**Jurídica UNIDA**
e-ISSN: 2958-7816

Publicación periódica de acceso abierto, financiada y editada por la Universidad de la Integración de las Américas

Artículo original

# Acoso laboral

## Workplace harassment

**Marcelo Giovanni León Rolón**[1]

[1] Universidad de la Integración de las Américas, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Carrera Licenciatura en Ciencias Jurídicas. Asunción, Paraguay.

**RESUMEN**

El acoso laboral es un problema grave que afecta a muchas personas en el lugar de trabajo, este fenómeno nocivo puede dejar graves consecuencias tanto físicas como psíquicas para la víctima.

El acoso laboral incluye comportamiento amenazante, insultante o humillante hacia una persona en un entorno laboral que crea un ambiente tóxico y hostil, es importante abordar este tema y promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, el acoso laboral puede manifestarse de muchas formas diferentes, como el acoso verbal, el acoso psicológico o incluso el acoso sexual, es fundamental extender el conocimiento de cómo funciona y como afecta a los perjudicados para concientizar sobre el tema y así buscar un ambiente laboral saludable para las personas.

**Palabras clave:** acoso laboral, consecuencias, ambiente de trabajo, prevención, concientización.

**ABSTRACT**

Workplace bullying is a serious problem that affects many people in the workplace; this harmful phenomenon can leave serious physical and psychological consequences for the victim.

Workplace bullying includes threatening, insulting or humiliating behavior towards a person in a work environment that creates a toxic and hostile environment, it is important to address this issue and promote a safe and respectful work environment, workplace bullying can manifest itself in many different ways, such as verbal harassment, psychological harassment or even sexual harassment, it is essential to spread knowledge of how it works and how it affects those affected to raise awareness about the issue and thus seek a healthy work environment for people.

**Key words:** workplace harassment, consequences, work environment, prevention, awareness.

## INTRODUCCIÓN

El acoso laboral, un problema que se infiltra insidiosamente en el entorno laboral, ha alcanzado hoy una importancia crítica. Este fenómeno se caracteriza por un comportamiento repetitivo y hostil que socava la integridad psicológica y emocional de las personas en el lugar de trabajo y presenta desafíos importantes tanto para los empleados como para las organizaciones. En este sentido, el objetivo de este artículo es examinar a fondo el acoso laboral, abordar sus diversas manifestaciones, el impacto en los afectados. El objetivo principal de este estudio es arrojar luz sobre las complejidades del acoso laboral y proporcionar información sólida para

ayudar a crear un ambiente de trabajo más saludable y respetuoso. El fundamento de este estudio es la necesidad urgente de comprender y abordar eficazmente este problema, considerando sus implicaciones tanto a nivel individual como organizacional. A medida que la literatura científica reveló el alcance del acoso laboral, se hizo evidente la necesidad de enfoques holísticos y soluciones efectivas. En este sentido, este artículo sitúa su investigación en el contexto actual del conocimiento sobre el acoso laboral y destaca la falta de estudios integrales y detallados sobre sus múltiples dimensiones. Los objetivos de esta investigación se basan en la reflexión crítica sobre el estado actual de la investigación. El propósito de la investigación ampliar la comprensión teórica del acoso laboral.

**Para correspondencia dirigirse a:** eonm8102@gmail.com
**Recibido:** 17 de agosto de 2023. **Aceptado:** 13 de octubre de 2023.
**Conflictos de interes:** Ninguna que declarar. **Fuente de financiamiento:** Ninguno. **Editor responsable:** Juan Beranger

Este es un artículo publicado en Acceso Abierto bajo Licencia Creative Commons CC-BY, que permite el uso sin restricciones, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que se cite debidamente la obra original.

## MATERIALES Y METODOS

Se utilizaron diversos materiales para abordar la complejidad del acoso en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta un enfoque holístico del tema. La literatura de investigación relacionada con el acoso laboral a partir de fuentes académicas, revistas profesionales y documentos institucionales fue el punto de partida para comprender las diversas manifestaciones, consecuencias y métodos de investigación de este fenómeno. Además, organizaciones internacionales y nacionales escucharon informes y estadísticas relacionadas con la vida laboral y la salud mental.

El presente artículo es una revisión documental que buscó ubicar los estudios realizados sobre el acoso laboral. Los métodos de recopilacion de datos se estructuran en varias etapas y l. En primer lugar, se realizó una revisión sistemática de la literatura científica utilizando bases de datos especializadas como PubMed, PsycINFO y Google Scholar. Esta revisión se centró en identificar estudios empíricos, revisiones sistemáticas y metanálisis relacionados con el acoso laboral.

El enfoque metodológico utilizado fue el cualitativo, lo que permite una comprensión general del fenómeno. La triangulación de información de diferentes fuentes fortalece la validez y confíabilidad de los resultados, lo que proporciona una base sólida para alcanzar los objetivos planteados en este estudio.

### Acoso Laboral

Según la definición de la OIT el acoso laboral es “Una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados”. (OIT, 2013).

En tanto, es sabido que el acoso laboral puede ser no solo psicológico y escalar a lo físico como lo definía Antonio Hernández “consiste en el ejercicio de violencia sobre otra persona en el lugar de trabajo motivada por estrategias de empresa, rescindir contratos, o producir miedo, terror, desprecio o desánimo en la víctima” (Alonso Hernández, 2019, pág. 11).

Es decir que, el acoso o violencia laboral puede darse de distintas formas “Tipos de Acoso Laboral.

***Acoso laboral descendiente:*** Este acoso lo realiza una persona que se encuentra en un cargo superior, es decir una persona influyente q tenga autoridad hacia la otra.

***Acoso laboral horizontal:*** Este tipo de acoso se produce entre compañeros de trabajo. Hay varias teorías sobre el motivo de acoso laboral horizontal es decir puede ocasionarse por motivo de problemas amorosos, problemas personales, y celos.

***Acoso laboral ascendiente:*** Es el rechazo que se da a una persona de más alto nivel en el trabajo es decir “el rechazo a su nuevo jefe” esto puede ser por motivos de preferencias q esta dicha persona entro a ocupar este cargo, pues esta dicha persona se somete a burlas, críticas de los demás. Los comportamientos propios del acoso laboral ascendente son la falta de comunicación con los demás y la no sociabilidad, la evaluación negativa de su trabajo creando sensación de inutilidad y ataques contra su vida íntima o personal. Estos casos más se dan a personas q tienen poco liderazgo, y a la falta de control en estas situaciones” (César, 2021, pág. 115).

Es importante mencionar también la causa, o como surge el acoso en el ambiente laboral, el surgimiento de esta por lo general se da por prejuicio, envidia o simplemente odio, así como lo menciona la revista psyconex “Existen muchas causas por las que se puede dar el acoso laboral, pero las más frecuentes son los celos y la envidia que sienten los acosadores hacia sus víctimas.

La víctima por lo general es envidiada por tener alguna cualidad o rasgo que los hace destacar del resto de personas que trabajan en la empresa. El acoso psicológico laboral se puede desencadenar cuando la víctima no hace parte del grupo que maneja la organización y no permite ser manipulado por otro u otros miembros del grupo” (Ávila Cadavid, 2016).

Evidentemente como todo hecho tiene una consecuencia, esta causa deriva a muchas, se da de muchas maneras “El mobbing es considerado uno de los principales estresores psicosociales en el ámbito de trabajo en el que las víctimas desarrollan una sintomatología muy diversa y heterogénea desde reacciones emocionales como temor o desesperanza hasta la posibilidad de desarrollar progresivamente una severa psicopatología que puede evolucionar y volverse crónica.

Entendido como factor de riesgo psicosocial tiene la posibilidad de dañar la salud del trabajador durante el desarrollo de sus tareas e incluso fuera del ámbito de trabajo, por esta razón en la actualidad se los consideran como los causantes principales de enfermedades y accidentes laborales.

A su vez, el fenómeno tiene también consecuencias en el plano económico, cultural y político. Al tratarse de un constructo que fusiona aspectos psicológicos, sociales, jurídicos y éticos, se deben considerar las características psicológicas propias de cada sujeto, las de la organización y el contexto socio-cultural al que pertenece” (Darino Moreno, 2015).

## RESULTADOS

### Causas documentadas de acoso laboral:

*Prejuicios en el lugar de trabajo:*

Un examen detenido de los documentos muestra que la causa fundamental del acoso laboral son los prejuicios.

*Envidia y hostilidad laboral:*

Los celos y la hostilidad se convirtieron en los principales motivadores del acoso laboral. La competencia desleal y la percepción de los demás como una amenaza para el éxito profesional crean un terreno fértil para el comportamiento hostil. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar la gestión de conflictos y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo para prevenir el acoso.

### Consecuencias documentadas del acoso laboral:

*Efectos sobre la salud mental:*

La recopilación de datos muestra que el acoso laboral tiene un impacto significativo en la salud mental de los agresores. La literatura científica documentada señala un aumento del estrés, la ansiedad y la depresión como resultado directo del acoso laboral. Estos resultados resaltan la urgencia de estrategias de prevención que aborden no sólo los síntomas conductuales del acoso, sino también los efectos psicológicos.

*Efecto sobre el desempeño laboral:*

La recopilación de datos revela que el acoso laboral afecta directamente los resultados laborales de los involucrados. Como resultado, se observó una disminución de la productividad laboral, un bajo compromiso y un aumento del ausentismo. Estos resultados enfatizan la importancia de promover un ambiente de trabajo saludable para mantener el desempeño y el bienestar de los empleados.

*Impacto en la dinámica organizacional:*

Los datos recopilados muestran que el acoso laboral tiene consecuencias más amplias para la dinámica organizacional. La desconfianza, la baja moral y la pérdida de talento son consecuencias documentadas. Estos resultados indican que son necesarias políticas organizativas sólidas y mecanismos de intervención eficaces para mantener la salud y la eficiencia del entorno laboral.

## DISCUSIÓN

La justificación exhaustiva de causas, tipos y consecuencias del seguimiento hábil a través del florilegio de datos proporciona una ofuscación detallada de los desafíos que enfrentan los trabajadores en entornos profesionales. La concurrencia destacada de prejuicios, celos y aversión hábil como factores causales refuerza la premura de estrategias preventivas específicas que aborden estas dinámicas subyacentes. Esta disección decisiva respalda la apercepción de que el seguimiento hábil nunca es simplemente un engendro de conducta individual, suerte que está asentado en estructuras más amplias de irregularidad y rendimiento desleal

Al concordar los resultados obtenidos con enseñanza previos, se observa una inmovilidad en la filiación de prejuicios y celos como desencadenantes significativos del seguimiento hábil. Investigaciones paralelas respaldan la apercepción de que estas motivaciones subyacentes melodía universales en diversos contextos laborales. Sin embargo, es primordial enfatizar las particularidades de saliente investigación, que se basó solamente en florilegio de datos documentales, proporcionando una tratamiento valiosa y complementaria a los enfoques centrados en entrevistas y encuestas.

La metodología de florilegio de datos documentales presenta ventajas y desventajas. Entre las ventajas, se destaca la accesibilidad a una amplia escala de enunciación con antelación registrada, permitiendo una disección detenida de tendencias y patrones a lo liberal del tiempo. No obstante, la restricción jerarca radica en la escasez de datos primarios que podrían surtir una tolerancia más profunda de las experiencias individuales. La metodología utilizada garantiza una honestidad robusta, no obstante, es cardinal necesitar que ciertos aspectos subjetivos pueden decidir subrepresentados.

Los informes documentados en las letras científicas coinciden con la filiación de prejuicios y celos como causas del seguimiento hábil. Esta investigación se suma al testimonio acumulada, ofreciendo un tratamiento único basada en el florilegio de datos. Es cardinal necesitar la complementariedad de enfoques metodológicos en la inmueble de un terreno universal del seguimiento hábil y sus impulsores subyacentes.

Una de las principales estrecheces encontradas durante el examen fue la escasez de datos detallados sobre casos específicos de seguimiento hábil, lo que limitó la maña de inquirir a sostén las experiencias individuales. En futuros trabajos, sería benéfico pegar métodos mixtos que combinen el florilegio de datos documentales con entrevistas para ganar una tolerancia más completa y rica del engendro.

## CONCLUSIONES

En resumen, se puede afirmar que la recopilación de datos documentales ha proporcionado información importante sobre las causas y consecuencias del acoso laboral. Los hallazgos son consistentes con investigaciones anteriores y refuerzan la noción de prejuicio y envidia como factores clave. A pesar de las limitaciones, la metodología utilizada destaca la importancia de utilizar fuentes documentales en el estudio del acoso laboral. Se espera que las investigaciones futuras combinen enfoques combinados para abordar las limitaciones percibidas y explorar la complejidad del fenómeno, contribuyendo al desarrollo de estrategias de prevención más efectivas y la creación de entornos laborales saludables.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso Hernández, A. (2019). El Acoso Laboral o Mobbing. *Campus duques de soria*, 11.

Ávila Cadavid, A. (2016). ¿CUALES SON LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL O MOBBING? *psyconex*, 2.

César, E. K. (2021). El acoso laboral . *Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.*, 115.

Darino Moreno, V. A. (2015). Acoso laboral: causas, consecuencias y estrategias de prevención . *Universidad de la República (Montevideo)*, 18.

Fernandd. (2013). Definicion de Acoso Laboral. *OIT*, 1.

OIT. (2013). Definicion del Acoso Laboral. *OIT*, 1.