

**MOBBING.
EL ACOSO LABORAL EN LOS TRABAJADORES.**

**MOBBING
WORKPLACE HARASSMENT OF WORKERS**

Eimy Lorany Montoya Medina¹

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium
Programa de Psicología
Facultad de Salud

Resumen

El presente artículo pretende recopilar información relevante para realizar una revisión bibliográfica de los últimos diez años de lo que en la actualidad se conoce como acoso laboral o Mobbing y las implicaciones a nivel psicosocial y legal pues está considerado un delito y un problema de salud pública, por lo que se abordara las consecuencias negativas en la salud física y mental de los trabajadores que sufren acoso laboral.

Palabras claves: Acoso laboral, **Mobbing**, salud mental.

Abstract

This article aims to gather relevant information to carry out a bibliographic review of the last ten years of what is currently known as harassment at work or Mobbing and the implications at the psychosocial and legal level as it is considered a crime and a public health problem, addressing the negative consequences for the physical and mental health of workers who are harassed at work.

Keywords: Workplace harassment, Mobbing, mental health

¹Estudiante de último semestre para el programa de psicología de la facultad de salud. Contacto: montoyamedina1992@hotmail.com

El artículo de revisión científica en cuestión, es presentado para opción de grado bajo la modalidad de Seminario de profundización: Retos en la Gestión de la Salud Mental, un desafío para la Psicología Organizacional. Adscrito a la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali-Colombia)

Introducción.

La violencia psicológica o acoso laboral, también conocido como Mobbing, es un concepto que fue desarrollado en el ámbito laboral por el psiquiatra alemán Heinz Leymann, en el año 1984, llamado por él en ese entonces como “terror psicológico”, este se presenta cuando una persona o un grupo de personas ejerce violencia psicológica sobre otra persona en el lugar de trabajo y de manera regular o durante un periodo de tiempo prolongado (Porras, 2017). En ese sentido, el objetivo de esto, es intimidar y consumir a su víctima emocionalmente, con el fin de ocasionar su retiro de la empresa u organización, siendo el lugar de trabajo un espacio donde las personas pasan la mayor parte de su tiempo, es un ambiente propicio para establecer relaciones interpersonales al tiempo que se producen el acoso laboral o Mobbing, afectando el clima organizacional.

A pesar de que esta problemática ha sido reconocida desde hace tanto tiempo, en Colombia el acoso laboral es un tema nuevo y ha tenido poco desarrollo lo cual dificulta su estudio, evaluación e intervención (García et al., 2016). Por ello, dentro de muchas organizaciones ha sido

de gran dificultad atender contra esta problemática pues, existe el fenómeno, pero lo desconocen, por tanto, no tiene las herramientas para manejarlo.

Sin embargo, al ser un constructo nuevo, éste está siendo estudiado por múltiples disciplinas, incluyendo la Psicología organizacional, rama encargada del estudio del comportamiento humano dentro del lugar de trabajo (Gómez, 2016), lo que resulta de gran importancia pues, los psicólogos organizacionales deberían contar los conocimientos básicos de los aspectos legales del fenómeno, siempre con miras al bienestar laboral de los trabajadores (García et al., 2016).

Esta investigación ha permitido conocer, que existe gran diversidad de formas de maltrato en el lugar de trabajo, generando consecuencias que afectan la salud de los trabajadores, sin embargo, en Colombia, está regulado por la Ley 1010 del 2006, cuyo objeto es:

Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades

económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (2006).

Antecedentes.

Para dar continuidad al presente artículo, se realizó una revisión bibliográfica para dar cuenta de la problemática en cuestión y se encuentran los siguientes antecedentes.

El primer estudio que se tomó como referencia es un trabajo de grado para titulación de abogado que tiene como objetivo explicar las garantías contra el mobbing en el derecho colombiano y las consecuencias psicológicas en la mujer (González & Gonzales, 2020). Dentro de su investigación encontraron que el grado de acoso laboral que viven las mujeres es en gran manera mucho más alto y no existen garantías que para dicha problemática (González & Gonzales, 2020).

Lo anterior nos da una idea de como se encuentran las leyes en Colombia frente a esta problemática, pues no existe garantía eficaz capaz de erradicar esta cuestión.

La siguiente referencia, es un artículo de revisión para titulación en Derecho, que lleva por nombre garantías

jurídicas contra el mobbing a la mujer el cual tuvo como objetivo principal, realizar una revisión documental que dé cuenta de la relación entre el acoso laboral y el bienestar psicológico de los empleados y como esto afecta el clima organizacional (Torres & Cogollo, 2021). En su estudio, mencionan como la conclusión más relevante que el acoso laboral es derivado de las diferentes variables que inciden en el individuo, generando de esta manera afectaciones en el bienestar psicológico de los trabajadores (Torres & Cogollo, 2021).

Por tanto, sí existen implicaciones psicológicas a causa del acoso laboral, lo anterior, puede verse reflejado no solo en ambiente organizacional sino también, en la vida personal del individuo.

Siguiendo esta misma línea, se revisa el siguiente artículo de revisión bibliográfica que lleva por nombre Salud Mental y Mobbing y tiene como objetivo reflejar las características del mobbing o acoso laboral y su repercusión en la salud mental del trabajador, la familia y la comunidad, que facilite su identificación, prevención y atención oportunas desde la atención primaria de salud (Yard, Martin, & Ellis, 2021).

Por lo anterior se intenta dar a conocer las implicaciones que tiene el acoso laboral a nivel psicosocial y cuales son los factores que facilitan el desarrollo para dicha problemática y como un entorno saludable favorece el desempeño y crecimiento laboral y personal.

Por otro lado, para tener una perspectiva un poco mas amplia se hace una revisión de una investigación realizada en España de nombre Acoso Laboral en Mujeres y Hombres: Un estudio en la población española y tiene como objetivo Analizar las condiciones sociodemográficas en que se da el acoso laboral en España.

Se intenta demostrar que el acoso laboral genera una incidencia a nivel físico de quien lo padece pues, empieza a somatizar el acoso sufrido a nivel laboral, lo que genera sufrir mayores enfermedades y consumir medicamentos para controlarlos. Lo cual evidencia que el acoso laboral supone un riesgo no solo para la salud mental sino también la física.

Para dar continuidad, se tendrá en consideración el artículo de investigación Mobbing o acoso laboral, revisión del tema en Colombia, esto con el fin de tener

una perspectiva colombiana del eje temático en cuestión. El objetivo de este trabajo, es presentar los resultados de la revisión bibliográfica y realizar un análisis del mobbing en Colombia (Carvajal & Dávila, 2013).

Los autores resaltan entre sus conclusiones que, en Colombia los estudios realizados en derredor del tema son muy pocos y muy recientes, estos son hechos mayoritariamente por profesionales de la salud y no por áreas administrativas o empresariales, además de esto concluyen que, a pesar de que el Mobbing o acoso laboral está penalizado por la Ley 1010, estas conductas son cotidianas dentro de los espacios de trabajo (Carvajal & Dávila, 2013).

En este punto, es imperativo preguntarse si dentro de las organizaciones, las leyes que cobijan y protegen al trabajador realmente se toman en serio y se cumplen o, estas políticas no están incluidas dentro de las normativas de cada institución pues, es preocupante el hecho de que existan leyes que amparan la seguridad física y psicológica de los empleados pero que no se cumplan en su totalidad.

En síntesis, el acoso laboral es un problema a nivel general, pues no distingue género y puede presentarse en cualquier momento, dado que este tiene lugar en una organización laboral son estas quienes deben garantizar al trabajador un ambiente sano y proveer las condiciones adecuadas para el desarrollo de su labores, de no ser así, las implicaciones a nivel psicológico y físico afectan no solo a quien lo padece sino también a la compañía, pues el rendimiento laboral de los empleados disminuye el crecimiento de la empresa, además de que existe leyes que protegen al colaborador y de no cumplirse estas, las implicaciones legales para la empresa pueden llegar a ser económicamente significativas.

Por otro lado, las organizaciones deben contar con las herramientas necesarias para su prevención y trabajar desde ahí esta problemática, con el fin de crear un ambiente seguro para los colaboradores sin confundir esto con la conflictividad cotidiana que puede presentarse en cualquier lugar de trabajo, victimizando aún más a quien padece o sufre esta problemática y sufre en silencio por temor a denunciar.

Metodología

Con la finalidad de proporcionar al lector un análisis profundo y actualizado del acoso laboral o Mobbing, el presente artículo de revisión presenta una estructura metodológica teórico-descriptiva de tipo documental en tanto que para su elaboración, implicó el rastreo, organización y análisis de un conjunto de textos material teórico (Arbey, 2012), como lo son artículos de investigación, artículos de revisión, trabajos de grado para titulación en Psicología y Derecho, libros de referencia y revistas indexadas.

Para la búsqueda de los documentos, se tuvo en consideración textos con un límite de diez años, de igual manera se tuvieron en cuenta las normativas relacionadas con los ejes temáticos tratados a lo largo de este artículo. Es importante mencionar que, alrededor de este tema, se encontraron aproximadamente 42 documentos, de los cuales cinco son de otros países. Sin embargo, para la realización de este documento se tuvieron en cuenta 35 referencias bibliográficas utilizadas para argumentar aspectos trascendentales de la temática abordada.

Criterios de inclusión

- Artículos, investigaciones, libros, relacionados con los ejes temáticos.
- Políticas laborales que protejan al trabajador del acoso laboral o Mobbing.
- Bienestar psicológico laboral.
- Textos en inglés y en español.
- Artículos con diez años de publicación

- Investigaciones realizadas en Colombia y en el exterior.

Criterios de exclusión

- Revisión en idiomas diferentes al inglés o español.
- Artículos que superan diez años de publicación.
- Estudios sobre malestar psicológico que no estuvieran relacionados con el acoso laboral o Mobbing.
- Estudios sobre acoso que no estuvieran relacionados con el entorno laboral o el lugar de trabajo.

La estrategia de la búsqueda del material de referencia para el desarrollo de este artículo se tomó en cuenta bases de datos Redalyc, Scielo, Dialnet, y Google Académico como principal motor de búsqueda. Por otro lado, los criterios de búsquedas o palabras claves utilizadas fueron: Acoso laboral, Mobbing, Bienestar Psicológico, consecuencias psicológicas del Mobbing.

Mobbing

El término mobbing proviene del verbo inglés to mob, que se traduce como 'regañar, atacar, maltratar, asediar'; mientras que mob como sustantivo significa 'muchedumbre, jauría'. De esta manera, el término ex-pone un fenómeno de grupo.

El mobbing se contextualiza en el ámbito laboral y su característica principal es cuando se presenta un hostigamiento psicológico al trabajador, siendo esto un problema que conlleva numerosas consecuencias para sus víctimas, por consiguiente, es necesario una intervención temprana con el ánimo de que sea detectado, o pueda ser prevenido y así minimizar dichas consecuencias.

Es considerado una forma de agresión donde se mezclan diferentes factores como: psicológicos, sociales, éticos. Es por esto que para adentrar en un estudio se debe tener en cuenta las características del individuo y las de la organización a la cual pertenece.

El mobbing no solo afecta el estado de salud física y psicológica de las personas

que son víctimas de ello, sino que también tiene repercusiones para la empresa a la cual pertenecen.

Salud mental es un estado de bienestar en el cual un individuo está en la capacidad de manejar el estrés habitual de la vida, es capaz de trabajar, teniendo como la salud mental una parte fundamental del bienestar individual y del funcionamiento de las personas.

La preocupación por el bienestar de los trabajadores no sólo se ha presentado por parte de la Psicología del Trabajo sino también de otras disciplinas, como lo muestran los estudios realizados por autores como Mayo (1945), Roethlisberger y Dickson (1939).

En un ambiente laboral dañino, el síntoma que puede presentarse con mayor frecuencia es el estrés, el cual podemos entender como la respuesta ante la presencia de situaciones hostiles la cual puede estar ligada a una actitud de hostigamiento o acoso.

También, cuando un individuo es víctima de acoso, sus conductas empiezan a cambiar, aislándose, reprimiéndose lo cual

empeora su desempeño laboral afectando directamente su productividad dentro de la organización. Por otro lado, la sobre carga laboral resulta un cultivo idóneo para que se presenten consecuencias a nivel psicológicas en el trabajador que pueden terminar en una depresión grave y en casos más severos terminar en el suicidio.

Por lo anterior, este tema cobra relevancia pues afecta no solo a la víctima, las implicaciones a nivel social son de igual manera significativas, el acoso lleva a la víctima al aislamiento lo que fractura sus relaciones interpersonales, familiares y de pareja, pues no permite que esta se exprese por miedo a ser juzgado. El caso contrario es muchas veces que la víctima se torne agresiva como respuesta a la hostilidad y frustración que vive en el lugar de trabajo.

A nivel físico, es común que presente dolores de cabeza, musculares, trastornos gastro intestinales o alteraciones en el sueño entre otras, como resultado del acoso.

Gracias a los estudios llevados a cabo en diferentes países sobre acoso laboral (Mobbing), ha sido de gran ayuda para lograr implementar una normativa

integrada para identificar el problema, dimensionarlo y abordarlo.

Leymann establece cuatro etapas para el desarrollo del Mobbing

- Fase de conflicto o de incidentes críticos: Se presentan problemas personales a nivel laboral, los cuales fueron resueltos de manera equivocada por parte de la organización. Es el punto donde las relaciones interpersonales empiezan a afectarse.
- Fase de acoso y estigmatización: En esta fase los conflictos no se solucionan. Es donde los hostigamientos y comportamientos hostiles por parte del acosador se presentan, esto con el fin de aislar socialmente a la víctima, desestabilizando su entorno afectando su desempeño dentro de la organización.
- Fase de intervención de la empresa: es el punto en el cual la situación ha llegado a la parte directiva y la organización puede actuar de dos maneras:

Solución positiva del conflicto: La dirección puede disponer en cuanto a cambios en los puestos de trabajo de los involucrados e imponer medidas correctivas o sancionadoras para el acosador.

Solución negativa del conflicto: No es de sorprenderse que, en las organizaciones, los directores vean a la víctima como el problema, prestando en este caso atención a las falsas afirmaciones que el acosador pueda presentar.

- Fase de solicitud de ayuda y diagnóstico: es la fase donde el acosador logra su objetivo, se presenta el abandono del puesto de trabajo por parte la víctima, ya que, para esta, el ambiente laboral se ha vuelto difícil de manejar.

Un ambiente laboral sano y gratificante es importante. Es por esto que en Colombia el artículo 7 de la ley 1010 de 2006 señala expresamente las siguientes conductas de acoso laboral:

- ✓ Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- ✓ Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- ✓ Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- ✓ Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- ✓ Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- ✓ La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- ✓ Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público

- ✓ La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
 - ✓ La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
 - ✓ La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorprendidos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
 - ✓ El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales
 - ✓ La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
 - ✓ La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
 - ✓ El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- Y para tener una visión más clara. La Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 del 2006, define cuales actos no pueden considerarse como acoso laboral.
- ✓ Los actos destinados a mantener la disciplina

- ✓ La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial
- ✓ La formulación de circulares o memorandos
- ✓ La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios
- ✓ Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa
- ✓ La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes, así como de no incurrir en las prohibiciones
- ✓ Las exigencias de cumplir con las estipulaciones
- ✓ contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo

Claro está que contamos con dicha ley hace aproximadamente doce años, cuyo objetivo es corregir y sancionar las conductas abusivas con respecto al acoso laboral, permitiendo así que este tema no pase desapercibido, no obstante, su objetivo no se ha cumplido a cabalidad, puesto que las víctimas aun tienen miedo a denunciar, las herramientas probatorias no son suficientes.

Abarcar todas las causas y consecuencias del mobbing se hace un poco complicado, pero según el autor Piñuel en un estudio realizado el acoso laboral, se puede producir por causas de una mala organización dentro de una empresa, como, por ejemplo, una mala distribución de las tareas o funciones de los empleados, el abuso del poder, y la misma competitividad entre compañeros de trabajo.

Con respecto al perfil del perpetrador, según Fernández (2011), buscan las causas del mobbing, en la personalidad, y consideran que estos suelen ser personas con un perfil narcisista, envidioso y con

comportamientos agresivos tendientes a tortura.

Además de que para ellos el hecho de que su puesto de trabajo se vea en peligro, es justificable de sus acciones, pues de esta manera pueden escalar dentro de la organización y adquirir poder dentro de la misma.

Cualquier persona puede ser víctima del acoso laboral, pero estas suelen presentar ciertas características que los pueden diferenciar de los otros compañeros de trabajo, como, por ejemplo, su color de piel, o alguna característica física, que es aprovechada por el perpetrador del mobbing.

Las consecuencias del acoso laboral pueden presentarse de manera individual, en el entorno social y organizacional. En el entorno social y familiar se presenta: Tensiones y conflictos, el retraimiento de la víctima hacia sus familiares, el deterioro de sus relaciones con amigos o pareja, o incluso el aislamiento dentro de la sociedad.

En el tema organizacional, las principales consecuencias son la baja en cuestión de productividad, compromiso en sus tareas, falta de motivación, inconformidad en el trabajo, rotación del personal, entre otros.

Las personas que son víctimas de mobbing de una manera intensa tienen mayor probabilidad de padecer un Trastorno de Estrés (Lara & Moreno, 2013)

Pues para estos autores este sería el diagnóstico que mejor describe la sintomatología que presenta la mayoría de víctimas.

Un trabajador que haya sido víctima de acoso se le pueden distinguir las siguientes consecuencias en los diferentes aspectos.

A nivel Psíquico: en este aspecto los síntomas pueden ser muy diversos, pero el principal síntoma presentado por la víctima de Mobbing es la ansiedad, el sentir miedo y sentirse amenazado constantemente. También pueden presentarse sentimientos de frustración, fracaso, impotencia y baja

autoestima a su vez su capacidad para concentrarse puede verse afectados.

A nivel físico: pueden manifestar dolores y trastornos funcionales.

A nivel social: Pueden ser muy susceptibles a al crítica, presentan actitudes de desconfianza, aislamiento o hasta comportamientos hostiles acompañados de sentimientos de ira y rencor.

¿Cómo evaluar el Mobbing?

Una entrevista clínica se considera como la herramienta imprescindible para llevar a cabo una valoración y diagnóstico del Mobbing.

A la hora de realizar la entrevista es necesario valorar el comportamiento previo del individuo, su desempeño en relaciones interpersonales, con su pareja y familiares.

También es importante que el profesional realice una investigación a fondo del paciente en cuanto a: la historia, la cronología y los antecedentes del problema.

Para realizar esta evaluación del Mobbing, se conocen dos tipos que hay que considerar.

La primaria que es donde la víctima considera lo que le acontece como un riesgo para su bienestar.

La secundaria, donde el individuo evalúa los recursos disponibles y a su alcance con los cuales se sienta en la capacidad de sobrellevar o hacer frente a la situación en la cual se encuentra.

La combinación de las anteriormente mencionadas determina si la situación es un “desafío” o un “reto” y por consiguiente si la víctima de Mobbing tiene la capacidad y los recursos suficientes para superar la situación.

¿Cómo denunciar?

Si se considera que una persona es víctima de Mobbing por parte de su empleador, esta debe interponer una querrela ante el Ministerio de Trabajo, exponiendo en ella la situación que está viviendo y la casusa de la misma, a su vez debe estar acompañada por pruebas.

Dichas denuncias son conocidas por los jueces laborales de la autoridad en donde se encuentre el sitio de trabajo.

Pero existen barreras en materia judicial que impide a los trabajadores acceder a la justicia en situaciones de acoso, como se evidencia las pocas denuncias existentes. (caso de Colombia).

Un estudio a la Ley 1010 de 2006 realizado en la Universidad del Rosario (Investigacion., 2012), concluye que, tanto en el sector público como en el privado, el sistema judicial en general presenta falencias para que el trabajador víctima de acoso laboral pueda hacer valer sus derechos.

Según la cartilla de Acoso laboral y sexual (prevención y atención) de la alcaldía de Bogotá/Colombia. Existen unas preguntas claves para identificar si se esta siendo víctima de acoso laboral.

Las cuales son:

- *Me siento desmotivada/do o angustiada/do*
- *Al llegar a mi lugar de trabajo por la forma como me tratan mis superiores o mis compañeros/as.*
- *Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo.*
- *Algunas/nos de mis compañeras/os me ignoran, me excluyen, fingen no verme, no me devuelven el saludo.*
- *Mis sugerencias y opiniones son ignoradas de manera sistemática e intencional.*
- *Me gritan o elevan la voz con el objetivo de intimidarme.*
- *Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.*
- *Prohíben a mis compañeras/os o colegas hablar conmigo.*
- *Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada.*
- *Menosprecian y hablan mal de mi trabajo sistemáticamente no importa lo que haga.*
- *Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antitéticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación.*
- *Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso.*

- *Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada.*
- *Se me recuerda con regularidad que puedo perder mi empleo.*
- *Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.*
- *Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme.*

Conclusión

Es muy importante tener en cuenta que a la hora de hacer un estudio de caso de Mobbing o acoso laboral, identificar las señales, las conductas y sobre todo analizar el entorno en el cual se está presentando la situación, puesto que muchas de las características presentadas por las víctimas pueden prestarse para confusiones de otros diagnósticos.

Por tal motivo es importante que este diagnóstico sea establecido por profesionales capacitados en el tema, donde se requerirá la valoración de situaciones o conductas de acoso en el tiempo, basado en la intensidad, tipo y frecuencia, así como las posibles opciones para su intervención.

Por esta razón, para una empresa u organización es importante implementar estrategias que permitan establecer relaciones sanas de los trabajadores, promoviendo la comunicación, el liderazgo, y sobre todo educar a los mismos sobre este fenómeno que cada vez es más común.

Por otro lado, las implicaciones a nivel psicológico y social no afectan solo a la víctima de acoso laboral sino también a quienes los rodean, pues el grado de riesgo

al que está expuesto la víctima genera irritabilidad, fracaso, impotencia, frustración, aislamiento y sentimientos de tristeza que muchas veces puede terminar en muerte cuando no se maneja la situación de forma acertada, por tal motivo es importante que las organizaciones y empleadores que se ocupan de la salud de los trabajadores como recursos humanos, se rijan a las políticas establecidas por la ley y hagan valer los derechos que tiene el trabajador, como implementar estrategias para prevenir y detectar a tiempo esta problemática.

Recomendaciones.

1. Es menester mencionar las implicaciones y los daños a nivel psicosocial que tiene el acoso laboral, pues impide a quien lo padece desarrollarse en diversos niveles, como lo es el psicosocial, pues las consecuencias de este no solo se ven reflejadas a nivel laboral sino también familiar y social, por lo cual se vuelve importante trabajar sobre dicha problemática.
2. . Es importante que las organizaciones tomen en cuenta

esta problemática que cada vez tiene más incidencia, pues no solo genera problemas en el trabajador, sino también en el rendimiento de este dentro de la organización.

3. Se debe abordar este tema con la importancia que merece dado que, afecta de forma significativa no solo a la organización sino también al ambiente laboral y al sujeto como tal, pues el impacto que genera en la estructura puede traer sobre esta consecuencia a nivel judicial cuando no se maneja de la forma correcta a como esta estipulado en la ley.
4. Por otro lado, es importante que las organizaciones tomen en conciencia de ver más allá de un colaborador en la empresa mirar a dicho coautor como un recurso operativo o recurso humano y desde ahí combatir este tipo de violencia desde la prevención, implementando estrategias dirigidas a dicha problemática.
5. Favorecer la política organizacional en aras de prevenir y erradicar este tipo de violencias dentro de la misma, sin evitar su responsabilidad frente a este tema

pues en un error confundirlo con la conflictividad que se puede presentar de manera cotidiana en una empresa.

Referencias

- (2012). Acoso laboral. Ley 1010/2006 Editorial Universidad del Rosario. <https://editorial.urosario.edu.co/gpd-acoso-laboral-ley-1010-2006.html>
- Gómez MA, Calderón PA. Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. Rev Katharsis. 2017 Jul [Internet] [acceso 21/06/2020]; 23:177-201. Disponible en: <http://revistas.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/katharsis/article/view/871/1260>.
- Suárez RM ¿Qué sabemos de acoso laboral? Fundación Universitaria Los Libertadores Disponible en <https://www.researchgate.net/publication/346597508>.
- López Pino CM. Seco Martín E. Ramírez Camacho D. Prácticas de acoso

- laboral en empresas Colombianas una mirada estructural e inter-subjetiva. Julio-Diciembre 2011.
- Cobo Saiz Y. Hacer visible lo invisible. Trabajo final de grado. Universidad de Cantabria. Junio 2013.
- Arnejčič B. Mobbing in Company: Levels and Typology. University of Primorska. Noviembre 2016.
- Escobar Pérez B. Fernández M. Mobbing: Acoso moral o psicológico en el trabajo. Diciembre 2012
- Román Hernández J .La patologización del acosado laboral. Psicología y Salud, Vol. 27, Núm. 2: 269-278, julio-diciembre de 2017.
- Gómez IC. Hernández LM .La comunicación en tres casos de acoso laboral. Universidad del Valle. Noviembre 2013.
- Torres Tarazona LA. Niño Patiño N. Rodríguez Jaramillo N. Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia. Diciembre 2015.
- Seco Martín E. López Pino CM. Génesis y problematización de la ley de acoso laboral en Colombia. Vol. 33, Núm. 1 (2015) 119-147. Febrero 2014.
- López Tellez, A. López Velásquez GL. López Duque ME. Estilos de liderazgo con tendencia al acoso laboral (Mobbing). Scientia Et Technica, vol. 21, núm. 1, marzo, 2016, pp. 31-37.
- López Hidalgo A. Ufarte Ruiz MJ. El Mobbing en la profesión periodística: análisis empírico del acoso psicológico en el trabajo y su influencia en el periodista y en la empresa informativa. Vol. 19, Núm. 2 (2013) 10171028 Junio 2013.
- Martínez León M, Irurtia Muñiz MJ, Camino Martínez León C, Torres Martín H, Queipo Burón D. El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente. Junio 2012.
- Gordillo PD .El “mobbing” acoso laboral. 2017
- Escobar Marín MA. Dinámicas organizacionales, acoso laboral y depresión. Universidad Católica de Pereira. 2016

- León Jiménez S. Derechos Humanos y Acoso Laboral o Mobbing. Costa Rica –Mayo 2017
- Verona Martel MC. Déniz Mayor JJ. Santana Mateo R. Consecuencias y responsabilidades de la empresa ante el mobbing. Ciencia y Sociedad 2014.
- Rosario-Hernández H. Consecuencias psicológicas del mobbing: estudio empírico de las consecuencias psicológicas del mobbing en una muestra de empleados en puerto rico. Volúmen 30, Número 2, diciembre de 2011, Pág- 183-199.
- Varela O. Puhl S. Izcurdia M. .Clima laboral y mobbing. Octubre 2013
- Yapici Akar N., Anafarta N., Sarvan F. Causes, Dimensions and Organizational. Vol: 11 Number: 1 Enero 2011.
- Ochoa López R. El acoso laboral (Mobbing): Causas y consecuencias psicológicas. Trabajo fin de grado. Universidad Abat Oliba CEU. 2015
- Carretero Domínguez N. Gil-Monte PR. Luciano Devis JV .Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo. Psicothema 2011. Vol. 23, nº 4, pp. 617-623
- Manrique Torres AM .Acoso Laboral (Mobbing): Riesgo Psicosocial Emergente Invisible. Mayo 2020.
- Peralta MC. El acoso laboral - Mobbing- perspectiva psicológica. Revista de Estudios Sociales, no. 18, agosto de 2004, 111-122.
- Ahumada M. Ansoleaga E. Castillo-Carniglia A. Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. Cad. Saúde Pública 2021;
- Matud Aznar MP , Velasco Portero T , Sánchez Tovar L, Del Pino MJ
- Herrera Cubillos JC. Hernández Almanza M. Montaña Ramírez CA. Reyes Rey MM. Acoso Laboral “Mobbing”, la enfermedad laboral del siglo XXI

Referencias

- González, N., & Gonzales, S. (2020).
GARANTÍAS JURÍDICAS CONTRA

- EL MOBBING A LA MUJER.
**GARANTÍAS JURÍDICAS CONTRA
 EL MOBBING A LA MUJER.**
 Barranquilla.
 Investigacion., G. d. (2012). *Acoso
 Laboral ley 1010 2006* . Bogota :
 Universidad del Rosario.
- Lara, J., & Moreno, M. (2013). El
 Mobbing y los Síntomas de Estrés
 en Docentes Universitarios.
Ciencia & Trabajo, 43-49.
- CONGRESO DE COLOMBIA. (2006).
 LEY 1010 DE 2006. In *Enero 23 de
 2006* (p. 10).
[http://www.secretariasenado.gov.co/
 senado/basedoc/ley_1010_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- García, A., Gómez, M., & Riveros, J.
 (2016). *El acoso laboral en el
 contexto colombiano: una revisión
 del constructo (SPAD)*.
- Gómez, M. (2016). Sobre la psicología
 organizacional y del trabajo en
 Colombia. *Revista Colombiana de
 Ciencias Sociales*, 7(1), 131.
[https://doi.org/10.21501/22161201.1
 438](https://doi.org/10.21501/22161201.1438)
- Porras, N. (2017). VIOLENCIA
 PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO:
 APROXIMACIONES DESDE LA
 PERSPECTIVA PSICOSOCIAL.
*Integración Académica En
 Psicología*, 5(13), 20–27.
[https://www.integracion-
 academica.org/attachments/article/14
 7/Integracion Academica en
 Psicología V5N13.pdf#page=23](https://www.integracion-academica.org/attachments/article/147/Integracion%20Academica%20en%20Psicologia%20V5N13.pdf#page=23)
- Carvajal, J., & Dávila, C. (2013).
 Mobbing o acoso laboral. Revisión
 del tema en Colombia. *Cuadernos de
 Administración*, 29(49), 95–106.
- <https://doi.org/10.25100/cdea.v29i49.68>
- Torres, Y., & Cogollo, L. (2021).
 Revisión documental: Acoso
 Laboral. In *Repositorio Institucional
 UCC*
- Arbey, A. (2012). Manual de redacción
 académica e investigativa: cómo
 escribir, evaluar y publicar
 artículos. *Católica del Norte
 Fundación Universitaria*, 1-10.
- Ávial Cadavid A. Bernal Toro V. Alzate L
 .¿Cuáles son las causas y
 consecuencias del acoso laboral o
 mobbing?. 2016