

CONSIDERACIONES ÉTICAS Y PSICOLOGÍAS EN LA LEGISLACIÓN  
COLOMBIANA PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL.

Pregunta: ¿El acoso laboral está fuera de todo contexto organizacional?

Presentado por:

KATTERIENE ALEXANDRA HERNANDEZ SIERRA

Presentado a:

SALVADOR MONCADA CERÓN



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

BOGOTA D.C.2014.

## **TABLA DE CONTENIDO**

INTRODUCCION.....	4
RESUMEN .....	5
ABSTRACT.....	5
QUE ES ACOSO LABORAL EN LA LEGUIZLACION COLOMBIANA .....	6
CONTEXTUALIZACION DEL ACOSO PISCOLOGICO.....	9
INICIO Y DESARROLLO DEL MOBBING LABORAL.....	11
INDICES DE ACOSO LABORAL EN COLOMBIA E INFLUENCIA DE GÉNERO .....	13
MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO LABORAL .....	14
CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS DEL ACOSO LABORAL .....	16
El Mobbling psicológico tiene consecuencias:.....	16
CONCLUSIONES.....	22
BIBLIOGRAFIA.....	23

## INTRODUCCION

*“Ningún grupo puede actuar en confianza si no se halla ligado por opciones comunes, afectos comunes intereses comunes” (Edmud Kurque Siglo XVIII)*

Cada día es se presenta mayor número de quejas por parte de algunos colaboradores en las compañías públicas y privadas colombianas, pero son muy pocas las que conocen los parámetros que establece la ley para lo que se puede y no se puede constituir como acoso laboral.

Es de ahí que surge la importancia para los psicólogos que estamos inmersos en el contexto laboral conocer a profundidad estas temáticas y manejarlas, dado que somos un eslabón fundamental entre los accionistas de la compañía y los colaboradores.

Las temáticas que se desarrollan en el presente ensayo están encaminadas a determinar cuáles son los aspectos fundamentales que se deben tener presentes para el momento que se presente una denuncia por posible acoso laboral en el trabajo; se determinara las consideraciones epistemológicas de los primeros psicólogos que plantearon el Mobbling como forma de agresión en las compañías y como que fue desarrollando en los países europeos. En Colombia el acoso laboral está regulado por el decreto 1010 de 2006 y en este se determinan las conductas que pueden o no ser consideradas acoso laboral en las compañías, sin embargo con el pasar de los años y teniendo en cuenta que la ley se instauro hace 7 años han surgido otras modalidades de acoso laboral que los psicólogos debemos conocer y combatir en las organizaciones.

Es por esto que este tema toma relevancia en el contexto organizacional dado que la dinamicidad que suelen presentar las organizaciones en las compañías determina la variabilidad de los comportamientos biopsicosociales en los contextos en los que los seres humanos tienen pautas de interacción.

## RESUMEN

El acoso laboral en Colombia es uno de los temas que más preocupa a los psicólogos involucrados en talento humano; dado que las personas que lo padecen refieren sentir acoso psicológico que en la mayoría de los casos, y este se tienen de repetir en otras compañías a las que ingrese la persona.

El presente ensayo busca realizar una contextualización al acoso laboral en Colombia basado todo en el estado de arte encontrado de la temático y las estadísticas de los actuales índices de acoso laboral; de igual manera se plantean las conductas que son consideradas acoso laboral y como están impactan al candidato en los diferentes aspectos en los que se rodea. Se plantea la contextualización del acoso laboral y psicológico en Colombia.

Por último se pretende determinar según la legislación y un planteamiento psicológico como se puede prevenir el acoso en las compañías.

Palabras Clave: Mobbling, Acoso laboral, ley 1010 de 2006, conductas de acoso laboral.

## ABSTRACT

Workplace bullying in Colombia is one of the issues of greatest concern to psychologists involved in human talent because people who suffer refer felt bullying in most cases, and this will have to repeat in other companies you enter the person.

This paper seeks to make a background mobbing in Colombia all based on the state of art theme and found the statistics of the current rates of workplace bullying, the same way the behaviors that are considered harassment arise and how they are impacting the candidate on the different aspects that are around. Context labor and bullying arises in Colombia.

Finally is to determine according to the law and as a psychological approach can prevent bullying in companies.

Keywords: Mobbling, labor Harassment Act 1010 of 2006, bullying behaviors.

## QUE ES ACOSO LABORAL EN LA LEGUIZLACION COLOMBIANA

Para comenzar podríamos estipular el objetivo de la ley 1010 de 2006 de Colombia, la cual está enfocada en definir, prevenir corregir y sancionar cualquier forma de agresión, maltrato injuria, descortesía, trato desconsiderado o mal intencionado a cualquier miembro de una empresa ya sea pública o privada.

Es importante de igual forma estipular textualmente lo que establece la ley para el acoso laboral en Colombia “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo” (Ley 1010, 2006).

Es muy clara la ley colombiana frente a las conductas que se consideran acoso laboral, sin embargo según decretos posteriores como el decreto 652 de 2012, estipula nuevas conductas que pueden ser consideradas como acoso laboral.

Este tema paso de ser un tabú en las mayorías de las organizaciones a ser uno de los temas más investigados por los psicólogos inmersos en el ámbito organizacional. Sin embargo en Colombia son pocas las compañías que tienen dentro de sus programas de salud organizacional y bienestar laboral políticas que busquen reducir los índices de acoso laboral; y aun peor son pocas las que tienen claros los conceptos de acoso laboral y que se debe hacer para prevenirlo y controlarlo.

Es de ahí que surge la importancia para los psicólogos que estamos inmersos en el contexto laboral conocer a profundidad estas temáticas y manejarlas, dado que somos un eslabón fundamental entre los accionistas de la compañía y los colaboradores.

Aunque no existe un criterio de corte claro, la exposición a las conductas negativas durante aproximadamente seis meses y una vez a la semana ha sido utilizado como una definición operativa para diferenciar entre los casos severos de acoso laboral y la exposición al mismo de forma menos intensa. De esta forma, para concebir una acción como acoso psicológico esta debe cumplir al menos dos

criterios temporales: deben tener lugar de manera frecuente (por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). Así se intentan excluir los conflictos pasajeros y centrados en un momento concreto, que están presentes en todas las organizaciones. (Rodríguez-Muñoz, 2011)

Situaciones aisladas que se pueden considerar como normales entre pautas de interacción de seres humanos en el contexto laboral como ser parte de una broma entre compañeros de la oficina ocasionalmente, no ser avisado para almorzar todos al tiempo, o similares no son consideradas como acoso laboral siempre y cuando sean esporádicas y no centralizadas a una sola persona.

El acoso laboral no se entiende como un fenómeno estático, sino como un proceso dinámico en el que el individuo objeto de acoso se enfrenta a agresiones que crecen en intensidad y frecuencia. Matthiesen, Raknes y Røkkum, plantean que el acoso debe ser entendido como un proceso de aumento de agresión desde lo mínimo al punto de irritabilidad total del individuo que es víctima.

Por otra parte, numerosos autores plantean que para definir una situación como acoso, es necesario que exista una diferencia de poder, ya sea real o percibida, entre el agresor y la víctima. Las víctimas de acoso a menudo encuentran dificultades para defenderse durante el desarrollo del proceso, lo que implica una diferencia de poder, ya sea real o percibido, entre las partes. Niedl profundiza en estas diferencias y las clasifica en cuatro grandes bloques: físicas (e.j., corpulencia o fuerza física), psicológicas (e.j., problemas de autoestima de la víctima), económicas (e.j., dependencia económica), y sociales (e.j., diferencia jerárquica en la organización). Estas diferencias impiden que la persona objeto de acoso se defienda. (Rodríguez-Muñoz, 2011).

Es importante en este punto tener claridad sobre los puntos que menciona Niedl cuando se hace referencia a las agresiones Físicas, Psicológicas y sociales. Las agresiones físicas son todas aquellas que están dirigidas o con el ánimo de causar daño físico al trabajar. La agresión psicológica son todas aquellas conductas o comportamientos que están dirigidos a lastimar la autoestima, puede ser maltrato verbal o modal, ocasional o continuo, esporádico o duradero en el tiempo, este tipo de maltrato es uno de los más fuertes ya que busca desestabilizar, aislar, destruir, acomplejar, manipular la reputación de la víctima; deteriorando su autoestima y

disminuyendo su capacidad laboral en el cargo que ocupa. La agresión social está orientada a desestabilizar a la víctima frente a su grupo de pares, compañeros de oficina e incluso familias; de igual manera cuando un empleador genera una referencia descortés o con la intención que el empleado no pueda volver a ubicarse laboralmente se considerara acoso social.

Es conocido para los expertos en acoso laboral que muchos de los jefes o personas que tengan mayor nivel jerárquico en la compañía tienen la idea que pueden realizar maltratos a sus subordinados por eso uno de los factores que más se deben vigilar en la compañía. En Colombia entro la vigencia en el año 2006 la ley que estipula que se considera acoso laboral.

Se pueden presentar algunas modalidades del acoso laboral según el departamento administrativo de la función pública de Bogotá estos son el maltrato laboral conocido como todo acto de violencia contra la integridad física o moral; la libertad física o sexual de los bienes que de la persona que se desempeña como empleado. Al igual que toda expresión de injuria o ultrajante que el empleador haga sobre el empleado, que busque maltratar la autoestima y dignidad del trabajador.; la persecución laboral que se entiendo como todo comportamiento que este encaminado a que el empleado se retire de la compañía.

Discriminación laboral, conocida como el trato diferente por condiciones de convicción política, raza, genero, ideologías religiosas, o personales; este no solo se considera como acoso laboral sino que también está en contra de la constitución colombiana que prohíbe cualquier discriminación de cualquier tipo.

Entorpecimiento laboral que es toda acción encaminada a perjudicar el desempeño de las labores del empleado.

Para el desarrollo del presente ensayo se tocara el acoso laboral según lo estipulado por la ley 1010 de 2006; haciendo énfasis en el Mobbling que se puede presentar.

## CONTEXTUALIZACION DEL ACOSO PISCOLOGICO

Teniendo en cuenta los tipos de acoso laboral que se pueden llegar a presentar se considera como uno de los que genera mayor maltrato a los colaboradores el psicológico dado que este genera mayor afectación en los ejes del colaborador dado que se puede desencadenar un maltrato biopsicosocial en el individuo lo que lo aparta no solo del ámbito personal, sino familiar, laboral y social en general.

El término acoso laboral o mobbling se estipula por primera vez en Europa a partir de los años 90; en Colombia es relativamente nuevo el término de acoso laboral Mobbling o Bullying laboral. Dada su relativa aparición en las normal colombianas; son varios los psicólogos inmersos en el ámbito organizacional que tienen dudas sobre cómo se puede abordar el termino y afrontar en las organizaciones que se presente. En “tanto que "constructo" nuevo de las ciencias sociales, es interesante notar que su presencia va creando ciertas realidades en las que el saber científico se incorpora y transforma lo social” Consultado en el artículo El acoso laboral - Mobbing - Perspectiva psicológica (Perlata; 2004) (Ibáñez e Iñiguez, 1996).

Uno de los primeros autores de la psicología que hizo referencia al término de Mobbling fue Konrad Lorenz “Este término fue utilizado inicialmente por el etólogo Konrad Lorenz al describir como *Mobbling* los ataques que realiza un grupo de animales que se siente acosado o amenazado ante la presencia de un depredador potencialmente peligroso” (Konrad Lorenz;1966).

Dado que la ciencia psicosocial en su praxis teórica aflige la acción humana y genera efectos de orden biopsicosocial, el estudio teórico y la promulgación en la población y en la psicología descarta cualquier forma de modificación o cambio en la forma de aprender o en el cambio.

Es por esto que el presente ensayo se busca plantear las pautas de interacción que se generan en las compañías y como estas en algunas ocasiones



por más “naturales” que se consideren pueden generar demonización, desesperanza, frustración y miedo frente al mundo laboral. Para ser más concretos, se trata acá de violencias de tipo psicológico, físico y simbólico que permean la subjetividad de las personas y su cotidianidad laboral, e instauran relaciones de desconfianza y exclusión (Sacipa, 1999).

El origen de este tema se remonta a los estudios que se realizaron en los colegios en los que se presentó agresión a un niño por parte de su grupo de pares. Es por esto que los primeros estudios de mobbing en los colegios se encontró en la evaluación, documentación, intervención y prevención de la problemática (Olweus; citados por Hunter y Boyle, 2002, citado por Peralta, María 2012). En los 80 los países nórdicos comenzaron a indagar sobre el acoso laboral en el ambiente organizacional, interés que se expandió en países europeos alcanzando su máximo auge en los años 90.

En 1996 el *European Journal of Work and Organizational Psychology* publica en su edición número 5 un artículo titulado *Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations*; el objetivo de este artículo fue investigar la prevalencia de la intimidación y el acoso en el trabajo que permitía identificar los grupos de riesgo y las organizaciones de riesgo. También pretendía identificar como las víctimas veían a sus verdugos y como esto los afectaba en los trabajos posteriores.

En Colombia poco se conoce del tema fue hasta el año 2006 con la ley 1010 que se contempló como delito por parte del empleador; como antecedente se tiene el artículo publicado por un periódico colombiano llamado *el tiempo* en su edición del 26 de Febrero de 2003 titulado “Mi jefe me maltrata” columna escrita por Enrique Patiño plantea fue una de las primeras postulaciones que rompió el Tabú en Colombia; en este se menciona que el 10% de la población mundial sufre de mobbing laboral.

El Psicólogo sueco, Heinz Leymann, desarrolló las primeras teorías sobre el acoso laboral hace 20 años. Identificó 45 comportamientos hostiles y encontró que todas las personas, al menos una vez en la vida, han sido víctimas de acoso psicológico. La palabra nació con el etólogo Konrad Lorenz, que la usó para describir conductas de ataques de grupos de animales a un solo animal. (Citado por

Fernando Bohórquez, 2003), en el que plantea los factores fundamentales del acoso laboral. Es importante para el conocimiento del acoso laboral tener claro como inicio y cuál es su desarrollo actualmente.

## INICIO Y DESARROLLO DEL MOBBING LABORAL

Según el NTP a nivel nacional (Instituto Nacional de Higiene y salud en el trabajo); y teniendo como precedente que el mobbling es un fenómeno dinámico se pueden determinar algunas fases:

La primera Fase se conoce como fase de conflicto y en este se plantea que el conflicto suele empezar de forma repentina con un cambio de comportamiento en las pautas de interacción de las dos partes. Estos cambios a menudo se dan al momento de implementar nuevas políticas en la empresa, implementación de nuevas tecnologías, y nuevos procedimientos. Las personas que son víctimas de Mobbling refieren que antes las actividades que realizaban eran bien vistas y en ocasiones conmemoradas; en este momento la víctima no es consciente que las agresiones están dirigidas a él o ella y procura mejorar los aspectos que le mencionan pero aun así los agravios continúan. El agresor por su parte esta 100% consciente que las agresiones las está generando para producir ansiedad y temor en la víctima, y de esta manera baja la capacidad de defensa de la víctima.

En una segunda fase se encuentra la fase de Mobbing o estigmatización de la víctima; en esta fase las víctimas son estigmatizadas públicamente y sufren de escarnio público constantemente con el fin de desestabilizarlas psicológicamente; buscando que se retire lo antes posible de su sitio de trabajo.

Algunas de las situaciones a las que puede estar expuesta la víctima se exponen en la tabla 1.1 en la que se denotan los comportamientos por los que tendrá que pasar en estas dos primeras fases de identificación de mobbling laboral.

Posteriormente se da la tercera fase o fase de intervención desde la empresa en el que se busca tomar alguna serie de medidas desde un nivel jerárquico superior o por parte del departamento de personal se requiere una atención al caso buscando siempre la mejor solución para identificar y solucionar el caso que se esté presentando. Después de que el área encargada realiza el acompañamiento al

caso se realiza un seguimiento al caso y se determina cual es el paso a seguir en el conducto regular o en el Reglamento interno de la compañía.

FORMAS HABITUALES DE MALTRATO EN EL MOBBING (tabla 1)
<b>ACTIVAS</b>
Mentiras y calumnias sobre la víctima (hablar mal de ella a su espalda)
Calumnias sobre la vida privada de la víctima
Descalificación, humillación y ridiculización pública
Exposición de la víctima a críticas del grupo
Referirse a la víctima utilizando apodos
Alusiones veladas y malintencionadas
Utilización de sarcasmos, indirectas, insinuaciones sin terminar de expresarse directamente.
Interrumpir constantemente a la víctima
Dar información contradictoria con tal de inducir a error
Impedir la comunicación o expresión con el grupo con el fin de aislar a la víctima
Asignación de tareas insignificantes o humillantes para el grado de preparación de la víctima
Amenazas verbales o por escrito
Darles tareas sin sentido o innecesarias
<b>PASIVAS</b>
Miradas de desprecio
Silencios intencionadas cuando llega a un lugar
Ignorar a la víctima
No saludarla
No sentarse a su lado
No mirarla a la cara cuando se la habla
Esconder información a la víctima
No convocarla a reuniones
Dejar de asignar labores a la víctima
No respetar su grado de formación o antigüedad en el puesto de trabajo
No invitarla a fiestas o celebraciones de trabajo
No cederle la palabra en reuniones
No recibir respuesta a sus preguntas verbales o escritas
Evitarle cualquier actividad que tenga una posible influencia (representaciones públicas, comunicación con personas influyentes...) El mobbing en el trabajo. Su problemática.
Ignorarle en cuestiones o decisiones que atañen a sus tareas de trabajo

La cuarta fase se conoce como exclusión o marginación de la vida laboral aunque no es el caso de Colombia dado que la ley 1010 no estipula esto la idea de esta fase es determinar si efectivamente la persona fue víctima de mobbling y cuál es su grado de afectación para próximos empleos y de esta manera si se requiere conceder una pensión vitalicia por parte del empleador que genere dicho proceso.

La cuarta fase se conoce como exclusión o marginación de la vida laboral aunque no es el caso de Colombia dado que la ley 1010 no estipula esto la idea de esta fase es determinar si efectivamente la persona fue víctima de mobbling y cuál es su grado de afectación para próximos empleos y de esta manera si se requiere conceder una pensión vitalicia por parte del empleador que genere dicho proceso.

Según lo expuesto por el boletín número 94 de 2008 para el estudio del Mobbling se ha procurado precisar en las variables que pueden llegar a intervenir llegando a tres líneas de investigación la primera se define como las características del acosador y de la víctima; la segunda las características en las pautas de interacción que se presenta en los vínculos laborales; la tercera los riesgos biopsicosociales a los cuales puede estar expuesta la víctima. No obstante a la presencia de estas líneas de investigación se conoce que el Mobbling puede ser un fenómeno multicausal (Einarsen y Hauge, 2006; Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Garrosa y Morante, 2005; Zapf, Knorz y Kulla, 1996; Zapf, Einarsen, Hoel y Vartia, 2003). Que puede atravesar por las diferentes etapas que mencionamos anteriormente

## INDICES DE ACOSO LABORAL EN COLOMBIA E INFLUENCIA DE GÉNERO

Como se mencionó anteriormente en Colombia es relativamente nuevo el concepto de Mobbling laboral, a pesar que varios psicólogos lo han tratado ya hace algunos años a nivel mundial en Colombia es un tema que poco se conoce y del que pocos psicólogos que estamos inmersos en el ámbito laboral lo maneja.

Según la publicación de la revista portafolio del 16 de julio de 2012; las quejas presentadas a este momento por acoso laboral en Colombia eran de 4.894 investigaciones que se estaban realizando por acoso laboral. La mayoría de estas

quejas tuvieron un resultado favorable para el trabajador y el empleador se dice que el 75% tuvo una reconciliación entre las partes.

Según el informe que presenta la dirección de inspección, vigilancia y control del ministerio de trabajo sobre denuncias de acoso laboral se establece que durante el 2013 se presentaron 361 casos mostrando un descenso de casi el 70% en comparación con el año inmediatamente anterior.

Es relevante comentar que para algunos autores los índices de acoso laboral aumentaron a partir del 23 de Enero de 2006; pero este hecho podría ser debatible dado que anteriormente no se tenía en la legislación colombiana un hecho que definiera y castigara lo que se podía o no considerar acoso laboral. Para el año 2006 eran 1.1258 las quejas que se habían presentado por acoso laboral en el país, para el año 2013 se presentó una disminución del 75% en estos índices de acoso.

Es importante determinar si se genera mayor índice de acoso laboral en hombres o en mujeres; el viceministro de relaciones laborales comenta que de las 655 investigaciones que se realizaron en el primer semestre de 2013; 319 fueron instauradas por hombres y 333 por mujeres. Las tres restantes se presentaron por inspectores laborales manteniendo a la presunta víctima de forma anónima.

#### MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO LABORAL

Según lo determinado por el decreto 652 de 2012 que estipula “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. El Ministro de Trabajo, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las que le confieren el literal b) del artículo 83 de la Ley 9a de 1979 y el numeral 7 del artículo 6° del Decreto-ley 4108 de 2011” el cual considera que “Que el artículo 3° de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el “1.7 Conformar el Comité de Convivencia

Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”; Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación; Que para efecto de propender por la operatividad de los Comités de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, es necesario también establecer disposiciones relacionadas con su funcionamiento. (Tomado de ley 0065 ministerio de trabajo Colombia).

Todas las compañías independientemente si son públicas o privadas por ley están obligadas a incluir en su reglamentos internos de trabajo mecanismos de prevención de las conductas que se consideren acoso laboral y se debe establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el trabajo. Para esto la empresa debe estipular un escenario que permita escuchar a cada una de las partes sin que estas determinen el poder jerárquico en la compañía. Adicionalmente la victima puede tener un acompañamiento de las autoridades competentes (policía, ministerio del trabajo y defensoría del pueblo).

El comité de convivencia laboral debe estar integrado por un número igual de trabajadores que se decidirán por elección entre compañeros y un numero de representantes de las compañía; estos son los encargados de evaluar el presunto acoso y tomar las medidas pertinentes.

Si según la víctima la hostilidad o el acoso continua el caso de llevara a un inspector de trabajo, o ante un juez laboral que determinara si se presenta acoso laboral y cuál es la sanción que se debe imponer al caso. Lo trabajadores pueden imponer sus quejas en cualquiera de las 32 oficinas del trabajo según su sitio de trabajo o domicilio.

Todos los reglamentos internos de trabajo que ya existieran a la fecha en la cual se va a realizar el anuncio deben ser modificados y evaluados por el encargado de la revisión laboral o de un juez laboral en un plazo máximo de 2 meses, de igual manera los colaboradores de la compañía deben conocer los aspectos que se

modificaran y el protocolo que se debe seguir cuando se presume un acoso laboral en la compañía.

## CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS DEL ACOSO LABORAL

Las víctimas de Mobbling laboral como mayor sintomatología han presentado depresión, ansiedad generalizada evidencia en el actual trabajo y en trabajos simultáneos, e incluso desorden de estrés postraumático que pueden generar abastecimiento de la víctima a otros trabajos, abandonos del puesto de trabajo, incremento de accidentes de trabajo, disminución de la calidad y la cantidad del trabajo.

Para Hirigoyen (2001) los primeros síntomas que aparecen son muy parecidos al estrés: cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias; pero si el acoso persevera en el tiempo, entonces se puede establecer un estado depresivo mayor. Según la encuesta realizada por Hirigoyen (2001) el 69% de las personas que respondieron el cuestionario habían padecido un estado depresivo mayor y un 52% presentaban trastornos psicósomáticos variados. Para dicha autora, el acoso laboral deja huellas indelebiles que pueden ir desde estrés postraumático hasta una vivencia de vergüenza recurrente o incluso cambios duraderos de su personalidad. La desvalorización persiste aunque la persona se aleje de su acosador. La víctima lleva una cicatriz psicológica que la hace frágil, que la lleva a vivir con miedo y a dudar de todo el mundo. (Consultada en Psicología Online).

### **El Mobbling psicológico tiene consecuencias:**

Consecuencias psicológicas: Se plantean grande factores de somatización como trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.), trastornos musculares (dolores lumbares, cervicales, temblores, etc.), trastornos respiratorios (sensación de ahogo, sofocos, hiperventilación, etc.) y trastornos gastrointestinales (dolores abdominales, nauseas, vómitos, sequedad de boca.)

Esto puede generar varias incapacidades en la compañía lo que genera disminución en la productividad para la compañía. El trabajador no sabe que se está realizando una somatización de la sintomatología lo que genera preocupación y

angustia para él y sus familiares pues las dolencias son permanentes en el tiempo, y se presentan mientras el candidato este en las instalaciones de la empresa.

Consecuencias Psíquicas la víctima puede presentar perdida de interés en actividades que antes le generaban placer, ansiedad apatía y trastornos en las actividades cotidianas que se realizaban. Se desmejora radicalmente la calidad de vida del candidato dado que él se puede presentar alteraciones del sueño o desorden del sueño como insomnio, terrores nocturnos, e hipersomnia. Unas de las problemáticas que más aqueja a los colaboradores es las distorsiones cognitivas como sentido de culpa acompañado de baja autoestima, sentimientos de frustración y fracaso por el desarrollo de las tareas; en Bogotá en el año 2013 se presentó la primera víctima de Mobbling laboral dado que un hombre de 31 años del cual no se menciona el nombre por protección de la familia se suicidó porque está cansado de ser víctima de Mobbling en la compañía en la que trabajaba (la compañía no se menciona). Los pensamientos de suicidio son muy comunes entre las personas que padecen este acoso, la suspicacia, labilidad emocional, el llanto frecuente, los sentimientos de inferioridad y de fracaso son cada día más frecuentes en el tiempo que se presente la agresión.

Esto lo se plantea en García, y Rosman; la suspicacia, labilidad emocional con llanto frecuente, ideas de suicidio no estructuradas, sin plan ni intentos de suicidio, sentimientos de impotencia e indefensión, miedos al lugar de trabajo, a coger el teléfono, a enfrentarse con su jefe, miedo a volver a trabajar y a no ser capaz de desempeñar su trabajo adecuadamente, miedo a salir a la calle, expectativas negativas sobre su futuro, atención selectiva hacia todo aquello relacionado con el fracaso, disminución de la capacidad de memoria y dificultades para mantener la atención y pensamientos recurrentes sobre la situación de *mobbing* (García y Rolsma, 2003; Fornés, 2002). Varias de estas patologías se evalúan desde el DSM IV, identificando que para algunos pacientes se cumplen los criterios que se requieren para su diagnóstico como el caso del trastorno depresivo mayor el cual afirma:

A. Presencia de cinco (o más) de los siguientes síntomas durante un período de 2 semanas, que representan un cambio respecto a la actividad previa; uno de los síntomas debe ser 1: estado de ánimo depresivo o 2: pérdida de interés o de la



capacidad para el placer. Nota: No se incluyen los síntomas que son claramente debidos a enfermedad médica o las ideas delirantes o alucinaciones no congruentes con el estado de ánimo.

1. Estado de ánimo depresivo la mayor parte del día, casi cada día según lo indica el propio sujeto (p. ej., se siente triste o vacío) o la observación realizada por otros (p. ej., llanto). En los niños y adolescentes el estado de ánimo puede ser irritable.

2. Disminución acusada del interés o de la capacidad para el placer en todas o casi todas las actividades, la mayor parte del día, casi cada día (según refiere el propio sujeto u observan los demás)

3. Pérdida importante de peso sin hacer régimen o aumento de peso (p. ej., un cambio de más del 5 % del peso corporal en 1 mes), o pérdida o aumento del apetito casi cada día. Nota: En niños hay que valorar el fracaso en lograr los aumentos de peso esperables

4. Insomnio o hipersomnia casi cada día

5. Agitación o enlentecimiento psicomotores casi cada día (observable por los demás, no meras sensaciones de inquietud o de estar enlentecido)

6. Fatiga o pérdida de energía casi cada día

7. Sentimientos de inutilidad o de culpa excesivos o inapropiados (que pueden ser delirantes) casi cada día (no los simples autorreproches o culpabilidad por el hecho de estar enfermo)

8. Disminución de la capacidad para pensar o concentrarse, o indecisión, casi cada día (ya sea una atribución subjetiva o una observación ajena)

9. Pensamientos recurrentes de muerte (no sólo temor a la muerte), ideación suicida recurrente sin un plan específico o una tentativa de suicidio o un plan específico para suicidarse

B. Los síntomas no cumplen los criterios para un episodio mixto.

C. Los síntomas provocan malestar clínicamente significativo o deterioro social, laboral o de otras áreas importantes de la actividad del individuo.

D. Los síntomas no son debidos a los efectos fisiológicos directos de una sustancia (p. ej., una droga, un medicamento) o una enfermedad médica (p. ej., hipotiroidismo).

E. Los síntomas no se explican mejor por la presencia de un duelo (p. ej., después de la pérdida de un ser querido), los síntomas persisten durante más de 2 meses se caracterizan por una acusada incapacidad funcional, preocupaciones mórbidas de inutilidad, ideación suicida, síntomas psicóticos o enlentecimiento psicomotor.

Criterios para el diagnóstico de F32 Trastorno depresivo mayor, episodio único (296.2)

A. Presencia de un único episodio depresivo mayor.

B. El episodio depresivo mayor no se explica mejor por la presencia de un trastorno esquizoafectivo y no está superpuesto a una esquizofrenia, un trastorno esquizofreniforme, un trastorno delirante o un trastorno psicótico no especificado.

C. Nunca se ha producido un episodio maníaco, un episodio mixto o un episodio hipomaníaco.

Nota: Esta exclusión no es aplicable si todos los episodios similares a la manía, a los episodios mixtos o a la hipomanía son inducidos por sustancias o por tratamientos o si se deben a los efectos fisiológicos directos de una enfermedad médica.

Codificar el estado del episodio actual o más reciente:

.0 Leve

.1 Moderado

.2 Grave sin síntomas psicóticos

.3 Grave con síntomas psicóticos

.4 En remisión parcial/en remisión total

.9 No especificado

En la víctima se dan cambios de personalidad con predominio de rasgos obsesivos (actitud hostil, y suspicacia, sentimiento crónico de nerviosismo, hipersensibilidad con respecto a las injusticias), rasgos depresivos (sentimientos de indefensión, anhedonia, indefensión aprendida) (Gómez, Burgos y Martín, 2003) y alteración del deseo sexual (hipoactividad sexual, etc.).

Las consecuencias sociales que puede presentar la víctima son muy variadas y pueden ir desde el aislamiento o la evitación de la interacción con otras personas por los sentimientos de culpa, así como la anhelación social, la inseguridad el fracaso emocional, y la baja relación con su grupo de pares. (Gómez, Burgos y Martín, 2003)

Las consecuencias laborales se plantean desde una destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima dado que esta en muchas ocasiones es incapaz de poder generar nuevamente una sana relación entre jefe y subordinado por el desequilibrio emocional que se genera. Se puede ver revictimización de la víctima por parte de su grupo de pares dado que se vuelve un tema popular en las conversaciones en las instalaciones de la compañía lo que deteriora aún más la imagen de la persona antes sí misma y antes los demás. Con ello consigue presentar una imagen negativa de la víctima, lo que contribuye a disminuir su empleabilidad, y que vaya considerándose a sí misma incapaz para trabajar, y mostrando expectativas negativas sobre su rendimiento y desempeño laboral.

Según Fernando Mansilla las consecuencias sobre la salud de la víctima dependen de la duración del acoso, la intensidad de la agresión así como su propia vulnerabilidad. El impacto sobre la víctima es más fuerte si se trata de todo un equipo e trabajo contra una sola persona que si se trata de un solo individuo. Por otro lado se evaluó y se encontró que puede ser más grave el acoso que sufre la víctima de parte de su jefe o de una persona con un nivel jerárquico superior que el

que pueda generar su grupo de pares o compañeros de otras áreas de la compañía; Se han descrito síntomas clínicos que el acoso produce en la víctima entre los cuales cabe distinguir diferentes estadios, consultado en línea artículo Acoso Laboral o Mobbling, (Mansilla) (Suárez y otros, 2009):

- Estadio de autoafirmación. La persona que está siendo víctima descubre el problema o el trato descortés, interpretando que la razón está de su parte se generó un mal entendido.
- Estadio de desconcierto. La persona que está siendo víctima se siente desconcertada, duda, no sabe lo que está pasando y comienza a pensar en su probable responsabilidad sobre lo ocurrido.
- Estadio de indefensión. En esta fase, la víctima se esfuerza para agradar y para que le tengan en mejor consideración; este esfuerzo termina desencadenando un sentimiento de impotencia e indefensión que culmina en un estado depresivo. (Mansilla) (Suárez y otros, 2009)
- Estadio traumático o de ansiedad. Si el acoso persiste, la víctima suelen sentirse vulnerable y presentar un estado de ansiedad, siendo frecuentes las conductas impulsivas y la pérdida de control. (Mansilla) (Suárez y otros, 2009)
- Estadio de estabilización crónica. Es probable que perdure un sentimiento de desvalorización y falta de autoestima, pudiéndose establecer un estado ansioso-depresivo y el trastorno de estrés postraumático

Como se evidencia es variada la afectación que puede presentar una persona en los casos de Mobbling en la compañía y por ende el grado de perjuicio psicológico que este acompañe al acoso.

## CONCLUSIONES

Según la normatividad vigente en Colombia que toca el tema de acoso laboral, se denotan falencias; dado que se especifican algunos comportamientos que se pueden considerar acoso por parte de los jefes o superiores jerárquicos pero no se tienen en cuenta algunas conductas de hostilidad o comportamientos que se podrían considerar acoso laboral.

Es importante para todos los psicólogos inmersos en el ámbito organizacional conocer a profundidad no solo la normatividad que regula el acoso laboral sino también las afectaciones que se pueden generar en la persona que las padece.

No se denota ningún índice que demuestre prevalencia de género en las denuncias que ahí por Mobbling laboral en Colombia, las estadísticas encontradas para el presente ejercicio académico denotan igualdad en las denuncias que se realizaron en el año inmediatamente anterior (2013); por consiguiente no se estigmatiza género.

Los psicólogos inmersos en el ámbito organizacional podemos realizar varios aportes no solo al diagnóstico sino también a la prevención y a la inclusión en la ley 1010 de 2006 de varios aspectos que no se tienen en cuenta pero que pueden generar gran deterioro en la vida familiar, social y obviamente laboral de las personas que están siendo víctimas de Mobbling en las empresas; de igual manera se debe tener en cuenta que muchos de estos deterioros se trasladan de compañía en compañía por lo que en varias ocasiones la víctima es incapaz de vincularse nuevamente a la vida laboral.

En el presente ejercicio se denota que para algunas personas pueden considerar que este tema no es tan importante en las organizaciones por lo que no se le da la importancia que se le debe dar, esto se ve en el desconocimiento de la normatividad y en la poca información que el sistema laboral en Colombia consigna frente al tema; este es un factor fundamental que se debe tratar en el ministerio de trabajo y se debe busca siempre garantizar la importancia que merece, dado que las personas que tienen contrato laboral pasan la mayor parte de su vida en los trabajos.

## BIBLIOGRAFIA

Referencia consultada en línea el 01 de Febrero de 2014, en <http://books.google.com.co/books?id=AZ3FAQAAQBAJ&pg=PA162&dq=etica+y+cultura+empresarial&hl=es&sa=X&ei=P6zvUt6YG8emkQW0sYHADw&ved=0CC4Q6AEwAQ#v=onepage&q=etica%20y%20cultura%20empresarial&f=false> páginas 160,161,162.

Referencia consultada en línea el 01 de Febrero de 2014 en <http://books.google.com.co/books?id=FNtOLTYrftEC&printsec=frontcover&dq=RESPONSABILIDAD+EMPRESARIAL&hl=es&sa=X&ei=qMbvUtHbE4mnkQX-voHoDQ&ved=0CCoQ6AEwAA#v=onepage&q=RESPONSABILIDAD%20EMPRESARIAL&f=false>

Referencia consultada en línea el 02 de Febrero de 2014 en <http://res.uniandes.edu.co/view.php/378/view.php>

Referencia consultada en línea el 01 de Febrero de 2014 en <http://istmo.mx/2010/07/mobbing-acoso-laboral/>

Referencia consultada el 05 de Febrero de 2014 en línea en <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v1n2/v1n2a09.pdf>

Referencia consultada en línea el 05 de Febrero de 2014 en <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion1.pdf>

Referencia consultada en línea el 04 de Febrero de 2014 en <http://books.google.com.co/books?id=E7qaoPd9tPgC&printsec=frontcover&dq=acoso+laboral&hl=es-419&sa=X&ei=-6z-UvvcGvLksATyg4KoCw&ved=0CDsQ6AEwAw#v=onepage&q=acoso%20laboral&f=false> capítulo VI

Referencia consultada en línea el 04 de Febrero de 2014 [http://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL\\_MOBBING\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](http://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf)

Referencia consultada en línea el 04 de Febrero de 2014 <http://res.uniandes.edu.co/view.php/378/view.php>

Referencia consultada en línea el 04 de Febrero de 2014 <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414854#.UwYPIWJ5MXE>

Referencia consultada en línea el 04 de Febrero de 2014 <http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/4396/1/131116.PDF>

Referencia consultada en línea el 04 de Febrero de 2014  
<http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-986585>

Referencia consultada en línea el 04 de Febrero de 2014  
[http://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL\\_MOBBING\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](http://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf)

Referencia consultada en línea el 04 de Febrero de 2014  
<http://acosopsicologico.com/inakipinuel.html>

Referencia consultada en línea el 04 de Febrero de 2014  
<http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N94-3.pdf>