

# **MOBBING Y SU EFECTO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL**

KEILA YERITZE ROJAS GUTIERREZ

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
DESARROLLO .....	4
DEFINICIONES .....	4
DIFERENCIAS ENTRE MOBBING, ESTRES LABORAL Y SÍNDROME DE BURN-OUT.....	4
SINTOMAS .....	5
INVENTARIO DE ACOSO MORAL DE LEYMANN .....	8
FASES DEL MOBBING.....	11
TIPOS DE MOBBING.....	11
MOBBY.....	15
TIPOS DE MOBBING SEGÚN LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN .....	15
CONSECUENCIAS DEL MOBBING .....	16
ESTRATEGIAS PERSONALES PARA SUPERAR EL MOBBING.....	18
CONCLUSIÓN .....	19
AGRADECIMIENTOS.....	19
PROPUESTA DE TESIS.....	20
BIBLIOGRAFIA .....	20

## INTRODUCCIÓN

Normalmente se espera que en el ámbito del trabajo, los individuos actúen responsablemente en todas sus acciones, cumpliendo con sus obligaciones y desempeñándose en equipo con sus compañeros. Sin embargo, esto no siempre ocurre.

Un trabajador puede ser víctima de acoso laboral o mobbing como igualmente se le conoce en inglés, *mobbing* se refiere a la presión desmedida y a la violencia simbólica que se ejerce dentro del entorno laboral. La mayoría de las personas piensan que el acoso o mobbing tiene que ver con el hostigamiento sexual, no obstante, la persona que sufre este acoso puede ser atormentada con comentarios malintencionados o escuchar de manera recurrente críticas exageradas sobre su desempeño o su capacidad. Por lo general, la intención del acosador es que la víctima renuncie al empleo o modifique su conducta, ya que ésta resulta contraria a sus intereses.

El acosador, por lo tanto, puede ejercer el mobbing contra alguien que aparece como una competencia o que podría desbancarlo de un lugar de poder. El acoso laboral también suele generarse cuando el acosador pretende extorsionar a un trabajador. A continuación, se narra con más detalle este fenómeno para su mejor comprensión.

## DESARROLLO

### DEFINICIONES

El acoso laboral o acoso moral en el trabajo, conocido comúnmente a través del término inglés mobbing: asediar, acosar, acorralar en grupo, es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

"Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo" (LEYMANN, 2016)

### DIFERENCIAS ENTRE MOBBING, ESTRES LABORAL Y SÍNDROME DE BURN-OUT

Es importante saber distinguir entre el mobbing y otros trastornos laborales similares para poder decidir cómo actuar si estamos padeciendo alguno de ellos o ayudar a una persona que los esté sufriendo.

En muchas ocasiones el mobbing se suele confundir con otro trastorno llamado burn-out o "síndrome del quemado". Este síndrome significa estar desgastado por circunstancias puntuales de nuestro trabajo (exceso de carga de trabajo por circunstancias de la producción, exceso de horas, mal ambiente por algún conflicto puntual...) o por características específicas del puesto (trabajos que requieren mucha atención, ambientes demasiado competitivos...). Estas circunstancias, ya sean puntuales o características del puesto, exigen una intensa actividad emocional o psicológica, lo que puede hacer que la persona "se queme".

Otras veces, se confunde el mobbing con el stress laboral. Sin embargo, el stress está causado por las propias características del puesto de trabajo y la interpretación que de

ellas haga la persona afectada. Por poner algunos ejemplos, una persona muy perfeccionista puede estresarse porque cree que no llega a los límites que él mismo se impone en el trabajo, una persona muy ambiciosa puede estresarse por intentar ascender y destacar, una persona insegura puede creer que su trabajo no tiene la calidad suficiente y que le despedirán... En cuanto a las circunstancias externas que pueden provocar estrés laboral podemos citar los cambios de turno, las jornadas excesivas, la inestabilidad laboral...

Las diferencias fundamentales que podemos señalar entre el mobbing y el estrés laboral son las siguientes:

- En el mobbing podemos señalar un “culpable” externo que es el que ejerce conscientemente una presión psicológica mientras que en el estrés no suele haberlo.
- En el mobbing existe el objetivo de ir menoscabando las energías, la reputación y las relaciones de la persona elegida para que acabe abandonando el puesto de trabajo.
- El mobbing se mantiene en el tiempo y va subiendo de intensidad.

(BELTRAN, 2015)

## SINTOMAS

El especialista Iñaki Piñuel, en su libro “Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”, explica las 42 claves del acoso laboral, estos indicios permiten saber si un empleado es víctima de 'mobbing'.

Piñuel considera que, si el empleado siente hostigamiento psicológico durante un periodo de seis meses con una frecuencia de dos veces a la semana, entonces es una víctima del acoso.

1. Mi superior se niega a comunicarse, hablar o reunirse conmigo.
2. Me ignoran, me excluyen, o me hacen el vacío, fingen no verme, no me devuelven el saludo, o me hacen "invisible"
3. Me chillan o gritan, o elevan la voz con vistas a intimidarme.

4. Me interrumpen constantemente impidiendo expresarme.
5. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.
6. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada.
7. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo sistemáticamente no importa lo que haga.
8. Me acusan injustificadamente o falsamente de incumplimientos, errores, o fallos, inconcretos y difusos que no tienen consistencia ni entidad real.
9. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación.
10. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo con vistas a paralizarme y desestabilizarme.
11. Se amplifican y dramatizan de manera malintencionada pequeños errores o nimiedades para alterarme.
12. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, no renovación, expediente disciplinario, despido, traslados forzosos, etc...)
13. Desvaloran mi esfuerzo profesional, restándole su valor, o atribuyéndolo a otros factores
14. Intentan persistentemente desmoralizarme mediante todo tipo de artimañas.
15. Utilizan de manera malintencionada varias estratagemas para hacerme incurrir en errores profesionales y después acusarme de ellos.
16. Controlan, supervisan o monitorizan mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio".
17. Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada.
18. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso.
19. Me asignan sin cesar nuevas tareas o trabajos, sin dejar que termine los anteriores, y me acusan de no terminar nada.
20. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.
21. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme.
22. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios, o mi ética, para forzar mi criterio ético participando en "enjuagues".

23. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.
24. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.
25. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad.
26. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.
27. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
28. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.
29. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo, tomando "el rábano por las hojas".
30. Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar".
31. Envenenan a la gente a mi alrededor contándole todo tipo de calumnias o falsedades, poniéndolas en contra mía de manera malintencionada
32. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, o me ponen mote.
33. Recibo feroces e injustas críticas o burlas acerca de aspectos de mi vida personal.
34. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.
35. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.
36. Me zarandean, empujan para intimidarme.
37. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.
38. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.
39. Limitan malintencionadamente mi acceso a promociones, ascensos, cursos de formación o de capacitación para perjudicarme.
40. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables e inusuales.
41. Modifican mis responsabilidades o mis cometidos sin comunicármelo.
42. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.

(PIÑUEL, 2013)

## INVENTARIO DE ACOSO MORAL DE LEYMANN

Otra clasificación de las actividades que recurrentes en el mobing, es la propuesta del profesor sueco, Heinz Leymann, este autor publicó un inventario que identificaba las conductas morales que tenía que soportar el individuo sometido a acoso psicológico en el entorno laboral.

Leymann diferenciaba cinco conductas que, reproducidas con frecuencia, pueden llegar a hacer enfermar psicológicamente a una persona:

### **1. Limitar la comunicación (no se le da toda la información que debiera tener)**

A) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla .
3. Los compañeros le impiden expresarse.
4. Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
6. Se producen críticas hacia su vida privada.
7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
8. Se le amenaza verbalmente.
9. Se le amenaza por escrito.
10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc. ).
11. Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

### **2. Limitar el contacto social (se le aísla físicamente de sus compañeros)**

B) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:



12. No se habla nunca con la víctima.
13. No se le deja que se dirija a uno.
14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
16. Se niega la presencia física de la víctima.

**3. Desprestigiar a su persona ante sus compañeros ( por medio de bromas desagradables sobre su persona, por ejemplo).**

C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

17. Se maldice o se calumnia a la víctima.
18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador.
19. Se ridiculiza a la víctima.
20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
25. Se hace burla de su vida privada.
26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

#### **4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral (no se valora el trabajo que realiza o no se le encarga trabajo)**

D) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.

32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno.

33. Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.

34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas

35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.

36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.

37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.

38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

#### **5. Comprometer la salud ( bien sea con amenazas físicas más o menos violentas o destrozando sus pertenencias)**

E) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.

40. Se le amenaza físicamente.

41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.

42. Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.

43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.

44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.

45. Se agrede sexualmente a la víctima.

(MANSILLA, 2003)

## FASES DEL MOBBING

El proceso del mobbing suele seguir normalmente las mismas fases. Las situaciones, frases y técnicas que las víctimas relatan haber sufrido son tan similares que casi parecería que los acosadores acudiesen a una “escuela demobbing”.

**Fase de falsa seducción:** El acosador se hace “amigo” de la futura víctima. Intenta ganarse su confianza para conseguir toda la información posible de su vida personal, sus cualidades, sus puntos débiles. En esta fase, además, intentará comprobar si la posible víctima carece de capacidades de confrontación o si, por el contrario, podría representar un riesgo.

**Fase de manipulación o maltrato psicológico:** En esta fase el acosador comienza con unos pequeños ataques de prueba, comprobando la respuesta del acosado. También se dedicará a ir dañando la imagen de la víctima delante de compañeros y superiores, tratando de justificar el acoso y conseguir apoyos.

**Fase de confrontación:** En esta fase, tanto el acosador como su grupo de seguidores, comienzan a realizar ataques sistemáticos y continuos contra la víctima. La violencia suele ser verbal (insultos, amenazas, insinuaciones...)

**Fase de violencia física mayor:** A esta fase sólo llegan las víctimas más resistentes, que ya identifican el acoso como tal y suponen un peligro real para el status personal y profesional del agresor, por lo que éste incrementará la violencia de los ataques, en un intento de destruirla por completo. (UNIVERSIA, 2016)

## TIPOS DE MOBBING

**IGNORAR:** Consiste en la actitud constante de nulificar a un miembro del equipo. En casos específicos:

- Cuando un miembro del equipo sufre es completamente ignorado por los demás.
- Cuando las ideas de una persona son descartadas sin analizarlas.

- Cuando a alguien no se le permite expresarse.
- Cuando los demás evitan integrar a un compañero en el grupo laboral
- Cuando existe rechazo constante.

**BURLARSE:** Cualquier broma que se le hace a la persona (en donde ésta no encuentra gracioso el hecho) se considera mobbing. Las bromas:

- Pueden ser a espaldas de la persona, o agresiones directas.
- Aniquilan la autoestima de la persona.
- Absorben el tiempo del equipo de trabajo.
- Al burlarse, se crea el triángulo del acoso: Víctima - Espectadores - Agresor

**VIOLENCIA FISICA:** Se puede presentar por diferencias de opinión o intereses particulares que causen agresiones mayores:

- El nivel de frustración y tensión crece en la empresa.
- Pueden suscitarse suicidios o despertar la agresión de la víctima.
- La autoridad laboral no tiene control sobre estas situaciones.
- Puede haber asesinatos al tratar de quitar a alguien del camino cuando ha descubierto alguna irregularidad dentro de la empresa.

**DESCALIFICAR:** Ocurre cuando a una persona se le culpa por faltas que otros han cometido.

Algunas trabas que tienen el fin de descalificar son:

- No pasar recados o avisos.
- Dar información incorrecta.

- Sembrar dudas sobre algún aspecto de la persona.
- Señalar los errores por mínimos que sean

ABUSO DE AUTORIDAD: Suceden cuando alguien se aprovecha de su situación para actuar hostilmente con sus subordinados. Curiosamente los niños que sufrieron bullying (acoso escolar) ejercen ciertos abusos de autoridad al llegar a ciertos niveles por miedo a perder su poder; es una conducta aprendida en la infancia. Algunas muestras de abuso de autoridad son:

- Gritar.
- Dar malos tratos.
- Menospreciar.
- Darse el crédito por el trabajo de un subalterno.
- Pedir cosas que están fuera de las funciones.
- Exigir largas jornadas laborales, sin paga adicional.
- Sembrar miedo.

SABOTAJE: Cuando una persona utiliza sus conocimientos sobre la empresa con fines de lucro, existe un sabotaje, interno o externo.

Externo:

- Se pone el beneficio personal por encima de los intereses de la empresa
- Existe venta o mal uso de la información.

Interno:

- Se desintegran los grupos de trabajo para reducir la productividad de la empresa.

SEXUAL: Es cuando una persona insiste en seducir a otra para proteger su empleo o escalar profesionalmente. El acosador puede condicionar cuestiones laborales a cambio de recibir favores sexuales; las insinuaciones incomodan a la víctima, la cual abiertamente ha declarado no tener interés alguno en la persona.

- Se presenta cuando existen insinuaciones o proposiciones abiertas para un intercambio sexual por mejoras profesionales.

- Incluso cuando constantemente hay miradas inapropiadas se crea una falta de respeto en el ambiente laboral.

- Es un delito que procede ante las autoridades laborales.

INJUSTICIAS: Todos los empleados tenemos derechos a ciertas condiciones laborales que no dependen del humor de alguien para concederlas. Algunas injusticias son:

- Tener una carga de trabajo excesiva.
- Bajo o nulo reconocimiento.
- No contar con permisos importantes ocasionales.
- Constantemente ser amenazado con el despido.
- No recibir el aumento salarial correspondiente a lo que indica la ley.
- Ser obligados a postergar la hora de salida sin motivo alguno.
- Que el reconocimiento de nuestro trabajo lo reciba otra persona.
- Ser despedido injustamente

## MOBBY

El moobby o acosador, es la persona que realiza el acto de hostigamiento algunas de sus características son:

1. Crea una estrategia para ganar adeptos.
2. Persigue un fin personal.
3. Tiene actitudes opuestas:
  - a. Es amable y cooperador con quienes lo apoyan.
  - b. Es incisivo y especulador con quienes no simpatiza.
4. Toca temas controversiales sobre la empresa.
5. Se queja constantemente de algo o alguien.
6. Es líder negativo con personalidad antisocial.
7. Carece de control personal.
8. Tiene temor de sus subalternos.
9. Maneja el lenguaje inapropiadamente.

(HERRERA, 2016)

## TIPOS DE MOBBING SEGÚN LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

No todas las situaciones de acoso laboral son iguales. Las acciones del acosador dependen en gran medida del nivel jerárquico en el que se encuentren tanto el acosador como la víctima dentro de la empresa. Teniendo en cuenta este factor, podemos encontrar tres tipos de mobbing:

**Descendente:** Es el tipo de acoso más habitual. El acosador es alguien que detenta el poder y el acosado es uno de sus subordinados. En este tipo de mobbing el acosado es más vulnerable que en los otros dos. Esta variante del acoso puede deberse a múltiples causas: la personalidad despótica del jefe, la práctica de actividades poco transparentes con las que la víctima no está de acuerdo, un intento de forzar la dimisión del empleado para no tener que asumir los costes de un despido improcedente o para colocar en su puesto a algún amigo, la destrucción de alguien más competente que podría poner en

peligro su puesto o incluso los temas personales por desavenencias en las ideas políticas, religiosas, morales...

**Horizontal:** La víctima es un trabajador acosado por uno o varios compañeros de su mismo nivel jerárquico. Normalmente, el acosador, aunque sea del mismo nivel, suele disponer de un poder real superior al del acosado, ya sea por sus contactos y relaciones, por sus influencias... Este tipo de mobbing puede deberse a problemas puramente personales, a una percepción del acosado como alguien distinto o amenazador para el resto, a la resistencia del acosado a aceptar las pautas y códigos del grupo.

**Ascendente:** Es el tipo menos común. En él uno o varios subordinados acosan a un jefe o superior. Puede suceder cuando a una empresa, con un grupo ya formado, llega un superior ajeno. Los trabajadores empiezan a cuestionar sus métodos y su estilo de mando. Las razones de este tipo de mobbing pueden ir desde la ambición de alguno de los acosadores por ese puesto hasta el miedo a la propia continuidad si el jefe actual no está de acuerdo con su manera tradicional de hacer las cosas. Este tipo de mobbing también puede suceder si el nuevo jefe es alguien ascendido y cuyo nuevo status no es aceptado por los que eran sus antiguos compañeros.

## CONSECUENCIAS DEL MOBBING

El acoso laboral es un problema grave, que no solo afecta a las víctimas directas. Sus consecuencias negativas se extienden a su familia y amigos, sus compañeros de trabajo, la empresa e incluso a todo el conjunto de la sociedad, ya que genera unos altos costes asistenciales.

### **Consecuencias psicológicas:**

El mobbing puede ocasionar en la víctima un trastorno de estrés postraumático, que se caracteriza por la somatización del trastorno, los problemas emocionales, la depresión y la ansiedad.



Depresión: El acoso laboral provoca pérdida de autoestima, bajo autoconcepto, sentimientos de culpa... Si se prolonga en el tiempo, puede desencadenar un cuadro depresivo grave.

Ansiedad: Las víctimas de mobbing pueden desarrollar un trastorno de ansiedad generalizado, caracterizado por el miedo y las conductas de evitación, que pueden, en los casos más graves, conducirle al suicidio.

#### **Consecuencias físicas:**

El acoso continuo y sistemático provoca graves problemas a nivel físico(trastornos gastrointestinales, trastornos del sueño, desajustes del sistema nervioso autónomo...)

#### **Consecuencias familiares:**

El acoso laboral puede provocar problemas en la relación de pareja y repercutir negativamente en el desarrollo psicológico de los hijos.

#### **Consecuencias sociales:**

Las personas que han sufrido mobbing pueden desarrollar conductas inadaptadas desde el punto de vista social, que pueden ir del aislamiento a la agresividad.

#### **Consecuencias laborales:**

Además de perder o tener que abandonar el puesto de trabajo por causa del acoso laboral, muchas víctimas de mobbing encuentran serias dificultades para volver a integrarse en un puesto de trabajo.

#### **Consecuencias para la empresa:**

La propia empresa puede sufrir muchas pérdidas por las situaciones de acoso(pérdida de rentabilidad, mal clima laboral, deterioro de su imagen pública...)

(DOSH, 2015)

## ESTRATEGIAS PERSONALES PARA SUPERAR EL MOBBING

A pesar de que el acoso laboral es un problema que no puede superarse sin apoyo familiar y social y sin la ayuda de un profesional cualificado, hay una serie de estrategias que pueden ponerse en marcha a nivel personal para superar este problema.

Información: se debe estar informado sobre el acoso laboral para poder identificarlo cuanto antes, de manera que se puedan tomar medidas rápidas que impidan un agravamiento del problema.

Se debe documentar y registrar todas las agresiones. Para ello es conveniente guardar cualquier amenaza escrita, cualquier documento que pruebe las agresiones.

Tratar de hacer públicas las agresiones. El acosador basa su poder en la ocultación y la mentira y en las sensaciones de vergüenza y culpabilidad que crea en la víctima. Si se informa de sus agresiones a compañeros, superiores, familia y amigos, se puede restarle parte de su poder.

No se debe reaccionar a los ataques de forma emocional, sino de forma asertiva. Se debe intentar estar tranquilos y fríos, pero afrontar las agresiones, ya que el acosador en el fondo es cobarde y no está preparado para un enfrentamiento directo.

Dado que los acosadores suelen robar o destruir el material de trabajo del acosado, es recomendable guardar todo bajo llave o contraseña.

Se debe luchar contra el aislamiento social, esforzándose en encontrar apoyo entre los compañeros.

Es recomendable solicitar desde el principio asesoramiento psicológico y legal especializado.

Si está en peligro la integridad psicológica, es preferible solicitar una baja laboral o renunciar voluntariamente al puesto antes que permitir la destrucción. Es cierto que la situación laboral es complicada pero las consecuencias físicas, emocionales y sociales del mobbing pueden ser tan graves que acaben dejando secuelas permanentes e, incluso, empujando al suicidio. Ningún puesto de trabajo merece ese sacrificio.

Para superar el acoso se debe permitir expresar las emociones del individuo, llorar si lo necesita, mostrar a los familiares que se necesita ayuda

(SERNA, 2016)

## CONCLUSIÓN

El mobbing lamentablemente es una realidad en muchas organizaciones, la falta de valores en nuestra sociedad ha propiciado este tipo de prácticas, bajo ninguna situación se deben de permitir los hostigamientos, si está en peligro la integridad psicológica, es preferible solicitar una baja laboral o renunciar voluntariamente al puesto antes que permitir la destrucción. Es cierto que la situación laboral es complicada pero las consecuencias físicas, emocionales y sociales del mobbing pueden ser tan graves que acaben dejando secuelas permanentes e, incluso, empujando al suicidio. Ningún puesto de trabajo merece ese sacrificio.

## AGRADECIMIENTOS

Agradecida con Dios por todas sus bendiciones, igualmente por la oportunidad de trabajar en el proceso de mejorarme a misma.

A mi “alma mater” el Instituto Tecnológico de Orizaba por su esmero en la formación de profesionistas de calidad, a mi Profesor M.A.E Fernando Aguirre y Hernández por su dedicación, esmero y compromiso al compartir sus conocimientos.

¡A Dios por la vida y por la ciencia!

## PROPUESTA DE TESIS

### ANALISIS DEL CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA DE ORIZABA

Objetivo: mediante el análisis determinar si existe mobbing u otros factores que alteren negativamente el clima organizacional.

## BIBLIOGRAFIA

- BELTRAN, I. (2015). *D MEDICINA*. Obtenido de <http://www.dmedicina.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html>
- DOSH. (2015). Obtenido de WORDPRES: <http://www.elmobbing.com/consecuencias-mobbing-acoso-laboral>
- HERRERA, V. (2016). *TRILLAS*. Obtenido de <http://www.etrillas.com.mx/detalle.php?isbn=9786071708076>
- LEYMANN, H. (2016). *GOOGLE BOOKS*. Obtenido de <https://books.google.com.mx/books?id=bRN7CgAAQBAJ&pg=PA127&lpg=PA127&dq=Heinz+Leymann+-+doctor+en+Psicolog%C3%ADa+del+Trabajo+y+profesor+de+la+Universidad+de+Estocolmo&source=bl&ots=ed-DR7WJET&sig=Qclqt5HeTXnaHED43eEFe8G2kBs&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi09->
- MANSILLA, F. (2003). *PSICOLOGIA*. Obtenido de <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/anexo19.shtml>
- PIÑUEL, I. (2013). *TE INTERESA*. Obtenido de [http://www.teinteresa.es/espana/claves-saber-mobbing-trabajo\\_0\\_911309138.html](http://www.teinteresa.es/espana/claves-saber-mobbing-trabajo_0_911309138.html)
- SERNA, J. M. (2016). *WEBCONSULTAS*. Obtenido de <http://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/que-hacer-cuando-se-detecta-mobbing-o-acoso-laboral-11765>
- UNIVERSIA, F. (2016). *UNIVERSIA*. Obtenido de <http://www.universia.es/organismos-relacionados-acoso-moral-trabajo/mobbing-acoso-psicologico/at/1121972>