

**CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS DEL MOBBING. EN LAS
RELACIONES FAMILIARES**

**Responsable: Lina Marcela Rojas Reina
Estudiante: Sandra Lilian Gómez Silva
Universidad Pontificia Bolivariana
Palmira - Colombia**

RESUMEN

Esta investigación se plantea indagar sobre las consecuencias que tiene una persona víctima del mobbing en las relaciones familiares, por eso, se ha recopilado información de varias investigaciones en las que dan a conocer todo lo relacionado con dicho tema, de manera que su mayor exponente es Heinz Leymann (citado por Riquelme, 2014) (1) quien propone el termino mobbing para referirse a la violencia psicológica extrema evidenciada en las organizaciones de una o varias personas contra un solo individuo de forma sistemática por un tiempo prolongado a fin de dañar su reputación , destruir sus redes de comunicación y lograr la desmotivación laboral con el propósito de poderlo eliminar del sitio laboral , cabe anticipar aquí que se evidencia dos tipos de perfiles que son el agresor y la víctima. así pues, se enfatiza en el segundo perfil , ya que presentan consecuencias en el que se ve afectada su vida personal, social, laboral y familiar; por lo que esta investigación se centra más en los efectos que trae el fenómeno del mobbing a nivel familiar, teniendo en cuenta que este constituye el núcleo fundamental de la persona, debido al apoyo o el soporte que le brinda; de tal forma que la víctima se ve afligida y poco comprendida , lo que conlleva a tener problemas con su pareja y sus hijos, originando problemáticas como poco deseo sexual, pérdida de interés en los proyectos comunes, abandono de responsabilidades, presencia de salud física emocional, y bajo rendimiento escolar en sus hijos.

PSYCHOLOGY INVESTIGATION

DIAGNÓSTICO

La investigación que se presenta a continuación tiene su inicio a partir de los temas tratados en el semillero de investigación Cognición y Emoción. En este se han desarrollado

diversas temáticas con el propósito de encontrar respuestas ante las cuestiones planteadas por cada una de las participantes.

En este sentido, uno de los temas tratados en el semillero corresponde al fenómeno Bullying, según Olweus (2) se entiende como un comportamiento agresivo e intencional de parte de una o varias personas hacia un otro, en el que se presenta en el ámbito escolar, de allí surge el interés de saber si esta misma problemática se encuentra en las organizaciones, a través de revisión bibliográfica se halla una respuesta afirmativa.

De manera que este fenómeno, se presenta en las organizaciones como Mobbing el que hace referencia, según Heinz Leymann (citado por Riquelme, 2014) (1), a la violencia psicológica en el trabajo por parte de uno o varios sujetos con respecto a uno solo.

Al profundizar más a fondo acerca del tema, el interés creció específicamente hacia la comprensión de las relaciones que se establecen en el lugar de trabajo y en sus demás entornos. Por lo tanto surge la necesidad de ampliar la perspectiva hacia las implicaciones del mobbing en las relaciones familiares, teniendo en cuenta que ésta constituye el núcleo de la sociedad actual de la persona.

FUNDAMENTACIÓN

Estudiar el tema mobbing implica que el sujeto entre en contacto con sus realidades sociales, personales y familiares haciéndolo motivo de investigación, conceptualizándolo a partir de los diferentes autores que han de dar sus puntos de vista.

La investigación que aquí se presenta, posibilita la comprensión de las consecuencias que se exponen en los sujetos a nivel familiar, para conseguir el desarrollo de esta investigación se ha realizado una síntesis de varias investigaciones en la que se dará claridad acerca del tema.

Es decir, que para motivos de esta investigación es de gran importancia conocer e identificar las diferentes problemáticas que se presentan en las organizaciones y sus implicaciones en la familia. Resultando ser este un punto de partida para el estudio de las consecuencias en la relación familiar en víctimas de mobbing

Desde esta perspectiva, el interés investigativo se centra en poder comprender desde una mirada más profunda acerca de las consecuencias que implica que una persona sea víctima de acoso psicológico repercute en las relaciones familiares de la persona.

MARCO TEÓRICO

Para poder comprender mejor el fenómeno del Mobbing y sus consecuencias en las relaciones familiares, es importante entender que este se constituye básicamente como una forma de abuso psicológico, que ocurre en el lugar de trabajo y que por sus características permaneció invisible durante mucho tiempo, debido que este fenómeno ha sido relevante por los estudios e intervenciones que se le han dado a otras problemáticas sociales tales como el acoso sexual o el maltrato en diferentes contextos.

Así que los últimos años se ha venido investigando este fenómeno, considerándolo como un problema social importante, en la que se considera según Astorga, Martín, Martín & Rodríguez (3) como una conducta agresiva en la que se presenta en los diferentes organizaciones laborales, considerándolas como organizaciones sociales, en donde las personas se ven envueltas en las relaciones interpersonales, en el que a su vez surgen conflictos que pueden perjudicar la armonía, la estabilidad personal y familiar.

Ante todo es importante comprender que el termino mobbing según Rubio José (4) proviene del verbo inglés “to mob”, que significa regañar, maltratar, asediar o atacar. Como sustantivo, “mob” significa muchedumbre, multitud. Es decir, este término suele utilizarse para referir a una muchedumbre que asedia o persigue a alguien, De esta manera se tiene en cuenta el trabajo realizado por el etólogo Konrad Lorenz (citado por Astorga, y Cols 2014) (3) quien fue el primero en utilizar el término mobbing definiéndolo como el ataque de una unión de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte que ellos.

Ahora es oportuno mencionar que , más tarde en los años ochenta Heinz Leymann (citado por Riquelme, 2014) (1), utiliza este término para referirse a “una situación en que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral” por lo que se caracteriza por la intencionalidad, la repetición, la persistencia en el tiempo, la asimetría y el objetivo final, de manera que estas características conduce a darse cuenta que no es un incidente insignificante que ocurren en las organizaciones sino que es una problemática que se debe tener presente.

Esta situación surge, según Leymann (citado por Rojo, José y Cervera, Ana 2014) (5) de un conflicto generado y es una forma grave de estrés psicosocial. Es así como este concepto se extendió en los años noventa entre los investigadores del estrés laboral dentro de las organizaciones.

Puede decirse entonces que el mobbing constituye una forma característica de estrés laboral, aunque no han de confundirse ambos términos y que también este no aparece exclusivamente por causas relacionadas con el puesto de trabajo (desempeño del sujeto), sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen entre los individuos dentro de la organización.

Antes de continuar insistimos que cualquier persona puede estar expuesto a ser una víctima del acoso laboral, pudiéndose presentar de varias maneras, haciendo referencia a tres: horizontal (este se presenta entre los trabajadores del mismo rango o son personas que ejercen una posición de hecho superior, entendiéndose como una persona que sea líder de un grupo), ascendente (estos se ven agredidos por sus subordinados, debido a que no están de acuerdo con las normas impuestas por este o por el hecho de que uno de sus compañeros han sido ascendido por lo que tiene que recibir órdenes de este.) descendente (es el más común de los tipos de acoso ya que se da entre una persona que tiene un rango superior a sus víctimas, por lo que tiene como objetivo que la persona opte por darse de baja en el trabajo, lo cual hace que la empresa no pague la indemnización, también por el hecho de sentirse amenazados de ser remplazados de su cargo). (Riquelme, 2006) (1)

De acuerdo con Luna (citado por Riquelme) (1) el mobbing o acosos psicológico presenta cuatro fases, la primera es nominada fase de conflicto, es natural que se encuentre problemáticas en las empresas debido a que el conflicto forma parte de la vida, por lo que se espera es que se solucione de forma asertiva, ya se encuentra un problema, cuando estos roces que se dan ente compañeros o jefes no se resuelven de una buena manera y persiste la problemática, se habla de la siguiente fase, llamada mobbing o de estigmatización, radica en hostigamiento como tal, en el que el acosador empieza a ridiculizarlo, en aislarlo entre otros, por un tiempo prolongado en forma sistemática.

Ahora bien en la tercera fase se encuentra la intervención desde la organización, en la que el conflicto se puede solucionar de dos maneras, una de ellas es positivamente, en donde se toman las medidas pertinentes de acabar el problema de manera equitativa sin importar rangos, y sea cambio de puesto, amonestaciones verbales y escritos o el despido inminente de este, la otra manera es de forma negativa, en el que la víctima queda desprotegida por parte de la organización debida a que no lleva los correctivos pertinentes sino que hace caso omiso a lo que está sucediendo. La cuarta y última fase es de marginación o exclusión de la vida laboral, en donde el trabajador opta por renunciar, ya que no se ha dado solución a la problemática.

Tal como lo señaló Leymann, el mobbing o acoso psicológico se evidencia en las organizaciones a partir de conductas perversas, encaminadas a la destrucción psicológica, moral y laboral de la víctima en tiempo indefinido.

“Hoy en día, por su carácter práctico y con el fin de dar mayor objetividad al fenómeno y poder diagnosticarlo, se hace referencia a él como una situación en la que una persona o

MEMORIAS III CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terroritation- LIPT), de forma sistemática (al menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo” Leymann. (Martín y Pérez,) (Citado por león, M, José, 2014) (5).

Estos 45 comportamientos, que Leyman las considera como mobbing se caracteriza según Astorga, et al. (3) Por diferenciarse en 5 apartados los cuales son:

- Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse de forma adecuada con los demás, incluido con el acosador (preguntas 1-11 del LIPT), la cual refiere que la información suministrada para el acosador es errónea o simplemente no le facilitan la información, también se encuentra que hacen caso omiso a sus opiniones, lo cual ignoran su presencia y solo se usan la comunicación para ofenderlo, amonestarlo y recalcar los errores cometidos.
- Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales (preguntas 12-16 del LIPT). Quiere decir excluir al trabajador de participar en las reuniones en las que se dan información importante de la empresa.
- Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral (preguntas 17-31 del LIPT). Refiere a la ridiculización de la persona por medio de comentarios ofensivos y burlándose públicamente de todo los aspectos de la persona tales como su voz, su físico, su presentación personal entre otras.
- Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional (preguntas 32-38 del LIPT). Este apartado trata de acerca de poner a la víctima a realizar trabajo que le sean difíciles de ejecutar, colocándole trabajo que le sean rutinarios o innecesarios con el fin de demostrar que la persona es ineficaz
- Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima (preguntas 39-45 del LIPT). Hace alusión a que la persona se sienta agotada física y psicológicamente por el exceso de trabajo y/o soportar comentarios negativos en su lugar de trabajo.

Examinemos brevemente a hora un estudio realizado por Piñuel (citado por Astrologa y Cols 2014) (3) el que identifica los comportamientos más frecuentes encontrados en el barómetro Cisneros II, el cual da como resultados la siguiente tabla

Los 10 comportamientos de mobbing más frecuentes según el Barómetro Cisneros II (Piñuel)	
	% sobre población activa
1. Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.	9,29
2. Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.	9,12
3. Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo	8,71
4. Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.	8,64
5. Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o terceros	7,97
6. Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	7,63
7. Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona	7,46
8. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.	7,36
9. Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.	7,13
10. Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle, o hacerle invisible.	7,00

De manera que estos comportamientos que se encuentra en las organizaciones evidencian dos tipos de perfiles que son el acosador y las víctimas; el primero indica que son personas inseguras, mediocres, envidiosas, temerosas de perder su puesto, complejo de inferioridad, por otro lado según Field (citado por Astorga y Cols, 2014) (3), que realiza una descripción

MEMORIAS III CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

más detallada del perfil que evidencia el acosador su libro *Bully in Sight*, los cuales son: de personalidades Jekyll y Hyde (se muestra simpático con sus compañeros pero vengativo y agresivo cuando se encuentra solo con la víctima) encantador (enseña su lado amable con sus superiores y compañeros para contrarrestar su falta de empatía) mentiroso (convence a las personas de sus engaños) falsa apariencia de seguridad (oculta su inseguridad) actitudes inapropiadas (prejuicios con los demás compañeros) controlador (supervisa y controla toda cuestión) crítico (da críticas poco constructivas a los trabajos de los demás) irritable (se muestra indignado a la hora de compartir trabajo con un compañero) buen actor (no ve diferencia con el papel que se representa y la persona que es en verdad) líder convencido (no hace diferencia entre liderar e intimidar) incapaz de asumir culpas (reacciona de manera violenta cuando se le pide explicación acerca de una acción equivocada)

El segundo perfil muestra que son personas que siguen los lineamientos éticos y morales establecidos, en los que según Field (citado por Astorga y Cols, 2014) (3) da una caracterización del perfil de la víctima y las tendencias que éstas tiene para ser objeto de agresión, se ilustrara lo que se ha dicho en la siguiente tabla tomada de Astorga, et al (3)

Características previas de las personas objetos del mobbing y tendencias del comportamiento posterior (adaptado de Field, 1996)	
Características	Tendencias
Empático, afectivo, sensible, honrado, digno de confianza, concienzudo, fiable, pendiente de las necesidades ajenas, benévolo, dispuesto a ayudar, orientado a las personas, orientado al cliente, buen relaciones públicas, constructivo, popular, buen organizador, comprometido con el servicio, generoso, deseoso de complacer, perdona fácilmente, trabaja a largo plazo, multitarea (disperso), deseo de ser valorado y considerado, gusto por el trabajo bien hecho, sociable, conversa fácilmente, buen humor, humilde, modesto, tolerante, artístico, creativo, imaginativo, innovador, lleno de ideas,	Baja asertividad, indecisión, dubitación, decide lentamente, necesidad y búsqueda de aprobación, necesita sentirse valorado, inclinación a sentirse culpable, ingenuo, dependiente, deferente, efusivo, percibido como fallo de autoconfianza, manso, llora cuando es injuriado, fácil de persuadir, tendencia a la desvaloración propia, considerado, da respuestas largas a preguntas cortas, antepone las necesidades de los demás a las propias demasiado frecuentemente, tendencia a dar demasiadas explicaciones y autojustificarse, tendencia a compartir y a revelar, credulidad

intuitivo, alto sentido de la justicia, alta conciencia moral y de la ética, caritativo, conciliador	
--	--

Si bien es cierto que este problema se ve evidenciado dentro de las organizaciones, es lógico pensar que sus consecuencias repercutirán en diferentes contextos donde el sujeto se relacione, es necesario recalcar que para el sujeto es necesario que supla las necesidades de afiliación y es aquí donde el fenómeno de mobbing precipita la ruptura de los aspectos sociales, de salud física y psicológica con la cual es posible perder amistades e incluso a la familia, a la que en el mejor de los casos le es difícil entender el proceso.

Examinaremos brevemente el concepto de familia, Partiendo de la concepción que tiene el Instituto interamericano del niño (6) en la que se entiende como “un conjunto de personas que conviven bajo el mismo techo, organizadas en roles fijos (padre, madre, hermanos, etc.) con vínculos consanguíneos o no, con un modo de existencia económico y social comunes, con sentimientos afectivos que los unen y aglutinan”, se puede comprender como este grupo de personas comparten y experimentan sus historias en la que cada uno por decirlo de alguna forma se complementan.

La familia es pensada como unidad social básica de toda estructura social, de ella nacen las otras formaciones sociales. La familia es una realidad compleja, a la vez es un grupo humano que tiene como fundamento un sin número de elementos que la constituyen no solo desde lo individual, sino también desde lo colectivo.

Por otra parte la organización mundial de la salud (citado por Vargas, I 2014) (7) la define como "los miembros del hogar emparentados entre sí, hasta un grado determinado por sangre, adopción y matrimonio. El grado de parentesco utilizado para determinar los límites de la familia dependerá de los usos a los que se destinen los datos y, por lo tanto, no puede definirse con precisión en escala mundial."

De otro modo podemos ver a la familia como se adapta desde la parte cultural debido a que cada persona tiene sus propias creencias y vienen ya con otras enseñanzas que al momento de unirse con otra persona para compartir su vida, se empiezan a tener ciertos acuerdos dependiendo con el sistema que están formando, debido a que la familia es donde nos desenvolvemos por primera vez, ya que se considera la primera sociedad en la que nos relacionamos y nos enseñan y nos transmiten las virtudes y valores que ayudaran a devolverse en la sociedad.

Por tal motivo la familia como primer ente social hace que en la primera etapa del niño comience su integración social, en donde aprender determinados comportamientos como (la formas de comer, dormir, comunicarse, sentarse, saludar, entre otros), por otro lado

MEMORIAS III CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

interioriza las creencias, valores, normas que la familia le enseña. De manera que en la familia se produce, “un aprendizaje y una interiorización profundamente emocional que la convierten en la fuente de las influencias más poderosas a las que el individuo está sometido en todas las sociedades”.

Ahora bien la familia por su parte sufre las consecuencias psicopatológicas de la persona implicada en el fenómeno del mobbing, desarrollando una sintomatología tal como (hipervigilancia, estados de ansiedad, estados depresivos, baja libido) que causa una situación de quiebre familiar a partir de cuadros clínicos severos en la propia víctima y en sus familiares más cercanos, posiblemente (fracaso escolar en sus hijos, problemas de salud en su pareja, malos entendidos y nerviosismo con los miembros de la familia o amistades, incompreensión, agresividad o irritabilidad, pérdida de la ilusión o interés por los proyectos comunes, abandono de responsabilidades y compromisos familiares o sociales, aislamiento social y familiar, trastornos médicos o psicológicos en otros miembros de la familia, abandono de la familia o de las amistades o separación matrimonial) además de problemas interpersonales fuera y dentro del hogar.

OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo va dirigido a personal de la salud, organizaciones, empleados, profesionales de psicología que se especialicen en psicología organizacional

OBJETIVOS

GENERAL

- Describir las consecuencias negativas que presentan las víctimas del mobbing en las relaciones familiares

ESPECÍFICO

- Caracterizar el fenómeno mobbing y las consecuencias asociadas a este
- Indagar sobre la presencia de relaciones familiares disfuncionales en personas víctimas de mobbing

- Explicar sobre las consecuencias de las víctimas del mobbing en la relación familiar

HIPÓTESIS

- Ser víctima de mobbing puede propiciar conductas agresivas con el grupo familiar.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

La metodología que se va implementar en esta investigación es un análisis documental, entendiéndose según Castillo (8) como subproducto o documento secundario en el que se realiza un proceso de analizar e interpretar la información de los documentos revisados para a si luego sintetizarlo, es decir presentar el documento bajo un contenido diferente de su forma original sin perder el objetivo de este.

RESULTADOS

Teniendo en cuenta acerca de la temática planteada anteriormente, se encontraron diferentes investigaciones tanto nacionales como internacionales, las cuales muestran su implicación a nivel familiar.

En primera instancia se encuentra Cardona A; Doris; Ballesteros P; Mónica (9) en su investigación “El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado” cuyo objetivo es, revisar el acoso psicológico como una forma de violencia laboral a la cual está expuesta la población trabajadora en Colombia y en el mundo, como un riesgo laboral que debe ser prevenido desde la salud pública para mitigar los daños causados a trabajadores, familia, empresa y sociedad.

Por lo que hicieron una revisión narrativa acerca del fenómeno mobbing en Colombia, de manera que señala que el mobbing es un acto de hostigamiento que emprende una persona contra otra, con un tiempo y una frecuencia, donde generalmente se ve afectado a nivel personal, en el que luego se va ampliando a otros niveles de la vida como lo son, laborales, sociales y familiares, esta investigación permitió dar cuenta que El acoso psicológico en el trabajo no es una enfermedad, sino una serie de conductas inaceptables en una sociedad respetuosa de los derechos humanos, que pueden causar daños psicológicos, físicos y

MEMORIAS III CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

profesionales, con mayores probabilidades de padecerse en organizaciones u empresas con formas de organización del trabajo poco claras, puesto que su aparición es más frecuente en ambientes laborales deteriorados, y puede ser un riesgo laboral al que está expuesta la población trabajadora que debe prevenirse desde la salud pública a fin de mitigar los daños causados a trabajadores, familia, empresa y sociedad.

Siguiendo con el acoso laboral o mobbing se encuentra una a Casero Vidal M^a del Carmen (10) en su investigación “el mobbing en el trabajo. Su problemática”, la cual tiene empieza a dar a conocer la importancia que este fenómeno ha empezado a tener en las relaciones interpersonales de quien lo sufre, por lo que hace una recopilación de información para poder explicar este fenómeno, de manera que unas de las conclusiones que llega es a la necesidad de combatir al mobbing que “mina y destruye” a la víctima produciéndole numerosas alteraciones en el plano psicológico y físico, como en el contexto familiar, laboral, social y comunitario.

La investigación realizada por: Riquelme A (1) fue sobre “mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo”, en el que se interesó por dar a conocer las implicaciones que ha tenido el acoso laboral en Chile ya que es poco lo que se ha estudiado es este fenómeno en dicho país, de manera que una de las conclusiones que llego fue a la importancia que tiene el Mobbing o Acoso Psicológico en el lugar de trabajo, los cuales tienen por objetivo provocar un daño deliberado a un hombre o mujer causado por otro hombre o mujer, con devastadoras consecuencias no solo para su salud física y mental sino también para el entorno donde se encuentra inserto: las organizaciones laborales, la familia y la comunidad.

De igual modo se encuentra a Rendón (11) en su investigación “acoso psicológico en el trabajo: mobbing” en el que recopila datos importantes acerca del mobbing, el cual da a conocer los diferentes aspectos que tiene un persona víctima del mobbing por lo que hace propone diferentes procesos de prevención el cual uno de los más importante es que La gestión de prevención debe dirigirse a la mejora de la calidad de vida laboral, a la vez que se garantiza y defiende la dignidad de las personas en el entorno laboral, familiar y social.

Astorga, Martin, Martin & Rodríguez (3) hacen una monografía sobre “el mobbing:

Aspectos conceptuales y cuestiones prácticas para el médico de familia sobre las conductas de acoso psicológico en el trabajo” en el que tiene como objetivo como poder identificar el mobbing en el contexto de la salud y poder así diferenciar cuando la persona están siendo víctima del mobbing y cuando no, de manera que describe a cerca de este para poder tener en cuenta en qué momento se hace presencia este fenómeno en el lugar de trabajo.

Otra investigación que se encontró con relación a esta temática fue la de Fabregat A; Pichastor P y Martínez, f. (12) en su investigación “mobbing. Implicaciones sociales y psicopatológicas” en el que muestran las diferentes implicaciones que tienen las victimas

del mobbing a nivel social, familiar y laboral, por otro lado también se encuentran consecuencias psicopatológicas que puede presentar la víctima.

Por otra parte se encuentra una investigación en la cual los autores López M; Vázquez P; Picón E. (13) “un estudio empírico sobre las características distintivas de las víctimas de mobbing” analizan si hay diferencias entre las víctimas y no víctimas del mobbing, con ciertos rasgos de personalidad y características de las organizaciones, de manera que llegaron a la conclusión que las víctimas del mobbing sufren más que las no víctimas trastorno de ansiedad generalizada, y que el lugar de trabajo en las víctimas eran más nocivos a comparación de las no víctimas.

Por último se tiene en cuenta a Rojo J; Cervera A, (5) quienes escriben un libro sobre “el mobbing o acoso laboral”, en donde definen el mobbing y sus consecuencias, de tal forma en el libro abarca de forma específica dicha temática, teniendo en cuenta las diferentes fases, tipos de mobbing y las consecuencias a nivel familiar, personal y social.

CONCLUSIONES

El mobbing es una forma de violencia que se genera en el lugar de trabajo, en donde la víctima sufre varios tipos de violencia, el más común es el psicológico, de ello resulta que la víctima principia a tener dificultades en sus diversos contextos especialmente en el familiar, teniendo como consecuencias problemas que conducen a tener mala comunicación y mala convivencia, lo que conduce a que se produzca un quiebre en las relaciones familiares.

Esto nos lleva a caer en cuenta que las víctimas del mobbing están propensas a terminar su relación de pareja por las consecuencias que ha desarrollado, como el sentirse poco comprendida por su pareja o tener bajo deseo sexual lo que conduce al final de la relación de pareja.

Falta por decir que, las consecuencias que la víctima desarrolla, perjudican también a sus hijos, de manera que empiezan a decaer a nivel escolar debido a la falta de atención que reciben de sus padres, de esta circunstancia nace el hecho que los padres no saben cómo darle solución a la situación en que se encuentran, por tal motivo no saben cómo lidiar con sus hijos, resulta pues, que se sienten de una u otra forma fracasados.

DISCUSIÓN

MEMORIAS III CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

Durante varios años se ha venido investigando este fenómeno, el cual en los últimos tiempos se le ha dado la importancia que tiene en las organizaciones, debida a que afecta a las personas de manera laboral, por lo que en muchos casos este fenómeno trasciende a nivel personal, familiar y social, de manera que en muchos de los autores han investigado este fenómeno ya que se ha observado el desmejoramiento a nivel laboral de las personas que son víctimas, por lo que son varios autores que han descrito que el ser víctima de mobbing o acoso laboral trae implicaciones de salud mental y física, lo cual hace que la vida de esta persona tenga mayores dificultades para poder afrontar esta situación.

Teniendo en cuenta las investigaciones revisadas se puede observar que en muchos de los casos la víctima presenta consecuencias relacionadas con este fenómeno, en la que se presentan en varios aspectos de su vida, por lo que en esta investigación está más enfocada al aspecto familiar, en el que se pueden evidenciar varias consecuencias importantes que afectan su relación familiar.

De este modo es importante que en futuras investigaciones amplíen sobre el entorno y su relación familiar de la víctima para así abarcar más acerca de dichas consecuencias, ya que se quedan cortos a la hora de describirlas, por lo que es trascendental comprender el funcionamiento de las relaciones familiares de las víctimas del mobbing

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Riquelme, A. (2006). Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Ciencias Sociales Online*, 3(2), 39-57.
- 2 Olweus, D. (1993). Acoso escolar, “bullying”, en las escuelas: hechos e intervenciones. Centro de investigación para la Promoción de la Salud, Universidad de Bergen, Noruega.
- 3 RODRIGUEZ, N., de Cabo Astorga, M. Á., Martín, C. M., & Martín, M. Á. F. (2002). *Mobbing. Vencer el acoso moral*. Barcelona, Ed. Planeta Prácticos.
- 4 Rubio, J. El mobbing o acoso psicológico: un problema psicosocial. Recuperado de http://www.forpas.us.es/documentacion/05-60-El_mobbing_o_acoso_psicol%C3%B3gico_Sevilla_leon_rubio_2%C2%AAedicion.pdf
- 5 Rojo, J, & Cervera, A. (2005). El mobbing o acoso laboral. Recuperado de

http://books.google.com.co/books?id=kUtzpsGLAKgC&dq=mobbing&hl=es&source=gbs_navlinks_s

6 instituto interamericano del niño recuperado de [http://www.iin.oea.org/Cursos_a_distancia/Lectura%2012 UT 1.PDF](http://www.iin.oea.org/Cursos_a_distancia/Lectura%2012%20UT%201.PDF)

7 Vargas, I. Familia y ciclo vital. Recuperado de

<http://psiquiatria.facmed.unam.mx/doctos/descargas/4.1%20CICLO%20VITAL%20DE%20LA%20FAMILIA.pdf>

8 Castillo, L. (2004-2005). Análisis Documental. Recuperado de

<http://www.uv.es/macass/T5.pdf>

9 Cardona, A. D. & Ballesteros, P.M. (2005) El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública, 23(2), 99-106.

10 Delibes, M. El Mobbing en el trabajo. Su problemática.

11 Rendón, J. (2005). Acoso psicológico en el trabajo: “mobbing”. 2(2), 132-138.

12 Fabregat, A., Peris Pichastor, R., & Fuertes Martínez, F. Mobbing. Implicaciones sociales y psicopatológicas.

13 LÓPEZ, M. Á., VÁZQUEZ, P., & PICÓN, E. (2008). Un estudio empírico sobre las características distintivas de las víctimas de mobbing. Revista Mexicana de Psicología, 25(2), 223-235.

González, V. M., & González, R. (2004). El mobbing. Aspectos conceptuales y cuestiones prácticas para el médico de familia sobre las conductas de acoso psicológico en el trabajo. Semergen, Madrid.

Hirigoyen, M. F. (2001). El acoso moral en el trabajo. Barcelona: Paidós.

PSYCHOLOGY INVESTIGATION

MEMORIAS III CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

RESEÑA AUTORAS

SANDRA LILIAN GÓMEZ SILVA

27 años, actualmente estudiante de psicología X semestre de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Palmira, perteneciente al semillero de investigación de cognición y emoción desde julio del 2012, en las que se realizan labores investigativas propuestas por los miembros, se ha participado en la mesa de trabajo que pretendía colaborar en las dificultades escolares, especialmente el Bullying, planteadas por los diferentes entes que asistieron y presentaron su propuesta.

Por otro lado se asistió al primer encuentro de psicología y IV jornada de socialización en el año 2010, luego en el año 2012 participo como monitora a los eventos académicos en el marco de la celebración de los 10 años del programa de psicología de la UPB Palmira, más tarde en el año 2013 se participó como asistente en el IV Congreso Latinoamericano de Estudiantes de Psicología (IV COLAEPSI) ese mismo año se realiza la practica universitaria desde el campo clínico educativo en la Institución Laura Vergara (casa de la viuda) Brindando atención integral a niños, niñas y adolescentes restaurándoles los derechos fundamentales de la niñez, en el que desde la fecha hasta hoy en día se a realizado los proyectos en relación con metacognicon, a esto se añade que en agosto del 2014 se participara en el III congreso internacional de psicología y educación en la modalidad de poster

LINA MARCELA ROJAS REINA

Docente-Investigadora Universidad Pontificia Bolivariana Palmira

