



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales  
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

**EL ACOSO LABORAL:  
PROFESIONES MÁS AFECTADAS  
Y REPERCUSIÓN SEGÚN SEXO Y  
EDAD**

**Alumno: Antonio Expósito Jiménez**

**Julio, 2020**

## ÍNDICE

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| 1.- RESUMEN                                                 | 3  |
| 2.- INTRODDUCCIÓN                                           | 4  |
| 3.- OBJETIVOS                                               | 6  |
| 4.- MARCO TEÓRICO                                           | 6  |
| 5.- MÉTODO                                                  | 10 |
| 5.1.- BÚSQUEDA INFORMACIÓN                                  | 11 |
| 5.2.- REVISIÓN DE LOS CRITERIOS DE CALIDAD                  | 15 |
| 6.- RESULTADOS                                              | 21 |
| 6.1.- PROFESIONES MAS AFECTADAS POR EL ACOSO LABORAL        | 21 |
| 6.2.- GÉNERO MÁS AFECTADO                                   | 25 |
| 6.3.- EDAD EN LA QUE EXISTE MAYOR RIESGO DE PADECER MOBBING | 27 |
| 7.- DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES                                | 28 |
| 8.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS                              | 31 |

## **1.- RESUMEN**

### **RESUMEN**

El acoso laboral es un tema que está cobrando mucha importancia, debido a que cada vez se encuentra más de lo que se creía saber en las organizaciones. Desde que surgiera su primer término o definición, la valoración de los diferentes autores nos dará una visión más completa. El propósito de este estudio es poner de relieve varios temas con el fin de reflejar la importancia y los efectos que produce este riesgo psicosocial. Observando antecedentes y su marco teórico, como objeto de estudio, se reflejará cuáles son los profesionales más afectados, teniendo en cuenta también factores como la edad en la que se produce más este tipo de acoso y las diferencias entre diferentes sexos. Mediante el estudio de los recursos que encontraremos en las distintas bases de datos usadas, estableceremos nuestras respuestas.

Palabras claves: acoso, agresión, trabajo, género, edad.

### **ABSTRACT**

Mobbing is actually a theme with a lot of importance, due to we can find so much people suffering it than we expected. Since the first definition of mobbing, the valoration of the diferent authors will give us a complete vision of the mobbing. The purpose of this project is reflect the importance an the effects of this risk. Analyzing the history and the theories, the objective of this study is to show what are the most affected professionals, also keeping in mind the age and the gender and the differences. With the study of the resources that we find in the data bases, we will make our own answers.

Keywords: mobbing, assault, work, gender, age.

## 2.- INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales hacen referencia a determinadas condiciones que se presentan en una situación laboral, y que tienen la importante capacidad de influir en el desarrollo del trabajo al igual que en el bienestar del trabajador, tanto psíquica, física y socialmente. Sabiendo acerca de estos importantes fenómenos que nos acompañan día a día, centramos nuestro interés en el acoso laboral.

Ciertas actitudes en centros de trabajo, tomadas por personas realmente acomplejadas, cobardes, envidiosas o simplemente con ciertos rasgos de violencia, hacen que el acoso sea cada vez más “normal” en cualquier ámbito. Según la profesión que se ejerza, la organización de la misma, el trato según con que público, el sexo e incluso la edad determinará el riesgo que tenemos de padecer acoso laboral, todo ello sin contar que nuestras características personales son las que nos van a hacer tener la posibilidad de tomar el riesgo.

Como desarrollamos más adelante, Konrad Lorenz fue el pionero en presenciar estos actos. Fue capaz de sacar esta conclusión del mobbing viendo cómo ciertos animales hacían agrupaciones para derrotar a un animal más preparado que ellos.

Esto explica por qué quienes acosan suelen ser personas cobardes y envidiosas que sólo les molesta el hecho de que haya personal mejor en la organización.

Para dar una simple definición de este término, se podría decir que es la manifestación de conductas hostiles en el ámbito del trabajo realizada por compañeros, que han de tener cierta frecuencia y una duración prolongada en el tiempo.

Tal y como explica Odetto (2016), *“El acoso laboral no es un problema tan solo del individuo que lo padece o del acosador que lo desencadena, sino que implica un síntoma de que las cosas no marchan bien en la manera de organizar el trabajo, en la selección de los directivos, en el establecimiento de los valores, cultura y el estilo de liderazgo organizacional”*.

Matud, Pino, Sánchez, Velasco y Voltes (2013), completaban estructurando que el hecho de que existiera acoso en el trabajo no era exclusivo de ningún país ni cultura. Es un término mundial que tiene un gran impacto en la vida de los trabajadores y consecuencias en el rendimiento laboral y en la salud, provocando en algunos casos incluso la muerte. *“A pesar de su gravedad, la persecución psicológica en que se materializa el acoso se desarrolla frecuentemente con la aquiescencia del resto de miembros de la organización quienes, aunque plenamente conscientes del abuso e injusticia de la situación, se abstienen de intervenir. En el*

*caso de compañeros y compañeras de trabajo de la víctima el silencio se debe en algunos casos a la complicidad y en otros al miedo. En el caso de los superiores de la víctima, el silencio y la pasividad también puede responder a diversos motivos; en unos casos es porque son ellos mismos los extorsionadores; en otros, por simple desidia, por no querer asumir que su organización tiene un problema”* (Matud et al., 2013).

Para dar un aspecto jurídico, son muchos los países en los que no se encuentra ningún artículo entre los que se defiende a los trabajadores de este tipo de riesgos psicosociales.

Aunque no hay una normativa específica, la legislación española no deja atrás su cometido en proporcionar seguridad y salud a todos los trabajadores, de manera que se encuentran artículos en los que se persevera en la defensa por las personas.

Tal como ilustra Jiménez (2014), *“La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo N° 2 que el objeto de dicha Ley es la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias de riesgos derivados del trabajo”*.

El concepto de riesgo laboral también se incluye en esta Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pues como afirma Jiménez (2014), en el artículo 4.2 lo delimita como *“la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”* Y, por daños derivados del trabajo, de acuerdo con la definición del artículo 4.3 de la Ley, cabe considerar: *“las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”*. Por todo ello, en conclusión de lo expuesto, el acoso moral es un riesgo laboral que debe ser prevenido (Jiménez, 2014).

Tal y como explica Jiménez (2014), El Estatuto de los Trabajadores también muestra su escudo ante riesgos de esta índole. Su artículo 4.2, establece:

*“En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:*

*c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites establecidos por la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallen en aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.*

*d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.*

*e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual".*

Es vital tanto que los trabajadores como los empresarios conociesen de la legislación, siempre antes valorando los conocimientos acerca el acoso laboral. Uno de los problemas es el caso en el que muchos trabajadores son víctimas de acoso laboral, pero ni siquiera son capaces de notarlo.

Es conveniente el estudio del acoso laboral desde diferentes vertientes, de manera que, una vez sepamos cómo afecta en los trabajadores, ampliaremos el análisis centrándonos en el estudio de las profesiones más afectadas y su repercusión en hombre y mujeres.

### **3.- OBJETIVOS**

**OBJETIVO GENERAL:** El objetivo general de este trabajo ha sido recabar información, realizando una revisión sistemática, sobre el mobbing o acoso laboral, y cómo afecta en los trabajadores que lo padecen.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Investigar cuáles son las profesiones en las que se encuentre un riesgo alto de padecer acoso laboral
2. Conocer cuál es el género más afectado y las diferencias que surjan entre ellos
3. Realizar un estudio en el que se refleje cuál es el rango de edad más afectado por el mobbing

### **4.- MARCO TEÓRICO**

El término mobbing fue utilizado por primera vez por Konrad Lorenz en 1966, refiriéndose a un comportamiento agresivo entre grupos de animales con el propósito de formar alianza para atacar a otro con características superiores a ellos. En su libro *“Sobre la agresión”*, describió el acoso entre las aves y los animales, de acuerdo a la teoría darwiniana de la lucha por la supervivencia. Observó el comportamiento de ciertas especies, concluyendo que los individuos más débiles se unían para atacar a otro más fuerte. De esta manera, se utilizó el verbo en inglés “to mob” como definición de ataques con violencia. Lorenz establecía que los humanos están

sujetos a similares impulsos, con la capacidad de mantenerlos bajo control racionalmente (Lorenz, 1973, citado por Giner, 2011).

Como explica Huertas (2013), Heinz Leymann en 1990 introduce este término en el contexto laboral cuando observa una conducta semejante que se producía en el interior de los centros de trabajo, pero con una diferencia: mucho más sutil pues no existía violencia física, solo se hacía uso de la violencia psicológica. De este modo, Leymann definió el acoso laboral como *“la situación en la que una persona o grupo de personas ejercía una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otro compañero de trabajo, ello con la finalidad de destruir la reputación de su víctima, perturbar el ejercicio de sus labores y logrando que aquella persona abandone su lugar de trabajo”* (Leymann, 1996, citado por Huertas, 2013).

Huertas (2013), establece que el mobbing conlleva una comunicación hostil y violenta, sin ética, mediante la cual se atenta de manera premeditada contra un individuo. A consecuencia de ello, la víctima sufre de una situación de soledad e indefensión, que, con los frecuentes hostigamientos, generan sufrimiento psicológico, psicosomático y social. Los conflictos temporales se excluyen, pues para que sea considerado acoso laboral, se requiere la característica de frecuencia y duración en los ataques. Se ha de repetir al menos una vez por semana durante los últimos seis meses para su consideración.

Piñuel y Zabala propuso una definición en 2001 del acoso dentro del entorno laboral *“con el objetivo de intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”* (Piñuel y Zabala, 2001, citado por Giner, 2011).

Con respecto a esta definición, Guevara (2019), establece que este modelo centra el estudio del acoso laboral en la identificación del acosador; es decir, que posiblemente sufra de una serie de trastornos psicológicos (psicopatía, narcisismo, paranoia) que sean activados en el ámbito laboral en relación a la presencia de personas altamente positivas.

Además, la psicoanalista Marie France Hirigoyen establece el termino como *“cualquier conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que*

*puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo”* (Hirigoyen, 1999, citado por Martínez, Irurtia, Martínez, Torres, Queipo, 2012).

En esta relación de acoso, hay dos claros perfiles: el de acosador y el de víctima. Tal y como afirma Martínez et al. (2012), el acoso debe recaer en una persona que, cuya manera de ser, active la reacción patológica. Con estas características se encuentran personas:

- Con sentido de moralidad alto y un nivel de autoexigencia muy alto
- Preocupados por su imagen
- Gran capacidad para la iniciativa
- Autónomos
- Con gran respeto social
- Enormemente capacitados profesionalmente
- Apreciados por los compañeros

Mientras tanto, el acosador suele ser una persona:

- Cobarde
- Manipuladora
- Agresiva sólo en las ocasiones en las que se encuentra en ventaja
- Sin sentido de culpa ni moral
- Limitada profesionalmente
- Orgullosa

En cuanto a la tipología, encontramos distintos tipos de acoso en función al rango laboral. El acoso vertical se da en los casos en los que los sujetos están en diferente nivel jerárquico, que a la vez se puede clasificar en:

- Descendente, cuando se produce acoso sobre un empleado inferior realizado por trabajadores que ocupan posiciones superiores.
- Ascendente, cuando un empleado de nivel superior es acosado por trabajadores con rango inferior. Es poco habitual.

El acoso horizontal se da cuando el hostigamiento se produce en el mismo nivel jerárquico. Suele tener un impacto mayor si se trata de una lucha de grupo contra un trabajador (Leymann 1996, citado por Odetto, 2016).

Además, para saber más del acoso laboral, es necesario conocer su origen. Existen tres enfoques para explicar su origen. Tal y como afirma Odetto (2016):

- *“En función de la personalidad de la víctima y del acosador: postulando una fuerte vinculación entre ciertas deficiencias o carencias personales y la aparición de acoso”.*
- *“En base a las características inherentes a las relaciones interpersonales: en las organizaciones la complejidad de las relaciones interpersonales, la competitividad y las exigencias llevan a roces y discrepancias entre sus miembros, lo cual puede derivar en situaciones de acoso”*
- *“En base a las características del entorno socio laboral: esta aproximación concibe al acoso como originado principalmente por los factores organizacionales, siendo las características personales los moduladores de la intensidad de la vivencia de dicha problemática”.*

Guevara (2019), detalla que el mobbing es un proceso que es más doloroso mientras avanza. Tal y como establece Leymann (1996, citado por Guevara, 2019), es una progresión inevitable que termina por ser irreversible. De este modo, se puede dividir en cinco etapas:

- Surgen problemas que no pueden ser definidos como acoso laboral, aunque su paso en el tiempo podría dar lugar a ello.
- Se convierte en mobbing en el momento en el que se realizan ataques psicológicos junto con un comportamiento agresivo.
- El entorno interviene al ser conocedor de estos actos.
- Al no ser posible la solución, la víctima pasa a tener un estatus de persona emocionalmente enferma o de difícil relación. Esto conduce a la situación en la que la víctima acaba siendo despedida o deja la organización por sí misma.
- Al ser rechazada por su entorno laboral, se genera una reacción post-traumática y se experimentaran cuadros de estrés.

A su vez, Pares (2006, citado por Odetto, 2016) establece que en un proceso de acoso laboral se pueden encontrar siete fases:

- Fase de seducción: el acosador diseña una estrategia de seducción con el fin de conocer las debilidades de su víctima. Además, estudia su entorno para convertirlo en su aliado.
- Fase de inicio: se produce una situación en la que las dos partes muestran un desencuentro. Es la parte desencadenante del acoso, pues da lugar a un conflicto que empezará a aumentar. Si no se trata, se pasará a la tercera fase.

- Fase de acoso: en esta etapa comienza el acoso en sí mismo. El acosador comienza a realizar ataques hacia su víctima. La víctima muestra desorientación debido al desconocimiento de la situación.

En este caso puede actuar de dos formas: negando el problema debido a su ignorancia sobre el problema o considerando entrar en un enfrentamiento con el acosador asumiendo el riesgo de generar opinión pública. Es un momento crucial.

- Fase de transcendencia: los cómplices estipulan las consecuencias al permitir los actos del acosador. Serán estos los que determinen una solución al problema o su implementación definitiva.
- Fase de actuación e intervención de la organización: la organización es la responsable, de manera que, su acción u omisión será crucial. Una vez la organización es consciente del problema acontecido, podrá actuar en dos sentidos: realizando una intervención positiva, de manera que analice la situación sobre el acoso de acoso y tome medidas adecuadas a finalizar el acoso; o interviniendo negativamente, de manera que no se investiga la situación y la víctima queda como la parte que ha originado el conflicto, siendo la organización otra cómplice del problema.
- Fase de marginación: muchas víctimas, al no obtener ninguna solución y siendo aisladas de su entorno laboral, terminan abandonando la organización. Al contrario, muchos no abandonan el trabajo por el mero miedo de no volver a encontrar un nuevo empleo. El hecho de no enfrentar el problema desencadena en problemas de salud y de productividad, lo que, junto a su papel de persona conflictiva, implicara una probabilidad mayor de ser despedido.

El acoso suele finalizar cuando la víctima sale de la organización.

- Fase de recuperación: un gran paso es poder comunicar el problema. En el momento en el que puedes detallar el proceso sufrido es un peso fuera de nuestra conciencia, por ello es crucial la comunicación. Para la recuperación de la autoestima se trabaja el pensamiento positivo, el control del estrés y la asertividad con personal especializado.

## 5.- MÉTODO

Para que se llevase a cabo la búsqueda de información en referencia al análisis de los objetivos marcados, se realizó una revisión sistemática sobre el mobbing. Dentro de esta revisión, se analizó cómo surge el acoso laboral, así como cuáles son los profesionales más afectados, el

género en el que más se padece y sus posibles diferencias entre ellos, además de estudiar cuál es el rango de edad con más riesgo de padecer estos problemas.

A continuación, detallamos cómo se realizó la búsqueda de la información que necesitamos, además de establecer unos filtros de inclusión y exclusión que nos permitan seleccionar con mayor precisión la información.

### **5.1.- BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN**

Para la realización de la búsqueda de la información que contenga datos sobre el acoso laboral, se tuvieron en cuenta varias bases de datos científicas como son “DIALNET”, “Scopus”, “PsycInfo”, además de la ayuda de “Google Académico”. Estas fuentes son bases de información sobre infinidad de temas, siempre con base empírica y científica.

Como los resultados que proporcionaron estas fuentes fueron muy amplios, se ha limitado la búsqueda a unos criterios de inclusión, de manera que se establecieron unos límites idiomáticos y límites de temporalidad. De esta manera, en la búsqueda de información sólo se contemplaron aquellos textos en español e inglés, siempre que estuvieran comprendidos entre los años 2010 y 2020.

Para continuar con la selección de los artículos, se procedió a excluir aquellos que no contraigan información acerca del acoso laboral. Se excluyeron artículos que estuvieran escritos en idiomas distintos a el español y el inglés. Además, han entrado en el proceso de exclusión artículos sobre los cuales se trata el mobbing desde una manera estadística, de esta manera, sólo se tomó la información necesaria de éstos. Por último, se descartó aquella información cuya publicación se produjo antes del año 2010.

Como palabras clave, tomamos las de “acoso laboral”, así como su traducción al inglés “mobbing”. Estos dos términos fueron combinados con otros tantos que veremos a continuación, de manera que estarán conectados con conectores booleanos. Para tener una estructura más ordenada, se añadió a cada uno de los términos una numeración en simbología romana para diferenciarlos entre ellos de una manera más sencilla. A continuación, encontramos todo lo relacionado a la búsqueda (Tabla 1).

Tabla 1. Resumen de palabras clave.

| PALABRAS CLAVE                                 | NUMERACIÓN |
|------------------------------------------------|------------|
| “acoso laboral”                                | I          |
| “mobbing”                                      | II         |
| “acoso laboral” and “profesiones” or “trabajo” | III        |
| “acoso laboral” and “genero”                   | IV         |
| “acoso laboral” and “hombres y mujeres”        | V          |
| “acoso laboral” and “edad”                     | VI         |
| “mobbing” and “age”                            | VII        |

Fuente: Elaboración propia.

A partir de aquí, y teniendo en cuenta siempre la numeración de la Tabla 1, se seccionó la búsqueda en 4 partes, de manera que a continuación encontraremos cuatro tablas (Tablas 2,3,4 y 5).

Se ha estructurado la búsqueda en cuatro, sobretodo, para tener la información de cada objetivo marcado junta, y establecer un estudio más ordenado de ella. Cada tabla contiene datos entre los que encontramos las diversas fuentes, el número de publicaciones que obtenemos de cada una de las fuentes, así como la selección realizada para comenzar el estudio de los objetivos.

Tabla 2. Resultados de la primera búsqueda.

| PRIMERA BÚSQUEDA |        |                       |                         |
|------------------|--------|-----------------------|-------------------------|
| NÚMERO           | FUENTE | ELEMENTOS ENCONTRADOS | ELEMENTOS SELECCIONADOS |
|                  |        |                       |                         |

|    |                     |       |   |
|----|---------------------|-------|---|
| I  | GOOGLE<br>ACADEMICO | 15800 | 3 |
| I  | DIALNET             | 523   | 2 |
| I  | PSYCINFO            | 2     | 0 |
| II | GOOGLE<br>ACADÉMICO | 9300  | 2 |
| II | DIALNET             | 322   | 1 |
| II | PSYCINFO            | 6     | 0 |

*Fuente: Elaboración propia.*

*Tabla 3. Resultados de la segunda búsqueda.*

| SEGUNDA BÚSQUEDA |                     |                                    |                            |
|------------------|---------------------|------------------------------------|----------------------------|
| NÚMERO           | FUENTE              | ELEMENTOS<br>ENCONTRADOS           | ELEMENTOS<br>SELECCIONADOS |
| III              | GOOGLE<br>ACADEMICO | 2800                               | 2                          |
| III              | DIALNET             | 194                                | 1                          |
| III              | PSYCINFO            | No se han encontrado<br>resultados |                            |

*Fuente: Elaboración propia.*

Tabla 4. Resultados de la tercera búsqueda.

| TERCERA BÚSQUEDA |                  |                                 |                         |
|------------------|------------------|---------------------------------|-------------------------|
| NÚMERO           | FUENTE           | ELEMENTOS ENCONTRADOS           | ELEMENTOS SELECCIONADOS |
| IV               | GOOGLE ACADEMICO | 1370                            | 2                       |
| IV               | DIALNET          | 60                              | 1                       |
| IV               | PSYCINFO         | No se han encontrado resultados |                         |
| V                | GOOGLE ACADÉMICO | 3240                            | 1                       |
| V                | DIALNET          | 3                               | 0                       |
| V                | PSYCINFO         | No se han encontrado resultados |                         |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Resultados de la cuarta búsqueda.

| CUARTA BÚSQUEDA |                  |                       |                         |
|-----------------|------------------|-----------------------|-------------------------|
| NÚMERO          | FUENTE           | ELEMENTOS ENCONTRADOS | ELEMENTOS SELECCIONADOS |
| VI              | GOOGLE ACADEMICO | 7400                  | 1                       |

|     |                  |                                 |   |
|-----|------------------|---------------------------------|---|
| VI  | DIALNET          | 13                              | 1 |
| VI  | PSYCINFO         | No se han encontrado resultados |   |
| VII | GOOGLE ACADÉMICO | 17000                           | 0 |
| VII | DIALNET          | 7                               | 0 |
| VII | PSYCINFO         | No se han encontrado resultados |   |

*Fuente: Elaboración propia.*

## 5.2.- REVISIÓN DE LOS CRITERIOS DE CALIDAD

Se aplicó para la revisión de los criterios de calidad de los 16 artículos finales la declaración STROBE, la cual es una lista guía de comprobación para estudios observacionales. Esta consta de 22 ítems clasificados en siete secciones (Tabla 6).

De esta manera, para cada uno de los artículos finales, se aplicaron 13 de los 22 criterios establecidos por el método STROBE. El resultado de la valoración es el grado de cumplimiento del criterio (calificado como bajo, regular, bueno o muy bueno), o si no se informa acerca de él (No aplica), o no es un criterio aplicable (No aplica).

A continuación, se muestran las mencionadas valoraciones.

Tabla 6. Revisión de los criterios de calidad mediante la declaración STROBE.

| 1. El acoso o “mobbing” laboral (Armando Mario Rojas Chávez, 2011).                                                                                                                                  |                             |                                  |                  |               |                      |                  |                             |                           |                               |                         |                     |                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|------------------|---------------|----------------------|------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|
| Título y resumen                                                                                                                                                                                     |                             | Introducción                     |                  | Métodos       |                      |                  |                             | Resultados                |                               | Discusión               |                     |                       |
| <i>Título</i>                                                                                                                                                                                        | <i>Resumen estructurado</i> | <i>Antecedentes/ fundamentos</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Diseño</i> | <i>Participantes</i> | <i>Variables</i> | <i>Métodos estadísticos</i> | <i>Datos descriptivos</i> | <i>Resultados principales</i> | <i>Resultados clave</i> | <i>Limitaciones</i> | <i>Interpretación</i> |
| Bueno                                                                                                                                                                                                | Regular                     | No aplica                        | Regular          | Regular       | No aplica            | No aplica        | No aplica                   | No aplica                 | Bueno                         | Bueno                   | No aplica           | Regular               |
| 2. El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología (José Luís Ugarte, 2012).                                                                                                                      |                             |                                  |                  |               |                      |                  |                             |                           |                               |                         |                     |                       |
| Título y resumen                                                                                                                                                                                     |                             | Introducción                     |                  | Métodos       |                      |                  |                             | Resultados                |                               | Discusión               |                     |                       |
| <i>Título</i>                                                                                                                                                                                        | <i>Resumen estructurado</i> | <i>Antecedentes/ fundamentos</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Diseño</i> | <i>Participantes</i> | <i>Variables</i> | <i>Métodos estadísticos</i> | <i>Datos descriptivos</i> | <i>Resultados principales</i> | <i>Resultados clave</i> | <i>Limitaciones</i> | <i>Interpretación</i> |
| Bueno                                                                                                                                                                                                | Regular                     | Bueno                            | No aplica        | No aplica     | No aplica            | No aplica        | No aplica                   | Regular                   | Bueno                         | Bueno                   | No aplica           | Bueno                 |
| 3. Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral (César Augusto Giner Alegría, 2011).                                                                                                  |                             |                                  |                  |               |                      |                  |                             |                           |                               |                         |                     |                       |
| Título y resumen                                                                                                                                                                                     |                             | Introducción                     |                  | Métodos       |                      |                  |                             | Resultados                |                               | Discusión               |                     |                       |
| <i>Título</i>                                                                                                                                                                                        | <i>Resumen estructurado</i> | <i>Antecedentes/ fundamentos</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Diseño</i> | <i>Participantes</i> | <i>Variables</i> | <i>Métodos estadísticos</i> | <i>Datos descriptivos</i> | <i>Resultados principales</i> | <i>Resultados clave</i> | <i>Limitaciones</i> | <i>Interpretación</i> |
| Bueno                                                                                                                                                                                                | Bajo                        | Muy bueno                        | No aplica        | No aplica     | No aplica            | No aplica        | Regular                     | No aplica                 | Bueno                         | Bueno                   | Regular             | Bueno                 |
| 4. El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología emergente (María Mercedes Martínez León, María Jesús Irurtia Muñiz, Camino Martínez León, Henar Torres Martín, Daniel Queipo Burón, 2012) |                             |                                  |                  |               |                      |                  |                             |                           |                               |                         |                     |                       |
| Título y resumen                                                                                                                                                                                     |                             | Introducción                     |                  | Métodos       |                      |                  |                             | Resultados                |                               | Discusión               |                     |                       |

|                                                                                                                                                                        |                             |                                  |                  |                |                      |                  |                             |                           |                               |                         |                     |                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|------------------|----------------|----------------------|------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|
| <i>Título</i>                                                                                                                                                          | <i>Resumen estructurado</i> | <i>Antecedentes/ fundamentos</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Diseño</i>  | <i>Participantes</i> | <i>Variables</i> | <i>Métodos estadísticos</i> | <i>Datos descriptivos</i> | <i>Resultados principales</i> | <i>Resultados clave</i> | <i>Limitaciones</i> | <i>Interpretación</i> |
| Bueno                                                                                                                                                                  | Bueno                       | Bueno                            | Bueno            | Bueno          | Bueno                | No aplica        | Bueno                       | Bajo                      | Muy bueno                     | Muy bueno               | No aplica           | Muy bueno             |
| 5. El acoso laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales (Gemma Fabregat Monfort, 2010).                                                         |                             |                                  |                  |                |                      |                  |                             |                           |                               |                         |                     |                       |
| <b>Título y resumen</b>                                                                                                                                                |                             | <b>Introducción</b>              |                  | <b>Métodos</b> |                      |                  |                             | <b>Resultados</b>         |                               | <b>Discusión</b>        |                     |                       |
| <i>Título</i>                                                                                                                                                          | <i>Resumen estructurado</i> | <i>Antecedentes/ fundamentos</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Diseño</i>  | <i>Participantes</i> | <i>Variables</i> | <i>Métodos estadísticos</i> | <i>Datos descriptivos</i> | <i>Resultados principales</i> | <i>Resultados clave</i> | <i>Limitaciones</i> | <i>Interpretación</i> |
| Bueno                                                                                                                                                                  | Bueno                       | Regular                          | Bueno            | Regular        | No aplica            | No aplica        | No aplica                   | Regular                   | Bueno                         | Bueno                   | No aplica           | Regular               |
| 6. Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral (M. Ángeles López Cabarcos, Carlos Montes Piñero, Paula Vázquez Rodríguez, 2010). |                             |                                  |                  |                |                      |                  |                             |                           |                               |                         |                     |                       |
| <b>Título y resumen</b>                                                                                                                                                |                             | <b>Introducción</b>              |                  | <b>Métodos</b> |                      |                  |                             | <b>Resultados</b>         |                               | <b>Discusión</b>        |                     |                       |
| <i>Título</i>                                                                                                                                                          | <i>Resumen estructurado</i> | <i>Antecedentes/ fundamentos</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Diseño</i>  | <i>Participantes</i> | <i>Variables</i> | <i>Métodos estadísticos</i> | <i>Datos descriptivos</i> | <i>Resultados principales</i> | <i>Resultados clave</i> | <i>Limitaciones</i> | <i>Interpretación</i> |
| Bueno                                                                                                                                                                  | Regular                     | Regular                          | Bueno            | Bueno          | Bueno                | Bueno            | Bueno                       | Bueno                     | Bueno                         | Bueno                   | No aplica           | Regular               |
| 7. El acoso laboral, una forma de hostigamiento en el trabajo (Mario Alejandro Huertas Villamarín, 2013)                                                               |                             |                                  |                  |                |                      |                  |                             |                           |                               |                         |                     |                       |
| <b>Título y resumen</b>                                                                                                                                                |                             | <b>Introducción</b>              |                  | <b>Métodos</b> |                      |                  |                             | <b>Resultados</b>         |                               | <b>Discusión</b>        |                     |                       |
| <i>Título</i>                                                                                                                                                          | <i>Resumen estructurado</i> | <i>Antecedentes/ fundamentos</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Diseño</i>  | <i>Participantes</i> | <i>Variables</i> | <i>Métodos estadísticos</i> | <i>Datos descriptivos</i> | <i>Resultados principales</i> | <i>Resultados clave</i> | <i>Limitaciones</i> | <i>Interpretación</i> |
| Bueno                                                                                                                                                                  | Bueno                       | Bueno                            | Bueno            | Bueno          | No aplica            | No aplica        | No aplica                   | No aplica                 | Muy bueno                     | Muy bueno               | No aplica           | Bueno                 |
| 8. El acoso moral en las organizaciones privadas de la Ciudad de Rosario (Cora Odetto, 2016).                                                                          |                             |                                  |                  |                |                      |                  |                             |                           |                               |                         |                     |                       |

| Título y resumen                                                                                                                                                                                                      |                             | Introducción                     |                  | Métodos       |                      |                  |                             | Resultados                |                               | Discusión               |                     |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|------------------|---------------|----------------------|------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|
| <i>Título</i>                                                                                                                                                                                                         | <i>Resumen estructurado</i> | <i>Antecedentes/ fundamentos</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Diseño</i> | <i>Participantes</i> | <i>Variables</i> | <i>Métodos estadísticos</i> | <i>Datos descriptivos</i> | <i>Resultados principales</i> | <i>Resultados clave</i> | <i>Limitaciones</i> | <i>Interpretación</i> |
| Bueno                                                                                                                                                                                                                 | Regular                     | Regular                          | Bueno            | Bueno         | Regular              | Bueno            | Regular                     | Bueno                     | Muy bueno                     | Muy bueno               | No aplica           | Muy bueno             |
| 9. Estudio de prevalencia, factores de riesgo y consecuencias del mobbing entre profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital IESS de la Ciudad de Latacunga (Valeria Kasandra Guevara Guaman, 2019) |                             |                                  |                  |               |                      |                  |                             |                           |                               |                         |                     |                       |
| Título y resumen                                                                                                                                                                                                      |                             | Introducción                     |                  | Métodos       |                      |                  |                             | Resultados                |                               | Discusión               |                     |                       |
| <i>Título</i>                                                                                                                                                                                                         | <i>Resumen estructurado</i> | <i>Antecedentes/ fundamentos</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Diseño</i> | <i>Participantes</i> | <i>Variables</i> | <i>Métodos estadísticos</i> | <i>Datos descriptivos</i> | <i>Resultados principales</i> | <i>Resultados clave</i> | <i>Limitaciones</i> | <i>Interpretación</i> |
| Bueno                                                                                                                                                                                                                 | Bajo                        | Regular                          | Bueno            | Bueno         | Muy bueno            | Bueno            | Bueno                       | Regular                   | Muy buenos                    | Muy buenos              | No aplica           | Muy bueno             |
| 10. El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas (Zamy Fernando Jiménez Barahona, 2014)                                                                                                            |                             |                                  |                  |               |                      |                  |                             |                           |                               |                         |                     |                       |
| Título y resumen                                                                                                                                                                                                      |                             | Introducción                     |                  | Métodos       |                      |                  |                             | Resultados                |                               | Discusión               |                     |                       |
| <i>Título</i>                                                                                                                                                                                                         | <i>Resumen estructurado</i> | <i>Antecedentes/ fundamentos</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Diseño</i> | <i>Participantes</i> | <i>Variables</i> | <i>Métodos estadísticos</i> | <i>Datos descriptivos</i> | <i>Resultados principales</i> | <i>Resultados clave</i> | <i>Limitaciones</i> | <i>Interpretación</i> |
| Bueno                                                                                                                                                                                                                 | Regular                     | Muy bueno                        | Bueno            | Bueno         | Muy bueno            | Bueno            | Bueno                       | Muy bueno                 | Bueno                         | Muy bueno               | No aplica           | Muy bueno             |
| 11. El acoso laboral en hombres y mujeres (Cindy Dayana Villamil Angulo, 2010)                                                                                                                                        |                             |                                  |                  |               |                      |                  |                             |                           |                               |                         |                     |                       |
| Título y resumen                                                                                                                                                                                                      |                             | Introducción                     |                  | Métodos       |                      |                  |                             | Resultados                |                               | Discusión               |                     |                       |
| <i>Título</i>                                                                                                                                                                                                         | <i>Resumen estructurado</i> | <i>Antecedentes/ fundamentos</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Diseño</i> | <i>Participantes</i> | <i>Variables</i> | <i>Métodos estadísticos</i> | <i>Datos descriptivos</i> | <i>Resultados principales</i> | <i>Resultados clave</i> | <i>Limitaciones</i> | <i>Interpretación</i> |
| Bueno                                                                                                                                                                                                                 | Regular                     | Regular                          | Regular          | Bueno         | Bueno                | No aplica        | Regular                     | Bajo                      | Regular                       | Regular                 | No aplica           | regular               |

12. El acoso laboral en la educación pública (Yessica Ceballos Sierra, 2019).

| Título y resumen |                             | Introducción                     |                  | Métodos       |                      |                  |                             | Resultados                |                               | Discusión               |                     |                       |
|------------------|-----------------------------|----------------------------------|------------------|---------------|----------------------|------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|
| <i>Título</i>    | <i>Resumen estructurado</i> | <i>Antecedentes/ fundamentos</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Diseño</i> | <i>Participantes</i> | <i>Variables</i> | <i>Métodos estadísticos</i> | <i>Datos descriptivos</i> | <i>Resultados principales</i> | <i>Resultados clave</i> | <i>Limitaciones</i> | <i>Interpretación</i> |
| Bueno            | Bueno                       | Bueno                            | Bueno            | Bueno         | No aplica            | No aplica        | No aplica                   | No aplica                 | Bueno                         | Muy bueno               | No aplica           | bueno                 |

13. Acoso laboral en mujeres y hombres: un estudio en la población española (María Pilar Matud Aznar, María José del Pino Espejo, Ligia Sánchez Tovar, Teresa Velasco Portero, Dolores Voltes Dorta, 2013).

| Título y resumen |                             | Introducción                     |                  | Métodos       |                      |                  |                             | Resultados                |                               | Discusión               |                     |                       |
|------------------|-----------------------------|----------------------------------|------------------|---------------|----------------------|------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|
| <i>Título</i>    | <i>Resumen estructurado</i> | <i>Antecedentes/ fundamentos</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Diseño</i> | <i>Participantes</i> | <i>Variables</i> | <i>Métodos estadísticos</i> | <i>Datos descriptivos</i> | <i>Resultados principales</i> | <i>Resultados clave</i> | <i>Limitaciones</i> | <i>Interpretación</i> |
| Bueno            | Bueno                       | Bueno                            | Bueno            | Bueno         | Muy bueno            | Bueno            | Bueno                       | Muy bueno                 | Bueno                         | Bueno                   | No aplica           | Bueno                 |

14. Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura (Doris Acevedo, 2012).

| Título y resumen |                             | Introducción                     |                  | Métodos       |                      |                  |                             | Resultados                |                               | Discusión               |                     |                       |
|------------------|-----------------------------|----------------------------------|------------------|---------------|----------------------|------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|
| <i>Título</i>    | <i>Resumen estructurado</i> | <i>Antecedentes/ fundamentos</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Diseño</i> | <i>Participantes</i> | <i>Variables</i> | <i>Métodos estadísticos</i> | <i>Datos descriptivos</i> | <i>Resultados principales</i> | <i>Resultados clave</i> | <i>Limitaciones</i> | <i>Interpretación</i> |
| Bueno            | Muy bueno                   | Bueno                            | Regular          | Bueno         | Bueno                | Bajo             | Regular                     | Bueno                     | Muy bueno                     | Muy bueno               | No aplica           | Bueno                 |

15. El papel moderador de la autoeficacia profesional entre situaciones de acoso laboral y la salud en una muestra multiocupacional (Mariano García Izquierdo, Mariano Meseguer, María Soler, 2014).

| Título y resumen |                             | Introducción                     |                  | Métodos       |                      |                  |                             | Resultados                |                               | Discusión               |                     |                       |
|------------------|-----------------------------|----------------------------------|------------------|---------------|----------------------|------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|
| <i>Título</i>    | <i>Resumen estructurado</i> | <i>Antecedentes/ fundamentos</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Diseño</i> | <i>Participantes</i> | <i>Variables</i> | <i>Métodos estadísticos</i> | <i>Datos descriptivos</i> | <i>Resultados principales</i> | <i>Resultados clave</i> | <i>Limitaciones</i> | <i>Interpretación</i> |

|                                                                                                                                                                                                                               |                             |                                  |                  |                |                      |                  |                             |                           |                               |                         |                     |                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|------------------|----------------|----------------------|------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|
| Bueno                                                                                                                                                                                                                         | Regular                     | Bajo                             | Bajo             | Regular        | Muy bueno            | Bueno            | Bueno                       | Regular                   | Regular                       | Regular                 | Regular             | Regular               |
| 16. El acoso laboral en entornos organizacionales disímiles: identificando grupos de riesgo entre distintas ocupaciones desde la perspectiva del comportamiento y gestión organizacional (Noel Martín Muñiz Rodríguez, 2017). |                             |                                  |                  |                |                      |                  |                             |                           |                               |                         |                     |                       |
| <b>Título y resumen</b>                                                                                                                                                                                                       |                             | <b>Introducción</b>              |                  | <b>Métodos</b> |                      |                  |                             | <b>Resultados</b>         |                               | <b>Discusión</b>        |                     |                       |
| <i>Título</i>                                                                                                                                                                                                                 | <i>Resumen estructurado</i> | <i>Antecedentes/ fundamentos</i> | <i>Objetivos</i> | <i>Diseño</i>  | <i>Participantes</i> | <i>Variables</i> | <i>Métodos estadísticos</i> | <i>Datos descriptivos</i> | <i>Resultados principales</i> | <i>Resultados clave</i> | <i>Limitaciones</i> | <i>Interpretación</i> |
| Bueno                                                                                                                                                                                                                         | Muy bueno                   | Bueno                            | Bueno            | Muy bueno      | Muy bueno            | Regular          | Bueno                       | Muy bueno                 | Bueno                         | Bueno                   | No aplica           | Bueno                 |

*Fuente: Elaboración propia.*

## **6.- RESULTADOS**

Tras el intenso estudio de los artículos ya mencionados, podemos establecer resultados tanto a nivel general como específico. De esta manera, nos hemos centrado primero en conocer cómo afecta el acoso laboral en los trabajadores para así comprender mejor las variables de profesión, género y edad.

Tras el estudio de los artículos, podemos confirmar que sus consecuencias pueden afectar a amplios ámbitos debido a su naturaleza, que suele ser variada. Tal y como establece Ceballos (2019), el acoso no se produce en un momento sin importancia, sino que es más grave en virtud de las consecuencias laborales, familiares, sociales, psíquicas y físicas que se pueden derivar de ello.

Los efectos físicos pueden provocar diversas patologías psicosomáticas, lo que concluye desde dolores y trastornos de funcionamiento hasta trastornos orgánicos (Jiménez, 2014).

Los efectos psicológicos abordan problemas emocionales, además de otros casos de estrés postraumático, ansiedad, depresión, distorsión cognitiva, entre otras (Ceballos, 2019).

También son evidentes los efectos que se producen en materia organizacional, como perder o tener la decisión de abandonar el puesto de trabajo, además de provocar un claro declive en la inmersión general en la empresa, bajando la productividad, faltando compromiso y motivación con el puesto y con los demás compañeros (Ceballos, 2019).

Jiménez (2014), establece que, a nivel social, es posible que los individuos sean muy sensibles a toda crítica, de manera que generen desconfianza hasta en los seres más allegados. La salud social del individuo se encuentra muy distorsionada. Se produce una conducta aislada debido al único deseo de evitar situaciones similares por parte de la víctima. Puede llevar incluso a subir su grado de violencia provocando un deseo de venganza contra el acosador.

Una vez conocidos los efectos, el estudio de las situaciones que se han abordado a continuación nos hará tratar cada situación de una manera más comprensible.

### **6.1.- PROFESIONES MÁS AFECTADAS POR EL ACOSO LABORAL**

El acoso laboral se adentra en unos mecanismos que ya hasta podríamos considerar normales, todo ello debido a la poca repercusión que ha tenido debido al silencio e incluso desconocimiento de la situación por parte de las víctimas. Tal es la magnitud de este riesgo

psicosocial que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2000 alertó que alrededor de 13 millones de trabajadores europeos habría sufrido acoso laboral. Esto indica que la probabilidad de ser acosado en el trabajo es de uno por cada cuatro trabajadores (Pérez, 2009, citado por Martínez et al., 2012).

Tras el análisis de los artículos, se han seleccionado aquellas profesiones que son serias candidatas a tener más posibilidad de poseer trabajadores que son acosados en su ámbito laboral.

Tal y como explica López, Montes & Vázquez (2010), uno de los sectores más afectados por el mobbing es el sector de la hostelería y restauración. Sin duda es un sector que conviene analizar debido a las circunstancias en las que se encontraría un trabajador en un puesto así.

Jonhs & Menzel (1999), afirman que *“el sector de la restauración se ha caracterizado siempre por su ambiente de trabajo agresivo en el que prevalecen los ataques físicos y psicológicos”* (citado por López et al., 2010). Parece existir una cultura en pro a la intimidación y al acoso, pues sería considerado como un signo característico de este entorno laboral (Mathisen, 2008, citado por López et al., 2010).

Tal y como refleja la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2008), *“los trabajadores del sector de la restauración están sometidos a numerosos riesgos físicos, tales como un alto nivel de exigencia física en el trabajo”* (citado por López et al., 2010).

Tal y como afirma López et al. (2010), aspectos como falta de control, presión continua a la hora de realizar las tareas, sobrecarga de trabajo, conflicto entre los roles de cada uno dentro de la organización, un liderazgo autoritario, falta de apoyo entre compañeros y contacto con clientes que pueden derivar en situaciones violentas, hacen que se presente alto riesgo de padecer mobbing. De acuerdo con una encuesta realizada, siguiendo los criterios de la escala CISNEROS, un 36,8 % de los trabajadores habían sido víctimas de acoso laboral.

Jiménez (2014), realizó un estudio con el fin de conocer la situación en la que se encontraban los trabajadores del sector comercial, es decir, vendedores, asesores de ventas, comerciales en general.

El hecho de investigar acerca de los trabajadores del sector comercio es un hecho interesante debido a la alta presión que obtienen los trabajadores por parte de sus superiores a la hora de cumplir objetivos de venta. La mayoría de los comerciales dependen de objetivos para ganar un sueldo decente, pues muy pocos tienen una base fija en su contrato. No solo obtienen la

principal presión de realizar ventas para obtener un sueldo, sino que, si no cumplen con los objetivos marcados, seguramente sean despedidos.

Los trabajadores de este sector son víctimas de un acoso sistemático, pues el hecho de subir su rendimiento afecta realmente a su integridad física y psíquica con el fin de llegar a los objetivos marcados por los superiores. Si no cumplen con los objetivos, tienen la garantía de ser humillados y denigrados por otros compañeros que en cierto momento si han llegado a los objetivos (bien por tener más experiencia o bien por obtener menos carga de trabajo), haciendo reflexionar al acosado si realmente es un buen profesional con el fin de abandonar la empresa por sí mismo (Jiménez, 2014).

Tras el cuestionario CISNEROS realizado por Jiménez (2014), a una población de cien asesores comerciales de distintas empresas, se ratifica lo anteriormente mencionado. Un 43% de las preguntas del cuestionario fueron respondidas afirmativamente, lo que recalca que los trabajadores comerciales son víctimas claras de mobbing.

Acevedo (2012) realizó una investigación con el fin de poner de manifiesto las situaciones en las que se encontraban los trabajadores de la manufactura, estableciendo principal importancia a la relación que tenían con el acoso laboral. Para llevarla a cabo realizó un cuestionario que contrastaba aspectos laborales y preguntas variadas acerca de agresiones recibidas.

El resultado de esta encuesta realizada por Acevedo (2012) constata que el 51% de los trabajadores han sido agredidos ocasionalmente, mientras que el 22% muestra ser agredido de manera continua.

Dentro de esas agresiones, el 51% de los trabajadores manufactureros son agredidos verbalmente mediante insultos, chistes en contra de su persona, etc., aunque también muestra casos de agresiones físicas. Otras formas de acoso laboral que se puede percibir son los cambios laborales, prohibiciones, aislamiento y difamaciones/rumores realizados por los compañeros además de los superiores (Acevedo, 2012).

La investigación realizada por Ceballos (2019), tenía como objetivo analizar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los profesores. Se encontraron gran presencia de riesgos como estrés, pérdida de autoridad ante los alumnos y compañeros docentes, falta de reconocimiento social por el trabajo realizado, desmotivación creada por el desinterés que muestran muchos de los alumnos, entre otros.

Además, entrevistas realizadas por Ceballos (2019) demuestran el miedo que en ocasiones presentan los docentes por el hecho de la agresividad con las que se les trata, provocada por la asignación de clases con alumnos conflictivos, llegando incluso a agresiones verbales, físicas, aparte de las psíquicas.

No sólo eso, pues por parte de los superiores, también perciben ese acoso en forma de fijación de malos horarios, sobrecargándolos de trabajo, denegación de material, falta de autoridad frente a otros compañeros e incluso difusión de rumores de la vida personal entre el profesorado. Las consecuencias de ellos son claras, pues pueden desarrollar trastornos y enfermedades respiratorias, cardiovasculares, además de estar expuestos a un estrés continuo, insomnio, pérdida de autoestima, rechazo por parte de los demás compañeros, etc. Todo esto podría desencadenar en una inestabilidad que podría ser motivo de abuso de sustancias nocivas y aislamiento social (Ceballos, 2019).

Guevara (2019), realizó un estudio en el Hospital IESS de Latacunga, con la finalidad de analizar si existía acoso laboral en los profesionales sanitarios. Realizó un cuestionario acerca de violencia y acoso en organizaciones que reflejaría la situación real dentro de los hospitales.

Tal y como afirma Guevara (2019), *“las variables que fueron tomadas están de acuerdo con su alta incidencia, es decir según estos porcentajes obtenidos se manifiestan estar elevados lo que indica que son víctimas del mobbing laboral.*

En relación a los resultados obtenidos, Guevara (2019), afirma que:

- El 70% de los empleados reciben ataques frecuentemente, existiendo restricciones por parte de los superiores a la hora de hablar, ignora hacia el personal y desarrollo de tareas poco útiles.
- El 55% de los trabajadores sanitarios reciben burlas e insultos con frecuencia, además de ser difamados en presencia de otros compañeros.
- Un 72% de los sanitarios indican que su trabajo no es valorado como debería, a la vez que un 83% son castigados por los errores cometidos en el desarrollo de una tarea.

Estos resultados demuestran que dentro de las instituciones sanitarias se trabaja con un clima de estrés y tensión constantes, pues el perfil profesional se caracteriza por ello. La investigación realizada considera que el acoso laboral que padecen muchos de sus trabajadores se debe a la carga de trabajo y los malos tratos recibidos por parte de los superiores e incluso de compañeros de mismo nivel jerárquico (Guevara ,2019).

Sin duda alguna, es el sector más afectado debido a la abundancia de personas empáticas y sensibles, características propias que buscan los acosadores.

Además de dichas profesiones, podría incluirse trabajadores de instituciones financieras y personal de organizaciones ideológicas.

## **6.2.- GÉNERO MÁS AFECTADO Y DIFERENCIAS**

Padecer de acoso laboral puede depender, en algunos casos, del género. Diferenciando sectores, hay puestos de trabajo en los que la mayoría son mujeres, y puestos de trabajo a la inversa, predominando los hombres. El hecho de querer conocer cuál es el género más afectado supone una visión más completa de cómo actuarían los acosadores, cuál sería la personalidad a la que estarían dispuestos a hostigar. Si bien es cierto, las mujeres son el género más afectado a la hora de recibir acoso sexual, los hombres son acosados de manera más agresiva.

El acoso sexual y el acoso laboral son dos comportamientos distintos, aunque a veces pueden ir en común para conseguir cierto objetivo. De este modo, la diferencia entre ambos estaría en el fin que persiga el acosador. El acosador sexual busca el único objetivo de obtener el beneficio sexual de la víctima, mientras que el acoso laboral busca principalmente excluir a la víctima socialmente en la empresa (Huertas, 2013).

Huertas (2013), establece que el acoso sexual puede darse en el ámbito de una organización, por una relación a consecuencia del trabajo, siendo el sujeto consciente de que es una conducta ofensiva, y que puede afectar a las condiciones laborales y a la estabilidad de la víctima debido a la intimidación a la que se reduce. Este comportamiento suele ir acompañado de vocabulario sexual agresivo, así como gestos obscenos, y conductas inapropiadas como contacto físico forzado y tocamientos.

De este modo, el acoso sexual si incide en el acoso laboral. De esta manera, Huertas (2013) afirma: *“El acoso sexual como generador de acoso laboral recae sobre una persona que está en condiciones de subordinación y aunque afecta tanto a hombres como mujeres, se ha comprobado que estas últimas están mucho más expuestas a ser víctimas de este fenómeno, considerando de como una forma de discriminación”*.

Villamil (2010) realizó un estudio con el objetivo de conocer aspectos del acoso laboral, siendo uno de sus objetivos identificar cuál era el género más afectado. Aunque no hay evidencias

enormes, la mujer tiene tendencia en ser víctima de acoso laboral, siendo uno de los principales motivos el acoso sexual.

Kearney & Rochlen (2012), establecen que el acoso laboral afecta en mayor medida al género femenino, por motivos evidentes de acoso sexual y machismo. Aunque establece un límite, pues, aunque ellas sufren mayormente de este tipo de acosos, los hombres también experimentan casos de ser acosados sexualmente. De este modo, tanto el acosador como la víctima pueden ser hombres. Al no haber evidencias homosexuales masculinas, dicho acoso laboral representa una forma de castigar al hombre mucho más agresiva que a la mujer (citado por Matud et al., 2013).

De tal modo, Matud et al. (2013), realizaron una encuesta con una muestra de 209 personas que habían sufrido acoso laboral durante el último con el fin de encontrar diferencias entre casos y evidencias en salud. De entre esas 209 personas, 99 eran hombres, siendo un 47.4%, mientras que el resto, 110 mujeres, conformaban el 52.6% restante. De este modo, según la investigación realizada por Matud et al., no hay grandes evidencias en cuanto a género más afectado, aunque las mujeres si fueron un poco más acosadas laboralmente.

La tesis doctoral realizada por Muñiz (2017), trata de un análisis del acoso laboral en distintos entornos organizacionales, medio por el cual identifica distintos grupos de riesgo. Tras un estudio de población, de una muestra de 284 personas, 117 personas fueron acosadas en su espacio laboral. En esta encuesta se evidenció una diferencia brutal en cuanto al número de afectados por ambos sexos, pues el género masculino presentó 32 casos de acoso, lo que supuso un 27.4% de la muestra, mientras que 85 mujeres padecieron mobbing. Un 72.6% de mujeres supone una gran tasa en orden de acoso laboral.

En cuanto a las diferencias entre géneros a la hora de padecer acoso laboral, Matud et al. (2013) afirma que el impacto en cuanto al declive en salud mental fue mucho más elevado en las mujeres, pues en síntomas como ansiedad, insomnio y somática, la varianza entre ambos sexos era superior al 20%. Igualmente, la posibilidad de padecer depresión era sensiblemente mayor también en las mujeres, mientras que los hombres no mostraban grandes cambios sociales con respecto a las mujeres.

La encuesta elaborada por Acevedo (2012), constata muchas diferencias entre ambos géneros, aunque no se evidenció mucha diferencia en cuanto al número de personas afectadas por género. Según el tipo de agresión recibida, verbalmente fueron más agredidas las mujeres, mientras que el género masculino fue el más agredido físicamente, aunque no consten significativas

diferencias. En el caso de recibir humillaciones y difamaciones, los hombres resultaron ser los más afectados ante este tipo de agresión.

En cuanto el tipo de agresor, Acevedo (2012) establece que no hay grandes diferencias entre ambos géneros. Los hombres suelen ser acosados laboralmente por personas de su mismo género, la situación es similar para las mujeres, aunque con más frecuencia entre ellas. Esto indica que existe una normalización al acoso entre personas del mismo sexo.

Las consecuencias de las agresiones recibidas son malestares ya explicados anteriormente. Soares (2000) afirma: *“Los hombres ven deterioradas las relaciones laborales como consecuencia de las agresiones, mientras que las mujeres experimentan más el llanto y deterioro en las relaciones familiares; estas diferencias tienen relación con estereotipos de género, por el cual las mujeres se ocupan más de los asuntos familiares por lo que los conflictos laborales impactan más fácilmente su vida familiar, mientras que los hombres priorizan las relaciones laborales”* (citado por Acevedo, 2012). Aunque existe esa diferencia emocional entre géneros, ambos sexos padecen similares consecuencias, como pueden ser cefalea, rabia, dolor de espalda y musculares, fatiga, insomnio, depresión, entre otros.

### **6.3.- EDAD EN LA QUE EXISTE MAYOR RIESGO DE PADECER MOBBING**

La edad a la hora de padecer mobbing puede ser determinante en algunos aspectos. En referencia a los artículos estudiados, las encuestas de población indican que la edad con mayor riesgo de padecer acoso laboral es de un rango entre 34 y 37 años.

No obstante, las encuestas realizadas por Muñiz (2017) indicaron que hay riesgo de empezar a padecer acoso laboral desde los 25 años, y pudiendo alargarse incluso hasta los 55 años. Si bien es cierto, parece prácticamente imposible que se puedan apreciar casos de mobbing en edades inferiores a 25 años. En edades tan tempranas no se reúne experiencia suficiente como para desempeñar un puesto un largo periodo de tiempo, puesto que la contratación de los más jóvenes suele ser precaria.

Imprevisiblemente, Muñiz (2017) presenta en su cuestionario un número insignificante de casos relacionado con acoso laboral con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad.

El hecho de que el rango de entre 34 y 37 años de edad sea en el que más riesgo tengamos de padecer acoso laboral indica que debe ser por situaciones que estén ocurriendo en esa etapa de la vida. Algunas causas por las que los agresores pueden sentirse atraídos en términos de acoso

podrían ser varias. En ese rango de edad se suele tener una cierta estabilidad, tanto laboral como social y familiar, además de estar seguramente en uno de los mejores momentos a nivel de productividad debido al aumento de experiencia y el buen hacer en el trabajo. Son síntomas de que el agresor se vería sobrepasado y empezaría a acosar por el simple hecho de no mostrar competencia alguna con respecto a sus compañeros de trabajo.

Cabe mencionar, que el hecho que presenta Muñiz (2017) de trabajadores que padecen de acoso laboral con edades más avanzadas de la media, podría suponer importantes agravamientos en las consecuencias en cuanto a salud. Igualmente, el hecho de que una persona de edad más avanzada de la media, se tenga que enfrentar a un posible despido o a anunciar su marcha de la empresa, traería consecuencias terribles tanto sociales como laborales, pues conseguir un trabajo con una edad avanzada se muestra un tanto difícil.

## **7.- DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

El acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades: agresión, maltrato, humillación, persecución, discriminación y entorpecimiento. Puede provenir de parte del empleador o del trabajador (Rojas, 2011).

Para que se pueda considerar de una conducta con referencia al acoso laboral, este comportamiento debe girar en torno a cuatro elementos característicos:

- Existencia de una conducta persistente.
- Conducta sistemática.
- Exista una intencionalidad.
- Las consecuencias de las anteriores características supongan unos resultados lesivos en la víctima.

Además, otro elemento característico sería el de conocer de qué trata la problemática del acoso laboral. Existen infinitud de casos en los que no se aprecian agresiones o síntomas de acoso sólo por el simple desconocimiento de la causa. Tal es la situación, que Odetto (2016) afirma que ocurren estas situaciones debido al cuestionario que formulo hacia cierta población de un sector. El hecho de conocer sobre el tema destaparía más casos de acoso laboral, sería crucial en materia de prevención, pues esta sería una de las herramientas para poder así prevenir el acoso eficazmente.

El hostigamiento al que es sometido el acosado llega siempre considerando el puesto de trabajo. En muchas ocasiones, Fabregat (2010) afirma que la víctima del acoso decide extinguir la relación laboral que mantiene con la empresa donde sufre el acoso. Bien porque la situación se ha tornado insostenible psicológicamente y el contacto que se produce en ese ámbito, con compañeros cómplices y el lugar físico donde ha sufrido agresiones, perjudica gravemente su recuperación; o bien porque su acosador directo es el empresario, de modo que no hay ninguna posibilidad de que éste ponga su puesto a disposición de un posible despido de la empresa.

Los efectos que presentan las personas que han padecido acoso laboral son varios, prevaleciendo los trastornos en materia de salud que pueden darse, así como las consecuencias sociales que pueden llevar al aislamiento severo y a una distorsión de la realidad que le rodea

Tras la revisión de metodología sistemática, podemos afirmar que el fenómeno llamado acoso laboral está presente en prácticamente todas las organizaciones, aunque no todas tienen la misma dimensión del problema. De acuerdo al estudio realizado en el que se analiza el impacto del acoso laboral en hospital y centros docentes, se afirma que las organizaciones públicas, especialmente en el sector sanitario, son el sector donde más se produce el mobbing (Ceballos, 2019). El hecho de que tanto funcionarios como empleado sean tan hostigados se debe a que se les practican agresiones para intentar sacarlos del ámbito laboral que comparten con el acosador.

Si bien es cierto que el énfasis ha estado centrado en ciertos sectores profesionales, hay indicios que el mobbing suele desarrollarse en aquellos empleos que se encuentran dentro del sector servicios. Muchas veces, los clientes son otro potente acosador, pues desencadena la situación de acoso por parte de ellos tanto por parte de los compañeros de trabajo.

En cuanto al género, los estudios realizados prestan mucha atención al riesgo que presentan tanto el género masculino como femenino a la hora de padecer acoso laboral. En virtud de los resultados obtenidos, no existen evidencias suficientes para proclamar a un género con prevalencia a ser acosado frente al otro. No obstante, los estudios remarcan que sería un poco más frecuente que el género femenino sea el que padece las agresiones laborales.

Las diferencias a la hora de padecer acoso laboral son bien distintas entre ambos géneros, pues una de las agresiones que reciben las mujeres, desencadenante del riesgo psicosocial, es el acoso sexual. por parte del sector masculino, los estudios realizados indicaron que son propensos a recibir agresiones físicas con más frecuencia (y con mucha más agresividad) que las mujeres, que eran acosadas verbalmente.

En cuanto a los efectos que se establecen entre ambos, no existen grandes diferencias. El estudio ha puesto de manifiesto que ambos géneros sufren de prácticamente las mismas patologías, variando únicamente el grado en el que las sufren. Aunque el impacto es similar, las mujeres son más propensas a sufrir más en cuanto a salud mental, puesto que el efecto que presentan es mucho más grave que en el género masculino. Su razón puede encontrarse en que el acoso sexual normalmente ejercido sobre ellas tiene unas consecuencias más traumáticas que otras actitudes a la hora de practicar el acoso laboral.

La respuesta al último objetivo marcado, establece que la edad en la que se podría padecer mobbing estaría en un rango de entre 34 y 37 años. Esta etapa de la vida podría indicar que tanto la vida social como laboral llegan a la madurez, mostrando unos valores y una productividad, producto de la experiencia ganada, que sería el principal objeto de deseo por parte de los acosadores.

Es vital que estos casos de acoso en el trabajo se reduzcan. Para ello, las organizaciones deberían de disponer de medidas de actuación y prevención en orden de erradicar estos problemas, sabiendo cómo actuar en cada momento y teniendo el problema presente desde que nace.

De este modo, propongo unas medidas de acción y prevención desarrolladas por Odetto (2016) con el fin de poder acatar correctamente:

1) Detección de la situación de acoso: distinguir cuando se produce acoso.

Para ello es necesario una supervisión, puesto que debe ser capaz de detectar los casos de acoso laboral de manera temprana. La comunicación y el saber escuchar es crucial a la hora de identificar las acciones.

Se pueden usar herramientas para colaborar en la detección, como podrían ser evaluaciones de desempeño, promover un sistema de comunicación interna y realizando encuestas sobre el clima laboral.

2) Investigación: analizar la situación para conocer el problema y efectuar un diagnóstico correcto.

Se tiene el fin de recopilar información mediante cuestionarios sobre comportamientos del acosador, condiciones del puesto de trabajo que puedan ser causas directas, frecuencia con la que se presentan las agresiones...

3) Recolección de pruebas

- 4) Ejecutar la medida de acción: es necesario actuar cuando se reúnan las pruebas suficientes. Las decisiones han de ser firmes si queremos que surja un efecto positivo dentro de la organización.

Estas serían unas de las actuaciones que podrían llevar a cabo las empresas, con el fin de erradicar el problema del acoso laboral, consiguiendo así un mejor clima laboral y armonía y mejorando la productividad de los trabajadores.

## 8.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, D (2013). Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, 20 (2), 167-177. Recuperado de <https://www.redalyc.org/>

Ceballos Sierra, Y. (2019). El acoso laboral en la Educación pública. Recuperado de <https://repositorio.unican.es>

Monfort, G. F. (2010). El acoso laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (23), 137-153. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>

Meseguer de Pedro, M., Soler, M., & García Izquierdo, M. (2014). El papel moderador de la autoeficacia profesional entre situaciones de acoso laboral y la salud en una muestra multiocupacional. *Anales de Psicología*, 30(2), 573-578. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>

Giner Alegría, C. A (2011). Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral. *Anales de derecho*, 29, 224-245. Recuperado de <https://revistas.um.es/>

Guevara Guaman, V. K. (2019). *Estudio de prevalencia, factores de riesgo y consecuencias del mobbing entre profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital IESS de la ciudad de Latacunga* (Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes). Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/>

Huertas Villamarín, M.A. (2013). *El acoso laboral una forma de hostigamiento en el trabajo* (Tesis doctoral, Universidad de Nariño). Recuperado de <https://sired.udenar.edu.co>

- Jiménez Barahona, Z.F. (2014). *El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas* (Tesis de grado, Quito: UCE). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/>
- López Cabarcos, A., Vázquez Rodríguez, P., & Montes Piñeiro, C. (2010). Mobbing: antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista latinoamericana de psicología*, 42(2), 215-224. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>
- Martínez León, M. M., Irurtia Muñiz, M. J., Martínez León, C., Torres Martín, H., & Queipo Burón, D. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente. *Gaceta internacional de ciencias forenses*, (3), 5-12. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/>
- Matud Aznar, M. P., Velasco Portero, M. T., Sánchez Tovar, L., Del-Pino-Espejo, M. J., & Voltes Dorta, D. (2013). Acoso Laboral en Mujeres y Hombres: Un estudio en la población española. *Salud de los Trabajadores*, 21(1), 19-30. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>
- Muñiz Rodríguez, N. M. (2017). *El acoso laboral en entornos organizacionales disímil: esidentificando grupos de riesgo entre distintas ocupaciones desde una perspectiva de comportamiento y gestión organizacional* (Tesis doctoral, Universidad de Córdoba). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>
- Odetto, C. (2016). El acoso moral laboral en las organizaciones privadas de la Ciudad de Rosario. *Invenio*, 19(37), 107-122. Recuperado de <https://www.redalyc.org/>
- Rojas Chavez, A. M. (2011). El acoso o «mobbing» laboral. *Revista de derecho*, 24(24). Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/>
- Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (39), 221-231. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl>
- Villamil Angulo, C. D. (2010). El acoso laboral en hombres y mujeres. *Derecho y Realidad*, 8(15). Recuperado de <https://revistas.uptc.edu.co>

