

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v7i1>

El Acoso laboral y su influencia en el desempeño de los empleados en las organizaciones

Workplace harassment and its influence on the performance of employees in organizations

O assédio no local de trabalho e sua influência no desempenho dos funcionários nas organizações

Francisco Xavier Matehu Espinosa ¹
francisco_xme@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-1951-914X>

Correspondencia: francisco_xme@hotmail.com

* **Recepción:** 22/05/2022 * **Aceptación:** 12/06/2022 * **Publicación:** 13/07/2022

1. Investigador Independiente, Ecuador.

Resumen

El acoso laboral es una acción intimidadora que se puede emplear en varios tipos dentro del área laboral, en donde una persona es victimizada por otra que recurre a molestar en repetidas ocasiones a una persona o varias por diversos motivos, ya sean estos físicos, profesionales o personales.

Palabras Claves: Acoso; Acoso laboral; Características del acoso.

Abstract

Workplace harassment is an intimidating action that can be used in various types within the work area, where a person is victimized by another who resorts to repeatedly bothering one or more people for various reasons, whether physical, professional or personal.

Key Words: Bullying; Workplace Harassment; Characteristics of bullying.

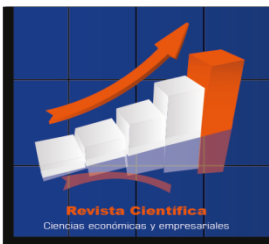
Resumo

O assédio no local de trabalho é uma ação intimidadora que pode ser utilizada de várias formas dentro da área de trabalho, onde uma pessoa é vitimizada por outra que recorre a incomodar repetidamente uma ou mais pessoas por diversos motivos, sejam físicos, profissionais ou pessoais.

Palavras-chave: Assédio moral; Assédio laboral; Características do bullying.

Introducción

En el mundo empresarial todas las empresas están expuestas a presentar problemas de acosos laborales, y es que el acoso es algo que ha existido desde hace mucho tiempo, sin embargo, por el constante cambio del planeta, por ello hoy en día se encuentran mas personas vulnerables al acoso, puesto a que haya diversos temas discriminatorios, de los cuales el acosador puede aprovecharse para intimidar a su víctima. Por ello este estudio tiene como objetivo analizar y describir las características, tipos y consecuencias del acoso laboral. Los mismo que se irán describiendo de acuerdo al desarrollo de esta investigación.



Material y métodos

Con el objetivo de analizar el acoso laboral y sus diferentes casos de acoso se utiliza metodología descriptiva, dado a que la información se basa en investigación bibliográfica obtenida de diferentes sitios web oficiales, revistas y libros. Para el respectivo análisis de los temas tratados a continuación

Desarrollo

Acoso

El acoso es una forma de relación que se puede dar entre dos personas de cualquier edad. En la cual se forma un tipo de relación en la que las dos personas implicadas no se consideran iguales y una de ellas abusa de una supuesta o imaginaria “superioridad” frente a la otra. (Valeria & AntonioBS, 2022). Siendo predominante va a establecer autoridad por encima de la persona victimizada, generando efectos negativos en el individuo acosado.

El tema del acoso es amplio y se puede evidenciar en diferentes situaciones que en parte de las mismas suele incluir discriminación, que también se lo puede considerar en casos extremos como un acoso, si la víctima cotidianamente se encuentra intimidado por ello.

Tabla 1: Diferentes tipos de discriminación y acosos

Discriminación por raza/color	Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)
Discriminación por religión	Acoso sexual
Discriminación por nacionalidad	Discriminación por ideología política
Discriminación por edad	Acoso físico
Discriminación por orientación sexual	Discriminación por origen o condición social
Discriminación por discapacidad	Discriminación por estado civil
Discriminación por afiliación sindical	Discriminación por idioma
Discriminación por estado de salud	Discriminación por familiares a su cargo

Nota: Martel & Santana (2018) Diferentes tipos de discriminación y acosos [Tabla] recuperada de <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/33>

Ahora bien, como se evidencia en la tabla anterior, hay muchas situaciones por las cuales puede iniciar el acoso. El acoso es la acción de acosar, de intimidar alguien el sitio web Stopbullying (2022) en su portal indica que el acoso “es un comportamiento agresivo y no deseado que involucra un desequilibrio de poder real o percibido. El mismo que se repite o tiende a repetirse con el tiempo”.

Acoso Laboral

Como se ha indicado que el acoso es una acción dañina de una persona hacia otra. Para este caso la RAE (2022) define al acoso laboral como “una acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una persona o grupo de personas respecto de su lugar de trabajo, que afecta a la dignidad de los trabajadores y a su derecho a la intimidad”.

Y es que el acoso laboral, así como otros tipos de violencia reducen el nivel de eficiencia y productividad, disminuye la calidad de vida en el trabajo, disminuye los niveles de satisfacción laboral, aumenta el absentismo y abandono de puestos de trabajo y afecta la salud física y mental de la persona, afectando el autoconcepto que tiene de sí mismo, y puede también afectar sus relaciones familiares. (Klijn, Moreno, & Machuca, 2018). Lo que conlleva a bajar la autoestima de la víctima, generándole inseguridad en su desempeño profesional e incluso en sus relaciones personales.

El acoso laboral constituye un fenómeno ligado íntimamente al ejercicio de toda actividad laboral, de manera tal que sus consecuencias en la salud del trabajador puedan considerarse causadas directamente por su ejercicio o, en otras palabras, que las conductas que lo constituyen puedan llegar a ser la respuesta necesaria del ejercicio del trabajo u oficio del afectado, conclusión que pareciera tener un efecto restrictivo frente al análisis de los alcances de la obligación de seguridad que le asiste al empleador, pues se estaría frente a un elemento del trabajo mismo, a una especie de mal necesario más que a un proceder indebido y abominable de otros trabajadores o del mismo empleador. (Fuenzalida, 2018)

Características



Es importante indicar que el acoso laboral tiene particularidades en las cuales se dan estos tipos de escenarios, que de acuerdo a al autor Saquera (2019) se pueden señalar a continuación:

- Se trata de conductas repetidas y continuadas en el tiempo, que por su persistencia tienden a producir efectos negativos sobre la víctima. El Heinz Leymann (1990, 1996), estableció que tales acciones debían ocurrir al menos una vez por semana y durante un periodo de seis meses.
- Tales conductas ocurren en el escenario laboral, afectando las condiciones de trabajo de la víctima.
- La variedad de comportamientos hostiles incluye agresiones verbales y psicológicas y, en menor proporción se producen agresiones físicas.
- Los comportamientos hostiles son intencionales, es decir, son realizados con el ánimo de causar algún tipo de daño bien sea físico, psíquico o ambos y lograr la exclusión o autoexclusión laboral.
- Las acciones hostiles se pueden dar entre compañeros de trabajo, del supervisor al supervisado y del supervisado al supervisor, lo que tipifica al acoso laboral como horizontal, descendente y ascendente, respectivamente.
- Puede tener efectos negativos sobre la salud de la persona agraviada. Así mismo tiene un efecto deletéreo sobre el entorno organizacional.

De igual manera que Saquera indica características, Rayner y Hoël (1997) citado por Carhuaz (2020), indica que existen categorías que se relacionan con el acoso laboral, para las cuales los autores las clasificaron en cinco categorías.

1. *Amenaza al status profesional*: Humillar, avergonzar o difundir chismes que atenten contra el honor y carácter profesional de la víctima.
2. *Amenaza a la situación personal*: La agresión y humillación no solo se dirige hacia el aspecto profesional del trabajador, sino también, a otros aspectos como la raza, posición, orientación sexual, etc.
3. *Aislamiento o separación*: El colaborador es separado de las reuniones de equipo y ello obstruye el flujo de comunicación organizacional.

4. *Sobrecarga laboral*: A la víctima se le asignan tareas bajo presión, muchas veces imposibles de cumplir dentro de plazos muy cortos; trabaja más horas de las estipuladas en su contrato, se le niega información importante para la realización de sus labores, entre otras.
5. *Desestabilización*: Se recompensa a otros por el trabajo realizado por la víctima, se le niega ascensos laborales y aumento de remuneraciones

Tipos de acoso laboral

Por otro lado, se debe agregar también que dentro del acoso laboral existen tipos de acoso. Estos tipos de acoso laboral se establecen generalmente en tres de manera vertical ascendente - descendente, compleja y horizontal. Para definir estos tipos de acosos laborales es necesario aclarar acerca del *mobbing*; dado que este término se emplea más en la definición del acoso laboral como para especificar el área en la que se determina el acoso (Vázquez, 2017)

Los tipos de *mobbing* según Moya & Lascano (2021) se exterioriza en

El *mobbing* vertical descendente, que se origina cuando el superior abusa de un subordinado, aprovechándose del poder que se le ha conferido.

El *mobbing* horizontal, es aquel realizado “entre personas de la misma jerarquía” compañeros, quienes, ante fricciones producidas dentro de la convivencia en la jornada laboral, incitan al cometimiento de actos como el “ocultamiento de información, separación del equipo de trabajo, actitudes ofensivas; con el propósito de lograr que la víctima se deprima”.

El último de los tipos es el acoso laboral mixto, donde la víctima mantiene similar jerarquía que los agresores, pero son respaldados por el superior, como un jefe quien presenta una actitud complaciente por cuanto pese a conocer de los hechos, no realiza ningún tipo de intervención para frenarlo.

Por último, todo tipo de acoso cualquiera de ellos, ya sea las características o categorías va a generar consecuencias en la o las víctimas, estas son de carácter psicológico, dado a que alcanzan un amplio espectro: deterioro de la confianza en sí mismo y en sus capacidades profesionales, desvaloración personal, desarrollo de la culpabilidad, somatización del conflicto, trastornos de sueño, ansiedad, estrés, angustia, depresión, crisis nerviosas, irritabilidad, hipervigilancia, cansancio, debilidad,



trastornos de la personalidad (obsesiva, represiva o resignada), inseguridad emocional, torpeza, indecisión, etc. (Díaz García, 2018)

Ante las consecuencias que deja el mobbing, se puede buscar ayuda profesional y ampararse de la ley, puesto a que como lo determinar el art 46 en literal no enumerado de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral indica que, las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo". (Business Solutions, 2017)

Conclusión

En toda organización laboral es una realidad que se efectúen conductas constitutivas de acoso laboral, las cuales determinan un riesgo laboral, que ponen en desventaja el rendimiento de la persona acosada. Que en consecuencia al acoso pueden inducir a accidentes o enfermedades profesionales, las mismas que deben analizarse para evitar esos tipos conductas inaceptable por parte del individuo acosador, pues no se trata de acciones u omisiones esenciales de una actividad laboral, sino accidentales, de manera tal que es perfectamente esperable una prevención efectiva por parte de la empresa como organismo superior. En este sentido es bueno que las empresas propongan absoluta eliminación del ambiente laboral abusivo, diseñando e implementado códigos laborales dentro de la organización.

Referencias

1. Business Solutions. (2017). Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral. Business Solutions, 1 - 8. Obtenido de http://www.businesssolutions.ec/pdf/Boletin_LOSEP.pdf
2. Carhuaz, E. S. (2020). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. Revista San Gregorio(32). doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i38.1152>

3. Díaz García, O. (2018). Análisis de la equidad en los procedimientos organizacionales como antecedente de acoso laboral en la administración pública: Su exploración en la estructura organizacional de los ayuntamientos. Centro de Investigación y Docencia Económica, 1 - 26. doi:<https://doi.org/10.29265/gypp.v28i1.552>
4. Fuenzalida, R. G. (Julio de 2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. Revista de derecho (Valdivia), 31(1). Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-09502018000100105&script=sci_arttext&tlng=pt
5. Klijn, T. P., Moreno, M. B., & Machuca, L. L. (2018). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. Index de Enfermería, 27(4). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962018000300005&script=sci_arttext&tlng=en
6. Martel, M. C., & Santana, S. D. (2018). Análisis de los tipos de acoso y discriminación recogidos en los códigos de conducta de las empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo a 31-12-2015. Transcender Contabilidad y Gestión, 1 - 19. Obtenido de <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/33/31>
7. Moya, D. F., & Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. Revista Sociedad & Tecnología, 76 - 90. Obtenido de <http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115/313>
8. National Center for Injury Prevention and Control, Division of Violence Prevention. (2018). Centros para el control y prevención de enfermedades. Obtenido de <https://www.cdc.gov/violenceprevention/youthviolence/bullyingresearch/spanish/index.html>
9. Real Academia Española. (2022). Obtenido de Diccionario panhispánico del español jurídico: <https://dpej.rae.es/lema/acoso-laboral>
10. Sequera, M. J. (2019). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. Dialnet, 27(2), 183 - 190. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299558>
11. Stopbullying. (2022). Stopbullying. Obtenido de <https://espanol.stopbullying.gov/acoso-escolar-mkb6/qu%C3%A9-es-el-acoso>



12. Valeria, D., & AntonioBS. (2022). Asociación no al acoso escolar. Obtenido de <https://www.noalacoso.org/sobre-el-acoso/acoso-que-es/>
13. Vázquez, M. Á. (2017). Mobbing vs. Bullying: Dos términos, ¿el mismo concepto? Repositorio de la Universidad de Santiago de Compostela, 1 - 59. Obtenido de <https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/18003/PEREIRO%20V%C3%81ZQUEZ%20MIGUEL%20ANGEL%2C%20Mobbing%20vs.%20bullying%2C%20dos%20t%C3%A9rminos%2C%20el%20mismo%20concepto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

©2022 por el autor. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).