

**Mobbing: Subjetividades y Exclusión Social: Una Mirada Desde Lo
Comunitario**

Por:

Nathalia Hincapié Valderrama

Asesora:

Astrid Sofía Suárez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades

Psicología

2021

Agradecimientos

La vida es un constante devenir por los caminos que se nos presenta en el día a día, este proyecto de grado me ha permitido fortalecerme como persona y profesional. Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a aquellas personas que de alguna manera interactuaron conmigo en la realización de esta investigación. Muy agradecida con el soporte y respaldo emocional, psicológico y económico de toda mi familia. Gracias a la providencia Divina, a Dios y a la Virgen porque sin su iluminación este logro importante para mí, habría sido realmente imposible de cumplir.

Gracias a mi hija Sarah, por comprender las largas horas de mi ausencia, en procura de alcanzar mi proyecto profesional. Gracias a mis padres Matilde y Mario, por estar siempre con su apoyo incondicional. Igualmente, a mi compañero de vida: Carlos, por ser ese motor constante en este proceso de formación, gracias a ustedes el camino lleno de piedras se vuelve alfombra de terciopelo. Los amo con mi alma y mi corazón y siempre estarán en mi memoria hasta el final de mis días en la tierra.

Gratitudes infinitas a los docentes de la facultad de psicología de la UNAD, que me alimentaron con su conocimiento y experiencia en el transcurso de la maestría, en particular a mi mentora, la Dra. Astrid Sofia Suarez por su apoyo y paciencia en todas las etapas del presente proyecto.

“Todos los triunfos nacen cuando nos atrevemos a comenzar”
Eugene Ware

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo analizar el fenómeno Mobbing en Colombia desde la Psicología Comunitaria, a partir de las subjetividades y conductas de los individuos que participan en un contexto laboral, cuando se presenta el acoso o maltrato hacia un empleado, trabajador o compañero. Esto, partiendo de una metodología de revisión bibliográfica a través de la cual se realiza una recopilación, revisión y análisis de artículos, textos, tesis, libros, informes públicos y privados, y documentación en general, consultados en bases de datos electrónicas y repositorios institucionales como Scielo, Redalyc, Dialnet, entre otros. Este análisis documental, se soportó en el uso de la Matriz de Resumen Analítico de Investigación (RAI), que permitió la recopilación y reflexión de la información por apartados y contenidos de cada documento, que es un fenómeno estudiado desde lo organizacional, pero no desde lo comunitario. Así pues, se trabajarán dos elementos: las Subjetividades y exclusión social, como ejes de análisis de la problemática, desde la visión comunitaria. En esta investigación se aborda dos elementos: las Subjetividades y exclusión social, desde los avances que se han desarrollado en Colombia para prevenir y contrarrestar este tipo de exclusión social llamado Mobbing, se analizaron desde diferentes aristas teóricas, tales como las de los autores Leymann, Mikkelsen y Einarsen, Vartia y Piñuel, entre otros, con un enfoque esencial desde la teoría ecológica del desarrollo humano que servirá de base para los fundamentos de la Psicología organizacional. A partir de los resultados encontrados en la revisión documental, se describe la problemática desde aspectos comunitarios, que asocia al Mobbing como malestar social que genera daños psicológicos en las personas víctimas de este suceso

Palabras claves: Mobbing, Psicología Comunitaria, Exclusión social, Subjetividades, intersubjetividades, Teoría Ecológica.

Abstract

The present research work aims to analyze the Mobbing phenomenon in Colombia from Community Psychology, based on the subjectivities and behaviors of individuals who participate in a work context when harassment or mistreatment of an employee, worker or co-worker. This, based on a bibliographic review methodology through which a compilation, review and analysis of articles, texts, theses, books, public and private reports, and documentation in general is carried out, consulted in electronic databases and institutional repositories. such as Scielo, Redalyc, Dialnet Databases, Scopus, Resergate, among others. This documentary analysis was supported by the use of the Research Analytical Summary Matrix (RAI), which allowed the collection and reflection of the information by sections and contents of each document. which is a phenomenon studied from the organizational point of view, but not from the community point of view. Thus, two elements will be worked on: Subjectivities and social exclusion. The advances that have been developed in Colombia to prevent and counteract this type of social exclusion called Mobbing, were analyzed from different theoretical edges, such as those of the authors Leymann, Mikkelsen and Einarsen, Vartia and Piñuel, among others, with an essential approach from the ecological theory of human development that will serve as the basis for the foundations of Community Psychology.

Based on the results found in the documentary review, it is expected to support a Community vision that associates Mobbing as a social malaise that generates psychological damage in people who have been victims of these behaviors, as well as the overcoming of pathologies and traumas developed in these subjects who suffer from it.

Keywords: Mobbing, Community Psychology, Exclusion, Ecological Theory, Subjectivities.

Tabla de Contenido

Agradecimientos	2
Abstract	4
Tabla de Contenido	5
Introducción	7
Delimitación del Tema	11
Objetivo General	12
Objetivos Específicos	12
Justificación	13
Antecedentes	15
Antecedentes Internacionales.....	15
Antecedentes Nacionales	16
Capítulo 1: “Un nuevo nombre para el “hostigamiento Laboral”: Mobbing.....	21
Línea histórica Mobbing	21
Tipos de Mobbing	30
Mobbing Descendente.....	30
Mobbing Horizontal.....	31
Mobbing Ascendente	32
Capítulo 2. “Uno de nosotros no es como nosotros”	33
Actores del Mobbing.....	33
Tercero afectado.....	34
Asociación con la Psicología comunitaria	35

Subjetividades e Intersubjetividades del Mobbing.....	35
Bullying VS Mobbing.....	37
Concepto	37
¿En dónde se da?.....	38
Tipos.....	38
Acosador (agresor).....	39
Acosado (víctima).....	40
Consecuencias.....	41
Capítulo 3. “Jaque Mate”	41
Exclusión VS Inclusión.....	41
Capítulo 4. Destruyendo Aquelarres	46
Abordajes del Mobbing.....	46
El Mobbing y la cultura empresarial.....	48
El Mobbing y la Hiposuficiencia del trabajador.	49
El Mobbing y la Otredad Negativa	49
El Mobbing y la perspectiva de género.....	51
Mobbing y Psicología Comunitaria	52
Capítulo 5. El acoso no está bien.	54
Conclusiones.....	56
Bibliografía	58

Introducción

Una situación muy común en el mundo es el nombrado Matoneo que son conductas opresoras hacia un ser humano por diferentes razones (Hirigoyen, 2001). Este fenómeno social es susceptible de ser estudiado e investigado por expertos. El hostigamiento o acoso laboral (Piñuel, 2001) y ahora Mobbing (Lorenz, et al., 1991), salas de profesores, laboratorios, almacenes, etc; para entender la dinámica asumida por el acoso laboral, se aborda el modelo ecológico del desarrollo humano, entendido por Lazo, (2018), quien cita a Bronfenbrenner 1979, puntualizando que en la teoría ecológica se “concibe las relaciones interpersonales, como una interacción dinámica entre ambiente y persona” (p. 17), es decir, el individuo activa procesos de adaptación hacia un entorno determinado

De ahí que en este documento se propicia un espacio de reflexión, desde la psicología comunitaria; para abordar el tema desde las concepciones subjetivas de los individuos, desde lo específico a lo general; desde el punto de vista de Montero (2004.) b sistema colectivo ya establecido, de ahí que las acciones que, en conjunto se les da el nombre de Mobbing, son la causade un alto nivel de estrés en la víctima que labora en un sitio bajo el mando y la presión de un jefe y en muchos casos soportando desplantes de estos compañeros (Barón et al., 2004). Las consecuencias de este problema social son graves en la salud mental, comportamiento y relaciones interpersonales del afectado y por lo tanto este malestar es digno de ser estudiado por la Psicología Comunitaria, porque permite englobar el Mobbing desde una concepción de colectividades (Luna, 2003).

Con respecto a lo que es el sujeto y sus interacciones, la Psicología Comunitaria propone un proceso que facilite a las personas incrementar el control que tienen sobre sus condiciones, enfatizando en el papel del ambiente y la influencia de la conducta y el bienestar en los entornos

laborales. Desde esta disciplina, se trata de ayudar a las personas a entender los factores contextuales que impactan su vida, porque los pueden tratar de manejar o modificar, promoviendo el empoderamiento, la autoayuda, y la participación comunitaria (Be, et al., 2019).

En este trabajo se plantean textos extraídos de algunos servidores de búsqueda bibliográfica en línea, que atañen al tema central relacionándolo con dos subtemas que desprenden de este como son: las subjetividades; ya que no se trata de daños provocados internamente por sí mismo, sino que son consecuencia de estímulos externos y el ambiente (Piñuel, 2013); que desencadenan en interrelaciones de los individuos en un mismo grupo comunitario.

El enfoque comunitario abarca otros subtemas pertinentes al Mobbing, como la exclusión, la burla, los testigos, el estrés, abuso de poder, intimidación, que son fenómenos sociales que quiebran el buen clima laboral y el bienestar de cada uno de los empleados (Moreno y Rodríguez, 2005).

Los atropellos a la integridad de alguien son causados por conductas violentas y denigrantes (más psicológicas que físicas) de una o más personas hacia un individuo trabajador (Leymann, 1996).

Por la anterior contextualización y la necesidad de analizar el fenómeno humano que afecta a la comunidad laboral, se propone hacer un estudio, desde principios de la psicología comunitaria, no desde lo individual ni patológico, sino desde las interacciones y las emergentes formas de subjetividades-intersubjetividades e inclusión-exclusión que caracterizarían a la comunidad en el contexto organizacional. Esta propuesta es de tipo documental, por lo que se aplica una técnica de investigación cualitativa que se encarga de recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías, etc.

El presente trabajo investigativo y de revisión bibliográfica, se centra en presentar un estudio documental y detallado de esa “persecución psicológica sutil” (Piñuel, 2006), ejercida por períodos prolongados sistemáticamente a un compañero de trabajo. Se describe esa relación del ser humano (en este caso empleados) con su entorno (cultura, idiosincrasia, costumbres etc.) para comprender esos procesos mentales que dan como resultado algunas conductas desencadenantes de la situación (Piñuel, 2006). También se identifican las barreras sociales, prejuicios y discriminación de las que han sido objeto algunas personas en su quehacer diario (Luna, 2003), contando la manera en que se marcan las subjetividades de los participantes del problema, es decir, cómo el otro piensa de si, cómo lee en ambiente y cómo interpreta a su víctima, se aborda el vínculo de las intersubjetividades, cómo se construye y destruye al otro (Hirigoyen, 2001).

Por otra parte, y de acuerdo con el informe realizado por la Universidad Libre de Bogotá, D.C., (2018), durante el primer semestre del 2018, se presentaron más de 1400 denuncias por acoso laboral, siendo Bogotá la ciudad principal con un mayor número de reportes, esto es, 972 casos; de manera consecutiva se registraron 109 reportes en el departamento del **Valle**, 61 en Bolívar, 48 en Antioquia, 31 en Atlántico, 26 en Tolima y Risaralda y 25 en Caldas. Asimismo, este estudio precisa en la idea de que esta problemática ha subido las cifras desde la ley 1010 (Congreso de Colombia, 2006), la cual define un marco conceptual y legal para sancionar este tipo de conductas.

Se mantiene así una tendencia en el aumento de los casos en relación con años anteriores como en el 2017, donde se denunciaron 803 casos de acoso laboral en el mismo periodo. En relación con el género, hay una prevalencia de afectación hacia las mujeres, aunque también se presentan denuncias de acoso laboral hacia los hombres. Anteriormente se

había dicho que, aunque se han presentado denuncias sobre el acoso laboral; se estima que el 70% de las víctimas no denuncian por miedo a perder su trabajo y se calcula, además, que menos del 30% de las personas conocen esta ley que regula el acoso laboral (Universidad Libre, 2018).

Desde este marco contextual, una investigación documental, tipo monografía sirve para tratar un tema en específico de forma metódica y completa; se pretende informar sobre un objeto de estudio determinado. El término monografía proviene del griego, estando compuesto por la palabra monos que significa única y la palabra graphein que significa escrita. Esto denota claramente la intención de este tipo de escritos, la cual será extenderse sobre un único tema, de forma clara y con información respaldada (Gaitán, 2021).

Es necesario aclarar que dentro de la revisión de literatura realizada no se ha encontrado información relacionada con aspectos legales, mas no hay documentación reflexiva, que permita contextualizar un análisis desde el ámbito comunitario.

Por ende, la monografía será de tipo investigación y se desarrolla en 5 capítulos. El primer capítulo llamado **“Un nuevo Nombre para el Hostigamiento Laboral”: Mobbing**, en donde se presenta una línea histórica del Mobbing y los tipos que emergen de los estudios.

En el capítulo 2, **“Uno de Nosotros no es Como Nosotros”** se abordan los actores del Mobbing, desde sus subjetividades e intersubjetividades y un paralelo entre bullying y Mobbing.

El tercer capítulo, llamado **“Jaque Mate”**, presenta la exclusión y la inclusión, lo cual se enlaza con la Psicología Comunitaria y sus acciones; partiendo desde perspectivas reales de inclusión y exclusión de los individuos en contextos específicos, demostrando que, en diferentes entornos comunitarios, se aborda acciones que de alguna manera hacen connotación

en la actitud de las colectividades

En el capítulo 4, se presentan **los Abordajes del Mobbing** y la relación de éste con la Psicología Comunitaria.

En el capítulo 5 se denomina **acoso no está bien**, presenta las conclusiones presentan los aportes más importantes y el documento cierra con la bibliografía.

Delimitación del Tema

La investigación orientada hacia el análisis de Mobbing, como proceso subjetivo e intersubjetivo y de inclusión-exclusión social, desde una perspectiva de la Psicología Comunitaria; para dar una visión analítica se aborda reflexiones desde las interrelaciones de los individuos, desde espacios comunitarios.

Igualmente se determinan aspectos importantes relacionados con la visión de la psicología comunitaria, en los ambientes laborales, desde la concepción del Mobbing, haciendo énfasis en la interacción del individuo hacia las colectividades.

Por lo que se hace una revisión documental, se tiene en cuenta el Mobbing desde las descripciones subjetivas, que presenta el individuo, víctima de este fenómeno, hasta la exclusión social dentro de un entorno comunitario y laboral; de igual manera en el documento se hace una reflexión acerca del papel que asume la Psicología Comunitaria en la concepción del acoso laboral; para lo cual se hace una revisión y análisis documental

Objetivos

Objetivo General

Analizar el fenómeno del Mobbing como proceso subjetivo e intersubjetivo y de inclusión-exclusión social, desde una perspectiva de la Psicología Comunitaria, a través de una revisión documental a partir del año 2015

Objetivos Específicos

Describir las subjetividades de los actores que participan del fenómeno Mobbing, como elemento esencial de la dinámica de interacciones.

Develar sobre los procesos de exclusión-inclusión social asociados al fenómeno del Mobbing, desde una mirada Comunitaria.

Reflexionar sobre el papel de la Psicología Comunitaria y el psicólogo comunitario en el abordaje de las tensiones generadas en ambientes laborales por el fenómeno del Mobbing.

Justificación

La búsqueda de respuestas a cuestionamientos en relación a la problemática del Mobbing, desde puntos esenciales de la Psicología Comunitaria, es relevante el presente proyecto documental; porque permite abrir espacios reflexivos del acoso laboral, desde una perspectiva de colectividad. En esta monografía de investigación. Se focaliza en el acoso laboral individual, direccionándolo hacia un contexto más amplio como son las organizaciones. Abarca un detallado estudio hoy en día para muchas disciplinas. Desde aquel deseo de indagar las causas y consecuencias de la situación de violencia psicológica y sistemática en el trabajo, con las subjetividades de los actores, hasta cómo esta actitud afecta tanto a mujeres como a hombres en el mundo entero, particularmente en Colombia (Piñuel, 2001).

En los aspectos señalados anteriormente, se destaca el abordaje de la Psicología Comunitaria como forma de asumir esta situación a través de una mirada distinta (Montero, 2004). En palabras de Sánchez (2015), se entiende que la diferencia de la Psicología Comunitaria con las otras en su carácter de socialmente cercana en tres sentidos, *primero*, que se aborda desde la ubicación geográfica, es decir, de lo que está alrededor, con el fin de mejorar el conjunto de condiciones que tiene un contexto en una ubicación específica; en *segundo lugar*, desde la cercanía psicológica, a saber, en aquellos que son de gran importancia para el individuo, su familia, amigos, vecinos, compañeros de trabajo; con quienes se ha establecido previamente un vínculo y cuyas relaciones pueden verse afectadas; y en *tercer lugar*, desde la cercanía social, que hace referencia a aquellos intereses o necesidades comunes que tienen grupos y comunidades que comparten un mismo esquema social (Galaz, 2008)

Desde este enfoque que trabaja la Psicología Comunitaria, se pretende asumir esta problemática del Mobbing, que se ha centrado específicamente en las afectaciones del

individuo, como se ve el mismo, cómo ve el ambiente y a su opresor. La realización de este estudio tiene especial relevancia en el ámbito académico y científico, dado que aún en países como Colombia se sigue presentando altos casos de acoso laboral como exclusión social, desigualdad y abuso de poder.

En Colombia es necesario, hacer énfasis en la relación que tiene este problema social con la Exclusión como estado reducido psicológicamente del afectado (Piñuel, 2013). El Mobbing o acoso laboral cada vez es más común en las oficinas y abarca un tema muy universal: “la violencia” en todas sus dimensiones en donde prevalece comportamiento abusivo que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona (Hirigoyen, 2001).

La violencia psicológica en el trabajo acarrea subtemas como: conducta hostigante, ofensiva, intimidatoria, abusiva del poder y sistemática, que hace sentir a la víctima como una persona burlada, humillada y vulnerable (Piñuel, 2006). Por tal razón se requiere indagar sobre la individualidad de la víctima, el sentir, el pensar y su forma de actuar; la forma de ver la vida y de entenderla colectivamente. Se busca la explicación a esas conductas repetitivas en el medio laboral, investigando el porqué de esa realidad, de la subjetividad y de la interpretación de los hechos. En otros términos, se interpretan los rasgos, disposiciones y actitudes que explican las causas de ser acosadas.

Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Se toma la investigación denominada el acoso laboral en trabajadoras chilenas que atienden víctimas de violencia, orientada a una revisión documental, relacionada al Mobbing; por lo que se exponen teorías y metodología para profundizar en experiencias sufridas por las mujeres que atienden personas víctimas de violencia, en esta investigación se demuestra que Matamala (2019) “las mujeres trabajadoras se ven expuestas a diferentes tensiones laborales que impactan sus subjetividad y salud mental” (p. 1); se tiene en cuenta una investigación psicodinámica por lo que el aporte a esta monografía se enfatiza en determinar los impactos emocionales que genera el acoso laboral en las trabajadoras.

De igual manera se toma la investigación realizada en el 2016, llamada tipología de Mobbing, una mirada desde la responsabilidad de la empresa, la cual realiza un estudio de los tipos de Mobbing; teniendo en cuenta la cultura empresarial; permitiendo una reflexión acerca de las acciones que puede aplicar la empresa para contrarrestar este conflicto, basados en los derechos de los trabajadores y los patronos. Se focalizó en una metodología cualitativa, partiendo del análisis de expedientes de Mobbing en Colombia, específicamente en lo relacionado al “ámbito legal y preventivo del fenómeno” (López et al, 2016, p 2); la importancia de aporte a esta investigación se sustenta en establecer centros de discusión teórica en torno al fenómeno de Mobbing dentro del quehacer empresarial.

En España en el año 2020, se realiza la investigación denominada: acoso laboral y factores organizacionales, revisión de su impacto, fundamentada en “presentar una revisión de la relación entre los factores organizacionales y el acoso laboral en América Latina”

(Caraballo, 2019, p. 1); para lo cual se acude a revisiones de literatura en bases de datos, extraídas de Redalyc, Scielo, Doaj, Latindex y Google Académico desde el año 2013 al 2018, encontrándose que es interesante la poca evidencia empírica y contradictoria, también se determina la dificultad al abordar el tema y la urgente necesidad de buscar alternativas para la investigación, teniendo en cuenta la diversificación de la temática, ya que se la puede direccionar hacia muchos aspectos incluyendo la cultura organizacional; en este proceso investigativo se aplicó una metodología cualitativa, con enfoque documental

Igualmente dentro del contexto internacional se acude a la investigación denominada el acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial, realizada en el año 2016 en Cochabamba Bolivia, orientada a determinar que el acoso laboral o Mobbing es un “riesgo psicosocial, originado a partir de las relaciones inter laborales entre empresarios y trabajadores” (Borrado, 2016, p. 2), lo cual genera reducción en la productividad laboral; en esta investigación se establece un análisis de conceptos reorientados hacia la dinámica de causa efecto del fenómeno laboral; estableciéndose como objeto de estudio al análisis del Mobbing como un aspecto psicosocial de una empresa, desde la perspectiva de evolución y tipologías del acoso y para ello se hace una revisión exhaustiva de bibliografías del tema; es así como el aporte se orienta en determinar las condiciones de acoso laboral más relevantes para el sexo femenino.

Antecedentes Nacionales

Igualmente se toma la investigación denominada acoso laboral en Colombia, revisión de constructo, en donde se consolida la revisión documental relacionada al acoso laboral en Colombia, entre los años de 2000 a 2015; presentó el objetivo de describir el constructo del mismo, buscando evidenciar la contextualización del abordaje del fenómeno; caracterizándose por ser informativa “de corte aplicativo asegurando el uso del constructo, con los cuales se realizó un análisis cuantitativo lexicométrico a través de variables textuales y categóricas”,

encontrándose

que la construcción se aborda desde los diferentes tópicos, determinándose que a partir del año 2006 se profundizó en la investigación del tema, debido a la instauración de la ley 1010 del 2006; en lo relacionado a los instrumentos de recolección de información se aplican pruebas psicométricas y entrevistas de trabajadores afectados. Consolidándose el constructo como un punto de llegada en la investigación, con el fin de convertirse en aporte invaluable a para esta investigación

En el año 2017, se propone el artículo denominado violencia psicológica en el trabajo, aproximación desde la perspectiva psicosocial, fundamentándose en hacer un análisis desde de la violencia psicológica laboral, desde la dinámica subjetiva que vincula al individuo dentro de un contexto productivo, obteniéndose como conclusión Porras (2017) “la producción de subjetividades laborales dóciles no solo son posibles sino que incluso se propone como deseable en dichos espacios laborales”(1), demostrando la que en la afectación de esta violencia laboral, influyen gran variedad de factores individuales y colectivos: como económico, sociales, político y costumbres, que derivan en consecuencias de afectaciones psicológicas para el personal que labora en una organización, para desarrollar la temática de la investigación se realizó una revisión documental de material bibliográfico relacionada a artículos científicos publicados a partir del año 2006.

En el año 2020, se realiza la investigación denominada el acoso laboral entre lo teórico y lo práctico, una mirada multidisciplinaria; se fundamenta en “cinco orillas distintas: la filosofía, la Psicología del Trabajo, la educación, el derecho laboral, la seguridad y salud en el Trabajo” (Parra, et al, 2020, p. 15), direccionado hacia la realidad subjetiva de las interpretaciones del acoso laboral, dinamizando lo teórico y lo legal en el contexto de los

peligros y riesgos laboral en que se enfrentan las víctimas de este acoso; en esta investigación se aborda un estudio etnográfico; por medio de un trabajo de campo a partir de la educación a la comunidad, involucrando una metodología cualitativa, en donde se establece el análisis documental, así como el análisis de realidades cotidianas; para poder establecer el fenómeno del acoso laboral. El aporte general de esta recopilación investigativa se fundamenta en un hallazgo de saberes orientadas hacia las diferentes teorías.

Recorrido histórico del constructo desde lo conceptual y lo teórico

El acoso laboral o ahora Mobbing, término en inglés que procede del verbo “TO MOB” Motta, (2008) y que traduce “acosar”, es una noción que pertenece a la Psicología empresarial organizacional, utilizado para identificar el comportamiento hostil y perturbador de un grupo de trabajadores hacia uno en el contexto laboral (p.97). El objetivo primordial de este comportamiento es dañar psicológicamente y moralmente a la víctima para que este termine renunciando o haciendo que lo despidan (Bucci, 2021).

Este fenómeno está siendo estudiado desde hace más de tres décadas por científicos europeos y norteamericanos, como Einarsen y Skogstad; llegando así a Latinoamérica tomando diferentes denominaciones como las que expone Burneo y Carrera 2021, Peralta al llamarla como “intimidación”, “acoso laboral” o “terror en el trabajo”. El Mobbing en el siglo XXI, según 321 modalidades, y que muchas veces representa la muerte.

El concepto de acoso fue utilizado por primera vez por el etólogo austriaco Lorenz, et al., (1991), quien, en una ocasión, realizando un experimento con animales observó que por instinto de supervivencia siempre andaban en manadas atacando a un único animal. Es

entonces la definición que data de un “Ataque de una multitud contra uno”. Más adelante Leymann (1986), psicólogo pedagógico, consolidó el término identificando el mismo comportamiento hostil en los seres humanos, pero con la finalidad de “dañar” y perseguir a su semejante en escenarios laborales.

De acuerdo Sánchez, A., y Mendizábal, G. (2015), Los daños o el impacto que deja este problema en las personas es un “quiebre” irreparable en la salud tanto mental como física del acosado. Para este autor, las patologías como la depresión y la ansiedad son enfermedades altamente riesgosas para el buen desempeño profesional y social de los trabajadores- empleados- víctimas, optando por la decisión de quitarse la vida como escape a ese problema, que muchas veces en diferentes organizaciones son indiferentes o encubiertas.

Este fenómeno es considerado uno de los mayores estresores de la vida laboral de hoy (Hoel et al., 1999). A través de conductas persecutorias hacia alguien, se pueden generar violencia en este caso en el contexto de trabajo que afecta gravemente tanto a la víctima (depresión y ansiedad) como a la comunidad (baja productividad, ausentismo, ambientes tensionantes). Y es que el papel de la comunidad puede ser como el testimonio más relevante en

en el que se pueden tomar pruebas verídicas de la realidad de una sociedad enferma por el maltrato psicológico entre los seres humanos.

Pero ¿Que hace la comunidad para prevenir o sancionar este tipo de comportamientos dentro de su contexto laboral?, ¿qué tipos de acciones o estrategias han de tomar para que este fenómeno no se perpetúe y se hagan respetar los derechos humanos dentro de él mismo escenario? En realidad, estas estrategias de la Ley 1010 (Congreso de Colombia, 2006), ¿son lo suficientemente eficaces para prevenir o acabar con el Mobbing? ¿Como se deberían aplicar

esas estrategias en las organizaciones? Por lo tanto, se presentan algunas reflexiones frente a estos cuestionamientos.

En Colombia se siguen presentando miles de casos diarios demandados y más aún son los casos que no se demandan por miedo a perder el trabajo o porque no se conoce que hay una ley que protege y defiende los derechos de los trabajadores en estas circunstancias; por lo tanto, hay una deficiencia notoria en la efectividad de la aplicación de estas acciones o no son suficientemente apropiadas para implementarlas en este contexto.

Capítulo 1: “Un nuevo nombre para el “hostigamiento Laboral”: Mobbing

En este capítulo se presenta la línea histórica del Mobbing, reconociendo argumentos de grandes teóricos, que han asumido un papel analítico del acoso laboral, se muestra una línea de tiempo, visualizando la evolución del Mobbing en Colombia, partiendo desde la concepción teórica de estudios realizados en el abordaje del tema. En este capítulo inicial se orienta el acoso laboral desde la dinámica organizacional, desencadenando en consecuencias que van desde disminución en la productividad de trabajo hasta el querer abandonar el puesto de trabajo.

Línea histórica Mobbing

A partir del año 1976, a 1993 se empezó abordar el concepto de hostigamiento en el trabajo, llama la atención que en el proceso evolutivo de Mobbing se direcciona hacia el comportamiento de animales, como se evidencia en la tabla 1, de igual manera dentro del recorrido histórico es evidente que en año 1993 se lo relacionó con el comportamiento infantil y del año 2000 en adelante se empieza a concebir el Mobbing como maltrato en instituciones, estableciéndose la adquisición de poder en la jerarquización de mando.

En términos evolutivos la tabla No.1 muestra la línea de tiempo evolutiva que ha tenido el Mobbing en Colombia.

Tabla 1 *Historia de Mobbing y su evolución*

Año	Autor	Teoría
1976	Brodsky	Trabajo hostigado
1991	Konrad Lorenz	Utilización de Mobbing en comportamiento de animales
1993	Olweus	Comportamiento infantil
1999	Marie France	Mobbing en la familia y la organización
	Hirigoyen	
2000	González de Ribera	Maltrato psicológico en las instituciones
2001	Anderson J Piñuel y Zabala	Mobbing desde lo legal, salud y democracia, logra abordar lo jurídico y laboral Relaciones de causa efecto en el Mobbing
2004	Barón Duque	Mobbing para adquirir poder
2006		aprobación de la ley 1010, en relación al acoso laboral en el trabajo
2007		se reconoce el acoso verbal repetitivo, se origina la humillación hacia la victima Se origina la Sentencia C780/2007
2010		LIPT-60. Violencia psicológica reiterada
2011	López Seco y Ramírez	Se establecen los factores estructurales del acoso laboral

Nota: propia tomado de línea de tiempo, <https://prezi.com/vzpyqu1ojob/linea-de-tiempo-acoso>

De acuerdo con (Lyew, et al 2021), la Psicología Comunitaria es el estudio de los factores psicosociales que intervienen en el desarrollo y progreso de los individuos en un contexto social y en las relaciones entre: individuo-grupo, social y ambiente, de estos factores psicosociales, se puede considerar el Mobbing o acoso laboral, que como fenómeno es necesario revisar desde este enfoque, ya que, el foco de atención ha pasado desde el individuo hasta la comunidad en la que este se encuentra integrado, frente al carácter individualista de la Psicología Comunitaria dominante, la Psicología Comunitaria parte del supuesto de que los problemas que afectan a las colectividades, no tienen su origen en las características personales de sus miembros sino en la estructura comunitaria en la que estos se sitúan.

El Mobbing o acoso laboral es un fenómeno que ha sido analizado desde muchos enfoques sociales, psicológicos, organizacionales, entre otros (Hoel et al., 1999). Uno de los causantes de nerviosismo, ansiedad y angustia es el llamado “Acoso Laboral”, es tan antiguo como el mismo trabajo. La violencia psicológica en el ambiente laboral ha sido tema de muchas disciplinas enfocadas al tema de derechos humanos en los últimos años. Cada vez es más común la persecución por parte de los jefes hacia un empleado, o de los mismos compañeros hacia el trabajador (Leymann, 1990). El objetivo principal del acoso moral en el lugar de trabajo sobre un empleado es intimidar, reducir, amedrentar, consumir emocional e intelectualmente y eliminarlo, pues los entornos organizacionales gracias a que demandan tiempo y presencia se presentan algunas dinámicas inconsistentes entre empleados y jefes (Piñuel, 2013). Este tipo de acciones periódicas, sistemáticas y recurrentes han tomado varios nombres a lo largo de su existencia.

Es tal el daño que trae consecuencias de comportamiento de la víctima, daños mentales y en sus relaciones interpersonales, que acarrea problemas ambientales y agresiones. Las bases y fuentes de investigación que sirven para explorar este tipo de problemas en el trabajo son proporcionadas por las teorías de Leymann (1996), Piñuel (2001), quienes hablan del maltrato y violencia en contexto laboral, del comportamiento tanto del victimario como de la víctima. Complementan estos temas, en la parte social y Comunitaria, Montero (1984), quienes defienden esta rama de la Psicología como un campo con objetivos sociales, salud mental del individuo como parte de la comunidad.

El Mobbing o acoso laboral, de acuerdo con Leymann (1996), uno de los principales teóricos sobre esta conducta, hace referencia a aquellos comportamientos hostiles, ofensivos y repetitivos hacia uno o varios empleados, con el fin de dañarlo psicológicamente y normalmente para contribuir a una autoeliminación de su lugar de trabajo, produciendo así efectos perjudiciales e irreversibles en la víctima.

Según Trujillo, et al., (2007), en su artículo llamado Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas Innovar, se considera a Brodsky (1976) es el primer autor que se refiere al trabajador hostigado.

Por otra parte, dentro de los principales factores asociados a los efectos del Mobbing, se señala un impacto en las personas, en las entidades y en la sociedad. Según Carvajal y Dávila (2013), diversos estudios han demostrado que existen consecuencias individuales y en las organizaciones, cuyo enfoque se basa en los efectos de estas conductas en las personas. Estos se asocian a enfermedades como la depresión, la ansiedad, la desesperación, el insomnio, la ira, la

agresividad, la falta de concentración, la fobia social, estrés, nervios, trastornos del sueño, cambios en la personalidad, trastornos psicosomáticos y en casos más graves puede llevar al suicidio (Como se puede observar, todos estos trastornos se presentan en las personas lo que demuestra el impacto negativo que tiene el acoso laboral).

En la perspectiva de las organizaciones, Carvajal y Dávila (2013), indican que estos efectos radican en la disminución de la productividad, compromiso y responsabilidad, también se presente absentismo por enfermedad, insatisfacción en el trabajo, intenciones de abandonar el puesto de trabajo, disminución en la motivación de los colaboradores, reducciones en las jornadas laborales y finalmente, costos más elevados de producción (Leymann, 1996; Hoel y Cooper, 2000; Piñuel 2001).

Respecto al entorno social y familiar, las personas que son víctimas presentan conductas conflictivas con su entorno inmediato, entre esto, se dan tensiones familiares, retraimiento de las víctimas hacia sus familiares, aislamiento social, abandono de amigos y estigmatización social (Carvajal y Dávila, 2013). Esto puede generarse de manera inmediata o transitoria según el nivel de impacto que genere el acoso laboral en las personas.

Desde la teoría ecológica acogida Bronfenbrenner en 1979, los individuos se clasifican en 4 categorías:

- Microsistemas, entornos inmediatos al individuo, tales como su familia
- Mesosistemas, es las acciones dentro de ambientes simultáneos de los individuos, de acuerdo al tema analizado en esta investigación, es el personal trabajador en su quehacer laboral.
- Exosistema “Se refiere a uno o más entornos que afectan a las experiencias de la

persona porque recibe sus influencias, pero no la incluyen como participante activo” (Sánchez, 2019, p. 57)

- **Macrosistema.** En esta categoría se establecen las relaciones entre los niveles anteriores, es decir el microsistema, mesosistemas y exosistemas, partiendo del encuentro de un grupo comunitario por la percepción ecológica la psicológica
- comunitaria enmarca al “Mobbing como combinaciones de adversidad con la adaptación positiva” (siciliano, 2014, p. 34) al contexto de su trabajo.

Desde esta teoría es fundamental comprender el fenómeno de agresión, como manifestaciones internas y externas incluyentes en procesos específicos y generales de los trabajadores; por lo que se debe asumir el acoso laboral en cada uno de las categorías propuestas en esta teoría.

De esta manera, se entiende que el Mobbing es una expresión del bullying que cambia a otro determinado contexto, con otros actores de otras edades diferente y con otra forma de actuar y de solucionar los problemas, se puede evidenciar desde de distinta manera. El Mobbing laboral es un grave problema social, de violencia psicológica causado por los victimarios, y que se desarrolla en un escenario colectivo, con interacciones individuales que afecta la integridad de una persona en el ámbito laboral y que, por ello, requiere de estrategias de prevención y solución para evitar los daños que se pueden causar.

Trujillo et al (2007 cita a Brodsky (1976) es el primer autor que se refiere al trabajador hostigado, en un estudio motivado por la promulgación de una nueva ley de condiciones de trabajo en Suecia en ese mismo año. Su libro se centró en la dureza de la vida del trabajador de base en un contexto en el que hay accidentes laborales, agotamiento físico, horarios excesivos, tareas

monótonas y problemas que hoy se abordan en la investigación sobre el estrés. Debido a su enfoque socio médico y a una insuficiente distinción entre situaciones laborales estresantes, el libro, escrito bajo la influencia del clima sociopolítico de principios de los setenta, no tuvo mayor impacto en el estudio científico del Mobbing.

El término inglés Mobbing se utilizó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño (Lorenz., et al., 1991). Un médico sueco interesado en el comportamiento social infantil fuera del aula, tomó prestado de Lorenz el término para identificar un comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños, en la mayoría de los casos dirigido en contra de un único niño (Heinemann, 1992). La investigación de este tipo de comportamiento infantil se ha desarrollado progresivamente en los últimos veinte años.

Leymann, considerado como el iniciador moderno de esta temática, adoptó el término *Mobbing* al principio de la década de los ochenta, al observar un tipo de conducta similar en el mundo laboral. Textualmente, el autor dice: En este trabajo, el término inglés *bullying*, usado por los investigadores ingleses y australianos, pues éste está referido a violencia física. De hecho, el *bullying* escolar está caracterizado principalmente por actos físicamente agresivos. En Estados Unidos también se usa el término Mobbing, ya que la mayoría de las veces esta comunicación destructiva no tiene las características de la violencia física que acompaña al bullying. En su obra, Leymann concluye: mantener el término bullying para las agresiones sociales entre niños y adolescentes en la escuela, y reservar el término Mobbing para la conducta adulta.

Investigadores que han estudiado ampliamente el fenómeno son Einarsen y Skogstad (1996) y Einarsen (2000), que indican que el *Mobbing* se produce cuando durante un período de tiempo alguien es objeto de persistentes acciones negativas por parte de otra u otras personas, y por diversas razones se enfrenta a dificultades también persistentes para defenderse de las mismas. El enfoque utilizado en sus trabajos es de difusión del problema y conceptualización del fenómeno.

Marie France Hirigoyen es pionera en el estudio del acoso moral en Francia. A partir de sus publicaciones empezó a difundirse el acoso psicológico a nivel general en su país. Sus líneas de investigación son el *Mobbing* en el entorno familiar y la organización (Trujillo, et al, 2007) Anderson analiza el *Mobbing* desde la óptica de conceptos como derecho, ley, salud, democracia, administración pública o empresa, estableciendo un marco de referencia jurídico-laboral del problema.

Piñuel y Zavala, experto en el tema en España, encuentra que el fenómeno ocurre en las organizaciones de su país, y se dedica a estudiar los factores que lo causan en diversas estructuras laborales. Su trabajo aporta información empírica que permite reflexionar sobre las posibles relaciones de causa-efecto en el *Mobbing* (Piñuel y Zavala, 2001).

González, otro investigador español, desarrolla un trabajo teórico y de campo; su obra, con fuerte influencia de Leymann, se centra en el maltrato psicológico en las instituciones (González, 2000). Siguiendo con los autores españoles, se presenta a Barón Duque (2004), que presenta la tesis de que el poder y la negociación son elementos presentes en el *Mobbing*.

Él explica que el *mobbing* se utiliza dentro de una organización como medio para adquirir poder. Así, al ser el poder una causal del Mobbing, el fenómeno se puede asociar con la ética y la moral de los individuos (Barón et al., 2004). Con base en la opinión de los expertos, y de acuerdo con Leymann (1996), se considera que una persona es objeto de *Mobbing* si se encuentra expuesta al menos a una acción en su contra cada semana, durante un período mínimo de seis meses. El acoso moral en el trabajo, en términos generales, tiene consecuencias sobre la víctima a nivel psicológico, social y económico, por lo que es importante analizar este fenómeno dentro de la organización. En mi opinión, desde la psicología comunitaria es necesario responder a realidades, contempladas en las acciones de acoso laboral, mediante intervenciones proactivas de formación y participación, obviamente debe existir un proceso de retroalimentación para evidenciar el cambio de aptitud.

Tipos de Mobbing

Las situaciones enmarcadas dentro de Mobbing o maltrato moral al empleado en el trabajo, cuenta con tres tipos especiales de ejecución. Según el rol que tiene el trabajador victimario y hacia quien va dirigida su arraigada conducta, según la modalidad y la jerarquía de los trabajadores que actúan en el pleito y según las condiciones y el ambiente que allí se destaca (Caraballo, 2019)

Mobbing Descendente

Este tipo de acoso se da cuando un empleado de alto rango aplica su estrategia y comportamiento hostil a un subordinado (Castell, 2016). Este es el más común de los Mobbing, ya que es habitual que el jefe o trabajador de alto nivel abuse de su poder en la empresa para sobrecargar de tareas laborales, gritar, ridiculizar, despreciar, subestimar y humillar al empleado de rango bajo. Este sujeto verdugo aprovecha sus funciones de mando y de liderazgo para empañar la imagen del trabajador de rango bajo acusándolo, mintiendo y denigrando la imagen del subalterno. Su discriminación no tiene límites, lo cual cumple su objetivo de “aburrirlo” y provocar su autoeliminación de su labor, ya que el despedir a un trabajador sin algún motivo palpable le costaría una gran cifra.

Teniendo en cuenta que las organizaciones son comunidades de personas, la psicología comunitaria, permite la deserción de los conflictos interpersonales, adentrándose en los diferentes tipos de liderazgos, en los niveles de estrés, que por lo general son generados por el entorno competitivo de la función del empleado, considero que la psicología comunitaria permite el reconocimiento del poder que según Castelle, (2016) van dirigidos a la

recompensa, es decir a la satisfacción de la acción acosadora, al poder legítimo que el jefe adquiere por línea de autoridad y lo más importantes permite un poder referente, asumido como medidas de prevención ante el acoso laboral ascendente.

Mobbing Horizontal

Se da cuando un trabajador de un rango determinado hostiga a un compañero del mismo rango. Esto se da porque el acosador tiene ciertas falsas ínfulas y cierto favoritismo de un superior, es decir, las funciones y el rol que desempeña es implícitamente superior al de su compañero. Este tipo de hostigamiento generalmente se da en grupo, el falso poder del victimario genera liderazgo entre los demás compañeros aparte de la víctima, lo cual influye en demasía sobre las demás opiniones, actividades, decisiones (Castell, 2016), contribuyendo para que los demás empleados lo respalden. Entonces se hace equipo para actuar sobre la víctima atacando y mitigando la personalidad y el intelecto del que la padece.

El objetivo de este tipo de Mobbing es figurar, pasar el tiempo o aportar para su eliminación. Con respecto al papel que juega la psicología comunitaria en este tipo de Mobbing, debe enfatizar en los principios organizacionales, que como comunidad empresarial puede orientarlos hacia la clarificación de su aplicación, de tal forma que todos los empleados se sientan respaldados por esos principios empresariales, como lo expresa (Caraballo, 2019) el empleador debe asumir una actitud conciliadora, de acuerdo a los principios de ética establecidos en su empresa.

Mobbing Ascendente

Es el hostigamiento menos común, ya que se da de un inferior a un superior en la escala jerárquica, y ocurre cuando un jefe o el empleado de mayor rango no es aceptado por el/los empleados, pues depende de la forma de liderar o dirigir de este nuevo directivo (trato, o sobre cargo del oficio, autoritarismo, estrategias o metodologías de trabajo). Para Piñuel (2001), el rechazo al nuevo jefe, mediante críticas, juicios, y no aceptación de sus nuevos modos de trabajo se ve a mi concepto muy común en los contextos escolares, cuando una coordinadora o rectora nueva llega al plantel a proponer o imponer su método y los docentes que están ahí y son los más antiguos, no aceptan el nuevo procedimiento o norma que el principal trae a aplicar.

Desde la psicología comunitaria, este tipo de Mobbing puede estructurarse desde la dinámica de exigencias de los altos mandos a los siguientes en el mando y éstos a la vez se focalizan en sus subalternos al cambiar ritmos de trabajo, establecer resultados a corto plazo, lo cual origina un ambiente de estrés y ambiguo, de ahí que la psicología comunitaria, puede dirigir sus intervenciones a disminuir el grado de tensión entre los participantes de la organización; por medio de espacios activos de alta cualificación emocional.

Capítulo 2. “Uno de nosotros no es como nosotros”

Dentro de la comunidad concebida como grupo de personas en los contextos rurales y urbanos; apropiados éstos de personas, que se vinculan laboralmente en sus entornos inmediato, da inicio a una modernidad que sirve de eslabón inicial, para clarificar el concepto de comunidad, a partir del feudalismo y colonias, con la iniciación de la industrialización se empezó determinar con mayor realidad el concepto de comunidad, referida por la Real academia española (RAE) citada por (Padilla, 2015) como un conjunto de personas vinculadas por características o intereses comunes; no obstante considero que es importante clarificar que al interior de cada estructura comunitaria, existe diferencias esenciales, como forma de pensar, de ejecutar una acción, que difiere entre los demás; pero pertenece a la misma comunidad.

Ahora dentro de la psicología comunitaria, este concepto asume en contextos operativos, en situaciones concretas, de acuerdo a Montero, (2004) quien afirma que la psicología comunitaria, es una disciplina, que surge como acciones y conocimiento teóricos, enfocados a un quehacer, abordando la realidad psicosocial, de ese grupo de personas.

Actores del Mobbing

De acuerdo con Bucci, (2021), los estudios hablan de cuatro actores de

Mobbing

refiriéndose a los involucrados directos (IDi) e indirectos (IIn) en el proceso:

IDI: 1) el blanco o víctima, 2) los perpetradores: a) uno activo o instigador principal y b) los aliados o *gang* (pandilla perpetradora); 3) los colaboradores tácitos.

IIn: 4) los testigos o espectadores: a) mudos y b) no mudos.

Vale aclarar que, esta clasificación no considera a los terceros afectados, que también están involucrados. El principio del tercer excluido es determinista entre dos opciones, X o no X, lo que deja fuera de la ecuación la posibilidad, lo indeterminado, la incertidumbre. O sea, se ha estudiado mayormente a los perpetradores o al blanco, excluyendo a esos terceros afectados que hay que incluir como posibilidad.

Tercero afectado

La categoría de terceros afectados por el abuso de poder mediante la violencia del *Mobbing* particular, como forma de expresión de esa violencia, incluye a familiares y amistades y a aquellos sobre los que se es responsable de su cuidado. Aquí se clasifican en dos tipos:

El primero, las personas: familiares (padre y madre, hijos, cónyuge), amistades y de trabajo (p.ej. trabajadores [definitivos y temporales o en movilidad, de base o confianza, alumnos, becarios, prestadores de servicios, entre otros]). Se caracterizan por: no son perpetradores deliberados, pueden o no ser testigos no mudos (activos o pasivos), están relacionados de forma cercana con el blanco, experimentando afecto, confianza o solidaridad, se les causa de manera indirecta de un daño psíquico, psicosomático o social. El segundo, las personas no humanas y otras especies que se definan por estar al cuidado o dependiendo del blanco: mascotas o animales de compañía (gatos, perros, aves, etc.), plantas de ornato o jardinería (árboles, flores, cactus, césped es, etc.). Se obvian aquí los daños económicos a las instituciones, empresas, organizaciones, naciones, por ser afectaciones ya tratadas en la literatura sobre el

tema del *Mobbing*, pero se consideran dentro de los daños globales en los niveles de realidad, como se verá más adelante. Cabe aclarar que el *Mobbing* también «está presente en otros contextos institucionales y de interacción social», como afirman Ramos y Peña (2021).

Asociación con la Psicología comunitaria

Desde una dinámica progresista la psicología comunitaria, en donde es necesario concebirla como una psicología de interés público, porque se debe mencionar una relación vinculante hacia el quehacer de los individuos dentro de sus colectividades, es decir en procura de establecer un vínculo social, es pertinente recordar que la comunidad cualquiera que sea su composición hace parte de la sociedad; por otra parte (Fajardo y Nestor, 2017) priorizan que la psicología comunitaria aporta elementos para la comprensión de los individuos ubicados en situaciones en constante cambio.

Subjetividad e Intersubjetividades del Mobbing

La subjetividad es la percepción y valorización personal y parcial sobre un asunto, idea, pensamiento o cultura. La subjetividad se asocia a la incorporación de emociones y sentimientos al expresar ideas, pensamientos o percepciones sobre objetos, experiencias, fenómenos o personas. De esta manera, la subjetividad es una cualidad humana, ya que es inevitable expresar estando fuera de uno mismo. En filosofía, la subjetividad es considerada una propiedad intrínseca del conocimiento, ya que este se constituye de argumentos y experiencias que emanan desde la percepción de otra persona.

En psicología, la subjetividad es lo que es propio del sujeto singular. Esto quiere decir que la subjetividad es humana, ya que todos presentan un punto de vista. A pesar de la elaboración de parámetros para definir con mayor exactitud lo que se considera verdadero u objetivo, los intereses y las motivaciones afectarán inevitablemente cualquier respuesta, conclusión o conocimiento. La subjetividad puede ser negativa o positiva. Desde un punto de

vista negativo, la subjetividad puede llevar a prejuicios como, por ejemplo, condenar formas culturales diferentes a las propias. De manera positiva, la subjetividad ayuda a la aceptación de ideas diferentes a las propias como, por ejemplo, aceptar que el mejor artista del mundo para unos puede ser el peor para otros. La subjetividad de los valores es uno de los ejemplos más claros, ya que difieren de cultura en cultura y de religión.

El Mobbing es un fenómeno multicausal. Puede ser desencadenado por diversas razones, no solo por aquellas que tienen que ver con aspectos organizacionales sino también con la dimensión subjetiva, como son los celos profesionales, rupturas previas de relaciones amorosas con compañeros de trabajo, deseos de escalar en la estructura jerárquica y mantenerse en el poder sin cumplir con la normativa. También se acosa por encargo o por alianzas, además de por lealtades que se anteponen a la conducta ética en el trabajo (Fuentes, 2018).

Por otra parte, el término intersubjetividad, es un concepto filosófico, que nace con el idealismo alemán,

surge por una necesidad de fundamentar ontológica y socialmente al "otro sujeto". Sin embargo, años más tarde, el filósofo alemán Edmund Husserl, será quien le otorgue un significado más amplio y sistemático a este concepto (Correa, 2021).

Juárez., et al (2021), considera que la premisa básica que permite acercarse al conocimiento del mundo social desde la perspectiva fenomenológica es el reconocimiento del mundo de la vida cotidiana como lugar de la intersubjetividad y del vínculo social. Categorías indisociables, lo intersubjetivo y las relaciones sociales se expresan en el mundo de la vida cotidiana, el que está provisto de múltiples sentidos atribuidos por los sujetos. Lo relevante

para el proceso de conocimiento comprensivo es la posibilidad de identificar esos sentidos y los profundos significados que guían nuestra existencia. Son los significados compartidos intersubjetivamente los que definen el tipo de relación que se establece con los otros en un espacio y en un tiempo, al que se llama mundo de la vida.

De aquí entonces que lo intersubjetivo esté siempre vinculado a un contexto que es dotado de sentido por los actores (Cefaï, 1996), que establecen relaciones cara a cara y que sintonizan en un tiempo compartido y vivido simultáneamente. La cuestión de la intersubjetividad conlleva así también una dimensión ética al relevar la relación cara a cara, es decir el reconocimiento del otro. Si existe reconocimiento del Otro en tanto tal, no tiene cabida su subordinación, sino la articulación de proyectos de acción provistos de sentido compartido, en otras palabras, que los motivos que mueven a la acción se den en un contexto intersubjetivo de sentido.

Considero que existe una interpretación subjetiva entre el accionar del acoso, por cuanto no puede manifestarse y/o expresarse del mismo modo a una persona; ya que aquello que molesta a una persona, no puede incomodar a otra; en consecuencia el impacto de lo individual, pasa a ser colectivo; porque involucra a una comunidad que hace parte de los implicados; además cabe resaltar que es responsabilidad de las organizaciones realizar acciones que procuren un cambio actitudinal desde todos los niveles jerárquicos.

Bullying VS Mobbing

Concepto

Bullying es un anglicismo utilizado para referirse al acoso escolar. El acoso escolar es cualquier forma de maltrato o violencia llevado a cabo entre estudiantes o bien, dentro de un ambiente escolar. El filósofo español Sanmartín ha definido al bullying como una especie de

tortura, metódica y sistemática, en la que el agresor sume a la víctima, a menudo con el silencio, la indiferencia o la complicidad de otros compañeros. Todos los niños y jóvenes en edad escolar son susceptibles de sufrir acoso o de ser acosadores. Sin embargo, el bullying es mucho más común entre preadolescentes o adolescentes y se da con una ligera, pero mayor frecuencia entre niñas (Gómez, 2021).

De la misma forma, Mobbing es un anglicismo que literalmente significa acosar, asediar en grupo. Este término se utiliza actualmente para referirse al acoso laboral o acoso moral en el trabajo. Este término es relativamente reciente; no hace mucho tiempo que investigadores y psicólogos se dieron a la tarea de investigarlo y definirlo. El psicólogo alemán Heinz Leymann fue uno de los primeros en darle relevancia y es autor de muchos de los estudios hechos al respecto. El Mobbing se puede definir como todas las conductas hostiles dirigidas sistemáticamente por una o más personas hacia un tercero dentro de un ambiente laboral en el que existan relaciones de poder o estructuras jerárquicas (Bucci, 2021).

¿En dónde se da?

El bullying tiene lugar en la escuela. En cambio, el Mobbing se lleva a cabo en el trabajo (Llorent et al., 2021).

Tipos

El acoso escolar se puede dar de varias formas de acuerdo con Méndez et al., (2021):

- Bloqueo social. El propósito del bloqueo social es aislar o marginar a la víctima.
- Hostigamiento. El hostigamiento consiste en acosar activamente mediante actitudes como faltar al respeto, menospreciar y humillar a alguien.
- Manipulación. Mediante la manipulación se pretende distorsionar la imagen de una persona para cambiar la percepción que otros tienen de esta.

- Intimidación. Como su nombre lo indica, se trata de intimidar al niño para consumirle emocionalmente y así provocar miedo en la víctima. Comienzan los primeros indicios de violencia física.
- Agresiones. Existe violencia física que puede ir desde un simple empujón hasta los golpes. Se pretende amedrentar a la víctima.
- Amenazas
- Ciberacoso

Por otro lado, para Burneo y Carrera (2021), el Mobbing puede darse de tres distintas formas:

- Acoso ascendente. Una persona de un rango determinado es acosada por personas de menor rango jerárquico, es decir, por sus subordinados. Este tipo de acoso es particularmente común cuando se incorpora un empleado de nuevo ingreso. La envidia, el recelo y la desconfianza son algunos de los factores que influyen en este tipo de acoso.
- Acoso vertical. El acoso se da entre trabajadores que tienen el mismo rango o que se encuentran a la par dentro de la jerarquía laboral.
- Acoso descendente. La persona al mando abusa de su posición para hacerse notar o darse a sí mismo una posición de mayor respeto frente a sus subordinados.

Es importante no confundir el Mobbing o acoso laboral con el síndrome de burnout o estrés laboral.

Acosador (agresor)

El acosador, o bully, puede ser un niño común, tal como afirma Martínez (2021). Entre sus rasgos de personalidad más característicos se encuentra una notable ausencia de empatía.

Además, el acosador suele ser una persona que ha vivido en ambientes de violencia, por lo que esta ha sido normalizada a su entender. Puede haber falta de una estructura familiar estable. En los demás casos, el acosador es una persona que sufre alguna clase de psicopatología además de alguna clase de distorsión de cognitiva. Suelen, además, tener bajo rendimiento académico.

En el caso del Mobbing, casi siempre hay dos o más agresores, de acuerdo con Lobato (2021), el perfil del acosador dentro del Mobbing es casi siempre el mismo. En la mayoría de los casos se trata de un jefe, aunque también puede ser un empleado común cuyo resentimiento prevalece por encima de muchas cosas. La mediocridad es un rasgo importante. Muchas veces el acoso viene del miedo a la competencia, a ser superado y reemplazado por alguien claramente más preparado para llevar a cabo su trabajo. El acosador suele ser narcisista, controlador, oportunista y manipulador.

Acosado (víctima)

El perfil de la víctima en el caso del bullying, para Flores (2021), incluye características como:

- El niño o joven en cuestión puede padecer una diversidad funcional, como trastornos de aprendizaje o discapacidades físicas o mentales.
- Puede pertenecer a una minoría de orientación sexual, religiosa, étnica o cultural.
- De personalidad tímida o introvertida

Una de las cuestiones más preocupantes dentro del acoso escolar es que este incluso puede llegar a ser una simple cuestión de azar. No siempre se hostiga a un tipo específico de persona. Mucho depende del ambiente escolar específico y el tipo de personas que en él convivan (los observadores), entre otros factores tanto externos como internos.

Por otro lado, de acuerdo con Lilic (2021), la víctima en el Mobbing es una persona

susceptible a las envidias. Casi siempre se trata de una persona talentosa, trabajadora y responsable. Contradictoriamente, estas características, las cuales se consideran ideales en un empleado, son las que le ponen en jaque y terminan por perjudicarlo. Está comprobado que las personas que más sufren de este tipo de acoso son los trabajadores más creativos, con mejor desempeño y más potencial. Su capacidad de pensar diferente y deseos de innovar son percibidos como una amenaza a los ojos del acosador. De la misma manera, los empleados que tienen alguna peculiaridad o defecto y por lo mismo son percibidas como indefensas e inofensivas son víctimas recurrentes.

Consecuencias

Para la víctima, tal como afirma Gómez (2021), el acoso escolar puede tener consecuencias muy severas. Entre las más comunes se encuentran problemas de autoestima, estrés postraumático, depresión, ansiedad, trastornos emocionales, deserción escolar, pensamientos suicidas, problemas de control de ira, entre muchos otros.

El Mobbing, para Avendaño., et al., (2021), tiene consecuencias similares a las del bullying. Deserción laboral, depresión, ansiedad, estrés, pensamientos suicidas, etc. Otras consecuencias incluyen la pérdida de confianza en sí mismo, devaluación personal, aceptación de culpas no correspondidas, agresividad, retraimiento, etc.

Capítulo 3. “Jaque Mate”

Exclusión VS Inclusión

Los conceptos de inclusión y exclusión tienen una larga tradición en psicología comunitaria y una importancia más bien reciente, aunque significativa para el análisis de políticas públicas. De acuerdo con Weller (2001), en los años noventa, los mercados de trabajo de la región se caracterizaron por la presencia simultánea de procesos de inclusión y exclusión

laboral. Los procesos de exclusión están relacionados con la generación de empleo de baja productividad, malremunerado y de mala calidad, que se concentra en ciertas actividades con bajas barreras de entrada (Escoto, et al., 2020).

La exclusión laboral de individuos por su sexo, edad, aspecto físico, religión o preferencias políticas o sexuales es uno de los fenómenos más difíciles de demostrar y, por lo tanto, de castigar.

La razón es que es casi imposible probar los verdaderos motivos por los que alguien es o no contratado. Aún en países desarrollados existen personas que acusan a las empresas de discriminarlas veladamente por su obesidad o tabaquismo (Seifert, 2021).

El estado de exclusión social en un individuo puede definirse como el entrelazamiento de privaciones relevantes, relativas a la sociedad donde vive. Adoptando la definición de privación dada por Runcinam (1996), citado por (Bárceñas y Olmedo, 2004) se puede decir de manera general que una persona es privada de X cuando: i. No posee X; ii. Puede observar que otra u otras personas, incluyéndose a ella misma en otro período de tiempo pasado o esperado, poseen X y iii. Ve factible que ella posea X. Sin embargo, en casos en que la situación de privación es muy honda, la condición iii podría no presentarse ya que el individuo ni siquiera piensa que él pueda acceder al bien X. Ahora bien, teniendo en cuenta que, en el bienestar de un individuo no estará determinado por los bienes que posee sino por sus funcionamientos, es decir por las cosas que una persona ha logrado ser y hacer en su vida, las privaciones que conciernen a la exclusión social serán las de los funcionamientos relevantes. En un punto determinado del tiempo, las personas pueden sufrir simultáneamente de privaciones en algunos o todos los funcionamientos de las dimensiones relevantes que son la física, de

capital humano, económica, de capital social, política y laboral.

En una descripción elemental de los estándares de vida, tal como afirman Lozano y Solano(2020), la dimensión física incluirá funcionamientos de localización e infraestructura, la de capital humano aquellos de salud y educación, la dimensión económica reunirá información sobre ingresos y patrimonio, la de capital social conjugará funcionamientos de las relaciones interpersonales, la política dará cuenta del ejercicio de derechos y ciudadanía y, finalmente, la dimensión laboral señalará la participación del individuo en el mercado de trabajo.

La independencia de esta última categoría, que algunos autores como Haan (1999), incluyen en la dimensión económica, tiene su validez en el hecho que las sociedades capitalistas se han fundamentado en torno al trabajo y los individuos permanecen gran parte de su vida en ambientes laborales; emplearse no es solo garantía de un nivel de ingresos, sino que transforma la ubicación física del individuo, sus posibilidades de adquirir capital humano y su cohesión social y política.

La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos (Valenzuela, et al., 2021). El contexto empresarial actual ha entendido que la diversidad e inclusión en el trabajo incide positivamente en el ambiente laboral y la productividad organizacional; consolidando mercados más equitativos y justos, permitiendo el crecimiento a todo nivel de la organización y creando mejores entornos sociales.

La contratación diversa e inclusiva ha ido ganando terreno y cerrando brechas entre culturas, género, edad y etnias, abriendo oportunidades para los trabajadores que componen la

fuerza laboral en Colombia y el mundo. Hoy, los procesos de selección tienen menos condiciones excluyentes y se concentran más en el conocimiento técnico y las habilidades necesarias para un cumplimiento exitoso del rol requerido (Valenzuela, et al., 2021).

La inclusión laboral ha sido posible gracias al cambio en los modelos tradicionales de contratación que han hecho las compañías, las cuales pasaron de entender a los trabajadores como una categoría genérica y homogénea, para concebirlos como un recurso heterogéneo, que tiene unas características particulares y que busca ser motivado constantemente (Hurtado, et al., 2020).

Así mismo, las compañías han invertido cada vez más en áreas de recursos humanos que no solo se concentran en encontrar al mejor talento, sino que este sea diverso e incluyente. La mayoría conocen los beneficios que conlleva tener una plantilla diversa, no solo porque lo tienen dentro de sus objetivos, sino porque se traduce en un liderazgo más efectivo dentro de la organización y que proporciona múltiples enfoques, enriqueciendo la gestión corporativa (De Oca, 2020).

Algunos beneficios que pueden obtener las compañías con la implementación de un programa de inclusión laboral, de acuerdo con lo que abordan Martínez, et al., (2020) son:

Un ambiente laboral abierto a la diversidad, inclusivo y más motivador para su personal.

Mejor reputación de la empresa y su imagen de marca, haciéndola más atractiva a su clientela y potenciales inversores.

Permite aumentar la productividad. Los colaboradores se sienten parte de un entorno en el que es aceptado e incluso apreciado, por lo que su motivación, trabajo en equipo y nivel de compromiso aumentan, y con ello, el logro de objetivos.

Genera sentido de pertenencia y espacios de diversidad, en los que los empleados

pueden aportar diferentes puntos de vista, lo que mejora el cumplimiento de metas, sin caer en sesgos corporativos.

Sin embargo, para Aristizábal, et al., (2021), aunque la inclusión laboral ha sido una iniciativa que se ha generalizado a nivel mundial, promovida principalmente por las compañías multinacionales, y las cuales han creado programas y herramientas laborales para promover la contratación de los jóvenes, mujeres, minorías étnicas o personas con algún grado de discapacidad; en Colombia aún hay un camino por recorrer.

Si bien es cierto que en el país hay un programa de inclusión laboral fuerte, gracias a normativas como la Ley 1429 de 2010 y la Ley 1618 de 2013, algunas compañías medianas o pequeñas, aún no cuentan con la infraestructura necesaria para implementar efectivamente programas de inclusión laboral.

Por otra parte, para Traverso y Rocha (2020), lo que se gana con este concepto de inclusión/exclusión referida a sistemas es la constatación de que tanto la inclusión como la exclusión de personas nunca son un fenómeno absoluto: nadie está plenamente incluido ni plenamente excluido; es cierto que siempre se puede estar incluido como público potencial de un sistema del que no se participa formal o profesionalmente: los museos, los conciertos, el arte en general, esperan más público los fines de semana, pero esa participación es cualitativamente distinta a la del curador, del músico o del artista, y si a ambas cosas se les denomina inclusión, entonces el concepto no es lo suficientemente preciso para captar la diferencia en las operaciones sociales reales. El público no puede tocar: está incluido en la exclusión de la inclusión del arte, y eso es muy distinto a estar incluido o excluido a secas.

Capítulo 4. Destruyendo Aquelarres

La psicología comunitaria de acuerdo a (Aviles & Mavesoy, 2020) tiene como objetivo fundamental la generación de procesos de investigación e intervención con grupos y colectivos para la construcción social de bienestar psicosocial en el ámbito familiar, grupal, comunitario y cultura, en consecuencia, en la psicología comunitaria va más allá de lo individual; propiciando elementos conceptuales y contextuales para acceder a una transformación social.

La comunidad configurada como parte de lo social; prioriza los lazos afectivos, la confianza y la memoria histórica, visibilizados en cohesión y fortalecimiento de la salud mental, de ahí que la comunidad propicia ambientes de bienestar social, consecuencia la relación entre lo social y lo comunitario en términos de salud mental, se encuentran, según (Bárceñas et al 2004), en la elaboración social, unificada a situaciones físicas psicológicos de un grupo de personas, en sus contextos naturales; permitiéndole a la comunidad disfrutar de su ambiente.

Abordajes del Mobbing

El Mobbing como forma de dominación puede estar dirigida incluso hacia los jefes mediante la interrupción frecuente en las empresas por sus empleados que buscan generar miedo e intimidación a su superior, manifestando su descontento a través de risas, comentarios inoportunos y molestos, movimientos constantes y juegos. Entonces el Mobbing, es un tema relacionado con la agresividad humana y es una conducta que en algún momento de la vida se ha interiorizado y aprendido a nivel del subconsciente (Burneo y Carrera, 2021).

La agresividad es la inclinación para actuar o responder ante un estímulo recibido de manera violenta y en forma directa o activa, ya sea a través de comportamientos físicos,

respuestas verbales o comportamentales, entendidas como cambios de actitud a nivel corporal, que en este caso se enfocan hacia la dominación por medio del miedo que esta produce (Basto, 2021).

El Mobbing o acoso laboral es una realidad social que consiste en acciones dolosas de provocación y malestar psicológicos, realizadas en relación con la persona del trabajador o la trabajadora. Esta realidad social se ve a su vez estudiada por el acoso laboral, como categoría jurídica aplicada por los operadores del derecho. Como acción que es parte de la vida laboral, es éste un fenómeno de tal naturaleza, que transforma el trabajo (que tendría que ser una actividad creadora y un fruto espiritual del ser humano trabajador) en una verdadera tortura diaria. Todos los días, la víctima se levanta y sabe que tiene que ir a trabajar (o bien, ponerse a trabajar, actualmente, en la versión teletrabajo) y se pregunta si podrá aguantarlo nuevamente, o bien si no le convendría renunciar, por su propia salud (Keashly, 2021).

Como se sabe, hay numerosos términos para referirse al tema: acoso moral (criticado por la utilización del término moral cuando en realidad es una conducta inmoral), Acoso Psicológico, Mobbing –en referencia al movimiento de patota o Mob; lo cual también es erróneo dado que puede existir acoso laboral aún proveniente de una sola persona-y “Psico-terror laboral. La violencia en el trabajo no es algo nuevo. El hecho de que el trabajador esté sometido y se vea en la necesidad de soportarlo, tampoco es algo nuevo. Pero, al igual que el fenómeno Me, too, lo que sí es propio de estos últimos treinta años es la visibilización que ha adquirido este fenómeno.

Leymann (1990, 1996), a mediados de los años ochenta comenzó a publicar diversas obras como “Mobbing y terror psicosocial en el lugar de trabajo” (1990), “Desde el Bullying a la expulsión del trabajo” (1993), “Mobbing, la persecución en el trabajo” (1996),

“Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (Mobbing) en el trabajo” (1996) y “Mobbing en el trabajo y el desarrollo de stress postraumático” (1996); entre otros. Desde allí (Alemania, Suecia) hacia todo el mundo, este autor conformó el concepto y expandió la idea del “Mobbing” como un fenómeno que era indispensable hacer visible, estudiar y buscar la forma de evitar su producción, al menos en los ámbitos judiciales y académicos.

El Mobbing y la cultura empresarial.

De acuerdo con Marsollier y (2021), el Mobbing como estudio de un fenómeno social surgió desde la psicología y pedagogía y luego fue objeto de numerosos estudios. Es evidente que allí fue el comienzo del interés que fue despertando. Sin embargo, aún hoy, al interior de las empresas no se ha buscado “visibilizar, estudiar y evitar” la ocurrencia del Mobbing con el mismo ahínco con que lo ha hecho el estudio académico. Y ello, ¿por qué? Porque en los lugares de trabajo, a menos que exista una verdadera toma de conciencia de que constituye un mal y un peligro, el “Mobbing” es muchas veces funcional, tanto a nivel “macro” en las empresas (presionar por una mayor productividad y caso contrario expulsar a quien no se percibe como muy productivo) como a nivel “micro” (egoísmos y envidias pequeñas, riñas personales y locales).

Así, desde el punto de vista sociológico, el Mobbing, como concepto, tiene relación con otras dos ideas o fenómenos:

- La Cultura organizacional o empresarial
- El Clima organizacional o empresarial.
- La hiposuficiencia reclamacional del trabajador.

El Mobbing y la Hiposuficiencia del trabajador.

Ahora bien, para Bravo et al., (2021), si la empresa o la parte empleadora no organiza dispositivos para evidenciar, prevenir y erradicar el acoso laboral, ¿qué ocurre en la parte referencial trabajador o trabajadora? Se dice así, porque en numerosos fallos se observa una especie de culpabilización al estilo “por qué razón dejó pasar el tiempo”, “por qué no lo denunció antes”, “lo consintió”, o peor aún, “es una fabulación, porque recién comienza a hablar de este tema cuando es despedido”. Este aspecto nos lleva al tema de la hiposuficiencia del trabajador.

El trabajador, registrado o no, se encuentra en la necesidad de obedecer órdenes y servir al sentido de producción de la relación laboral que lo une a su empleador. Ante ello, tiene un gran temor a perder su fuente de trabajo y esto lleva a que sea testigo o víctima de situaciones que le resultan plenamente desfavorables. Esta hiposuficiencia reclamacional provoca lo siguiente entonces:

–O bien la víctima de acoso calla para no ser desvinculado y perder el medio de vida propio y de su familia.

–O bien el trabajador que resulta ser testigo de una situación de acoso debe callar y no denunciar ni atestiguar la situación ocurrida, por la misma razón.

De esta manera, se produce un manto de silencio sobre las acciones realizadas. Estas acciones son “invisibilizadas”, provocando que la persona acosada se sienta cada vez más incomprendida, fuera de lugar, culpable y alterada psíquicamente.

El Mobbing y la Otredad Negativa

El acoso laboral puede ser realizado desde los jefes al empleado inferior en rango; o

bien desde los compañeros al empleado igual en rango; y, por último, incluso desde empleados de inferior rango hacia un empleado superior en el mismo. Pues bien, hay veces en que la situación de Mobbing no se da en un marco de “estrategia para que el empleado renuncie”, sino solamente en un marco de no se soporta más a este empleado porque es distinto (Ochoa, et al., 2021).

En esa cultura empresarial, sería más fácil pensar que todos los hombres y mujeres son iguales. Pero no es así: todos son iguales y ...son distintos. Para cada uno de los integrantes del grupo de empleados, se produce la situación en que deben defender sus derechos y demostrar su valía individual. Se propone el acercamiento a la otredad donde la existencia del otro es necesaria para realizar el reconocimiento del yo. A veces, lo hacen a costa de comparar y excluir al empleado como un otro.

En realidad, la “otredad” forma parte integral de la comprensión de toda persona, ya que es el individuo mismo el que asume un rol de “sí mismo” en relación con “otros” representándose a ese “otro” como algo exterior a sí. Pero lo que se vuelve preocupante es cuando se crea otro tipo de otro; un otro que es indeseado, abyecto, y en este caso, algo que no merece estar en la empresa patronal. Es el otro negativo (López y Pangol, 2021).

Cuando se desarrolla sobre un empleado o sobre una empleada el aura de que es el otro negativo, se crea un proceso de alteridad donde las personas sienten que tienen que compartir un espacio público con alguien que es extraño, que se desconoce y que causa inseguridad. Ello se conjuga con el surgimiento de resentimientos, juicios, críticas respecto de ese otro.

La cuestión de la otredad negativa ha sido particularmente desarrollada en el ámbito del estudio sociológico de las prácticas genocidas, de modo tal que se ha visto que las mismas

(con toda su gravedad) tienen un “primer instante en que comienzan”. Ese primer instante ocurre cuando, al principio, se comienzan a aplicar las diferencias entre nosotros y ellos. Es en ese momento, cuando se genera una etapa de clasificación de personas. Esto permite etiquetar a la víctima como a un otro negativo, aún dentro de la sociedad (y en nuestro caso, dentro de la empresaempleadora).

De esta manera, en el proceso hasta producir las medidas genocidas más graves, se comienza primero por etiquetar a ciertas personas como una amenaza, identificarlas con símbolos(físicos u orales) y mencionarlos con nombres que generan un rechazo del resto de la sociedad.

Con ello se los excluye del medio en que se encuentran (en la sociedad toda, o bien en nuestro caso, de la empresa empleadora) por medio de afirmaciones que incitan a la separación y que se difunden en el lugar (Lilic, 2021).

Así, si se tienen en cuenta que las grandes prácticas genocidas de la humanidad comenzaron con un primer desprecio, o una primera re clasificación o motivación negativa de las personas (otredad negativa) se encuentra la importancia que tiene la prevención de este tipo de fenómenos.No se tiene que permitir que ocurra ni un solo de los esbozos de estas conductas, que contienen ensí la semilla de una tragedia.

El Mobbing y la perspectiva de género

El fenómeno: En el año 2020 ha tenido lugar la eclosión de los encierros por coronavirus. Por ende, se hicieron omnipresentes el trabajo a domicilio, la realización de estudios en el hogar, los cursos, los zooms y también los análisis intensivos y ubicuos de la perspectiva de género. En efecto, en este año, a lo largo y ancho de las expresiones doctrinarias y académicas, se observa laafirmación y el clamor acerca de que se debe revisar de

punta a rabo todas normas legales en todas las ramas del derecho, teniendo en cuenta la perspectiva de género. De esta manera, si bien el Mobbing o Acoso laboral no coincide con el Acoso sexual, sí es verdad que, en la generalidad de los casos, todo lo relativo al género de las víctimas de acoso va a tener una gran incidencia en su resultado final (Ochoa, et al., 2021).

Mobbing y Psicología Comunitaria

En el ámbito de la psicología comunitaria, el acoso laboral es considerado como una fuente de angustia psicológica, la cual está asociada con consecuencias de corto y largo plazo en la salud y bienestar. Asimismo, se ha relacionado como un desencadenante del aislamiento social, enfermedades psicosomáticas, bajo control de impulsos, impotencia, desesperación y alteración en la percepción del individuo. Waschgler cita a Einarsen quien afirma que es una condición propicia para el acoso laboral es el desequilibrio de poder entre empleados y superiores, el cual puede incrementar debido a la falta de estabilidad y seguridad laboral. En el marco de la economía globalizada, el empleo atraviesa importantes procesos de cambio como formas contractuales atípicas, bajos ingresos, ausencia de protección social, posibilidades limitadas de negociación colectiva, etc.

Lo cual fomenta una percepción de vulnerabilidad basada en el miedo, la exclusión y la violencia entre los trabajadores, quienes promueven acciones agresivas hacia un miembro menos poderoso del grupo (Palma y Eliza, 2004) siendo comunes de Mobbing dentro de las organizaciones son las siguientes: Ocultar información para impedir que un colaborador pueda desarrollar bien su trabajo; aislamiento social, donde los compañeros de equipo ignoran, restringen y prohíben sus posibilidades de comunicación con otros compañeros, superiores y/o clientes; ser forzado a realizar acciones en contra de sus principios; sobrecarga laboral; asignar funciones que no le corresponden o modificar las tareas asignadas dentro de la organización

sin previo aviso; criticar, menospreciar y humillar constantemente al colaborador delante de sus compañeros; faltas de respeto e insultos en el trabajo; y difamación profesional y/o personal. Las consecuencias de la violencia laboral a nivel organizacional se reflejan en altas tasas de absentismo, rotación, productividad, menor satisfacción laboral, marca empleadora y cuestiones legales (Palomino, 2021, p. 10)

En relación con la salud mental, la teoría de los trastornos cognitivos sostiene que el trauma generado por el acoso laboral es debido al efecto permanente que esta acción tiene sobre la percepción y cognición de la víctima. Manifestándose en un estado duradero de miedo, ansiedad y depresión (Einarsen (2002))

Una vez analizado los aspectos antes mencionados, desde la psicología comunitaria se pueden proponer programas de prevención, estableciendo estrategias que mitiguen el acoso laboral, a partir de determinantes proactivos entre las relaciones laborales, al hablar de proactivos significa la inclusión de acciones incluyentes y participativas de todo el colectivo trabajador, con el fin de alinear las relaciones laborales entre los empleados; también es pertinente que dentro de la intervención se establezcan los indicadores de evolución de la estrategia con el fin de determinar el impacto de los resultados.

Capítulo 5. El acoso no está bien.

Una vez analizado la temática propuesta, es pertinente priorizar en el contexto organizacional dentro de la cotidianidad laboral del individuo; pero desde una interacción comunitaria. Se evidencian que las relaciones de trabajo en nuestro país se originan, desde las perspectiva de subjetividades, tales como las motivaciones, frustraciones, anhelos y miedos que en un entorno productivo se puede enfrentar, hasta llegar a consecuencias de Mobbing propias de un entorno laboral dominada por el individualismo y la competencia; en donde la violencia es de tipo psicológico, físico y simbólico que traspasa la subjetividad de los individuos, es así como los lazos de desconfianza en sí mismo se deterioran y se empieza a dar un proceso de exclusión en su entorno laboral, más inmediato; por lo anterior se considera que la violencia laboral se concibe como un abuso de poder con finalidad de excluir o someter al individuo a situaciones no aceptables, de ahí, que este tipo de violencia atenta contra la dignidad e integridad de las personas. Afectando su salud física, mental, así como la vida laboral y social de la persona.

Ahora, desde la dinámica comunitaria, es indudable que estas afectaciones en la salud física y mental del individuo, se trasladan al entorno social inmediato, como la familia, los amigos y la propia organización en donde labora, por lo que las consecuencias se encadenan para lograr un alto grado de conflicto interno y externo. En términos sociales, es posible que los individuos se tornen susceptibles, sensibles a la crítica, muestren actitudes de desconfianza y presenten conductas de aislamiento social, de igual manera pueden presentar sentimientos de ira, rencor y deseos de venganza sobre los agresores.

Por consiguiente, la Psicología social Comunitaria, emerge desde la comprensión de los individuos situados en dinámicas cambiantes, pero los consolida como sujetos activos,

dentro de contextos laborales, que se conciben en historias y culturas personales, que les permiten modificar la cotidianidad de los individuos, por lo tanto la Psicología Comunitaria conjuga las exigencias sociales diarias con el desarrollo productivo del individuo, es decir permite que la persona interactúe con los diferentes contextos culturales, que a la vez deben conllevar a la articulación con el devenir laboral del individuo, como ser humano y ser productivo, en términos de un individuo como de colectividades, convirtiéndose en sujetos sociales, capaces de lograr una interacción más allá de un contexto laboral; por tanto el rol social, debe asociarse al individuo activo como una expresión de la comunidad, es decir, la psicología comunitaria, juega papel importante a la hora de concebir el Mobbing como parte de una expresión individual y colectiva, en donde una estructura social actúa, haciendo énfasis en interacciones laborales, que emergen bajo códigos escrito y no escritos.

La psicología social comunitaria, ha permitido el desarrollo del quehacer del individuo; a partir de contextos comunitarios, dentro de ambientes sociales saludable; de ahí que el acompañamiento contribuye con la transformación de procesos de inclusión social a personas y colectivos que han sido excluidos debido a condiciones de desventaja laboral, económica, étnica, de género, entre otras; sin embargo en ocasiones el individuo se encuentra inmerso en contextos comunitarios que absorben su esencia física y mental, entonces, considero que la psicología comunitaria juega papel preponderante a la hora de articular el comportamiento colectivo con el quehacer individual de cada persona; por lo que indispensable asumir acciones que propendan conreestablecer un ambiente sano.

Conclusiones

En la investigación también se aborda la relación entre comunidad, asumida ésta como un grupo de persona que interaccionan entre sí, de acuerdo motivaciones, expectativas, similitudes culturales, profesionales y diferencias individuales, con el ánimo de lograr un bien individual o colectivo, ahora el contexto laboral, compuesto por personas se lo debe asumir como una comunidad, porque en ella se conjugan diferentes colectividades que de todas manera tienen un propósito individual; que puede ser alcanzado dentro de esa comunidad.

Desafortunadamente, dentro de una comunidad laboral se presentan situaciones que alteran el normal funcionamiento de misma, por lo que reflexivamente, el abordar desde la esencia de la psicología comunitaria el Mobbing, se convierte en una concepción de análisis organizacional, partiendo desde la percepción del acoso laboral como alteración de las acciones que unas personas ejercen sobre otras. Esas alteraciones a la cotidianidad laboral se las puede llamar como acoso laboral y deben analizarse desde diferentes visiones teóricas, de tal manera que permita reconocerlas perspectivas argumentativas; para propiciar cuestionamientos desde lo individual a lo comunitario, en donde se encuentren situaciones de cambios comportamentales,

También se toma como eje un análisis desde la teoría ambiental, considero que ésta es fundamental para comprender los niveles en que pueden hacer parte los trabajadores; dentro de la perspectiva de acoso laboral en este mismo documento se presenta una propuesta de previsión, para mitigar el acoso laboral en la empresa, esta propuesta debe ser iniciativa de los jefes y activadas por empleados en todos sus niveles.

De acuerdo a los objetivos propuestos las conclusiones van encaminadas a establecer que las subjetividades dentro de la violencia o el acoso laboral (Mobbing), es apenas una de

las manifestaciones vigentes de este fenómeno, los efectos que trae este acoso laboral denotan con gran preocupación las afectaciones mentales y físicas que deben asumir los individuos quienes han sido víctimas del Mobbing; lo cual son manifiestan por medio de emociones y sentimientos originados como consecuencia del acoso laboral; que generalmente

1. Los procesos de exclusión se determinan por situaciones de baja productividad, mala remuneración, incluyendo género, edad y aspectos físicos, de igual manera no se puede dejar de lado las creencias religiosas, sociales y culturales; que convergen en una praxis activa comunitaria.
2. La psicología comunitaria aborda el fenómeno del Mobbing, desde la perspectiva de afectación psicológica, que desencadena en exclusión social, enfermedades psicosomáticas, alteraciones en las percepciones de personales y colectivas; que hacen del entorno laboral un ambiente mal sano para el desempeño laboral y relaciones interpersonales.

Bibliografía

- Barón, M., Munduate, L., y Blanco, M. (2004). La espiral del Mobbing. Papeles del Psicólogo, 23(84), 71-82. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808408.pdf>
- Bárcenas, E., y Olmedo, L. (2004). *XI Encuentro de economía pública*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3133122.pdf>
- Be, P., Salinas, C., y Angulo, F. (2019). Ética, trabajo comunitario y formación de profesionales de Psicología Comunitaria: el caso de la UABC. *Vertientes. Revista Especializada en Ciencias de la Salud*, 582-584.
- https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58534375/FES_Zaragoza_-_Etica_trabajo_comunitario_y_formacion_profesional_Be_et_al_.pdf?1551561410=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEtica_trabajo_comunitario_y_formacion_de.pdf&Expires=1626197813&Signature=LLxhoHzyrQ4nzwPLeZnJbYlJnTFbY0TtBYef-ILGRDe6eDPdomfH8J3RPL9IMfxVI1p5cP-387pJrAZsR9nKdKC-~8VMUUSM~xLR9QhnPwt1U5WdpqIu1RnlJ8FfXe5wn3eh21Qz6ies~KoKcoYTHc7yV6RfRoBrz1wrGWH3cfdFd7ehpvhjWDHs3p81Af3lN432HgDj7DGeT19Rnue~JA227LpT1aDA3vWX5ibSu4AmpQEg6ocTF0B9o04dogu4Sv7GERXr-iNs9A5gRjpln38F9jd-trvrSmciQZYsXC8mChwb8DfpJbsUyMH9v-9dE46DqiGKNVsGQOtKQpGEQA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Borrado, V. (2016). *acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial*. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Bucci, L. (2021). *Violencia laborar: Mobbing: víctimas victimizadas*. Editorial Autores de Argentina.

[https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=ig8gEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=Bucci,+L.+\(2021\).+Violencia+laborar:+Mobbing:+v%C3%ADctimas+victimizadas+&ots=PpJx1hoxBG&sig=SIVthRXNHst-d3wn8P_OjB0mjoA&redir_esc=y#v=onepage&q=Bucci%2C%20L.%20\(2021\).%20Violencia%20laborar%3A%20Mobbing%3A%20v%C3%ADctimas%20victimizadas.&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=ig8gEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=Bucci,+L.+(2021).+Violencia+laborar:+Mobbing:+v%C3%ADctimas+victimizadas+&ots=PpJx1hoxBG&sig=SIVthRXNHst-d3wn8P_OjB0mjoA&redir_esc=y#v=onepage&q=Bucci%2C%20L.%20(2021).%20Violencia%20laborar%3A%20Mobbing%3A%20v%C3%ADctimas%20victimizadas.&f=false)

Caraballo, M. (2019). *Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7299558.pdf>

Carvajal, J., y Dávila, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia.

Cuadernos de Administración, 29(49), 95-106. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>

Castell, R. (2016). *El hostigamiento psicológico o Mobbing*. Castellón de la Plana: UniversitatJaume I. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/173278>

Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006). Ley 1010. Bogotá, D.C., Colombia.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Correa, M. (2021). La triangulación en la revelación y la sospecha: Un ejercicio de apertura.

Perspectivas Metodológicas, 21, 1-10.
<http://revistas.unla.edu.ar/epistemologia/article/view/3552/1748>

Flores, R. (2021). *La crueldad en la escuela: Intimidación-violencia-terrorismo*. Ediciones Octaedro.

[https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=hA8gEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=Flores,+R.+\(2021\).+La+crueldad+en+la+escuela:+Intimidaci%C3%B3n-violencia-terrorismo.&ots=j7gLj2HqcS&sig=U8WnpJqQbE8sACgbK2LJslYL6Lw&redir_esc=y#](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=hA8gEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=Flores,+R.+(2021).+La+crueldad+en+la+escuela:+Intimidaci%C3%B3n-violencia-terrorismo.&ots=j7gLj2HqcS&sig=U8WnpJqQbE8sACgbK2LJslYL6Lw&redir_esc=y#)

[v=onepage&q=Flores%2C%20R.%20\(2021\).%20La%20crueldad%20en%20la%20escuela%20Intimidaci%C3%B3n-violencia-terrorismo.&f=false](v=onepage&q=Flores%2C%20R.%20(2021).%20La%20crueldad%20en%20la%20escuela%20Intimidaci%C3%B3n-violencia-terrorismo.&f=false)

Fuentes, R. (2018). Mobbing, amistad y enemistad en instituciones médicas. *Perinatología y Reproducción Humana*, 32(4), 174-181.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0187533718300840#!>

Gaitán, J., y Palacio, L. (2021). Eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumentode prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot. *Jurídicas CUC*, 17(1), 589-

612.

<https://revistascientificas.cuc.edu.co/juridicascuc/article/view/2847>

Galaz, C. (2008). *Relaciones de cooperación y exclusión entre personas con diferentes diversos*. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5288/cgv1de1.pdf>

García, A., Gómez, A., y Riveros, J. (2016). *Acoso laboral en Colombia, revisión del construco*.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3578/Garciaadriana2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, M. (2021). Disminución de la ansiedad en las víctimas del bullying durante el confinamiento por el COVID-19. *RED: Revista de Educación a Distancia*, 21(65), 12.

<https://revistas.um.es/red/article/view/439601>

Haan de Ajan 1999), social exclusión, articulo

científico [https://www.researchgate.net/profile/Arjan-](https://www.researchgate.net/profile/Arjan-Haan/publication/44824462_Social_Exclusion_Towards_a_Holistic_Understanding_of_Deprivation/links/5642244c08aebaaea1f8be77/Social-Exclusion-Towards-a-Holistic-Understanding-of-Deprivation.pdf?origin=publication_detail)

[Haan/publication/44824462_Social_Exclusion_Towards_a_Holistic_Understanding_of_Deprivation/links/5642244c08aebaaea1f8be77/Social-Exclusion-Towards-a-Holistic-Understanding-of-Deprivation.pdf?origin=publication_detail](https://www.researchgate.net/profile/Arjan-Haan/publication/44824462_Social_Exclusion_Towards_a_Holistic_Understanding_of_Deprivation/links/5642244c08aebaaea1f8be77/Social-Exclusion-Towards-a-Holistic-Understanding-of-Deprivation.pdf?origin=publication_detail)

Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral*. Paidós.

<http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/etica/ex%20de%20filpo/1%20primer%20cuatri%202020/7.6%20Hirigoyen%20-%20El%20acoso%20moral%20en%20el%20trabajo.pdf>

Hoel, H., Rayner, C., y Cooper, C. (1999). Workplace bullying. . En Cooper, C., y Robertson, I., *International review of industrial and organizational psychology* (págs. 195-230). Wiley.

https://www.researchgate.net/publication/285767365_International_Review_of_Industrial_and_Organizational_Psychology

Hurtado, A., Heredia, E., y Echeverry, J. (2020). Inclusión laboral en el sector público y privado de las personas con discapacidad en el municipio de Pereira desde el año 2000 hasta el 2016. *Academia & Derecho*, (21).

<http://www.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/derecho/article/view/503>

Juárez, M., Raesfeld, L., y Durán, R. (2021). Diagnóstico interseccional de violencia hacia mujeres indígenas. *Revista Estudios Feministas*, 29(1).

<https://www.scielo.br/j/ref/a/rRjKhX7YYwRctQKm9ZhKbrg/?format=html&lang=es>

Keashly, L. (2021). Workplace bullying, mobbing and harassment in academe: Faculty experience. *Special topics and particular occupations, professions and sectors*, 221-297.

https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-981-10-5308-5_13.pdf

Lazo, K. (2018). *Factores ecológico de riesgo y protección para el desarrollo socio emocional*.

<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1459/1/Tesis1655LAZf.pdf>

Lyew, D. (2021). *Sychisocial intervención*.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-05592021000100001

Leymann, H. (1986). *VuxenMobbing-om psykiskt vald I arbetslivet (Mobbing-psychological violence at work places)*. Studentlitteratur. <http://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5,119-126.

<https://connect.springerpub.com/content/sgrvv%3A%3A%3A5%3A%3A%3A2%3A%3A%3A119.full.pdf>

Leymann, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral “Mobbing” en el trabajo.Universidad de Umea (Suecia). *European Journal of Work and Organizacional*, 5(2), 165-

184. <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>

Lilic, M. (2021). La narración y su finalidad en dos novelas testimoniales sobre el acoso laboral ysexual femenino en la España del siglo XXI. *Revista Letral* (26), 177-194.

<https://revistaseug.ugr.es/index.php/letral/article/view/15929>

Lyew, Dominique; Perkins: Douglas D y Sohn Jung. La ayuda exterior, el activismo de base

el valor de los estudios comunitarios aplicados en los países receptores de ayuda: el caso de la psicología comunitaria.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-05592021000100001

Llorent, V., Farrington, D., y Zych, I. (2021). El plan de convivencia y su relación con las competencias socioemocionales, el bullying y el cyberbullying en la educación secundaria. *Revista de Psicodidáctica*, 26(1), 35-44.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S113610342030040X>

Lobato, J. (2021). Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1), 3.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7784860>

López, D., y Pangol, A. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador.

Sociedad & Tecnología, 4(S1), 76-90.

<http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115>

López, C., y Seco, E. (2016). Tipología de Mobbing-Una mirada desde la responsabilidad de la empresa.

Lorenz, K., Martys, M., y Tipler, A. (1991). *Here Am I--Where Are You?: The Behavior of the Greylag Goose*. Piper. <https://www.semanticscholar.org/paper/Here-Am-I--Where-Are-You%3A-The-Behavior-of-the-Goose-Lorenz->

[Martys/e62e11baf878468dd1080682d3f9d5d4793c19b2](https://doi.org/10.1111/baf878468dd1080682d3f9d5d4793c19b2)

Lozano, M., y Solano, J. (2020). Exclusión laboral en los jóvenes de España y México, 2005 a2017. *CienciaUAT*, 15(1), 133-146.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582020000200133

Luna, M. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (Mobbing)*. Secretaria de Salud Labora.

<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/librosnuevos/Acoso-Psicol%C3%B3gico-en-el-Trabajo- MOOBING .html>

Matamala , J. (2019). *Acoso laboral en trabajadoras chilenas que atienden víctimas de violencia*

[. http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v17n17/v17n17_a08.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v17n17/v17n17_a08.pdf)

Marsollier, R., y Expósito, E. (2021). Riesgos y salud ocupacional en el empleo público: Un análisis de perfiles psicosociales coexistentes. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 55(1), 1-20.

<https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1206>

Martínez, J., Mapén, F., y Martínez, G. (2020). Análisis de estímulos fiscales para empresas mexicanas que fomenten la inclusión laboral de personas discapacitadas. *Revista Científicade la UCSA*, 7(2), 26-40. [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522020000200026&script=sci_arttext)

[87522020000200026&script=sci_arttext](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522020000200026&script=sci_arttext)

Martínez, J. (2021). Los retos del acoso escolar. Respuestas a preguntas sobre bullying.

RevistaEducação e Humanidades, 425-439.

<https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/reh/article/view/8534>

Mikkelsen, E., y Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43(5), 397-405. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-9450.00307>

Montero, M. (2004). La psicología Comunitaria: orígenes, principios y fundamentos teóricos.

Revista Latinoamericana de Psicología, 16(3), 387-400. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80516303.pdf>

Moreno, B., y Rodriguez, A. (2005). *Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en un estudio explorativo* <http://www.psicothema.com/english/psicothema.asp?id=3156>

Motta, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Revista Via Iuris*, 4, 95-105. https://www.redalyc.org/pdf/2739/Resumenes/Abstract_273921002006_2.pdf

Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K., y Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/download/1948/1939>

Palma Andrea, y Asoleaga Elisa, A. (2004). *Asociación entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental.*

<https://www.researchgate.net/publication/340112516> Asociaciones entre factores de riesgo psicosociales dimensiones organizacionales y problemas de salud mental relacionados con la violencia laboral en trabajadores de tres hospitales chilenos de

[alta /ful](#)

Padilla, S. (2015). *Ensayo sobre el concepto de comunidad.*

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/2502/Ensayo%20sobre%20el%20concepto%20de%20Comunidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Es%20decir%20que%20una%20comunidad,%2C%20corrientes%20de%20pensamiento%2C%20etc>

Palomino, M. (2021). *Relación entre la angustia psicológica y el mobbing en las organizaciones.*

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13237/Vicente_Palomino_Mauricio.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parra, L., López, O., Fernández, M., y Gual, J. (2020). *El acoso laboral entre lo teórico y lo legal, una mirada multidisciplinaria.*

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/18679/E1%20acoso%20laboral.%20Entre%20lo%20te%C3%B3rico%20y%20lo%20legal.%20Una%20mirada%20multidisciplinaria..pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Piñuel, I. (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. *Psicothema*.

14(1),187-189. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=706>

Piñuel, I. (2006). El Mobbing o acoso psicológico en el trabajo. *Estudio de derecho judicial*,

94,15-84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2262908>

Piñuel, I. (2013). *Por si acaso te acosan: 100 cosas que necesitas saber para salir del acosopsicológico en el trabajo*. Códice. <https://www.buscilibre.com.co/libro-por-si-acaso-te-acosan-100-cosas-que-necesitas-saber-para-salir-del-acoso-psicologico-en-el-trabajo/9789871984015/p/34495762>

Porras, N. (2017). *Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectivapsicosocial*. <https://integracion-academica.org/attachments/article/150/02%20Violencia%20psicologica%20trabajo%20-%20NRPorras.pdf>

Ramos, R., y Peña, F. (2021). Deshonestidad, anulación y Mobbing en un barrio del Distrito Federal, México. *Congreso Iberoamericano sobre acoso laboral* (pág. 43). Eon. https://www.researchgate.net/publication/277306238_Discurso_inaugural_del_I_Congreso_Iberoamericano_sobre_Acoso_Laboral_e_Institucional_Inaugural_speech_First_Latin-American_Conference_on_Workplace_and_Institutional_Mobbing

Sánchez, A., y Mendizábal, G. (2015). El acoso laboral y la seguridad social. *Revistalatinoamericana de derecho social*, 21, 289-294.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702015000200289&script=sci_arttext

Sánchez Marina (2019),_factores de riesgo y protección asociados al acoso escolar https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/689503/sanchez_wagner_marianela

[_olga.pdf?s](#)

Seifert, A., Cotten, S., y Xie, B. (2021). ¿A double burden of exclusion? Digital and social exclusion of older adults in times of COVID-19. *The Journals of Gerontology: Series B*, 76(3), e99-e103. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32672332/>

[Siciliano, L. \(2014\). *Secuelas del Mobbing en trabajadoress excluidos de las organizaciones, posterior a los 3 meses y previo a 2 años de haber vivido el suceso.*](#)
<https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC114678.pdf>

Traverso, L., y Rocha, H. (2020). Desarrollo integral sustentable: Cooperación público-privada para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. LID Editorial.
[https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=1fj5DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Traverso,+L.,+y+Rocha,+H.+\(2020\).+Desarrollo+integral+sustentable:+Cooperaci%C3%B3n+p%C3%ABlico-privada+para+la+inclusi%C3%B3n+laboral+de+personas+con+discapacidad+intelectual&ots=nqL5RRnVfv&sig=yFTEY82M-W03EF7tLnxTg1XAGqo&redir_esc=y#v=onepage&q=Traverso%2C%20L.%2C%20y%20Rocha%2C%20H.%20\(2020\).%20Desarrollo%20integral%20sustentable%3A%20Cooperaci%C3%B3n%20p%C3%ABlico-privada%20para%20la%20inclusi%C3%B3n%20laboral%20de%20personas%20con%20discapacidad%20intelectual&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=1fj5DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Traverso,+L.,+y+Rocha,+H.+(2020).+Desarrollo+integral+sustentable:+Cooperaci%C3%B3n+p%C3%ABlico-privada+para+la+inclusi%C3%B3n+laboral+de+personas+con+discapacidad+intelectual&ots=nqL5RRnVfv&sig=yFTEY82M-W03EF7tLnxTg1XAGqo&redir_esc=y#v=onepage&q=Traverso%2C%20L.%2C%20y%20Rocha%2C%20H.%20(2020).%20Desarrollo%20integral%20sustentable%3A%20Cooperaci%C3%B3n%20p%C3%ABlico-privada%20para%20la%20inclusi%C3%B3n%20laboral%20de%20personas%20con%20discapacidad%20intelectual&f=false)

