

MOBBING EN EL ENTORNO LABORAL: UNA PROBLEMÁTICA QUE IMPACTA EN LA SALUD MENTAL

Mobbing in the workplace: a problem that impacts on mental health

Karen Gisela Martínez Ordóñez ¹

Mayra Alejandra Torres Muriel ²

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium
Facultad de Salud – Programa de Psicología

Resumen

El presente artículo plantea una revisión documental que posibilita una reflexión acerca del estado del mobbing en el escenario laboral, con el objetivo de visibilizar las consecuencias a nivel de salud mental al desempeñarse laboralmente en un ambiente permeado por mobbing. Como resultados de la revisión, se encontró que el mobbing o acoso laboral, es un tipo de conducta persistente sobre un colaborador de la organización, el cual puede ocasionar un impacto psicológico en la víctima, dado que puede infundir miedo, causar angustia y ocasionar desmotivación laboral. Así mismo, se denota que esta situación influye indirectamente en las personas que lo presencian, como lo son el grupo de compañeros de trabajo, afectando así el rendimiento laboral de todo el equipo.

Palabras clave: mobbing laboral, acoso laboral, salud mental, implicaciones psicológicas, psicología organizacional.

Abstract

This article proposes a documentary review that allows a reflection on the state of mobbing in the workplace, with the aim of making visible the consequences at the level of mental health when working in an environment permeated by mobbing. As a result of the review, it was found that mobbing, or workplace harassment, is a type of persistent behavior on a collaborator of the organization, which can cause a psychological impact on the victim, since it can instill fear, cause distress and cause job demotivation. Likewise, it is noted that this situation indirectly influences the people who witness it, as are the group of co-workers, thus affecting the work performance of the whole team.

¹ Estudiante de 9° semestre del programa de Psicología, Este artículo de revisión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Seminario de Profundización: “Gestión de la Salud Mental, un Desafío para la Psicología Organizacional” en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali, Colombia). Contacto: karenmrt4@gmail.com

² Estudiante de 9° semestre del programa de Psicología, Este artículo de revisión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Seminario de Profundización: “Gestión de la Salud Mental, un Desafío para la Psicología Organizacional” en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali, Colombia). Contacto: mayratorresmuriel@gmail.com

Keywords: workplace mobbing, workplace harassment, mental health, psychological implications, organizational psychology.

1. Introducción

El mobbing o acoso laboral a través del tiempo, se ha convertido en una problemática que afecta a un gran número de trabajadores a nivel mundial. Por parte de las organizaciones, se halla que, en ocasiones, es el mismo ambiente laboral el que propicia estas conductas, y en lugar de convertirse en un factor que vele por la protección de la salud mental de sus colaboradores, pasan por alto las situaciones a las que se están viendo enfrentados, y no crean ningún tipo de estrategia para la prevención de estas prácticas.

Conforme transcurren estas circunstancias, las implicaciones psicológicas que padecen las víctimas se agravan, y dado que este tipo de acoso se ejerce de manera sutil, de forma que los que están alrededor de la víctima no lo perciban, se vuelve para la misma mucho más complejo demostrar y poder denunciar la posición en la que se encuentra en su lugar de trabajo.

Dado lo anterior, se considera pertinente realizar una revisión bibliográfica acerca de esta problemática, de modo que se profundice sobre los efectos que puede padecer la víctima, al presentarse esta circunstancia al interior de las organizaciones. Se llevará a cabo una exploración teórica minuciosa, que permita visibilizar los aspectos más relevantes del mobbing, poniendo en manifiesto las consecuencias a nivel de salud mental para la víctima al desempeñarse laboralmente en un ambiente permeado por mobbing.

El trabajo se ha dividido en las siguientes secciones, de modo que se facilite la comprensión del mismo: tras la introducción, se da lugar a la concepción del mobbing, seguido a esto, se abarcan los tipos; en consecutivo las fases; luego se incluyen las consecuencias; se incorpora la influencia de la organización sobre la problemática, y finalmente, se relatan las barreras que existen ante la justicia para denunciar un caso de mobbing.

2. Concepto De Mobbing O Acoso Laboral

Se debe tener en cuenta que, en el campo laboral, los colaboradores pueden estar expuestos a riesgos psicosociales, los cuales han prevalecido en el transcurso del tiempo, y se han tomado diferentes definiciones y posturas de acuerdo a los “cambios sociales ocurridos; la nueva ordenación del trabajo; los cambios en los sectores ocupacionales; el cambio de la relación profesional entre los trabajadores y los clientes o usuarios, han contribuido al incremento de este tipo de riesgos”. (Gil-Monte, 2012, p.239). De acuerdo con la Real Academia Española, el acoso laboral es entendido como aquella Práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consistente en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación. (RAE, 2019).

El término *mobbing* emerge en la década de los 80 con Verona y santana (como se citó en Leyman, 1996) quien afirma lo siguiente: Una impertinencia dicha una vez es y sigue siendo una impertinencia, pero si

se repite cada día, durante semanas, entonces hablamos de mobbing. El acoso psicológico en el trabajo supone el desconocimiento o desprecio de la dignidad de la víctima, la cual ve rebajada la consideración que merece no solo como profesional sino también como persona. Porras (2017) afirma:

El acoso laboral-mobbing es un tipo de violencia laboral que se refiere al comportamiento de un individuo que usa su poder y que manipula a los demás para satisfacer sus intereses. Además, lo hace mediante un hostigamiento sistemático por medio de alusiones, descalificaciones consideraciones hacia la persona de esta situación (p.23).

Este término ha ido trascendiendo en diversos autores y países siendo reconocido a nivel mundial, y siendo vigente en la actualidad designado también el título de psicoterror, maltrato, hostigamiento laboral, maltrato psicológico, entre otros diversos términos que tiene como consecuencia principal afectar la salud de la víctima.

Por último, de acuerdo con Leyman (como se citó en Carvajal y Dávila, 2013); el mobbing hace referencia a cualquier manifestación de una conducta negativa, ya sea hostil, inmoral, abusiva o cruel. Teniendo en cuenta las distintas posturas de los diversos autores se puede comprender que el término mobbing es catalogado como violencia psicológica, abuso o conducta negativa en el ámbito laboral.

3. Tipos De Mobbing

La tipología del mobbing puede variar dependiendo de la naturaleza estructural de

la organización. En primer lugar, se posiciona el modelo de jerarquía, refiriéndose al cargo que posee dentro de la empresa, la víctima y victimario. Por otro lado, se da un espacio a las modalidades del acoso, entendidas como maltrato, discriminación, entorpecimiento y casos de desprotección que pueden presentarse.

En la variedad de la jerarquía, se hallan dos tipos: el primero llamado “vertical o bossing, el cual ocurre cuando la víctima ocupa una posición de inferioridad con respecto al acosador o acosadores; y el segundo, siendo el horizontal, que suele darse entre compañeros del mismo o parecido rango profesional” (Cobo, 2013, p.31). En los casos del tipo vertical, se encuentra que este se presenta en múltiples ocasiones, cuando la organización resuelve que un empleado no continúe con sus labores. Se da la carga excesiva al mismo y un agobio constante, y “se establecen, como prácticas características del acoso, las llamadas persistentes a negociar el retiro voluntario” (López, Seco y Ramírez, 2011, p.318)., de tal forma que se libren de la obligación y consecuencia legal de un despido sin justa causa. En la forma horizontal, son diversos los factores que pueden influir para el desarrollo del mobbing: competencia de cargos, rivalidades, venganzas por mejores oportunidades, entre otros.

En cuanto a las modalidades del acoso, en la normatividad colombiana se distinguen cuatro formas de ejercer esta práctica en las organizaciones, las cuales Torres, Niño y Rodríguez (2015) refieren:

Maltrato laboral: Incluye todas aquellas acciones orientadas a hacer sentir a la víctima menos importante y juzgada dentro del equipo de trabajo. De esta forma, se debilitan los componentes de la integridad física y psicológica de esa persona.

Discriminación laboral: Es entendido como el menosprecio que sufre una persona por sus distinciones raciales, preferencias sexuales, condiciones culturales, entre otros.

Entorpecimiento laboral: Da lugar a los actos que no permiten que la víctima realice sus actividades y responsabilidades en el lugar de trabajo; siendo obstaculizadas de manera consciente por el victimario.

Desprotección laboral: Comprenden los hechos que generan inseguridad al colaborador para realizar sus labores, bien sea en cuanto al apoyo brindado por parte del líder o directivo a cargo, o en herramientas que no son suministradas para el correcto desarrollo de su trabajo.

4. Fases Del Mobbing

De acuerdo con Filippi (como se citó en Leyman, 1996). El acoso laboral se divide en cuatro (4) fases las cuales son:

Fase 1. Incidentes críticos: se origina un incidente de carácter crítico que no se resuelve y se agrava.

Fase 2. Acoso y estigmatización: la víctima comienza a recibir ataques psicológicos, respondiendo la víctima con asombro y desconcierto, no recibiendo apoyo de sus colegas. Se agrava y empeora la situación.

Fase 3. Intervención de la autoridad: en esta fase, la jefatura toma conocimiento del problema y su gravedad. puede intervenir de dos maneras básicas: resolver el conflicto o, por el contrario, negar u ocultar el problema.

Fase 4. Exclusión: En esta última fase, se produce la expulsión o salida de la víctima del ambiente laboral, la cual se produce por diferentes vías que van desde la renuncia de

ella, hasta la permanencia prolongada con licencia médica.

De acuerdo a la perspectiva clínica la manifestación sintomática de la persona que está siendo afectada siempre comienza gradualmente y a medida que pasa el tiempo y la afectación prosigue, entonces se puede ver reflejado que estas implicaciones ascienden hasta llegar al máximo que es la fase de exclusión. Por ello hay que tener en cuenta que la intimidación en el sitio de trabajo es una terminología aceptada para muchos de los comportamientos de acoso que pueden existir en el lugar de trabajo que socavan o maltratan a las personas a través de actos que pueden ser de naturaleza física, no verbal o verbal. las cuales van desde el trato silencioso y las tácticas de baja intensidad a las acciones físicamente violentas de los poderosos a los indefensos, las cuales son acciones repetitivas que se van intensificando en el transcurso del tiempo (Gumbus y Lyons, 2011).

5. Consecuencias Del Mobbing

Las consecuencias de la violencia laboral se ubican como un fenómeno nuevo, no por el hecho de que anteriormente no ocurrieran estos actos en las organizaciones, sino porque actualmente está siendo estudiado. Dichos efectos, se pueden ver reflejados tanto individualmente, como a nivel social y organizacional; teniendo en cuenta lo anterior, desde la individualidad se puede ver reflejado de forma psicósomática, como dificultad para conciliar el sueño, dolor de cabeza, irritabilidad, agresividad, tensión muscular. Como lo menciona Perlata (como se citó en Porras, 2017)., en consecuencia, no sólo el trabajador que se convierte en víctima sufre los efectos del acoso, sino que

Tabla 1*Consecuencias psicológicas del mobbing*

Autor(es)	Consecuencias
(Porras, 2017)	Los colaboradores pasan por situaciones de ansiedad (un estado emocional desagradable), temor difuso y distintas sensaciones somáticas y estrés, deteriorando de este modo su salud mental.
(Castañeda et al., 2017)	Puede conllevar al suicidio, carga de estrés, deterioro mental
(López et al., 2016)	Puede ocasionar estrés, ansiedad, baja autoestima,
(Filippi, 2020)	Pueden presentar miedo, el enojo hasta ideas autolíticas o de suicidio
(Ugarte, 2012)	Puede conllevar a presentar miedo, angustia y alteración mental
(Carretero et al., 2011)	Presentan factores como ansiedad, depresión, frustración y emociones negativas
(Carajal y Dávila, 2013)	Genera depresión, ansiedad, desesperación, ira, melancolía, apatía, falta de concentración, agresividad, fobia social, trastorno del sueño, cambios en la personalidad, síndrome de estrés postraumático y suicidio.
(Gomez y Calderon, 2017)	Puede situarse el sufrimiento como un padecer en la vida psíquica del colaborador y el estrés como un desequilibrio en la capacidad de respuesta frente a situaciones problemáticas.
(Ávila et al., 2016)	Uno de los principales factores que experimentan es el estrés postraumático, trastorno del estado de ánimo, trastorno depresivo mayor, trastorno de ansiedad generalizada y trastorno adaptativo.
(Ansoleaga et al., 2015)	Han identificado diversos efectos psicológicos como el trastorno del ánimo y del sueño, rabia, hostilidad y tendencia al aislamiento.
(Colunga et al., 2011)	Algunas implicaciones que puede presentar son alteraciones en el sueño, angustia, ansiedad, trastornos psicósomáticos, irritabilidad, depresión, pérdida de la autoestima a nivel laboral y personal, apatía y aislamiento.

Fuente: elaboración propia (2021).

la propia organización, la familia y la sociedad en general se verán afectadas, a corto, mediano o largo plazo. Por ello como se evidencia en el ámbito

social y familiar, puede tener conflictos e indiferencias con los mismos; puede presentar abandono de sus responsabilidades o desentenderse de las mismas; en cuanto a su pareja puede verse

deteriorada la relación, su deseo sexual y abandono de sus vínculos sociales.

Tal como lo menciona también Filippi (como se citó en Perlata, 2004)., desde el punto de vista psicológico las manifestaciones son amplias y variadas que van desde el miedo, el enojo hasta ideas autolíticas (o de suicidio).

El impacto del acoso no es solo a nivel individual, sino que termina dañando el entorno social y familiar de la víctima. En suma, de lo anterior, en la tabla 1 se logran evidenciar las diferentes implicaciones psicológicas del mobbing, desde la mirada de diversos autores. Por último, en cuanto al área organizacional, puede verse reflejado en la baja motivación, “ausencia de compromiso laboral, insatisfacción, baja productividad, mal clima organizacional” (Camacho y Mayorga, 2017, p.167)., y constante ausentismo al lugar de trabajo, lo cual conlleva a que el trabajador termine por renunciar.

Barrado y Prieto (como se citó en Hirigoyen, 2001) afirman que este tipo de acoso puede ser considerado como la modalidad que provoca consecuencias más graves sobre la víctima, puesto que, al proceder de la jerarquía, la persona acosada se encuentra aún más excluida, y se le es más complicado solventar la situación. Es por ello que el desenlace puede ser tan drástico como el terminar con la vida del colaborador, es por ello que se le debe dar gran importancia a este fenómeno en las organizaciones debido a las afectaciones e implicaciones que puede generar tanto físicamente como emocionalmente en la víctima.

6. La Organización Como Facilitadora Del Mobbing

En la revisión bibliográfica realizada para la construcción de este artículo, se ha encontrado que, inicialmente las investigaciones que abordan la problemática del mobbing, se centraban en el perfil y culpabilidad del victimario sobre la presión que este ejerce de forma superior a la víctima; pero más tarde, se reconoce también la importancia del contexto laboral como facilitador del acoso al interior de la organización.

A partir de ello, se logran reconocer algunos factores estructurales, los cuales posibilitan o intensifican la probabilidad de que se practique el mobbing dentro de la empresa. En primer lugar, se puede encontrar una “alta concentración de poder en la figura de la autoridad, lo que implica amplia discrecionalidad. En algunos casos su implementación permite fijar límites a la esfera de acción del empleado que por alguna razón incomoda” (Arciniega, 2012, p.87). Esta situación en general, puede presentar acciones que le evidencien a la víctima que se encuentra por fuera del grupo de los “privilegiados” o “protegidos” de la organización, y que dado el caso que decida relatar su posición, no puede defenderse ni argumentar en contra de su abusador.

Otro factor preponderante que puede encontrarse instaurado en la cultura de la organización, es la reacción que tenga el equipo de trabajo del que forma parte la víctima, al momento de enterarse del conflicto en el que se encuentra. Generalmente, muestran una actitud de aislamiento con su compañero acosado, pues temen volverse un blanco para el victimario por establecer relaciones o defensas con la víctima; esto causa entonces, que se cree un estigma y condición de rechazo por parte de los demás colaboradores de la compañía.

Muchas veces la acción que toma el directivo se ve acompañada del abandono por parte de los colegas. Ello puede suceder por varios motivos: a) los compañeros también aprovechan para vengarse del compañero caído en desgracia; b) aprovechan para apoderarse de derechos, de territorios vacantes o prebendas dentro de la organización; c) se apartan precisamente porque temen el posible efecto contaminante del mobbing; d) no quieren verse involucrados en un conflicto que no es propio y que puede acarrear consecuencias negativas para sí mismos; e) porque, en resumen, nadie sabe, ni conoce, ni puede predecir con exactitud el fin del conflicto; ni el modo en que éste va a terminar (Arciniega, 2012, p.87).

En función de lo anterior, se logra establecer un perfil de las actividades favorecedoras que, pueden dar lugar al mobbing en el contexto laboral. López; Vázquez; y Muñoz (como se citó en Verona, Déniz y Santana, 2014), disponen entre “una deficiente gestión de los conflictos; un estilo de dirección autoritario; la ausencia de ética empresarial; el fomento del clima de inseguridad personal y laboral; una alta burocratización; y una elevada sobrecarga de trabajo” (p.418).

La organización también puede verse involucrada ante el acoso de la víctima, incluso por razones que los directivos mismos establezcan, resguardando las obligaciones empresariales que deben enfrentar con el abuso de poder ante sus colaboradores. Pueden ser múltiples las acciones que empleen de forma consciente sobre las víctimas, entre las cuales, se encuentran como finalidad: “la reducción de costos laborales; la estrategia de productividad; el poder jerárquico; la cultura organizativa: en contextos de

corrupción; y, por último, por conflicto de intereses” (López y Seco, 2016, p.375).

7. Barreras Ante La Denuncia De Un Caso De Mobbing

Cuando la víctima ha identificado que está enfrentando propiamente un caso de mobbing, existe la posibilidad de que considere entablar una denuncia en favor de la protección de sus derechos, y de buscar garantías en la situación que se está viendo permeado. Sin embargo, se identifican una serie de barreras que imposibilitan el acceso a la justicia, además de que, dentro de las normatividades establecidas, suelen encontrarse múltiples desaciertos. Por ejemplo, en cuanto al contexto colombiano, la ley 1010 de 2006, es la encargada de velar por la seguridad en materia de dignidad humana de cada persona dentro del entorno laboral; pero se logran hallar diversas falencias: Dávila y Carvajal (como se citó en Garzón, 2011)., establecen que existe falta de una definición clara que evite las denuncias temerarias, la falta de un órgano especializado en su protección (...), la falta de sanciones ejemplarizantes en caso de que se ejecute la conducta, (...) y la ausencia de una perspectiva de género en su regulación.

Por otro lado, también se logran encontrar barreras en el ámbito interno de cada víctima, Camacho, Moralez y Güiza (2014), reconocen “el temor a denunciar, una deficiente conformación del Comité de Convivencia Laboral (CCL), el desconocimiento de la norma, y un reglamento de trabajo el cual no incluya la protección misma del colaborador” (p. 126, 127, 128).

8. Metodología

Se trata de un trabajo de verificación bibliográfica de naturaleza cualitativa, que tiene como tema central *Mobbing en el entorno laboral: una problemática que impacta en la salud mental*, sobre el cual se tuvo la finalidad de realizar una investigación en la cual se compilara información viable y confiable de la temática seleccionada. Para posibilitar dicho fin, se utilizó como estrategia analizar 30 documentos de diversas fuentes tales como artículos científicos, revistas indexadas, que sean de carácter primario u original. La búsqueda de dichas fuentes se realizó a través de google académico, y bases de datos académicas como Scielo, Redalyc y Dialnet.

Entre los criterios de inclusión y exclusión para la indagación de la información, se tuvieron en cuenta:

Criterios de inclusión:

Artículos e investigaciones publicadas en revistas indexadas.

- Deben haber sido publicados en los últimos diez (10) años.
- Que estén escritos en idioma español, inglés o portugués.
- Que contengan los criterios de búsqueda:
- Con todas las palabras: mobbing laboral, acoso laboral, salud mental, implicaciones psicológicas, psicología organizacional.

Criterios de exclusión:

- Que su publicación sea mayor a diez (10) años
- Que su idioma de escritura sea diferente a los mencionados en la inclusión.

9. Resultados Y Discusión

En la búsqueda de fuentes, el mobbing, como temática central, está asociado a toda condición que vulnere o amenace la integridad de una persona, establecido como hostigamiento, por parte de otro individuo o grupo conformado socialmente, bien sea en un contexto educativo u organizacional. Posteriormente, se da lugar a este concepto en el ámbito laboral (ver tabla 2), y se entiende que esta forma de abuso, “viene dada por aspectos como la sutileza, dado que no se trata de muestras de agresividad manifiestas; si no que se tiene continuidad en el tiempo puesto que es un proceso lento de desgaste psicológico” (Suárez, 2012, p.7).

En suma de lo anterior, durante la revisión, se ha encontrado que diversos autores destacan las múltiples consecuencias psicológicas que conlleva encontrarse en situación de víctima del mobbing laboral. Entre ellas se pueden hallar a nivel psicolaboral, que en el colaborador se “eleva la incidencia de siniestralidad laboral (referida a los accidentes de trabajo que pueda tener), el absentismo, y se disminuye el rendimiento” (Varela, Puhl, e Izcurdia, 2013, p.25).

Por otro lado, en las distintas investigaciones se evidencia que la víctima puede presentar secuelas del hostigamiento reveladas en problemas de salud, teniendo efectos indeseables en la misma, León *et al.*, (2012) en su exploración encuentran “dolores de espalda, dolores musculares o articulares, irritabilidad, bajo estado de ánimo o depresión” (p.7). Como característica importante, se encuentra que un trabajo monótono y agotador, con un acompañamiento inadecuado, puede contribuir directamente a desarrollar

Tabla 2*Concepto del mobbing*

Concepto general:	Se constituye por conductas abusivas persistentes, tales como actos, palabras, y gestos que puedan atentar contra la dignidad e integridad de un ser humano en su lugar de trabajo.
Autores que comparten esta noción:	Carvajal y Dávila, 2013 Ávila, Cadavid y Alzate, 2016 Colunga et al., 2011 García et al., 2014 Filippi, 2020 Martínez et al, 2011 Cobo, 2013 Suárez, 2012

Fuente: Elaboración propia (2021).

múltiples enfermedades (Mur de Viu y Maqueda, 2011). De acuerdo con los análisis se puede comprender desde la observación por medio del lenguaje corporal, las expresiones faciales, su estado de ánimo y respuestas somáticas lo que implica el mobbing en el colaborador. Los diagnósticos clínicos de estas personas pueden estar dirigidos a síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada, en donde comúnmente presentan sentimientos de fracaso, impotencia, frustración e incluso desarrollar baja autoestima (ver tabla 3). En lo hallado a lo largo de la investigación, diversos autores tales como Gómez y Calderón., Porras., Colunga., Izquierdo et al., (entre otros que se destacan a lo largo de la investigación), toman como base y postura relevante las implicaciones a nivel psicológico a causa del mobbing, pues se pone en manifiesto que de allí se despliegan las múltiples consecuencias que puede tener una persona en el entorno social,

laboral, e incluso en su salud física, viéndose afectadas todas las esferas de su vida.

En contraste con lo anterior, González et al., Gil-Monte., y Filippi., dan lugar a que primero se ven permeados el círculo físico y social del individuo, de modo que se realizan a la víctima críticas, juicios de valor y reproches ante sus acciones o aspecto corporal, conllevando más tarde a que se tengan efectos indeseados en la salud mental del individuo, incluyendo conductas e ideaciones autolíticas, ante lo cual el colaborador se ve frágil y expuesto a los factores psicosociales negativos que se presentan al interior de la organización.

Por otra parte, López et al., Torres et al., López y Seco., y Verona et al., sitúan a la empresa como responsable en su totalidad, de desarrollar prácticas generadoras del mobbing, poniendo en manifiesto que los directivos o líderes a cargo, no velan completamente por el bienestar de sus colaboradores. Así mismo, se toma que ante

Tabla 3*Mobbing e implicaciones psicológicas*

Hallazgos principales:	Estrés Ansiedad Depresión Aislamiento Apatía Baja autoestima
Autores en común:	Porras, 2017 Castañeda et al, 2017 Carvajal y Dávila, 2013 Ávila et al, 2016 Ansoleaga et al, 2015 Colunga et al, 2011

Fuente: Elaboración propia (2021).

conocer un posible caso de acoso, pasan por alto su importancia, para evitar encargarse y tener más trabajo a nivel de acciones preventivas y correctivas.

Varela et al., y Ávila et al., por su parte, disponen a igual responsabilidad tanto a la organización, como al victimario que realiza estas prácticas de acoso, pues esta persona puede ser consciente de las

acciones que efectúa en contra de su víctima, y teniendo incluso una intencionalidad sobre la misma, centrada principalmente en rivalidades, causar una renuncia para sacar provecho, o hacer ver al acosado como la persona más vulnerable en sus quehaceres cotidianos, teniendo en cuenta que sea para beneficio propio del acosador o en conjunto con todo el equipo de trabajo (ver tabla 4).

Tabla 4:*Responsabilidades de la empresa ante el mobbing*

Concepto en común:	Una empresa con perfil favorecedor ante el mobbing, demuestra no velar por el bienestar y salud mental de sus colaboradores.
Autores en común:	Verona et al, 2014 López y Seco, 2016 Gil-Monte, 2012 Becton et al, 2016

Fuente: Elaboración propia (2021).

Teniendo en cuenta lo anterior, los autores Becton, Gilstrap, Forsyth (2016) se plantean algunas recomendaciones para empeñar un programa en el cual se prevenga y remedie el acoso laboral, de acuerdo a los lineamientos de la política de la EEOC de 1990, de acuerdo a las dificultades que presentan algunas organizaciones en cuanto al acoso sexual, se proyecta que deben tomar todas las medidas que sean necesarias para evitar que estos actos se presenten, tales como sanciones, proyectos de sensibilización, y brindar conocimientos acerca de los derechos que tienen como colaboradores de una organización.

10. Conclusiones

El mobbing, como práctica reconocida a lo largo de los años, está cada vez más presente e inmerso en el mundo laboral. Para la víctima, se torna como un proceso lleno de dificultades, teniendo en cuenta que inicialmente, se encuentra con múltiples barreras al momento de manifestar lo que le está sucediendo en materia del acoso. El victimario es tan perspicaz, que no deja rastro de sus acciones y señales abusivas, de modo que el entorno que rodea a la víctima, no se da por enterado ni sospecha de la situación. Lo anterior, logra generar un sin número de consecuencias para la persona que lo padece, causando incluso daños que son irreversibles para la salud en general de la víctima.

En base a lo anterior, se puede concluir que el mobbing afecta en un gran porcentaje al implicado en su salud física, psicológica, círculo social, familiar y entorno laboral, debido a las implicaciones que conlleva estar expuesto a este ambiente permeado

por estas circunstancias. Como base, y desde la perspectiva hacia la que está inclinada el artículo en cuestión, es fundamental contemplar la salud mental de cada colaborador, pues de allí parte el bienestar que tiene en cada esfera de su vida, teniendo en consideración incluso su desempeño laboral.

Así mismo, es fundamental tener en cuenta, que un ambiente de trabajo que tenga dentro del mismo situaciones de acoso, causa que el equipo cuente con dificultades para tener un rendimiento óptimo en sus labores diarias, generando que se deban realizar reprocesos al no obtener los resultados esperados. En muchas ocasiones, la víctima no es favorecida por sus compañeros de trabajo, bien sea por individualismo de su parte al no querer verse involucrados en la situación, y ser racionales en la misma, o por temor a ser acosados y sufrir este tipo de hostigamientos. Lo anterior, revela la falta de compromiso por parte de la organización, con la protección de los derechos de los colaboradores, vulnerando sus condiciones laborales, y pasando por alto, cualquier tipo de riesgo psicosocial al que se pueden ver enfrentados.

De este modo, se reconoce en la actualidad, la importancia de cuidar la salud mental en las organizaciones, y se aconseja que este cuidado se realice a profundidad, por medio de diversas capacitaciones que contribuyan con la protección de la misma, incluyendo temáticas tales como enseñar los derechos que tienen como trabajadores en la compañía, implantar sanciones y llamados de atención que contribuyan a reducir la tasa de mobbing en el ambiente laboral, establecer espacios en los cuales se les brinde psicoeducación de la importancia cuidar la salud mental y velar por la de sus compañeros. Así mismo, es fundamental

brindar espacios que permitan una prevención y detección temprana del mobbing, y, en el caso de que se presente esta práctica en la organización, es imprescindible que los colaboradores conozcan que cuentan con el personal competente que brinda el debido acompañamiento y proporciona la atención que se requiere.

11. Recomendaciones

En base a los resultados y conclusiones a los que se llegó luego del presente artículo, se recomienda extender las investigaciones de tipo bibliográfico, alrededor de las temáticas que conciernen de manera específica a las patologías de salud mental que son causadas por el mobbing, de modo que se logre profundizar en los conocimientos acerca de los signos y síntomas que se pueden asociar directamente a este conjunto de acciones. Así mismo, se sugiere analizar con detenimiento el perfil del victimario, de modo que tempranamente, puedan realizarse acciones preventivas sobre los actos que desarrolla el mismo. De igual manera, se toma como aspecto relevante, indagar a profundidad acerca de las señales de alerta que se puedan presentar al interior de la organización, de modo que se tengan parámetros establecidos para identificar en el ambiente laboral, los aspectos que pueden influir como generadores de la problemática que concierne el mobbing. Del mismo modo, tener en cuenta si la compañía tiene vinculado a sus procesos una ruta a la salud mental y bienestar de sus colaboradores, de forma que se reduzcan las tasas de incidencia que tiene el mobbing en la actualidad.

Por otro lado, se sugiere profundizar en los motivos por los que, actualmente se siguen pasando por alto este tipo de acciones de acoso en algunas organizaciones, aun cuando velar por la salud mental de los colaboradores prima potencialmente en las concepciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), y de igual manera, se siguen vulnerando los derechos con los que cuenta cada colaborador, de poder desempeñarse en un lugar de trabajo sano para sí mismo y seguro.

Igualmente, se debe tener en consideración, si esta falencia se presenta debido a la falta de conocimientos en los colaboradores, y/o temores en los mismos, al tener un sentimiento de intimidación por temor a perder su puesto de trabajo, y no contar con una fuente de respaldo. Ese mismo desconocimiento, conlleva a que las personas puedan llegar incluso a ser excluidas por su condición de denunciante y víctima, por lo cual, se convierten en un blanco seguro en términos de desigualdad.

Referencias

- Ansoleaga, E., Gómez, C. y Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Vertex, Revista Argentina de Psiquiatría*, 26, 444-452.
https://www.researchgate.net/publication/291161742_Violencia_laboral_en_America_Latina_una_revisi%00n_de_la_evidencia_cientifica
- Arciniega, R. (2012). Factores organizacionales en la comprensión del mobbing. *Psicología Iberoamericana*, 20(1), 80-90.

- <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133924623009.pdf>
- Ávila, A., Bernal, C. y Alzate, L. (2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing?. *Revista electrónica Psyconex*, 8(13), 1-10.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991/20784214>
- Brecton, J., Bruce, J. & Forsyth, M. (2017). Preventing and correcting workplace harassment: Guidelines for employers. *Business Horizons*, 60(1), 101-111.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2016.09.005>
- Camacho, A. y Mayorga, R. (2017). *Revista Prolegómenos*, 2, 159-152.
<http://www.scielo.org.co/pdf/prolev20n40/v20n40a11.pdf>
- Camacho, A., Morales, E. y Güiza, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión jurídica*, 13(25), 121-138.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v13n25/v13n25a08.pdf>
- Carretero, N., Domínguez, P., Gil-Monte, J. y Devis, L. (2011). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo. *Psichothema*, 23(4), 617-623.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121002>
- Carvajal, J. y Dávila, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración / Universidad del Valle*, 29(49), 95-106.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N. y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Cobo, Y. (2013). El mobbing en el trabajo. Hacer visible lo invisible. *Nuber Científ*, 2(11), 27-33.
<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/2993/CoboSaizY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colunga, C., González, M., Mendoza, P. y Gómez, H. (2011). El acoso laboral y la afectación a la salud de los trabajadores. Balance de la mesa “Mobbing y salud”. *Medicina social*, 6(4), 346-351.
<https://www.socialmedicine.info/index.php/medicinasocial/article/view/592/1190>
- Dávila, C. y Carvajal, J. (2015). Aproximación al estado actual de la prevención del acoso laboral en Colombia. *Sotavento MBA*, (26), 10-25.
<https://doi.org/10.18601/01233734.n26.02>
- De Miguel, V. y Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, (38), 25-44.
<http://www.scielo.org.bo/scielo.ph>

- [p?script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003](https://doi.org/10.22517/23447214.8331)
- Filippi, C. (2020). Acoso Laboral. *Revista Foye*, 2(3), 88-99.
https://www.academia.edu/44535878/Acoso_Laboral
- García, M., Meseguer, M., Soler, I. y Sáez, M. (2014). Avances en el estudio del acoso psicológico en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 35(2), 83-90.
<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2358.pdf>
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev. perú. med. exp. salud publica [online]*, 29(2), 237-241.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- Gómez, M. y Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Revista Katharsis*, (23), 177-201.
<https://doi.org/10.25057/25005731.871>
- Gumbus, A. & Lyons, B. (2011). Workplace Harassment: The Social Costs of Bullying. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 8(5), 72-90.
https://www.researchgate.net/publication/266017327_Workplace_Harassment_The_Social_Costs_of_Bullying
- López, A., López, G. y López, M. (2016). Estilos de liderazgo con tendencia al acoso laboral (Mobbing). *Scientia et Technica*, 21(21), 31-37.
<https://doi.org/10.22517/23447214.8331>
- López, C. y Seco, E. (2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva. *Cuad. admon.ser.orgarn.*, 24(43), 307-328.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v24n43/v24n43a15.pdf>
- López, M. y Seco, E. (2016). Tipología de Mobbing - una mirada desde la responsabilidad de la empresa. *Sociologías Porto Alegre*, 18(43), 304-401.
<https://doi.org/10.1590/15174522-018004321>
- Martínez, M., Iruiria, M., Camino, C., Torres, M. y Queipo, D. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente. *Gac. int. cienc. Forense*, (3), 5-12.
https://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf
- Mur de Viu, C. y Maqueda, J. (2011). Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión. *Med Segur Trab*, 57(1), 1-3.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/editorial.pdf>
- Porras, N. (2017). Violencia psicológica en el trabajo: Aproximaciones desde la perspectiva Psicosocial. *Integración Académica en Psicología*, 5(13), 20-27.
<http://integracion-academica.org/22-volumen-5-numero-13-2017/150-violencia->

[psicologica-en-el-trabajo-
aproximaciones-desde-la-
perspectiva-psicosocial](#)

- Real Academia Española [RAE]. (2019). *Acoso*. <https://dle.rae.es/acoso>
- Suárez, R. (2012). ¿Qué sabemos de acoso laboral?. *Revista TECKNE*, 10(1), 6-12.
https://www.researchgate.net/publication/346597508_QUE_SABEMOS_DE_ACOSO_LABORAL
- Torres, L., Niño, N. y Rodríguez, N. (2016). Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia. *Revista Academia & Derecho*, 7(12), 87-122. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.12.319>
- Ugarte, J. (2012). El acoso laboral: entre el derecho y la psicología. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 39(2), 221-231.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n39/a08.pdf>
- Varela, O., Puhl, S. y Izcurdia, M. (2013). Clima laboral y mobbing. *Anuario de investigaciones*, 20, 23-26.
<https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139949055.pdf>
- Verona, M. y Santana, R. (2012). El mobbing: ¿el crimen perfecto? No, qué más quisieran “algunos”. *Criterio libre*, 10(17), 147-176.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/1145/881>
- Verona, M., Déniz, J. y Santana, R. (2014). Consecuencias y

responsabilidades de la empresa ante el mobbing. *Ciencia y sociedad*, 39(3), 413-440.

<https://www.redalyc.org/pdf/870/87031897002.pdf>