultante de intervenciones fallidas e insatisfactorias en el manejo de acoso ha hecho que, desde un ámbito operacional, participantes en diferentes estudios no identifiquen o romanticen la imagen del trabajo (Hutchinson & Jackson, 2014; Mawdsley & Thirlwall, 2018). Una excepción notable es Rajalakshmi & Naresh (2018) que exploran, por un lado, modelos psicológicos preocupados con el bienestar y la dignidad del empleado en su contrato con el empleador; le refieren al primero como modelo del contrato psicológico, y al segundo como modelo del iceberg. El contrato psicológico está inclinado hacia el ‘beneficio mutuo’, las ‘obligaciones informales’, etc. entre empleado y patrono; la misma supone que tanto empleados como patronos suplen estas obligaciones—contextuales, particulares—para el otro a modo de satisfacer sus acuerdos. El modelo del iceberg no se aleja del contrato psicológico, pues sitúa a los empleados a cumplir las exigencias de sus patronos a través de su desempeño, mientras que se espera de los patronos satisfacer las necesidades de sus empleados mediante paga y trabajo. En este modelo se propone gratificar al sujeto de acuerdo a su desempeño; las gratificaciones no son exclusivas a la paga, sino también incluyen el sentido de seguridad, flexibilidad por parte de la gerencia, etc. Esto puede darnos un vistazo al supuesto de condiciones laborales presente en la literatura de acoso: se espera, en cierto sentido, programaciones óptimas del deber-hacer, de rutas de producción basadas en eficacia que logren en el sujeto una conducta servil y dispuesta. Todo esto bajo la

aparición de operar bajo condiciones dignas de trabajo o bajo la apertura de negociar estas condiciones.

Los referentes teóricos, como bien sabemos, no se acercan a ningún ejercicio de idealización. La distribución de los espacios, cuando hablamos sobre un individuo disciplinario celular, quizás, puede verse como un semblante del espacio clausurado para el sujeto de extrapolarlo a un contexto de recursos para el sujeto (Foucault, 1975). El espacio solitario en el contexto corporativo, a menudo, viene acompañado de esa idea. Igualmente, podemos pensar no en la idealización, sino en la invisibilización de las condiciones materiales, de las relaciones poder envueltas en las dinámicas presentes para la negociación de alternativas a tomar. Recordemos que esta temática surge no solamente sobre un-deber ser, sino también de lo que está removido de la vista en la consideración por un programa a seguir. La mirada es importante en este aspecto, pues esta puesta sobre aquello que recibe toda la fuerza de la observación disciplinaria (Foucault, 1975).

Todo objeto—objeto en tanto que visible—participa en una constitución discursiva de sí; no hay objeto fuera del discurso, no le preexisten (Rojas, 2016). En este sentido, la vigilancia—el poner en práctica la mirada como un ejercicio disciplinario, un instrumento de la disciplina—hace y juega de acuerdo con lo que está puesto para el ojo. Por ello, cuando se discuten manejos y recursos sobre un caso dentro de tales condiciones laborales, se está poniendo un objeto a la vista y se remueve otro. Es en el anonimato, en la invisibilidad, que el poder disciplinario se ejerce (Foucault, 1975). Dicho esto, al remover las relaciones de poder como parte del cálculo a la programación de estrategias de manejo y negociación, como un factor de importancia a considerar (o frasearlo de una manera que subestima su persistencia), nos revela algunas cosas:

a) el uso del poder en Leymann (1990) parte de una concepción soberana sobre el mismo—aquél

que se ejerce sobre los bienes, los territorios, los productos, las riquezas, etc. y b) la intervención legal propone una salida satisfactoria al caso. Operar desde una noción del poder como soberano es operar desde los entendidos de la ley y lo jurídico (Castro, 2004); su campo de efectucción se ve desde arriba hacia abajo, y se entiende como una posesión del cuerpo del monarca. Esto tiene sus implicaciones; por ejemplo, nos da a entender que la audiencia de Leymann (1990) en tanto habla sobre estos procedimientos está limitada a estos sujetos-soberanos—ya que se sigue que ellos ‘tendrán el poder’ para efectuar cambios. Por otro lado, accesorio a esta creencia es la coyuntura que comparte con los entendidos legales. Idealmente, las intervenciones de este tipo lograrían una resolución. Pero al no considerar las relaciones de poder dentro de este andamiaje, se escapa por completo la posibilidad de un cierre—mucho menos si le seguimos la pista a como hemos localizado el acoso dentro de una lógica disciplinaria. Tales acuerdos, al poner de lado un análisis microfísico del poder, corren el riesgo de diseñar parches temporeros para mecanismos que nacen en el propio seno de la cultura organizacional y sus lógicas de control.

Hemos dicho del idealismo laboral que se presenta como una romantización sobre las condiciones laborales, como un escenario que se ve capaz de suplir recursos legales y psicológicos en un esquema temporal de pronta implementación. Parte de un discurso prescriptivo sobre lo que debe ser el proceso de manejos sobre el acoso, al igual que recoge y presupone entendidos no dichos sobre lo que consiste una discusión ética. Hay momentos en la literatura que presentan instancias ideales sobre condiciones laborales, como lo es la adherencia a un modelo que supone la colaboración entre obrero y patrono, la búsqueda por el beneficio mutuo, etc.—al igual que modelos que buscan el mejor desempeño del empleado bajo acuerdos de recompensa con el patrono. Podemos decir que hay cierta ingenuidad sobre este acercamiento; incluso, el afecto generalizado de cinismo entre sujetos que experimentan acoso, la inmovilidad

organizacional hacia atender los mismos y la desilusión con el cambio hacen de esos modelos laborales-contractuales un asunto de contención. Esto se complejiza desde la teoría, ya que en partir de una conceptualización del poder como soberano provoca una invisibilización, un desplazamiento de la vista sobre las relaciones de poder. Igualmente, apelar a intervenciones de legalidad tendrá sus límites en cuestiones de longevidad. Es precisamente en apartarse de la mirada, de removerla del ojo de estudio, que las relaciones de poder no se cuestionan y se mantienen funcionando en el anonimato del saber académico. Esto tendrá su efecto en cualquier prescripción que pretenda ser correctiva desde la intervención legal, ya que la misma asume una superposición de autoridad bajo una concepción soberana del poder que pierde su efecto una vez se remueven los agentes de intervención del cálculo correctivo. Dicho esto, sumo mi postura a estos encuentros: la propuesta de Leymann (1990) sobre este manejo es problemática en tanto se acerca de un análisis incompleto que pretende ser definitivo.

Legalismo

El legalismo refiere a un acto de suponer las formas jurídicas o legales como alternativas correctoras, sanadoras y conclusivas sobre casos de acoso. Veremos que, al igual que la categoría de idealismo laboral, esta categoría se encuentra en todo el texto; ubicarla como auxiliar yace en que la misma puede verse como una expresión de saber. Entiéndase, el legalismo es una manera de entender los procesos como interpelados por la ley—que lo que se sabe, se dice o se hace en X espacio es correcto o no basándonos en la ley, que la ley debe intervenir en tales circunstancias y que dicha intervención le otorga cierta validez o seriedad al caso, etc. Ahora bien, con esto no estamos negando que los procesos jurídicos y la ley no tienen su importancia o efectos materiales importantes—sobre esto no hay duda. Sin embargo, hay una diferencia muy grande entre señalar estos elementos y racionalizar toda una lógica de operaciones en el mismo como destino: vivir

por la ley, decidir por cumplir con la ley, colapsar el deber con la ley, etc. Visto ya en otras categorías, no nos debe sorprender sobre el manejo de los derechos en este tema, ya que el elemento corrector visto en la categoría del idealismo laboral depende de este juego—de saber, en el ámbito de lo legal, que tipo de violación está sufriendo el sujeto; sin embargo, veremos que, en las lógicas del legalismo, también se construye un derecho gerencial o administrativo, y como este se vincula en las normas y actitudes del espacio laboral.

El legalismo, al igual que el idealismo laboral, solo cuenta con un tema del mismo nombre (fragmentos 2, 8, 15, 18, 21, 22, 23 y 26)—y al igual que en esa categoría, he decidido limitarlo al mismo dado que sus peculiaridades son mejor descritas bajo un mismo nombre; cualquier diferencia llamativa puede recogerse en configuraciones específicas de las categorías principales. Veremos que las semejanzas y las coyunturas con la categoría de idealismo laboral serán varias en tanto que comparten fragmentos (2, 15, 18, 21, 22, 23, 26), que, a su vez, comparten con la categoría del saber (fragmentos 2, 15 y 18). Ha modo de no repetir los encuentros, destacaré su relevancia específicamente legal. Leymann (1990) entiende que: hay un momento entre las etapas de acercarse al acoso en la organización en las que debe haber cooperación cercana entre psicólogos y abogados (fragmento 2); que debemos asumir que, en países de alta cultura unionista, las uniones intervendrán (fragmento 15); deben haber prerequisites para discusiones éticamente defendibles al igual que procedimientos formales, donde lo formal se entiende con vínculos a lo legal (fragmento 18); que los conciliadores deben ocupar el mismo grado de autoridad que la parte de mayor rango—entiéndase, autoridad dedicada y destinada para soluciones legales (fragmento 21); la moderación y generación de propuestas con peso legal (fragmento 22); acuerdos directamente legales (fragmento 23); y acceso a un juicio imparcial luego de agotar todos los procedimientos formales (fragmento 26).

La diferencia principal entre la utilización de estos fragmentos con los de la pasada categoría es que estos ocupan una finalidad legal—son puestos al servicio de conclusiones legales. De este modo, podríamos decir que el idealismo laboral y el legalismo son configuraciones que se complementan y se respaldan mutuamente. Es precisamente por el andamiaje legal y jurídico en tanto constituye un imaginario del derecho que pueden pensarse en condiciones laborales ideales. Hablar de derecho, entiéndase, también es hablar sobre dignidad para los sujetos que habitan esos entendidos—pero que lo que constituye condiciones dignas de trabajo se encuentra en conflicto con lo que narran los sujetos a lo largo del espectro de las dinámicas de poder. El límite de las condiciones laborales dignas para aquellos ubicados en las desventajas de las relaciones de poder se situará, de cierta manera, en los discursos de recursos y disposición por aquellos ubicados en condiciones de privilegio.

Dicho de otro modo, la idealización se convierte en problema cuando las condiciones materiales de operación y producción no están a la misma altura; en vistas de esto, vemos el cruce con la actitud en tanto que disposición organizacional, con el poder en tanto que ejercicios de decisión, y con la subjetividad en tanto que nexos que recoge estos procesos interpelados por un imaginario de legalidad e idealización. El fragmento 8 es el único que no se recoge en el listado, pero se suma a la discusión que hemos tenido hasta ahora, en tanto solo se considera un caso oficial cuando la gerencia lo reconoce ('When management steps in, the case becomes officially a "case."'). Debemos tener muy presente de que esto es así por motivos formales en la propia estructura del trabajo, ya que quien tiene la autoridad inmediata para intervenir y establecer o exigir ciertos acuerdos es el patrono. Sin embargo, también podemos problematizar esta estructura; es *la mirada patronal* la que pone el objeto. Deciden, incluso, si se procede el caso como uno de acoso. ¿Bajo qué criterios? Aquí volveríamos a la categoría del saber—de los

programas, las prescripciones académicas, etc. El patrono asume y ejerce criterios de evaluación de frecuencia para determinar si tales interacciones caen bajo un entendimiento compartido sobre el acoso; de no hacerlo, lo que se reconoce es algo distinto. Con ello podemos apreciar como el saber no solo se efectúa mediante una idealización de las condiciones laborales para responder al acoso en una lógica legalista, sino que ambas se instalan en una temporalidad específica que mide, en cierto sentido, la ‘veracidad’ del fenómeno en la mirada patronal. Por ello la temporalidad también tendrá su propia categoría que asume esta línea.

La literatura presenta la noción legal desde el cuestionamiento por leyes que apliquen al acoso laboral (Akella, 2016). No hay leyes a nivel federal en Estados Unidos que manejen el acoso, y en Puerto Rico recién se aprobó una ley para prohibir y prevenir el acoso laboral en agosto 7 de 2020. En este sentido, podemos suponer que su ausencia legal a hecho que la literatura no consideré muy activamente las perspectivas legales salvo por su coyuntura con otros fenómenos como la agresión. Akella (2016) es partidario de que se trabajen aspectos legales sobre el acoso, y especificar que los proyectos legales que se levanten al respecto no protejan a sujetos de alto rango en las organizaciones; igualmente, aboga por la intervención legal junto a otros remedios que encaminen algún diseño capaz de promover espacios laborales más seguros. Cuestiona principalmente los accesos gerenciales para los mecanismos de poder, y como estos permiten a sujetos que ocupan posiciones de poder salirse con la suya ante cualquier acusación. Es importante, sin embargo, rescatar elementos dentro de la coyuntura legal que no necesariamente apuntan a la práctica del derecho. Pensar, por ejemplo, la justicia, es una opción. Aquí en Mawdsley & Thirlwall (2018) se explora el sentimiento de injusticia en el sujeto, en tanto los malhechores nunca son penados. Se crea cierta desconfianza en el reporte, ya que la

medida para retar las posiciones dominantes del entorno de los participantes es devaluada. Por ello se habla sobre la disposición al cinismo ante escenarios de cambio.

Veremos que nuestros referentes teóricos tienen gran relevancia respecto esto. El cinismo lo hemos trabajado desde el concepto de *narcinismo* en Soler (2000). Tanto narciso como cínico, el sujeto que asume esta subjetividad se ocupa solo de sí mismo, sus progresos, sus metas, etc. y se distancia de todo lo que no está en su deseo; argüimos, incluso, que intenta suplirse su deseo mediante los servomecanismos—aquellos objetos falsos del deseo (Braunstein, 2014). El cinismo en el ámbito del legalismo—esa ficción que se hace sobre el alcance y la elasticidad del orden legal—es la contrapartida de la indignación ante la violación del derecho. Cuando el sujeto resiste y lucha su situación de acoso, consulta los canales organizacionales, etc., podemos decir que está lanzado sobre un afecto de indignación; el cinismo no se localiza aquí. El cinismo surgirá una vez el sujeto se desilusione en su indignación sobre las posibilidades de cambio. El componente de narciso es lo que entra una vez se agota y decae la indignación. Discursivamente, el legalismo subsiste como un saber no articulado en la cotidianidad; está presente en los entendidos comunes, en las conversaciones. Esta en el trasfondo—sin embargo, no es algo que se habla.

El legalismo surge ante la necesidad de fundamentar un escenario o un enunciado con el peso de una resolución. Pensamos, por ejemplo, en escenarios de desgracia civil (un asesinato, un altercado, etc.); estamos lanzados, en ese contexto, a discursar sobre lo legal. En este sentido, el legalismo puede verse como un ejemplo del principio discontinuo (Foucault, 1970), ya que puede conectarse y desconectarse de los entendidos compartidos en una interacción. La percepción del poder soberano también se experimenta en el legalismo, ya que es en este orden que se puede hablar sobre derechos. Pensemos en su uso original: el derecho será derecho del

soberano. En la individualización disciplinaria, el derecho se desplaza a los cuerpos más visibles (Foucault, 1975).

Primero se experimenta como un pequeño soberano: *tengo mis derechos*, exijo tal cosa, etc. Luego, en el quiebre con el discurso sobre la indignación y el cinismo, podemos decir que se experimenta la constitución de poder desde sus relaciones múltiples. Dicho esto, arriesgamos caer en las mismas conclusiones que la categoría anterior al disponer sobre la ley sin más nuestras conclusiones—una medida insatisfactoria en cuestiones temporales. El derecho, del ámbito del poder soberano, ignora por completo a las complejidades de las relaciones de poder—por lo cual implementar medidas que se rehúsen a participar desde su conceptualización sobre el poder están destinadas a fracasar.

Hemos dicho que el legalismo refiere a un acto de suponer y prescribir formas jurídicas como alternativas correctoras, sanadoras y conclusivas a un escenario de acoso laboral. Esto no significa una anulación sobre el aparato legal, sino que debemos analizar las formas en que el mismo no puede pensarse como alternativa inmediata a un incidente de acoso. La literatura presenta cierto apoyo a la creación de leyes sobre el acoso; desde esa perspectiva, pienso que la literatura también cae en cierta trampa sobre el legalismo. Igualmente, la literatura señala como subsiste un sentimiento de cinismo entre sufrientes ante las desilusiones por encontrar medidas punitivas sobre sus malhechores. Este sentimiento de cinismo lo abordamos en el narcinismo, en tanto apunta a una subjetividad que solo se ocupa sobre sí misma y le es indiferente todo aquello que no se localice en su deseo.

También cuestionamos el concepto de derecho como uno perteneciente a una lógica soberana—y cómo posicionarse desde aquí impide considerar el lugar de las relaciones de poder en el contexto del acoso. En otras categorías hemos visto cómo la insistencia sobre la

intervención de terceros—dotados de una autoridad temporera y artificial—solo proveen respuestas a medias al no considerar la cultura organizacional desde donde se opera. Al tratar la instancia de acoso como un caso singular entre dos, sin inspeccionar el surgimiento de la cultura organizacional que alimenta y se nutre de tal evento, sin problematizar las coyunturas colectivas, solo estaríamos atendiendo un reflejo de una situación más compleja. Mi posición al respecto se recoge en esto último.

Temporalidad

La temporalidad refiere al sentido procesal del tiempo que ocupa el texto. Dicho de otro modo, refiere a la manera en que se manejan los procesos en el tiempo—su longitud o duración, o, incluso, su existencia como criterio para enmarcar una actividad; en este caso, hablamos de un entendimiento temporal sobre el acoso. Al igual que las actitudes en el espacio laboral, la idealización sobre los recursos para manejar el acoso y el legalismo como destino de sus soluciones, la temporalidad será una configuración del saber, poder y la subjetividad que interpela el propio campo conceptualizador sobre el acoso. Consiste en tres temas y tres fragmentos: *criterio condicionante temporal* (fragmento 6), *criterio de temporalidad* (fragmento 7) y *temporalidad prescriptiva* (fragmento 8). Por criterio condicionante temporal entiendo que el objeto en cuestión es condicionado temporalmente, y que para efectos recetarios o diagnosticables, es reconocido como tal; dicho de otro modo, es un objeto estrictamente temporal y, para ser nombrado como tal, *debe* ser temporal.

Desde Leymann (1990), el acoso existe en el tiempo (recordemos que, para nuestro autor, no hay espectro de validación en el acoso; es o no es), y si no cumple con una precisión específica sobre el tiempo, no es acoso; puede ser un acto violento, una agresión, u otra cosa. El fragmento 6 recoge esto, pero también lo intenta justificar como una manera de distinguir el

punto de transición en el que el fenómeno psicosocial comienza a resultar en daños psiquiátricos (“These actions take place often (almost every day) and over a long period (at least for six months) and, because of this frequency and duration, result in considerable psychic, psychosomatic and social misery. This definition eliminates temporary conflicts and focuses on the transition zone where the psychosocial situation starts to result in psychiatric and/or psychosomatic pathological states.”). Vemos, por un lado, cómo se conceptualiza al acoso en el tiempo; por otro lado, también podemos observar su cruce con la subjetividad en tanto límite: la normalidad tiene su temporalidad en el cuerpo, y el acoso amenaza el acceso discursivo a la misma. Sin embargo, este criterio distintivo en la violencia, en tanto que no toda violencia se mira como acoso, ocupa unas claras debilidades—entre ellas, la relevancia de nombrar a este tipo de violencia como acoso en primera instancia. ¿Qué hacemos con instancias irregulares que no llegan a los seis meses—se descartan? Veremos luego que la lógica del requisito tendrá respuestas particulares, y como se utilizan las mismas de formas estratégicas para no llegar al reconocimiento sobre el acoso. Desde este punto, me parece que este acercamiento para el acoso en tanto que condicionado por una temporalidad que se utiliza como criterio para identificarlo constituye un error.

Hablar sobre criterio de temporalidad, por otro lado, será enfocarse en eso que se hace con el concepto a la hora de aplicarle un saber, una identificación. Solo se diferencia del criterio condicionante de temporalidad en su aspecto de criterio; dicho de otro modo, este tema no da cuenta de la temporalidad como condicionante del acoso, sino de la temporalidad como criterio para considerar si el evento puede llamarse acoso. En otras palabras, este tema se enfoca en el *reconocimiento* del objeto como acoso; podemos percibir esto en el fragmento 7 en tanto se habla sobre establecer frecuencias (“In order to establish the mobbing frequency in an

organization’). Podría argumentarse que este tema y el anterior no ocupan diferencias significativas, y que la peculiaridad de hablar sobre el criterio solo es una diferencia de enfoque; no me opondría a esta lectura. El criterio de temporalidad es, en cierto modo, una aplicación de saber que se recogerá de manera estratégica, como señalamos anteriormente; una estrategia respecto a la toma de decisiones y al servicio de unos intereses. En tanto que hablamos sobre un uso estratégico de la temporalidad—digamos, un ejercicio de poder—abrimos paso a considerar el tercer tema de temporalidad prescriptiva. La misma refiere a los gestos que hemos visto hasta ahora vinculados al ejercicio de prescripción: recetar un deber-saber. En este caso, prescribir una temporalidad va de la mano con la implementación de un criterio: no solo es establecer los puntos mínimos de encuentro para reconocer el caso como tal, sino también formular estos puntos y extenderlos como un entendimiento compartido. El fragmento 8, el cual comparte coyuntura con la categoría del legalismo, recoge esto al hablar sobre la oficialización del caso cuando la gerencia entra al mismo (‘When management steps in, the case becomes officially a "case."’). Mas allá de la lectura legalista que discutimos previamente, lo que le es propio de la temporalidad a este fragmento son dos instancias particulares: su salida estratégica en el criterio desde la lógica del reconocimiento, y su salida prescriptiva en tanto sugiere cuando se debería responder y cuando no. Lo prescriptivo se da en la sugerencia uniforme de un saber—lo cual también implica cierta efectuación de poder. Hablar de lo prescriptivo es hablar sobre un aspecto del criterio; ambos son dinámicas del saber. En este escenario, lo prescriptivo es una utilización del criterio—lo que hacemos con este, lo cual revela su intimidad con el poder. La temporalidad, de un modo u otro, será un juego de estos usos, un juego ambiguo en tanto las decisiones que se toman pueden ser arbitrarias. De esta manera, la temporalidad se da como condicionante del

acoso, como criterio para su reconocimiento administrativo y como prescriptiva para su manejo—interpelando al sujeto desde su exterioridad.

La literatura recoge a la temporalidad de una manera limitada, desde la propia organización del trabajo en el criterio; la especialización en el criterio para satisfacer los requisitos y considerarse una experiencia ‘válida’ se basará, principalmente, en criterios temporales (D’Cruz et al., 2018). Entienden que las técnicas de control sobre el tiempo se han vuelto más indirectas, hegemónicas, insidiosas y experimentales sobre los empleados (Akella, 2016). Akella (2016) extiende la temporalidad a las repeticiones, a la disciplina como repetición, y los campos de producción. En Mawdsley & Thirlwall (2018), la temporalidad es vista como ese momento de espera que se piensa la efectividad de una intervención; los empleados piensan que el tiempo no cambia nada dada las dinámicas inscritas en la cultura laboral. En Hutchinson & Jackson (2014), la temporalidad se da en cortes respecto a la cultura política y su presión por la conveniencia. Einarsen (2000), igualmente, sitúa al acoso en una línea temporal de apariciones y repeticiones, donde el manejo de sus conflictos también se ve como un consumo de su tiempo. Dicho de otro modo, el elemento temporal en la literatura reside en un uso cotidiano a pesar de reconocer, en algunos casos, que constituye parte de su constitución. Matthiesen & Einarsen (2010) no se separan de este uso del tiempo; se usa al mismo como una dimensión en instrumentos de medición sobre el acoso. Se entiende a simple vista de que hay una concordancia en el campo sobre cómo manejar el tiempo—principalmente, como una métrica constante tanto en la literatura como la literatura crítica.

Esto no es lo mismo en la teoría. Hemos visto que Foucault (1975) hace todo un acercamiento disciplinario sobre el tiempo. En el control de las actividades, se usa la temporalidad para establecer ritmos y regular ciclos de repetición; se extiende una fiscalización

muy extensa sobre todos los rincones y usos del tiempo. Elaborar temporalmente los actos implica esto también, se ve como un uso programático que asegura cierto control. El tiempo está atado a la producción, y el patrono buscará formas de insistir sobre cada sucesión de su transcurrir. Dividir el tiempo de la formación y la práctica—el uso de los segmentos; esto será importante en Foucault, como vimos, pues arroja un ordenamiento para la explotación e inscribir las lógicas de control. No se mezclan a todos los sujetos por igual, unos deben dirigirse a cierta instrucción y otros a otras. Estos ordenamientos deben estar dirigidos hacia algún principio de análisis.

Igualmente, se finalizan estas segmentaciones temporales con un término marcado por una prueba, y esta indica si el sujeto ha alcanzado un nivel adecuado, si su aprendizaje es conforme al resto y lo diferencia de otros individuos. Se localizan los sujetos de series según su nivel, su antigüedad, su grado, etc.—repeticiones calculadas para cada nivel. El individuo genético, sujeto a distintos controles de tiempo, es así un sujeto que se mueve por controles experienciales de acceso a nuevas subjetividades. Esto ya lo hemos visto cuando hablamos sobre modos de subjetivación. Ahora bien, la temporalidad en el texto de Leymann (1990) se da como un control sobre el acoso que exige cierta duración con una constancia específica para validar la experiencia de acoso en el sujeto. Se asemeja al uso temporal en Foucault en tanto asume un carácter evaluativo—y esto lo rescatamos, igualmente, de la literatura (D’Cruz et al., 2018) al ver cómo se instalan instrumentos de medición sobre el comportamiento que ponen las condiciones que el sujeto debe asumir. De este modo, en cierto sentido, podemos decir que hay un razonamiento aquí que le conviene a las organizaciones.

Hemos dicho que la temporalidad se da como un sentido procesal, como una forma de manejar los procesos en el tiempo. Sin embargo, también hemos señalado como se

operacionaliza cierto corte mediante el uso del tiempo que obstaculiza el manejo de casos sobre acoso. Por ello las temáticas han sido dirigidas a distinguir criterios que condicionan temporalmente al objeto de acoso como algo que debe ser temporal, a criterios de temporalidad como las condiciones bajo las cuales se reconoce al acoso, y la temporalidad prescriptiva como la formulación y propuesta de un plan a seguir marcado temporalmente. La literatura misma no cuestiona este elemento del tiempo salvo en coyuntura con la introducción de instrumentos conductuales que miden y equiparan la experiencia de acoso del sujeto con los criterios que califican su veracidad. A pesar de esta cercanía, no problematizan la construcción temporal del acoso y su estatuto de criterio.

Desde la teoría, hemos discutido como en Foucault, el tiempo se usa de manera estratégica, como una forma de control—y como esto tiene cierta resonancia con lo visto en Leymann (1990). En Foucault, hay un corte del tiempo, se busca maximizar la eficacia en su transcurso—se segmenta la experiencia del sujeto a diferentes renglones barrados por rangos que debe ganar para acceder a las subjetividades implícitas en ellos. Y esto se da solo en el control de la temporalidad—la cual, en el texto de Leymann (1990), cumple una función de corte sobre la validez de la experiencia versus la validez del instrumento. En este sentido, pienso que este acercamiento es conveniente para los patronos, ya que les permite retar las querellas de sus empleados por el mero cotejo del criterio temporal: si las circunstancias del sujeto no asemejan a la constancia que se exige para considerarse acoso, si no hay constancia de por lo menos seis meses en la duración de los intercambios acosadores, se descarta la querella. Mi postura al respecto es que hay que problematizar el uso de estos criterios tradicionales que comienzan con Leymann (1990) y que persisten en los instrumentos hoy día, en tanto no abren el espacio para escuchar al sujeto que lleva su malestar. Quizás ingenuamente, lo que el veía en el criterio

temporal como una descripción o acercamiento ‘científico’, término transformándose en un uso despersonalizado, un instrumento que no se emplea con la intención de identificar el acoso y actuar sobre el subsiguientemente, sino como una herramienta de cotejo para descartarlo.

Capítulo VII-Conclusión

En este trabajo he explorado la noción de acoso laboral en el artículo de Heinz Leymann *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces* (1990) desde una metodología de análisis crítico del discurso con el propósito de problematizarlo. Basado en el texto, los teóricos del marco conceptual y la literatura, identifiqué siete categorías (tres principales y cuatro auxiliares): saber, poder, subjetividad, actitud, idealismo laboral, legalismo y temporalidad. Examiné cada categoría desde los fragmentos escogidos y luego abundé sobre ellas desde los teóricos. Mi análisis se dirigió principalmente a las categorías más que a los fragmentos o los temas. Podemos destacar los siguientes encuentros desde las categorías principales:

- Saber. Leymann (1990) hace un uso del saber orientado hacia tres registros: académico, operativo, conectivo. Esta orientación no es explícita, pues está implícita en su uso de lenguaje; pueden interpretarse como audiencias a las que se está dirigida un enunciado: el registro académico supone que su lector es otro académico, el operativo está dirigido a las interacciones que ponen el saber a jugar, y el conectivo refiere al espacio de conexión entre el saber y el resto de las categorías. Dos de sus temas pueden verse como ordenadores o ejes para el resto: prescribir saber y presuponer saber. Esta instrumentalización del saber se formula, asigna y diagnostica por un lado (prescribir), mientras que se ejerce en su coyuntura del poder como un conocimiento base, compartido y de cierta obviedad (presuponer). Esto se ejemplifica en la puesta de criterios para la identificación del acoso que no buscan la experiencia del sujeto (registro académico), sino que dictan lo que esa experiencia debe ser *para ser considerada como tal* (registro operativo; prescribir). Las implicaciones que esto tendrá en la literatura influenciada por

Leymann (1990) y, consiguientemente en su aplicación al mundo real, son muy sutiles. En cuestiones teóricas, podemos señalar que: a) hay una racionalización del saber que no busca entender la experiencia del sujeto sino inscribir lo que ella *debe ser*; b) hay una intencionalidad simple, reductora, en tanto busca cerrar los saberes posibles sobre el concepto de acoso; c) hay una identificación con la posición del saber en el autor, desde la cual quiere dispensar su saber como *el saber*; d) el autor está discursando una forma de saber con parentesco positivista, que busca causas y explicaciones lineales—y en tanto discursa estas formas, hay un ejercicio de *poder*.

- *Poder*. El poder en Leymann (1990) no está ajeno del saber ni de la subjetividad. Los registros serán continuos a lo largo de las categorías. La referencia al poder no es explícita en Leymann (1990), sino que se recoge mediante vagos reconocimientos, en donde asume o supone que las relaciones de poder ‘pueden’ influir en el resultado de intervenciones sobre el acoso. La coyuntura temática del posicionamiento será lo más familiar respecto al saber—posicionamientos donde el autor asume autoridad y otros donde sus ejercicios definatorios revelan su posición. Esto también aparece en su ejercicio autorreferencial, en tanto el gesto de referenciarse conecta con un supuesto de dominio sobre lo que dice—de acuerdo académico, de respaldo en el saber, etc. En esta categoría, dicho de otro modo, se asume completamente el gesto del sujeto supuesto saber como extrapolación del psicoanálisis. Otros temas como el invisibilizar dinámicas de poder y las asimetrías de poder darán cuenta de cómo el autor, quizás ingenuamente, apalabra las posibles intervenciones sobre un escenario de acoso ignorando el rol que juegan las relaciones de poder en *las condiciones de posibilidad* para negociar, adaptar intervenciones, normalizar conductas, etc. Este uso de remover de la vista tiene su razón

de ser en la disciplina. Los temas de coalición de poder y violencia binaria apuntarán, por un lado, a los arreglos normativos que hacen los sujetos en el trabajo cuando conciertan sus fuerzas, y por otro, establecer la existencia o no-existencia de la violencia; no hay gradientes aquí para Leymann (1990), y esto podemos recogerlo como una debilidad.

Desde lo teórico podemos decir: a) hay dominación desde el saber en esta conceptualización del autor, dominación sobre el discurso de lo que el acoso es; b) no hay un reconocimiento hacia las relaciones de poder como un factor de envergadura al escenario de acoso; c) esto revela una posición sobre el manejo de poder en el autor que difiere de nuestro uso, principalmente, foucaultiano; d) al autor presentar alternativas con la apertura a intervenciones legales, revela una preferencia por un poder soberano—del derecho, sobre los territorios, las propiedades, etc.; e) supone mediante la intervención la gran posibilidad de un cierre a las instancias de acoso; f) al escenario laboral estar interpelado por todos lados por un poder disciplinario, desde abajo (vs de arriba abajo, como en el soberano), nada garantiza la permanencia de los efectos de una intervención legal—mucho menos cuando en el poder soberano, esta influencia sobre los cuerpos es discontinua. Dicho de otro modo, se conceptualiza una mirada incompleta sobre el poder que subestima sus efectos, y que tiene consecuencias directas sobre el acoso.

- *Subjetividad*. La subjetividad como categoría emerge como efecto del poder-saber. Hay un extraño silencio sobre el sujeto en el texto de Leymann (1990); no porque está ausente, sino porque hacer sentido de su experiencia no es necesariamente la prioridad (debemos recordar que este texto es un resumen introductorio). Hablar de subjetividad en este texto es, necesariamente, hablar sobre subjetivación. En protagonizar el criterio temporal como decisión última sobre el acoso (en tanto el acoso requiere cierta

consistencia en el tiempo con claridad de violencia; *es o no es—no hay intermedios*), Leymann (1990) está delimitando el fenómeno al lenguaje de quien debe manejar el caso de acoso, sin apertura para considerar la experiencia del sujeto. Nuevamente, no podemos concluir que esto es intencionado, sino más bien un efecto de los discursos del saber desde los que opera. En este gesto hay una psicologización que se inscribe en el sujeto en tanto que sensible, paranoico, de personalidad desviada, etc.—toda una taxonomía que individualiza al sujeto desde los entendidos teóricos. El sentimiento que recoge Leymann (1990) de los sujetos como expresos de una violación de derechos también nos lanza una pista sobre la coexistencia entre el poder soberano y el poder disciplinario. Igualmente, ante la desilusión de no recibir apoyo colectivo o cambios efectivos, se inscribe en el sujeto una subjetividad cínica ante el ambiente laboral, una normalización del cinismo. Hay una invitación aquí, sin embargo, de considerar tanto la subjetivación del sujeto de acoso como la subjetivación de los sujetos. Es aquí donde hay apertura para pensar una conceptualización alterna de acoso. Primero, desde dos perspectivas. A) Desde lo dialógico, lo recursivo y lo hologramático, el sujeto entra en intercambios de medida y desmedida en lo violento, donde asume un proceso de acople y adaptación a la organización mientras que el sujeto de la organización se nutre socialmente de ejercer su fuerza; este último puede verse como el resultado de un proceso de producción recursivo, mediante el acoso como mecanismo de aprendizaje y acuerdo común sobre la conducta gerencial; en lo hologramático, estas posturas se concentran en el sujeto gerencial como representación de la organización, mientras que el respaldo organizacional avala las prácticas gerenciales. B) Desde el discurso capitalista, los servomecanismos y el *narcinismo*, al sujeto sufrir de intercambios acosadores y no recibir ningún tipo de ayuda,

se cobija en sus labores; de asumir la eficacia de su labor como amortiguador a tales conductas, se asume doblemente como el deseo de un Otro. El sujeto ve sus labores, sus herramientas, como objetos que suplen su deseo en tanto desplazan las violencias del acoso, y reposa en su cumplimiento; se distancia de lo colectivo ya que no suple su deseo, le es indiferente, y, a la misma vez, se enfoca solo en sí y su labor, su acoplo. La herramienta y la labor como falso objeto de deseo, como un *servomecanismo*. Podemos decir que aquí el sujeto se inscribe en un discurso que le ilusiona una satisfacción de su deseo (discurso capitalista) y que asume una subjetividad narcisista—ya que solo se ocupa de sí y le es indiferente el otro. Estas son solo propuestas de pensar una alternativa al acoso mediante el análisis de la subjetividad y la subjetivación. La disciplina, a resumidas cuentas, proveerá ese análisis sobre el lugar de la subjetivación como individualización: mediante la vigilancia, la norma y el examen—el hacer del sujeto un caso (como nos recuerda la literatura) sobre quien se instala un estudio de sus fuerzas, un control sutil, invisible, sobre su cuerpo. Las categorías auxiliares (dispositivas) son ejemplos de estos. El efecto individuo de los mecanismos disciplinarios surge ante el anonimato del poder; se busca mantener al individuo en la mirada del estudio, de la dominación y el control—y a mayor visibilidad del individuo, mayor el anonimato de las relaciones del poder. Esto nos da una pista poderosa sobre el ejercicio de invisibilizar las relaciones de poder y las asimetrías: *se desplazan a espacios lejos de la vista, a la inobservancia*. En este sentido, el ejercicio académico de Leymann (1990) les hace un favor a los escenarios laborales insertos en una lógica disciplinaria, ya que facilita el paso de los procesos que le mueven al ocultarlos de la crítica.

Las categorías auxiliares (dispositivas) son ejemplificaciones de esta coyuntura: hay en la actitud un ejercicio de normalización sobre las conductas; en el idealismo laboral y el legalismo, una contraparte a las relaciones de poder—invisibilizando el poder disciplinario—en vistas de lograr arreglos y negociaciones con implicaciones que dejan fuera al sujeto; y en la temporalidad, la puesta en escena del criterio sobre la validez del acoso—en tanto el sujeto cumple con sus requisitos, los mecanismos de querrela reconocen el cumplimiento, y la prescripción de este criterio para futuros programas de implementación.

Las categorías, de un modo u otro, están al servicio de contestar mis preguntas de investigación. Repasemos: 1) ¿Cuáles han sido los movimientos conceptuales (las transformaciones, los cambios, las interpretaciones) que se cristalizan en el discurso que conocemos sobre el acoso laboral?; 2) ¿Cuáles son las dificultades y los límites de esta conceptualización?; 3) ¿Cómo podemos pensar las formas en que el acoso laboral participa de una lógica supervisora-gerencial? Mis contestaciones (provisorias, ya que no hay manera de satisfacerlas) serían las siguientes: 1) Si miramos la literatura y asumimos su lugar en la generación de estas categorías, podríamos decir que hemos pasado de una conceptualización del acoso aislada, de hipótesis y asociaciones descontextualizadas (en tanto no se le inscribe en una historia, una cultura, etc.) a conceptualizaciones de insistencia política, cultural y relacional; recordemos a Akella (2016), Crowley (2014) y Hutchinson & Jackson (2014). 2) Los límites y las dificultades de esta conceptualización tradicional sobre el acoso en el trabajo de Leymann (1990) pueden verse como: a) conceptualización ajena a las relaciones de poder; b) ajena a las vivencias y al contexto de la subjetividad del sujeto que sufre el caso; c) prescribe modos de operar generales e hipotéticos que no permiten una crítica a los posibles andamiajes que sostienen la maquinaria que da lugar al acoso—entre otras contestaciones. 3) Desde un trabajo

crítico, podemos pensar al acoso como una de muchas lógicas operables en una maquina disciplinaria de poder; ya sea como un instrumento de normalización, de vigilancia, de gratificación, entre otros. Nuevamente, no son contestaciones con la intención de cerrar las preguntas, sino propuestas a pensarse desde este trabajo.

Desde estos acercamientos, lo que se pone en cuestión es la insuficiencia conceptual con la que se trabaja el acoso—meramente como un efecto, una situación que surge en el tiempo, etc. La pregunta que se levanta aquí es una especulación basada en los acercamientos teóricos: ¿Y que tal si no es solamente esas cosas? ¿Qué pasaría si, en efecto, el acoso constituye una función callada sobre los procesos laborales, procesos en búsqueda de una eficacia por la cual hacen uso de medios no tan nobles para los otros? Es una pregunta que me gustaría dejar abierta.

Limitaciones

Desde el ámbito teórico, diría que mi limitación principal fue mi pretensión trabajar tantos teóricos a la misma vez. Siento que se sacrifica algo de profundidad, ya que, de cierta manera, deben compartir la discusión—por lo cual, es imposible decirlo todo, y entre muchos teóricos, se dice menos. Visto de esa manera, puede que haya abierto una perspectiva sobre el objeto de estudio, pero debemos preguntarnos cuanto más eso pudo ser de haber hecho un acercamiento desde un solo pensador o una sola perspectiva.

Desde el ámbito metodológico, son otras las debilidades. Mi limitación principal fue mi desconocimiento e ingenuidad sobre cómo proceder en este método, ya que es mi primera vez trabajando un análisis crítico del discurso. Mi intención original fue realizar este análisis sobre dos textos, no uno. Por ello hay una limitación sobre las implicaciones, ya que parte de la argumentación inicial era realizar un trabajo de índole genealógica—trazar ciertas transformaciones en los conceptos de un autor al otro. Sin embargo, esto no le resta merito al

análisis sobre este texto; sigue siendo un autor seminal y un texto de referencia en el estudio del campo. Podemos recoger las implicaciones de su conceptualización. Aun así, no es suficiente para ser abarcador sobre el campo de estudio. Igualmente, esto tuvo consecuencias sobre la metodología específica. Originalmente, mi intención fue usar un esquema de fases visto en el trabajo de Mullet (2018). El mismo consistía en fases más largas, integraba historias externas—literatura externa—para contextualizar los textos, incluyendo un análisis semiótico. Sin embargo, mi falta de experiencia y formación sobre metodologías lingüísticas sumadas a mi falta de experiencia con el análisis crítico del discurso me hizo reconsiderar. Por ello me limite al análisis de categorías. Adicionalmente, la pandemia causada por el COVID-19 me resto mucho tiempo de trabajo para manejar este tema; en este sentido, hice con los recursos que tenía en mano. Cambio la vida de todos. Similarmente, el 7 de agosto del 2020 se aprobó la ley num.90 (de la misma fecha) en Puerto Rico para prohibir y prevenir el acoso laboral. De haber tenido el tiempo, pienso que hubiera dedicado este proyecto a su análisis.

Recomendaciones

Este tema debería trabajarse con una intención genealógica, de mano con otros textos que la literatura considere seminales—de envergadura. Incluso, pienso que sería muy enriquecedor si se continuara este tipo de análisis con el resto de la obra de Leymann e identificar qué criterios y nociones persisten, trazar sus transformaciones. Igualmente, pienso que esto se beneficiaría del mismo gesto hacia otros autores importantes como Stale Einarsen. Pienso que toda crítica a un campo de estudio debe hacer un trabajo con esta intención, de visitar los conceptos que tomamos por sentado en la operación de las disciplinas. Desde lo teórico, retomo el comentario sobre profundizar con los autores: utilizar menos teóricos, concentrarse en las elaboraciones de uno. Desde lo técnico: prepararse en áreas multidisciplinarias para efectos de las metodologías del análisis crítico del discurso, principalmente la lingüística. Igualmente, sería de mucha riqueza

si el enfoque de análisis en cuanto a unidades se diera en el fragmento y no en las categorías. Respecto a la ley 90 del 7 de agosto del 2020, la cual fue aprobada en vistas de prevenir y prohibir el acoso laboral: partiendo de este proyecto, pienso que es el mejor momento para inspeccionarla bajo el ojo del análisis crítico del discurso.

Dejo la puerta abierta para explorar este tema. Siento que la psicología actual no hace suficientes recorridos genealógicos sobre sus autores de mayor renombre; a menudo, esto resulta en cierta inmovilidad sobre la comprensión de un concepto. Solo es mediante el estudio de nuestro pasado que podemos trazar rutas nuevas de investigación.

Reflexión Final

Pienso que todo psicólogo que pretenda acercarse al mundo del trabajo debe persistir en la siguiente afirmación: *se es psicólogo primero y luego el resto*. Con ello no hago referencia a un ejercicio procedural de formación, sino a una exigencia ética que debe rebasar las particularidades de cada especialidad en la psicología: *proteger y velar por la dignidad del otro*. De incidir sobre este principio, se deja de hacer psicología. Hacemos otra cosa. Este es un espacio delicado para quienes nos ocupamos de la psicología del trabajo, pues nuestras intervenciones a menudo se ocupan de unos intereses particulares a costo de otros. El cliente que nos consulta tiene a su cargo la vida laboral de varias personas con diferentes rangos de complejidades. En este sentido, ninguna intervención en nuestras manos es de carácter simple: siempre estamos afectando una coyuntura de multiplicidades. Por ello, asumir una postura ética es también asumir una postura crítica, ya que no podemos dar por sentado la linealidad de nuestro servicio. Debemos dar cuenta de las salidas y los nodos de estas multiplicidades sobre las cuales se instala nuestra participación, y sospechar en qué medida el pedido que se exige de nosotros no es, posiblemente, *síntoma de otra cosa*.

¿Qué se encubre? ¿A favor de quién—a *costo* de quién? Estas son las preguntas que deben estar al fondo de toda intervención. Si de algo se peca en la psicología del trabajo es en proceder con ingenuidad respecto a esto, como si se tratase de una *buena voluntad* omnipresente en los procesos de producción—de que se opera sin atropellos en todo lugar, con la premisa del bien de cada cual como prioridad, y que la dignidad de cada sujeto en su labor anda intacta. La relación contractual en la era del capitalismo, con su imaginario del todos contra todos en las lógicas de la competencia, ha puesto esto en entredicho. El trabajo, como un espacio socialmente entendido desde estos principios, trae consigo la fabricación de artificios sobre la conducta—como una prótesis social; obliga a la coordinación de comportamientos para fines de la producción. En cierto modo, he tratado de pensar el acoso como algo que se da en el umbral entre la prótesis y los sujetos: en lo informal, en el chiste, en las desigualdades de poder, etc. Nace y se esconde en este campo como una de las manifestaciones más sutiles en el espectro de la violencia; recorre todos los grados de su significación y, ante todo, concierne el malestar hacia los destinos de la producción. Se da, últimamente, como un laboratorio de la explotación que engendra subjetividades específicas y detalladas a la eficacia de un quehacer con vistas a la replicación de sus procesos. Un bucle que deja fuera toda mirada desafiante. Dicho esto, en tanto pretendemos llevar por nombre y apellido algún rincón de la psicología, nos compete puntuar formas de retar y desarmar estos entendidos.

Con ello creo haber dejado abierta una invitación y una advertencia: proceder, psicólogos, con cuidado. Muévase con la cautela que requiere la vida del otro, pues navegan entre las redes de las condiciones materiales para su sustento. Hagan esto en el ánimo de espíritu que trae consigo la justicia.

Referencias

- Ågotnes, K. W., Einarsen, S. V., Hetland, J., & Skogstad, A. (2018). The moderating effect of laissez-faire leadership on the relationship between co-worker conflicts and new cases of workplace bullying: A true prospective design. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 555–568. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12200>
- Akella, D. (2016). Workplace Bullying: Not a Manager's Right? *SAGE Open*, 6(1), 215824401662939. <https://doi.org/10.1177/2158244016629394>
- Amendolia, Florencia (2014). La agudeza como clave de lectura del inconsciente. *VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Anderson, J. (2001). *Informe sobre acoso moral en el lugar de trabajo*. Parlamento Europeo, 16 de julio. A5-0283/2001(INI).
- Ardekani, A. M., & Naeini, M. M. (2010). The Role of MicroRNAs in Human Diseases. *Avicenna journal of medical biotechnology*, 2(4), 161–179.
- Barón Duque, M. et al. (2004). *La espiral del Mobbing*. España: Universidad de Sevilla.
- Barnes, L. (2015). *Bullying and Behavioural Conflict at Work*. Oxford University Press.
- Birkeland, M., Skogstad, A., Matthiesen, S.B., Glasø, L., Schanke, M., Notelaers, G. & Einarsen, S., (2009). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 18:1, 81-101
- Branch, S., Ramsay, S., Shallcross, L., Hedges, A., & Barker, M. (2018). Bosses get bullied too: exploring upwards bullying to learn more about workplace bullying. *Metrology*, 1-32.
- Braunstein, N. A. (2014). *El inconsciente, la técnica y el discurso capitalista*. Siglo XXI Editores México.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital*. London, England: Monthly Review Press.
- Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Toronto, Ontario, Canada: Lexington Books, DC Heath.
- Castro, E. (2004). *El vocabulario de Michel Foucault*. Buenos Aires: Prometeo, 3010.
- Cifuentes Hernandez, V. (2018). Mobbing entre personal de enfermería. *Revista Enfermería CvL*. Vol 10. N.2.
- Coetsee, M., & van Dyk, J. (2018). Workplace Bullying and Turnover Intention: Exploring Work Engagement as a Potential Mediator. *Psychological Reports*, 121(2), 375–392.
- Conway, P. M., Hogh, A., Balducci, C., & Ebbesen, D. K. (2018). *Workplace Bullying and Mental Health* (pp. 1–27). Springer, Singapore.

- Crowley, M. (2014). Class, Control, and Relational Indignity. *American Behavioral Scientist*, 58(3), 416–434.
- Davenport, N., Schwartz, R.D., Pursell, G. (1999). *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. 1st Edition. Civil Society Pub.
- D’Cruz, P., Noronha, E., & Lutgen-Sandvik, P. (2018). Power, subjectivity and context in workplace bullying, emotional abuse and harassment: insights from postpositivism. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 13(1), 2–9. <https://doi.org/10.1108/QROM-12-2017-1587>
- De Cieri, H., Sheehan, C., Donohue, R., Shea, T., & Cooper, B. (2019). Workplace bullying: an examination of power and perpetrators. *Personnel Review*, 48(2), 324–341.
- Deleuze, G., Guattari, F. (1991) *¿Qué es la filosofía?* Editorial Anagrama, S.A., 1993.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 5, 185-201
- Einarsen, S. (1999), The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*. Vol. 20. No. 1/2, pp. 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European Tradition. *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research and practice*. 2nd Edition. Ed. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf & Cary L. Cooper. CRC Press. Taylor and Francis Group.
- Evans, D. (1996). An Introductory Dictionary of Lacanian Psychoanalysis. *London & New York: Routledge*. Faig, C. (s.f.) *El discurso del Capitalista en Lacan. Un hapax*. Recuperado de: <http://www.imagoagenda.com/articulo.asp?idarticulo=1689>.
- Fairclough, N. (1989). *Language and power*. London. Longman Group UK Limited.
- Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N., & Fassa, A. G. (2019). Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11), 1945. <https://doi.org/10.3390/ijerph16111945>
- Fevre, R. (2016). *Individualism and inequality: The future of work and politics*. Edward Elgar Publishing.
- Foucault, M.
- (1969). *La arqueología del saber*. Buenos Aires: Siglo XXI. 2002.
 - (1970). *El orden del discurso*, trad. Alberto González, Tusquets, Barcelona. 1999.
 - (1975). *Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión*. Siglo XXI, México. 2009
 - (1976). *Historia de la Sexualidad I: La voluntad de Saber*. Siglo XXI, México. 1998.
 - (1977). El juego de Michel Foucault. Trad. Javier Rubio, *Revista Diwan*, Nros. 2 y 3, 1978, págs. 171-202.

- (1982). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 50, No. 3. (Jul. - Sep., 1988), pp. 3-20.
- (1984). La ética del cuidado de sí como práctica de la libertad. *Hermenéutica del sujeto*, Ediciones La Piqueta. 105-142.

García Fanlo, L. (2011). ¿Qué es un dispositivo?: Foucault, Deleuze, Agamben. *A Parte Rei*. 74, Marzo.

Han, B. C. (2014). *Psicopolítica*. Herder, Barcelona.

Hernández González, A. I., & Peña Saint Martin, F. (2018). *Supervisión del trabajo y violencia construyendo el significado del entrenamiento de los médicos*. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual / Latin American Journal of Behavioral Medicine* (Vol. 8). Sage Publications.

Hewitson, O. (2013, julio 7). *Shades of Subjectivity I*. LacanOnline. <https://www.lacanonline.com/2013/07/shades-of-subjectivity-i/>

Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral* (pp. 63- 69). Barcelona: Cairós. Hopenstad, Ø. L., Hetland, J., Bakker, A. B., Olsen, O. K., Espevik, R., Wessel, M., & Einarsen, S. V. (2019). How long does it last? Prior victimization from workplace bullying moderates the relationship between daily exposure to negative acts and subsequent depressed mood. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(2), 164–178.

Hubbs, S. (2009). Bullying or Mobbing: Is it Happening in your Academic Library? *ACRL Fourteenth National Conference*. March 12-15. 2009. Seattle. Washington.

Hutchinson, M., & Jackson, D. (2014). The construction and legitimation of workplace bullying in the public sector: insight into power dynamics and organizational failures in health and social care. *Nursing Inquiry*, 22(1), 13–26.

International Trade Union Confederation. (2019). The World's Worst Countries for Workers. *ITUC GLOBAL RIGHTS INDEX 2019*. Consultado en: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf>

Jones, A. (2017). Experience of protagonists in workplace bullying: An integrated literature review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, 4, 246-252.

Kile, S. M. (1990). "Helsefarleg leierskap (Health endangering leadership)." *Bergen, Norway: Universitetet I Bergen* (1990)

Lacan, J.

- (1953-1954). Los escritos técnicos de Freud. *El Seminario. Libro 1*. Paidós. Bs. As
- (1954-1955). El Yo en la teoría de Freud y en la técnica psicoanalítica. *El Seminario. Libro 2*. Paidós, Bs. As.
- (1957). La instancia de la letra en el inconsciente o la razón desde Freud. En *Escritos I*. 2009. México Siglo XXI Editores.
- (1957-1958). Las formaciones del inconsciente. *El Seminario, Libro 5*. Paidós, Bs. As.

- (1963 -1964). Los cuatro conceptos fundamentales del psicoanálisis. *El Seminario. Libro 11*. Paidós, Bs. As.
- (1969-1970). El reverso del Psicoanálisis. *El Seminario. Libro 17*. Paidós, Bs.As.

Layton, L. (2008). What Divides the Subject? Psychoanalytic Reflections on Subjectivity, Subjection and Resistance. *Subjectivity*, 22, 60-72.

Leymann, H.

- (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119–126.
- (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.

Lutereau, Luciano (2018). Saber y verdad en el Seminario 17 de Jacques Lacan. *X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXV Jornadas de Investigación XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

M., R., & B., N. (2018). Influence of psychological contract on workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 41, 90–97. <https://doi.org/10.1016/J.AVB.2018.05.001>

Matthiesen, S., Raknes, B., Norsk, O. R.-T. (1989). Bullying at work. *Core.Ac.Uk*. Retrieved from

Mawdsley, H., & Thirlwall, A. (2019). Third-party interventions in workplace bullying: a neoliberal agenda? *Employee Relations*, 41(3), 506–519.

Mcarthy, N. (2017, junio 20). *Which Countries Have The Highest Levels Of Labor Union Membership?* [Infographic]. Forbes. Consultado en: <https://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2017/06/20/which-countries-have-the-highest-levels-of-labor-union-membership-infographic/?sh=2458e12233c0>

McVittie,C., Goodall, K., Sambaraju, R., Elliot, I., Trejnowska, A. (2015). 'We just have to learn and deal with it': young workers' experiences of workplace violence. *Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol.1, No. 2, May 2015. P.39-47

Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393–413.

Miller, J. A. (2005). Psicoanálisis y sociedad. *Freudiana: Revista psicoanalítica publicada en Barcelona bajo los auspicios de la Escuela Lacaniana de Psicoanálisis*, (43), 7-30.

Morin, E. (1990) *Introduction à la pensée complexe*, Paris, ESF; tr. como Introducción al Pensamiento Complejo. Gedisa. 2009.

Mullet, D.R. (2018). A General Critical Discourse Analysis Framework for Educational Research. *Journal of Advanced Academics*. Vol. 00. Issue 0. P. 1-27.

Namie, G., Namie, R. (2000). *The Bully at Work: What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity on the Job*. 2nd Edition. Sourcebooks, Inc

Namie, G. (2017). WBI 2017 U.S. Workplace Bullying Survey | Workplace Bullying Institute.

Retrieved April 4, 2018, from <http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2017-survey/>

- Nielsen, M. B., Christensen, J. O., Finne, L. B., & Knardahl, S. (2019). Workplace bullying, mental distress, and sickness absence: the protective role of social support. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1–11.
- Otón, M.F. (2016). *El discurso del Capitalismo en la Teoría de Jacques Lacan*. Facultad de Psicología. Universidad de la Republica Uruguay.
- Patterson, E., Branch, S., Barker, M., & Ramsay, S. (2018). Playing with power. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 13(1), 32–52.
- Pei, K. Y., & Cochran, A. (2019). Workplace Bullying Among Surgeons—the Perfect Crime. *Annals of Surgery*, 269(1), 43–44.
- Rajalakshmi, M., & Naresh, B. (2018). Influence of psychological contract on workplace bullying. *Aggression and violent behavior*, 41, 90-97.
- Rajalingam, D., Jacobsen, D. P., Nielsen, M. B., Einarsen, S. V., & Gjerstad, J. (2019). Exposure to Workplace Bullying, Distress, and Insomnia: The Moderating Role of the miR-146a Genotype. *Frontiers in Psychology*, 10, 1204.
- Reknes, I., Einarsen, S. V., Gjerstad, J., & Nielsen, M. B. (2019). Dispositional Affect as a Moderator in the Relationship Between Role Conflict and Exposure to Bullying Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 10, 44.
- Rojas, C. (2016). *Michel Foucault: Año tras año (Libros y Cursos)*. Publicaciones Puertorriqueñas, Inc.
- Rojas, R. M. (2005). Entre el deseo y la invención del saber. *Revista Iberoamericana de Educación*, 36(12), 1-14.
- Smith, D., Protevi, J. (2018) "Gilles Deleuze". *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Spring 2018 edition.
- Soler, C. (2000). *El discurso capitalista*. Conferencia producida el 25 de noviembre de 2000 en la Universidad de Mirail en Toulouse. tr por María de los Ángeles Gómez y publicada en la revista Intervalo. Num 0. 2008.
- Stecher, A., (2010). El análisis crítico del discurso como herramienta de investigación psicosocial del mundo del trabajo. Discusiones desde América Latina. *Universitas Psychologica*, vol. 9. núm. 1. enero-abril, 2010, pp. 93-107 Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.
- The Workplace Bullying Alliance. (2015). Reporte de Primera Encuesta Nacional Educativa sobre Acoso Laboral en PR. Consultado en: https://media.noticel.com/o2com-noti-media-us-east-1/document_dev/2017/08/23/f1473be48a13c9749a4369116447d6ac_8191221_ver1.0.pdf
- Thylefors, I. (1987). *Syndbockar [Scapegoates]*. Stocholm, Sweden: Natur och Kultur.
- Van Dijk, T. A. (2015). Critical discourse analysis. *The handbook of discourse analysis*, 466-485.
- Wilson, C. B. (1991). US businesses suffer from workplace trauma. *Personnel Journal*, 70 (7), 47-

50.

Wodak, R., & Meyer, M. (2009). Critical discourse analysis: History, agenda, theory and methodology. *Methods of critical discourse analysis*, 2, 1-33.

Workplace Bullying Institute. (2014) U.S. Workplace Bullying Survey February 2014. Link: <https://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2014-us-survey/>

Xu, T., Magnusson Hanson, L. L., Lange, T., Starkopf, L., Westerlund, H., Madsen, I. E. H., ... Rod, N. H. (2018). Workplace bullying and violence as risk factors for type 2 diabetes: a multicohort study and meta-analysis. *Diabetologia*, 61(1), 75–83.

Zeitlin, M. (1974). Corporate ownership and control: The large corporation and the capitalist class. *American Journal of Sociology*, 79, 1073-1119.

Anejo A

Tabla #1: Fragmentos y Temas

Identificación del fragmento	Fragmentos	Temas
1 (P.123)	“Phases 1 and 2 are similar, regardless of the cultural background of the countries concerned.”	Universalismo multicultural
2 (P.123)	“ Obviously, there is reason to assume that in Phases 3 and 4, there is, or at least should be, close cooperation between psychologists and lawyers in responding to the phenomenon of mobbing.”	Presuponer saber, prescribir saber, idealismo laboral, legalismo
3 (P.120)	“It also shows that this social situation is not linear, that is, people hardly ever suffer from degrees of mobbing — either one is a victim or one is not. ”	Criterio/Experiencia de exclusión, prescribir saber, violencia binaria, criterio condicionante
4 (P.121)	“Four critical incident phases can be found:”	Criterio condicionante
5 (P.121)	“...the real reason why mobbing occurs at workplaces is unknown... ”	Saber causal
6 (P.120)	“These actions take place often (almost every day) and over a long period (at least for six months) and, because of this frequency and duration, result in considerable psychic, psychosomatic and social misery. This definition eliminates temporary conflicts and focuses on the transition zone where the psychosocial situation starts to result in psychiatric and/or psychosomatic pathological states.”	Criterio condicionante temporal, saber de exclusión, criterio prescriptivo
7 (P.120)	“ In order to establish the mobbing frequency in an organization”	Prescribir saber, criterio de temporalidad
8 (P.121)	“When management steps in, the case becomes officially a "case.””	Legalismo y temporalidad prescriptiva

9 (P.121)	“Management tends to take over the prejudices of the victim's workmates.”	Actitud gerencial, coalición de poder
10 (P.121)	“ Those around regularly assume that the cause of the problem lies in the deviant personality of the victim”	Presuponer saber, presuponer subjetividad, subjetividad psicológica, subjetividad legal
11 (P.122)	“... one knows quite well what social circumstances people end up in...”	Presuponer saber
12 (P.122)	“ I have located (Leymann, 1987) the number of suicides having this background as being between 100 and 300; this means that about 10% -15% of the total number of suicides in Sweden each year have this type of background. ”	Autorreferencia, posición de autoridad, posición definitoria
13 (P.122)	“ We suspect that there is a substantial amount of "overkill" in psychiatric diagnoses because of inefficient social anamneses. It is clear that here we must expect considerable psychosocial occupational illness.”	Posición de autoridad, presuponer saber, prescribir saber
14 (P.123)	“ We must assume that the economic consequences—like the psychosocial—are considerable.”	Prescribir saber, posición de autoridad
15 (P.123)	“If, in any country, trade unions play a prominent role, they will of course be involved ”	Presuponer y prescribir saber, legalismo, idealismo laboral
16 (P.124)	“There exist a number of prerequisites for the successful conclusion... ”	Prescribir saber, definitorio y posición definitoria
17 (P.124)	“The principles for mediation in very grave cases of conflict between workers should be ”	Prescribir saber, definitorio y posición definitoria, posición de autoridad
18 (P.124)	“...setting up an ethically defensible form of discussion... setting up formal procedures, agreed to by both the parties”	Presuponer saber ético, invisibilizar dinámicas de poder, idealismo laboral, legalismo
19 (P.124)	“...treating the two parties are as if they are "on the same level with each other"; neither treats the other in a patronizing manner... ”	Invisibilizar dinámicas de poder, idealismo laboral

20 (P.124)	“...having a conciliator be very active in commuting between the parties and in making independent proposals.”	Idealismo laboral
21 (P.124)	“First, the conciliator must have such a status that s/he can act as a conciliatory authority vis-a-vis the higher-ranking party”	Idealismo laboral, invisibilizar dinámicas de poder, legalismo
22 (P.125)	“The conciliator commutes between the parties with proposals while at the same time trying to moderate their expectations”	Idealismo laboral, invisibilizar dinámicas de poder, legalismo
23 (P.125)	“A binding legal agreement is drawn up”	Legalismo, idealismo laboral
24 (P.125)	“In most cases the victim will need psychic rehabilitation”	subjetividad psicológica
26 (P.124)	“(c) access to an impartial hearing , but not, however, before certain formal procedures have been exercised”	Idealismo laboral, legalismo
27 (P.124)	“It is puzzling that we have never found a single case where the employer, as the other party, could find himself at fault and give the employee some redress for wrongs suffered.”	Actitud organizacional, violencia gerencial
28 (P.124)	“Usually, in cases where the conflict has gotten completely out of hand, the employer representative demands some form of total capitulation to his demands ”	Actitud organizacional, violencia gerencial,
29 (P.125)	“A representative is provided for the employee, either from the trade union or a firm of consultants. ”	Idealismo laboral
30 (P.125)	“The parties and those involved in the conciliation listen to a lecture on the results of research up to that time. “	Idealismo laboral
31 (P.125)	“It is remarkable how central is the feeling of violation of rights in all the cases which have been examined. From the psychiatric point of view this observation is highly interesting. A logically justified	Subjetividad legal, subjetividad psicológica, asimetría de poder

	experience of being gravely violated in connection with the typical (and logical) behavior pattern in this situation — namely, a struggle for moral redress against forces which portray the victim as someone with personality problems , is frequently misinterpreted by psychiatrists as a sign of paranoia.”	
32 (P.125)	“There have been a number of observed cases where the victim of mobbing has been subjected to a compulsory detention order in a psychiatric hospital on those very grounds (for instance, see Leymann, 1986).”	Subjetividad psicológica, Autorreferencia

Tabla #2: Categorías, Temas y Fragmentos

Categorías	Temas	Fragmentos
Saber	presuponer saber, prescribir saber, universalismo multicultural, criterio condicionante, saber causal, saber de exclusión, criterio prescriptivo, definitorio, presuponer saber ético	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18
Poder	violencia binaria, coalición de poder, autorreferencia, posición de autoridad, posición definitoria, invisibilizar dinámicas de poder, asimetría de poder	3, 9, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 31, 32
Subjetividad	Criterio/Experiencia de exclusión, presuponer subjetividad, subjetividad psicológica, subjetividad legal	3, 10, 24, 31, 32
Actitud	Actitud gerencial, Actitud organizacional, violencia gerencial	9, 27, 28

Idealismo laboral	Idealismo laboral	2, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 29, 30
Legalismo	Legalismo	2, 8, 15, 18, 21, 22, 23, 26
Temporalidad	criterio condicionante temporal, criterio de temporalidad, temporalidad prescriptiva	6, 7, 8

Tabla #3: Categorías, Literatura Crítica, Marco Teórico y Voz Autoral

Categorías	Literatura Crítica	Marco Teórico	Voz Autoral
Saber	<ul style="list-style-type: none"> Saber del acoso tiene pretensiones positivistas (D’Cruz et al., 2018) Saber desde el reconocimiento organizacional y la necesidad del sujeto (Mawdsley & Thirlwall, 2018) 	<ul style="list-style-type: none"> Saber como racionalización (Morin, 1990) Saber como algo lo que el autor quiere identificarse (Lacan, 1970) Saber como producto del poder (Foucault, 1975) 	<ul style="list-style-type: none"> Hay tres registros a los que se dirige el saber en el texto como si fueran audiencias: académico, operativo y conector. Hay dos ejes temáticos que a) presuponen saber en el otro y b) prescriben, diagnostican, formulan programas y proyecciones <i>sobre lo que se debe saber</i>, y sobre como el saber <i>debe ser</i>.
Poder	<ul style="list-style-type: none"> El rol gerencial crea desigualdades de poder que producen las condiciones de su propia subsistencia (Akella, 2016) 	<ul style="list-style-type: none"> Podemos pensar lo dialógico como los canales por los cuales las relaciones de poder corren su energía (Morin, 1990). 	<ul style="list-style-type: none"> El autor ejerce cierto poder al enfatizar sus posturas en el propio acto de informar y describir, un ejercicio de

	<ul style="list-style-type: none"> • El poder ejerce control sobre la propia estructura organizacional-espacial del trabajo (Crowley, 2013) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay dominio en el discurso, el lazo social (Miller, 2005). • El poder disciplinario está en todos lados y viene desde abajo, opuesto a la noción soberana sobre el mismo que ocupa solo a la figura del monarca; el poder es múltiple, estratégico y normalizador (Foucault, 1975) 	<p>coyuntura entre poder-saber.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El autor invisibiliza las relaciones de poder a la hora de pensar sobre propuestas de negocio y acuerdos que pretenden similitud entre las partes; opera desde una noción soberana sobre el poder y enfatiza en las intervenciones legales.
Subjetividad	<ul style="list-style-type: none"> • El acoso se vale de formas que individualizan al sujeto y lo aíslan del colectivo; las medidas correctoras se enfocan en los casos y no en el ambiente de acoso; provoca cierto cinismo sobre los sujetos ante el prospecto de cambios (Mawdsley & Thirlwall, 2018) • La individualización se ahonda en la medida en que se emplean segmentaciones de espacios, automatizaciones de tareas complejas y la 	<ul style="list-style-type: none"> • Podríamos extrapolar lo dialógico, lo recursivo y lo hologramático como un proceso de integración del sujeto al mecanismo organizacional en la situación acosadora: a) en lo dialógico, el sujeto que recibe el acoso también recibe cierta educación sobre el comportamiento, y quien ejerce el comportamiento se nutre socialmente de ejercer su fuerza; en lo recursivo, el sujeto que ejerce la asimetría lo hace como resultado de haber recibido un intercambio de fuerza; desde lo hologramático, la organización se 	<ul style="list-style-type: none"> • El sujeto es marcado bajo una psicologización de su resistencia como sensible, desviado y paranoico. • Se pone a prueba su experiencia, se inscribe los entendidos sobre cómo es posible el reconocimiento de su vivencia. • Hay una experiencia subjetiva sobre el poder como soberanía y el poder como disciplina, en tanto el sentimiento de violación del derecho implica,

	<p>supervisión directa (Crowley, 2013)</p>	<p>concentra en el sujeto como representante de ella, mientras que las acciones del sujeto son tomadas por la organización y respaldadas. (Morin, 1990).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desde el psicoanálisis, podríamos decir que el sujeto se mueve deseando el deseo del Otro y asume tareas a modo de apaciguar su deseo. En el discurso capitalista y el <i>narcinismo</i>, el sujeto se dirige hacia sus propios intereses sobre el colectivo, enfocándose en las labores bajo la ilusión de satisfacer su deseo—el deseo del Otro (Soler, 2000; Braunstein, 2014). • Desde lo disciplinario, el sujeto pasa por toda una gama de subjetivaciones que hacen de él un individuo-disciplinado: sometido a la vigilancia, a la norma, al registro, al caso, etc.—el sujeto de la disciplina está en la constante mirada del poder (Foucault, 1975); mediante los mecanismos de la gratificación y la sanción, es posible pensar la integración del sujeto a una subjetividad gerencial. 	<p>en cierto modo, la violación de la soberanía del sujeto—su propio imaginario autoritario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es en su indignación lo que se presenta como resistencia al cinismo cifrado en el cuerpo disciplinado. • Es posible pensar en el acoso como función de subjetivación desde estos acercamientos.
--	--	---	---

Actitud	<ul style="list-style-type: none"> • La actitud no teme en ser injusta, se refieren muchos los casos, se niega trabajar casos de sujetos indispensables (Mawdsley & Thirlwall, 2018) • Las intervenciones que toman el lado del malhechor aumentan sus fuerzas (D'cruz et al., 2018) • Inversión moral, protección entre sujetos gerenciales, ignorar casos de amigos (Hutchinson & Jackson) 	<ul style="list-style-type: none"> • En lo hologramático, lo organizacional se presenta como gerencial; hay cierto respaldo organizacional desde esta perspectiva (Morin, 1990). • Hay dominación del otro en el discurso del Amo (Lacan, 1969) • La disciplina fomenta que quienes ocupen un rol de la observación emplee una actitud abismal, distinción de rangos—de clase—no necesita ser una función exclusivamente correctora ya que el poder disciplinario se encuentra por doquier (Foucault, 1975). 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay normalización en la actitud, cierta integración del sujeto a la cultura organizacional. • Entrada a los discursos posibles y permitidos; antesala de la subjetividad.
Idealismo laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Los sujetos atravesados por el cinismo no romantizan las condiciones laborales, no aspiran a otros modos de laborar (Mawdsley & Thirlwall, 2018). • Espacios que emplean la ilusión de modelos de negocio entre obrero y patrono, de suplir necesidades mutuas mediante el acuerdo (Rajalakshmi & Naresh, 2018). 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que en el poder, persiste una invisibilización de las relaciones del poder en al considerar la posibilidad del acuerdo; al removerlas del ojo—sustraerse a posiciones no vistas— el poder disciplinario adquiere nuevas fuerzas (Foucault, 1975). • Todo objeto esta puesto a la vista del discurso (Rojas, 2016); removerlo, implica, cobijarse en la inobservancia—lejos de la crítica. 	<ul style="list-style-type: none"> • No solo se ignora las relaciones de poder, sino las condiciones laborales en escenarios no hipotéticos marcados por la precariedad. • Igual que en el poder, al remover las relaciones de poder fuera de la observancia, implica cierta inmunidad a la crítica. El funcionamiento del poder, desde el registro

			académico, queda impune.
Legalismo	<ul style="list-style-type: none"> • Se exigen leyes federales en Estados Unidos que atiendan la noción de acoso (Akella, 2016) • Lo simbólico de la Ley recoge algo del sentimiento de injusticia en el sujeto (Mawdsley & Thirlwall, 2018). 	<ul style="list-style-type: none"> • La respuesta del sujeto desilusionado con las intervenciones— incluso legales— asume una subjetividad narcicista (Soler, 2014); el aparato legal es insuficiente. • El derecho solo hace a los cuerpos más visibles; la discontinuidad del poder soberano no garantiza una resolución (Foucault, 1975). 	<ul style="list-style-type: none"> • Sostiene coyuntura con el idealismo laboral y la invisibilización de las relaciones de poder. • Supone la intervención legal como cierre certero a los casos de acoso. • Implica una postura soberana respecto al poder, en tanto pretende cierta capacidad de inoperación—de discontinuidad— que no está presente en el poder disciplinario. • Desde la noción que ocupa el sujeto del derecho y su percepción del poder soberano, podríamos pensarlo como un “pequeño soberano”.
Temporalidad	<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo se emplea en la disciplina como repetición (Akella, 2016) • Se usa al tiempo como una dimensión de medición en los 	<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo ocupa toda una fiscalización y calculo para asegurar su explotación; está atado a la producción, y se utiliza para controlar puntos de acceso en la vivencia del sujeto, prepararlo 	<ul style="list-style-type: none"> • Se utiliza la temporalidad como un juego de criterios. • Criterio condicionante temporal es marcar al objeto como uno

	<p>instrumentos (Matthiesen & Einarsen, 2010)</p> <ul style="list-style-type: none"> • La temporalidad como juego de apariciones y repeticiones (Einarsen, 2000) • Momento de espera que se piensa la efectividad de una intervencion (Mawdsley & Thirlwall, 2018) 	<p>gradualmente a otros niveles con otros ejercicios que marcan su individualidad. La temporalidad es la materia de la individualidad genética (Foucault, 1975).</p>	<p>estrictamente temporal; para nombrar al objeto, <i>debe</i> ser temporal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criterio de temporalidad refiere a las condiciones bajo las cuales se le reconoce a un escenario como acoso— propiamente dicho, representa un criterio, mientras que el criterio condicionante temporal representa un estado de la cosa, una cualidad. • Prescribir temporalidad refiere a la asignación, la receta, de criterios temporales a programas de intervención, planes de intervención, etc.
--	--	--	--