



**Acoso Laboral y su Relación con la Salud Mental en una Muestra de Trabajadores  
Multiocupacional**

**Alejandra Acosta Rojano**

**Laura Marcela Polo Farías**

**Director**

**Ph.D. José Hernando Ávila-Toscano**

**Trabajo de pregrado como prerrequisito para optar al título de:**

**Psicólogo**

**Facultad de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades**

**Programa de Psicología**

**Barranquilla**

**2019**

**Acoso Laboral y su Relación con la Salud Mental en una Muestra de Trabajadores  
Multiocupacional**

**Alejandra Acosta Rojano**

**Laura Marcela Polo Farías**

**Facultad de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades**

**Programa de Psicología**

**Barranquilla**

**2019**

Este trabajo está dedicado a Dios por estar presente en todo momento y permitirme culminar mis estudios.

A mis hijos Alejandro y Salomé por motivarme a cumplir este deseo y ser la fuente más pura de mi inspiración.

A mis padres por su paciencia, sacrificio y trabajo en todos estos años.

A mi pareja Julio por brindarme su apoyo y ayuda hasta donde le ha sido posible.

Al Director del programa de psicología por cada momento dedicado para aclarar con exactitud cualquier duda que surgiera y permitirme alcanzar este logro.

Alejandra Acosta Rojano

Este trabajo está dedicado principalmente a Dios por permitirme seguir adelante.

A mis padres Alcira Farías y Nicolás Polo, a mi hermano Heider Alberto, por la motivación y colaboración que me brindaron para continuar con éxito esta meta.

A mis abuelos, por aconsejarme y ayudarme a culminar mi carrera.

A mis amigos y profesores que siempre estuvieron apoyándome para alcanzar este logro.

Laura Polo Farías

## **Agradecimientos**

Agradecemos esta magnífica oportunidad.

A Dios, por mantenernos con salud e iluminar nuestros pensamientos para la elaboración y el desarrollo de este proyecto.

A la Universidad, por darnos la oportunidad de capacitarnos y brindarnos enseñanzas con conocimientos innovadores.

Al Director de programa de Psicología y director del proyecto de grado Ph.D. José Ávila Toscano, por su colaboración, por su tiempo, espacio y paciencia brindada para culminar satisfactoriamente este proyecto.

A los empleados formales de las distintas organizaciones, por brindarnos su colaboración  
para el desarrollo del estudio.

## Contenido

	Pág.
Resumen	
Abstract	
Introducción	1
1. Justificación	2
2. Marco teórico	6
2.1 Antecedentes en el estudio sobre acoso laboral y su desarrollo en el contexto colombiano	6
2.2 Modelos teóricos del acoso laboral (mobbing)	13
2.3 Evidencias sobre el acoso laboral y sus efectos sobre la salud mental del trabajador	15
3. Planteamiento del problema	17
4. Objetivos	21
4.1 objetivo general	21
4.2 objetivos específicos	21
5. Metodología	22
5.1 diseño de investigación	22
5.2 Participantes	22
5.3 Instrumento	23
5.4 Procedimiento	25
5.4.1 Análisis de datos	26
6. Resultados	26
7. Discusión	30
Referencias	35

## Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Estadísticos descriptivos de las diferentes estrategias e índices de acoso en el trabajo	27
Tabla 2. Cálculo de correlaciones entre estrategias de acoso y problemas de salud mental en los trabajadores evaluados	28
Tabla 3. Cálculo de correlaciones entre estrategias de acoso y problemas de salud mental en los con segmentación según el sexo de los trabajadores	29

## **Resumen**

El objetivo de este estudio consistió en identificar las manifestaciones de acoso laboral en una muestra de trabajadores multiocupacionales de la ciudad de Barranquilla, definiendo su relación con la experimentación de acoso con problemas de salud mental. A través de un estudio correlacional simple se evaluó una muestra de 200 trabajadores y se identificaron diferentes estrategias de acoso, las más comunes fueron el desprestigio laboral e intimidación manifiesta. Aunque no se encontraron promedios altos de problemas con la salud mental, se notó la relación entre todas las estrategias de intimidación y las cuatro manifestaciones de salud mental analizadas. Como resultado, este estudio muestra una problemática en las funciones laborales de los empleados acosados y cómo deteriora su salud mental.

*Palabras clave:* Acoso laboral, trabajadores, salud mental.

## **Abstract**

The purpose of this project is identifying the manifestations of workplace harassment in a multi-occupational sample of workers in Barranquilla city, by defining the relationship between the experimentation of harassment and the mental health problems. A simple correlational study was made to a sample of 200 workers and different harassment strategies were identified, the most common were Labor Disrepute and Manifest Intimidation. Even though no high averages of problems with mental health were found, the relationship between all harassment strategies and the four problematic manifestations of mental health analyzed were noticed. As results, this study displays a problematic in the work functions of the employees harassed and how it is deteriorates their mental health.

*Keywords:* workplace harassment, workers, mental health.

El acoso laboral es un fenómeno que atenta en contra de la dignidad e integridad de las personas, causando daños físicos y psicológicos en el afectado (Leymann, 1990). En la actualidad, en Colombia se está experimentando gran cantidad de manifestaciones de acoso laboral o *mobbing* en los trabajadores de distintas organizaciones, lo que pone en riesgo su salud mental.

Por tanto, es importante identificar cuáles son las diferentes estrategias de acoso más frecuentes que son ejercidas dentro de un entorno laboral y de qué manera afecta a nivel psicológico a una muestra de trabajadores multiocupacionales, con el fin de promover estrategias que ayuden a prevenir el fenómeno y ofrezcan alternativas de solución a este. Acorde con ello, esta investigación tiene por objetivo identificar de qué manera está relacionado el *mobbing* con la salud mental de los trabajadores que se encuentran laborando dentro de una organización. Para ello, el presente estudio se basó en la selección de una muestra de 200 empleados formales de la ciudad de Barranquilla, quienes fueron evaluados a través de un estudio correlacional simple.

En este proyecto se discuten las implicaciones a nivel psicológico que podrían tener las personas debido a la experimentación de *mobbing*, siendo este un representante sociolaboral complejo; se discuten los resultados principales demostrando que el acoso laboral es una realidad latente en la población de trabajadores, y se pone de manifiesto la relación de las estrategias de acoso con problemas puntuales de salud mental. Finalmente, se discuten los resultados proponiendo nuevas líneas de estudios que alimenten la evidencia sobre el fenómeno, haciendo énfasis en la necesidad de crear estrategias que aporten soluciones al problema debido a los daños morales que implica.

## 1. Justificación

El presente proyecto de investigación pretende identificar y analizar la relación existente entre *mobbing* laboral y la salud mental de los trabajadores de una organización. El acoso laboral obedece a una situación sistemática en que una o diferentes personas hostigan frecuentemente a otra u otras con el objetivo de ofender, afectar la dignidad, discriminar y generar conflicto con los demás, causando en el otro que mantenga una posición débil y de exclusión (Peralta, 2004).

Cabe destacar que el *mobbing* es un tema nuevo en la sociedad, y con frecuencia no hay un conocimiento preciso acerca de este fenómeno, lo que conduce a que las personas generen etiquetas al considerar que cualquier agresión física o psicológica en el trabajo por parte de un compañero o superior constituye acoso laboral, por lo tanto, dentro de esta investigación se pretende dejar claro que para que una persona sea agredida y acosada en la organización, debe ser una actividad o conducta constante por parte del agresor hacia el agredido, llevándola a sentir impotencia, hostigamiento y frustración, lo que afecta su salud mental y conduce a presentar un bajo desarrollo de actividades en el trabajo (Piñuel, 2003).

Por su parte, con miras a ganar contextualización con el desarrollo de este estudio, el objetivo se enfoca en estudiar lo que se entiende por acoso laboral dentro del marco jurídico colombiano. En el país, bajo las leyes laborales que buscan proteger al trabajador, hace más de una década se reconoce dentro de la legislación la figura del *mobbing* o acoso laboral contemplada en la Ley 1010 de 2006 (Senado de Colombia, 2006), que tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato y trato desconsiderado u

ofensivo que afecte la dignidad humana, sobre quienes cumplen una actividad económica enmarcada en una relación laboral de cualquier naturaleza. El objetivo de la ley no solo se enfoca en el concepto de acoso sexual, sino que presenta varias perspectivas ya que existen diferentes formas de acoso que surgen de dichas relaciones. En este punto, es importante señalar que el *mobbing* surge de las relaciones de coordinación, no solamente de las relaciones de subordinación.

Por otra parte, el acoso laboral en Colombia presenta pocas denuncias ya que muchos colaboradores prefieren guardar silencio por miedo a perder su empleo o a sufrir algún tipo de sanción o represalia, lo que los lleva a desmotivarse, llenarse de inseguridad, presentar necesidades psicológicas y emocionales y además, afectar la producción de la organización (Portafolio, 2018). Esta problemática es tan antigua como el trabajo mismo, pero con el avance del tiempo y el desarrollo del talento humano dentro de las organizaciones se ha venido motivando a los trabajadores sobre la seguridad y salud con la que cuentan dentro de un lugar de trabajo. En una publicación que realizó el Ministerio de Trabajo en el año 2017, la entonces ministra, Griselda Janeth Restrepo Gallego, manifestó que las denuncias del acoso laboral sobre las mujeres habían incrementado, lo que es un tema de relevancia porque estas demandas orientan a capacitar y llenar de herramientas a las personas encargadas para mantener mayor vigilancia respecto a cualquier tipo de violencia que pueda reflejarse dentro de una empresa (MINTrabajo, 2017). Además, el escenario laboral es un espacio donde las personas pasan gran parte de su tiempo, aplican energía intelectual y corporal, donde existe la satisfacción propia y a veces ajena por lo que el ministerio de trabajo impulsa a las empresas a tener una transformación cultural que permite controlar las diferencias y limitaciones que se presentan

entre compañeros de trabajo (MINTrabajo, 2017).

Se debe tener en cuenta que muchas personas no saben cómo identificar si están sufriendo de *mobbing*, y en especial la mayoría de los trabajadores no saben cómo prevenirlo, lo que aumenta la dificultad relacionada con su detección e intervención, tanto en el plano legal, organizacional, como en materia del trabajo profesional sobre la salud de los empleados. Al respecto, Piñuel (2001), señala que el acoso laboral se puede identificar en la empresa cuando en la relación entre compañeros, supervisores, jefes y demás de personas de la organización se deteriora la comunicación, la víctima empieza a ser aislada, se le asignan tareas poco importantes y de poco interés, se atacan sus capacidades profesionales y comienza el proceso de destrucción de su autoconfianza y autoestima.

En otros casos es posible que la violencia psicológica en el lugar de trabajo no sea fácil de identificar, ya que algunos de los trabajadores afectados o agresores, pueden negar o distorsionan las consecuencias que se presentan por la situación. Por consiguiente, en el entorno laboral la violencia o el acoso se manifiesta como un abuso del poder para someter la voluntad de otra persona mediante el uso del maltrato psicológico o de las amenazas de tipo económico o político (Luna, 2003). Se trata de un fenómeno en el que la violencia ejercida causa desespero, angustia, intranquilidad, estrés y hostigación, pudiendo desencadenar problemas que impiden la realización plena de las actividades laborales, así como el sufrimiento de afectaciones psicológicas serias como depresión, ansiedad o estrés postraumático (Leymann, 1990).

Esta problemática es un tema relevante para el estudio psicológico, inicialmente porque

se trata de un campo de investigación que requiere de mucho desarrollo tanto en el plano internacional como en Colombia, donde la producción sobre el tema no ha sido abundante (Carvajal & Dávila, 2013), requiriéndose mayores esfuerzos por comprender el fenómeno y generar estrategias de intervención y prevención. Adicionalmente, desde el trabajo psicológico el estudio del *mobbing* contempla el análisis de sus consecuencias sobre la salud mental de los trabajadores y del impacto en la dignidad de la persona, condiciones de notoria relevancia de cara a lograr la prevención de estas conductas en el medio laboral promocionando ambientes productivos saludables y respetuosos.

Con este proyecto se pretende reconocer y evaluar cómo es afectada la salud mental de los empleados cuando experimentan abuso a nivel laboral, además de ello, los resultados obtenidos podrán servir de base para promocionar a nivel de las diferentes organizaciones la importancia de mantener un ambiente laboral sano entre sus trabajadores, lo que genera mayor eficiencia y productividad en su empresa. Por ende, es menester reconocer el impacto negativo del *mobbing*, ya que el trabajo permite que el individuo desarrolle sus mejores habilidades, proponga iniciativas, comparta su proyecto de vida y carrera con otras personas, trace objetivos claros y tome consciencia cooperativa. Además, contribuye a su autoestima, satisfacción personal y realización profesional. En este sentido, es necesario intervenir sobre las problemáticas que afectan la salud de los trabajadores, así como las dinámicas mismas de desarrollo al interior de las organizaciones productivas; este estudio responde precisamente, a esa lógica.

## 2. Marco teórico

### 2.1 Antecedentes en el estudio sobre el acoso laboral y su desarrollo en el contexto colombiano.

El acoso laboral es un fenómeno caracterizado por atentar de manera frecuente contra la dignidad y la integridad física o mental de una persona o varias dentro de un entorno laboral. La palabra *mob* ha sido traducida como muchedumbre, horda, multitud y el verbo *to mob* como apabullar, asediar, atentar contra otra u otras personas (Motta, 2008).

Existen varios autores que han explicado este fenómeno con diferentes términos y expresiones. Trujillo, Valderrabano y Hernández, (2007), realizan un recorrido histórico del término, identificando inicialmente a Brodsky como uno de los pioneros en la materia, quien en 1976 utiliza el término *harassment* para hacer referencia a aquellas acciones que realiza una persona sobre otra con el fin de enfrentar, indignar, intimidar, ofender o atormentar. Posteriormente, en 1987 Thylefors nombra el fenómeno como *Scapegoating*, reconociéndole como el hecho de cometer una acción negativa hacia un individuo o varios. Esta definición coincide con la ofrecida por Matthiesen, Raknes y Rökkum, quienes en 1989 emplearon el término de *mobbing*, para describir las acciones hostiles recurrentes hacia otros sujetos dentro de un periodo frecuente en un escenario laboral (Trujillo et al., 2007).

Estudios posteriores como el desarrollado por Wilson (1991), reconocen al fenómeno como causante de baja autoestima en la víctima debido al maltrato por parte de un superior, y lo

llama *workplace trauma*. Por su parte, Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck (1994), hacen énfasis en que no siempre se busca causar un daño psicológico, sino físico, hacia una o varias personas que no son capaces de enfrentar o resolver dicho problema por sí solas, estos autores utilizan el término *work harrasment* para conceptualizar el fenómeno.

En la década de 1980-1990, los países nórdicos comenzaron a indagar y a realizar estudios sobre el tema de acoso en relación con las organizaciones, lo que causó un fuerte impacto que se extendió en otros países europeos logrando éxitos al pasar de los años. En esta misma época, Leymann (1990), diferenció una serie de conductas morales que afectan psicológicamente a una persona, estas conductas se caracterizaban por restringir la información contra la víctima, impedir que se exprese libremente, interrumpir cuando desea dar alguna opinión, ignorar sus críticas, intimidar al perjudicado con llamadas telefónicas o mensajes de texto, criticar sus actividades y evitar el contacto con esa persona. En el plano de las relaciones sociales, Leymann reseñó otras conductas como no permitir que el afectado dirija alguna tarea, criticar para que los demás compañeros no conversen con esa persona e ignorar su presencia en el grupo de trabajo.

Por otro lado, se devalúa al agraviado ante sus compañeros, es decir, hacen bromas referentes a su vida privada, el agresor manifiesta que la víctima tiene una enfermedad mental, se expresan con malos gestos y forman rumores sobre la actitud del otro, realizan comentarios malintencionados para dañar su imagen y buscan que el resto del equipo de trabajo se predisponga contra la persona. Adicionalmente, se busca que el lastimado sienta que existe falta de profesionalismo al realizar su labor, delegándole tareas innecesarias e inferiores a sus

habilidades y capacidades intelectuales o, en otros casos, se le asignan ocupaciones que requieren de una experiencia superior a sus competencias y por último, por medio de amenazas y contactos físicos, se pretende implicar la salud del acosado, provocando accidentes intencionales alrededor de su puesto de trabajo (Leymann, 1990).

En la década de 1990, en el Séptimo Congreso Europeo de Psicología Organizacional y del Trabajo, se publicaron ocho contribuciones relacionadas con el *mobbing*, y de allí en adelante en otros simposios realizados cada dos años en distintas ciudades, se incentivó a los investigadores y espectadores a seguir explorando del tema de acoso en un ámbito laboral (Peralta, 2004).

El concepto de *mobbing* ha sido uno de los más usados por la literatura enfocada en este tema de estudio, y en términos generales se sostienen características conceptuales similares a las originalmente planteadas por los teóricos precursores. Barón (2003), por ejemplo, reconoce el *mobbing* como la causa por el cual se atenta contra la integridad física y psicológica de la persona, lo cual afecta su dinámica biopsicosocial y pone en riesgo su salud, incluso, el autor va más allá y asegura que también se afecta la salud familiar y la de la sociedad misma.

En el caso de Colombia, la investigación relacionada con esta variable no es abundante, de hecho, acorde con las revisiones sobre el tema (Carvajal & Dávila, 2013) se trata de un fenómeno de reciente interés investigativo. Uno de los primeros trabajos de los que se tiene conocimiento en el país es el desarrollado por Peralta (2004), quien realizó una revisión sistemática del fenómeno a partir de la literatura existente a nivel internacional; este trabajo

aborda el estudio del acoso laboral desde una perspectiva psicológica ofreciendo elementos de juicio para la prevención a nivel de las organizaciones y de las personas. A pesar de su valioso aporte, el trabajo no se basó en reportes empíricos del fenómeno con población colombiana.

Dos años más tarde, la autora completó una investigación cualitativa en la que identificó que las personas expuestas a situaciones de acoso laboral manifestaban sentimientos de aislamiento y soledad, así mismo, reseñaron ser objeto de rumores y comentarios que afectaban su imagen personal, así como de constantes regaños y comentarios públicos envueltos en amenazas que no eran explícitas; lo más resaltante de esta información, consistió en que la autora halló que las manifestaciones emocionales y psicológicas experimentadas por los participantes eran similares a los síntomas de estrés postraumático, lo cual indica el nivel de afectación que el acoso puede causar sobre la salud mental del trabajador (Peralta, 2006).

Previamente, el Ministerio de Protección Social (2004), dio a conocer las primeras cifras oficiales de prevalencia del acoso laboral en Colombia. En su informe, el Ministerio se refiere al fenómeno como “violencia en el trabajo”, y revela que las cifras de esta en Colombia para el año 2000 superaban la prevalencia registrada en Europa. Según los datos, alrededor del 20% de los empleados del país sufría acoso laboral, dicho porcentaje variaba en función del área de desempeño de las personas, así pues, en actividades relacionadas con el transporte el porcentaje alcanzaba valores del 25%, entre tanto, la cifra era de 20% en empleados de la seguridad privada, 19.7% en el sector de la salud y 14.6% en las finanzas, entre otros.

Según reporta Motta (2008), en el 2006 se tomaron medidas para evitar y corregir el acoso laboral y otros tipos de violencia en el trabajo en Colombia, de esta forma, el Congreso de la República creó la Ley 1010 con el fin de prevenir el maltrato de la dignidad humana y cuidar la salud mental de los empleados; el espíritu de la ley contempla la sanción para quienes cometan actos de violencia que pongan en riesgo la dignidad física y moral de los trabajadores, al igual que a quienes intenten influenciar en la renuncia de otro (Motta, 2008).

Recientemente, Castro, Forero & Leyton (2017), realizaron una revisión sistemática de estudios sobre acoso laboral en el sector salud, basándose esencialmente en referencias internacionales. En sus resultados los autores destacan que el mobbing es un asunto que afecta la dignidad de las personas que perciben este tipo de acoso (de hecho, señalan que en países como EEUU alrededor del 11% de los empleados acosados aceptan conscientemente esta práctica), influyendo en su rendimiento laboral, además afecta las relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral y genera sentimientos negativos en las víctimas, como por ejemplo la desigualdad, lo que al mismo tiempo perjudica a las organizaciones (Castro et al., 2017).

Por su parte, López, Seco & Ramírez (2011), realizaron un interesante estudio en Colombia basado en la realización de entrevistas y en la revisión de sentencias y querellas de acoso laboral presentadas ante diferentes juzgados y ante el Ministerio de Protección Social. Los autores partieron del inconformismo conceptual sobre el acoso, criticando la postura sobre el mismo de la consabida Ley 1010, y propusieron una tipología de acoso laboral basado en tres formas particulares de acoso, a saber.

El primer tipo de acoso laboral estructural descrito por López et al. (2011), es por reducción de costos laborales, que tiene como propósito el retiro de los colaboradores por distintas características tales como edad, género, habilidades, limitaciones, desempeño, etc.; lo que puede causar desmotivación y angustia en los trabajadores porque no asimilan el hecho de quedar sin empleo, no cumplir con sus responsabilidades personales y familiares, ocasionando en la persona una etiqueta negativa lo que provoca deterioro de su salud psíquica y física.

El segundo tipo de acoso laboral estructural es por productividad y gestión de la calidad, y enmarca aquellas conductas que están orientadas al incremento de la productividad y calidad, lo que ocasiona un aumento en las horas laborales que debe cumplir un empleado, trabajo bajo presión, realizar diferentes tareas al mismo tiempo exigiéndole eficiencia y efectividad. Lo anterior produce inconvenientes laborales entre los pares, superiores y subordinados porque se crean situaciones de tensión y estrés (López et al., 2011).

Por último, el tercer tipo de acoso laboral estructural es por conflicto de derechos, debido a las limitaciones que pueden presentar los empleados, ya sea por un accidente laboral o enfermedad profesional. Aunque los trabajadores estén protegidos bajo derechos, es el empleador quien aporta las condiciones para ejercer el puesto de trabajo y no se tiene en cuenta las restricciones que un colaborador puede presentar, provocando sobrecarga laboral, deterioro en la salud física y mental de la víctima ya que se hace importante en la organización el rendimiento de las personas para lograr productividad (López et al., 2011).

Con el previo estudio, los autores llegaron a la conclusión de que las tendencias globales están orientadas a la productividad, sostenibilidad, competitividad y generar mayor reconocimiento a nivel internacional desatando prácticas de acoso laboral que atentan contra la dignidad, los derechos laborales y el desarrollo de las actividades de los empleados, por lo que es necesario que la empresa tome medidas preventivas para evitar que se presenten situaciones de *mobbing* y crear espacios de resolución de problemas. A raíz de las tendencias globales a las que están encaminadas las organizaciones se han evidenciado el incremento de diversos estudios sobre la praxis del acoso laboral (López et al., 2011).

Por otro lado, Castillo y Cubillos (2012), en su estudio con población colombiana, señalan que pese a tratarse de un fenómeno condenable, los individuos tienden a desarrollar tolerancia hacia la violencia, lo cual se ve respaldado por modelos sociales que conducen a la naturalización de esta, resaltando incluso la resistencia a estas conductas como un mecanismo de demostración de capacidad y éxito personal. Para los autores, el fenómeno no ha sido apropiadamente abordado en Colombia, pues aunque las víctimas requieren ser escuchadas, recibir orientación y acompañamiento, las intervenciones a nivel organizacional se han enfocado en el ofrecimiento de información sobre el tema, más que en la intervención de la realidad personal que experimentan los afectados, además, se trata de un fenómeno en el que tiene un peso significativo la presión intersubjetiva de los pares y el control de las relaciones jerárquicas en las empresas, lo que afecta la estabilidad de los empleados, de allí que tales prácticas con frecuencia se hagan perdurables.

## 2.2 Modelos teóricos del acoso laboral (*mobbing*)

Los modelos teóricos del *mobbing* posibilitan brindar una explicación e interpretar las situaciones presentadas dentro de un escenario laboral. Esto permite tomar las medidas necesarias para enfrentar y evitar que el problema se presente de forma frecuente por parte de las personas y la organización (Peralta, 2004).

Uno de los modelos que describe el *mobbing* con mayor difusión internacional es el propuesto por Leymann en 1996, del cual se deriva del instrumento de medición conocido como *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT) (González & Rodríguez, 2005); el autor, utilizando un método operativo, es decir, objetivamente demostrable, centra su enfoque en el comportamiento que manifiesta el agresor para humillar o atacar a sus víctimas. Leymann propone 45 actividades de acoso psicológico en el trabajo, las cuales, de repetirse durante un tiempo determinado, pueden indicar la presencia de *mobbing*.

Leymann describe cinco (5) características principales que tienen como objetivo destruir personal y profesionalmente a las víctimas:

- a) *Limitar su comunicación*: el agresor no permite que la víctima exprese opinión alguna, de ser así no se tendrán en cuenta sus ideas.
- b) *Limitar su contacto social*: el atacante trata de aislar a los demás compañeros del agredido, evitando que tengan contacto alguno con ellos.
- c) *Desprestigiar su persona ante sus compañeros*: se busca dejar a la persona victimaria en

ridículo dentro de la organización por medio de burlas y bromas.

- d) *Desacreditar su capacidad profesional y laboral*: se impone la realización de bajas o altas funciones no aptas para la víctima.
- e) *Comprometer su salud*: le obligan a realizar labores de alto riesgo que puedan afectar su salud mental y física (González & Rodríguez, 2005).

Una segunda propuesta es la establecida por Piñuel y Zavala (2001), quienes desarrollaron un modelo sobre el estudio del acoso moral en el trabajo, dicho modelo soporta el proceso de elaboración de un instrumento que permite analizar y estudiar los índices y variables de violencia que se pueden presentar en un entorno laboral. La propuesta de estos autores se basa en 4 indicadores que permiten estudiar los índices de violencia en el ámbito laboral, a continuación, se presentan dichos indicadores basados en la descripción de Trujillo et al. (2007):

- a) *Factores personales*: es donde se identifica la personalidad del agresor, haciendo referencia a las características como la psicópata, sociópata y el narcisismo.
- b) *Factores situacionales*: se tiene en cuenta el rol que toma la víctima ante la práctica de acoso laboral a partir de sus sentimientos y ocupaciones. Se presenta por la posición del momento, la vergüenza y secretos del actuar.
- c) *La forma de organización del trabajo*: se tiene en cuenta cómo se maneja la burocracia en una organización, la rigidez, la sobrecarga en las funciones de los empleados, el desorden y la desorganización laboral.
- d) *Comportamiento organizativo*: se desarrolla la inseguridad, desconfianza y deshonestidad al momento en que el agresor afecta a la víctima. Se tiene en cuenta las condiciones en

las que trabajan las víctimas y analizan si las mismas son motivadoras o no, para que se presenten situaciones de *mobbing* (Trujillo et al., 2007).

Los modelos previos realizaron aportes al estudio científico del comportamiento humano en un contexto administrativo, con ellos, los autores buscan generar mayor conocimiento sobre el tema del *mobbing*, teniendo en cuenta las razones que lo causan y las consecuencias que tiene sobre las víctimas como el deterioro en su salud psíquica y física.

### **2.3 Evidencias sobre el acoso laboral y sus efectos sobre la salud mental del trabajador**

El acoso laboral es un fenómeno merecedor de atención especial dentro del ámbito psicosocial de las organizaciones, pues menoscaba la empresa al afectar la productividad y la calidad (Barrado & Prieto, 2016). En un informe investigativo desarrollado por la fundación europea para la mejora de condiciones de vida y del trabajo EuroFound (2015), se llegó a la conclusión de que el *mobbing* es un hecho en la sociedad laboral, presentándose un incremento del 33% de casos entre los años 2005 y 2015, además, el reporte señala que los trabajadores europeos víctimas de esta situación desarrollan consecuencias graves.

Esta agencia de gobierno ha venido aplicando la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) desde el año 1991, con el fin de realizar entrevistas en las que se pregunta a los trabajadores sobre sus trabajos, midiendo la situación laboral, los riesgos físicos y psicosociales a los que están expuestos, los horarios y lugares de trabajo, la utilización y el desarrollo de las cualificaciones, las relaciones sociales en el trabajo, la salud y el bienestar

(EuroFound, 2015; Barrado & Prieto, 2016).

En la última encuesta realizada en el año 2015 en 35 países, se abordó a 35.765 trabajadores entre febrero y septiembre. Los resultados evidenciaron que este fenómeno sigue siendo un motivo de preocupación, dado que muchos empleados siguen expuestos a violencia psicológica en un entorno laboral. Alrededor del 16% de la población encuestada señaló haber sido objeto de actos de violencia y acoso sexual, causando en ellos consecuencias negativas y disminución de interés al momento de participar en actividades laborales. Por otro lado, se evidencia que en 40% disminuyó su pensamiento de estar desarrollando su trabajo bien (EuroFound, 2015).

Por su parte, Peralta (2006), a través de un estudio sobre acoso laboral y síntomas asociados con estrés postraumático, identificó que las personas afectadas por *mobbing* tienden a incapacitarse por lesiones psicológicas graves; el fenómeno puede generar en ellas ansiedad, depresión, baja autoestima, frustración, problemas físicos, sociales y familiares, además de presentar problemas de estrés postraumático, incluso, en los casos más graves, el acoso puede causar suicidio. Así mismo, Peralta (2006), indica que la experiencia de acoso trae consigo poca seguridad y baja calidad de vida en las personas afectadas, por lo que resulta primordial aplicar medidas preventivas que protejan la dignidad de los empleados.

Dentro de los efectos psicológicos, también se ha reseñado el surgimiento de sentimientos de miedo y apatía en el trabajador, incluso es factible que las personas se autoexcluyan de actividades sociales dentro de la empresa, experimentando soledad y síntomas afectivos negativos; en otros casos las víctimas se infravaloran en sus capacidades laborales y llegan a experimentar culpa (Camargo & Puentes, 2010).

Otros problemas que han sido descritos en los trabajadores consisten en alteraciones relacionadas con el sueño, cansancio excesivo, trastornos digestivos y problemáticas musculoesqueléticas (Ruano, 2000). El conjunto de síntomas más frecuente ha sido sistematizado por algunos autores como síndrome de estrés postraumático o trastorno de ansiedad generalizada (De la Gándara & Álvarez, 2003; Prieto-Orzanco, 2005), y se diferencian problemas fracaso, impotencia, frustración, dentro del conjunto de manifestaciones ansiosas, así como síntomas que incluyen distorsiones cognitivas que impiden la concentración, afectan el funcionamiento de la memoria y de la atención; así mismo, otras alteraciones de la conducta incluyen irritabilidad, somatizaciones, agresividad, inadaptación, indefensión y hasta suicidio (Padial & De La Iglesia, 2002; Cardona & Ballesteros, 2005).

Todos estos son síntomas de alta complejidad, incluso, las afecciones en la salud generadas por el acoso laboral pueden ser catastróficas, además de tener una larga duración (Duffy & Sperry, 2007). Del mismo modo al ser revisadas las causas y las consecuencias que tiene el acoso laboral sobre la salud mental del trabajador, se busca realizar investigaciones para identificar los avances acerca del tema e identificar de qué manera puede lograrse la prevención e intervención ante el *mobbing* (Rodríguez-Muñoz et al., 2014).

### **3. Planteamiento del Problema**

El estudio del acoso laboral ha cobrado interés desde la década de 1980 hasta el presente, con un creciente aumento de estudios internacionales que abordan esta problemática con el objetivo de lograr su detección, pero también de identificar fenómenos asociados y desarrollar propuestas preventivas. Rodríguez (2011), sistematizan los orígenes de los estudios en la materia, señalando que los primeros estudios realizados en España en los años ochenta, identificaron una prevalencia de 3.5%, así mismo, Leymann continuó con esta investigación en Finlandia,

realizando estudios con trabajadores universitarios entre quienes halló un porcentaje de 16% de prevalencia, por otra parte, Hoel y sus colaboradores hallaron que el 10% de la población estaban siendo víctimas del acoso psicológico en el trabajo en Reino Unido; así mismo, otros reportes indican que la prevalencia del fenómeno alcanza al 26,6% de los trabajadores estudiados (Rodríguez, 2011).

En España, en el 2015, se realizó la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo a 3364 trabajadores, en este estudio se observó que 5% de los evaluados reportó ser objeto de algún tipo de discriminación por motivos de edad, sexo y nacionalidad; así mismo, 4% de los empleados más jóvenes indicó ser agredido y 3% en el caso de los adultos mayores. Además de esto, se obtuvieron otros datos colectivos acerca de discriminación, violencia física y acoso con una prevalencia de 6%, ofensas y amenazas con 12% y atención sexual no deseada con el 1% (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015). De hecho, a través de las investigaciones que han desarrollado en diferentes sectores de España, se le ha identificado como uno de los países más afectados por el acoso laboral, ya que en el año 2015 se verificó que hubo un 60% de denuncias (Trujillo, 2017).

A su vez, en Chile para el año 2014, se realizó un seminario para discutir acerca del incremento de denuncias sobre acoso laboral en ese país. En este encuentro, dirigido por Christian Melis, Director del trabajo de Chile, se expusieron 10 mil casos que dejaron entrever el incremento del fenómeno en el país austral; un caso que mereció revisión particular lo constituyó el Banco del Estado, lugar donde trabaja una gran cantidad de empleados públicos, y en el cual se registró 28 casos de acoso en los últimos 27 meses previos al evento, lo que denota la alta

frecuencia del fenómeno incluso en el sector público y en organizaciones estatales (Dirección del Trabajo, 2014).

Otro caso importante en el continente americano lo constituye el estudio desarrollado recientemente México, país en el que en 2018 el Centro de Carrera Profesional en Línea de OCC Mundial, realizó una encuesta para tamizar el *mobbing* en la cual tuvo por resultado que siete de cada diez trabajadores eran víctimas de acoso laboral, siendo agredidos con conductas físicas y verbales amenazantes, expresadas de forma continua y constante. Además, el estudio identificó que ocho de cada diez personas entrevistadas había sido testigo de *mobbing* en contra de otros compañeros de trabajo. A su vez dentro de la encuesta trataron de identificar quiénes del conjunto de trabajadores eran los que practicaban más este fenómeno, iniciando con los superiores, a quienes 74% de los entrevistados los acusan de ser los principales agresores, seguidos de los compañeros de la misma área con 17%, el 7% de los casos correspondió a compañeros de áreas diferentes y 2% los subordinados (Forbes, 2018).

En Colombia, a pesar de ser una realidad inevitable, los estudios acerca del fenómeno son escasos y no se evidencian investigaciones suficientes, sin embargo, los trabajos desarrollados hasta la fecha coinciden en señalar que el acoso laboral es una problemática presente entre los trabajadores colombianos, entre quienes además se ha reportado secuelas de naturaleza psicológica (López et al., 2011; Mota, 2008; Oeralta, 2006).

La prensa nacional también ha mostrado interés por los casos de acoso, lo que indica que se trata de un fenómeno que viene siendo reconocido en la realidad nacional. En el año 2018, la

prestigiosa cadena radial colombiana Caracol Radio señaló en un reporte sobre el tema, que el registro de quejas por acoso oscilaba entre 200 a 500 por año desde el 2012; así mismo, el medio informativo indicaba que la víctima solía verse afectada por agresiones físicas y psicológicas por parte del agresor, llevándolos incluso a perder su reputación profesional y debilitar su autoestima. La mayor gravedad del fenómeno radicaba en que los casos no solían ser denunciados en el país por la poca información que se brinda del *mobbing* y por el poco conocimiento de las normas frente a este (Caracol Radio, 2018).

Actualmente esta problemática está afectando en gran proporción a la población trabajadora formal, causando preocupación en el mundo, puesto que lleva consigo riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, y entre otros problemas psicológicos para el trabajador (Trujillo, 2017). Diversos estudios han señalado efectos negativos para la salud física pero especialmente para la salud mental, siendo comunes as manifestaciones de síntomas afectivos negativos, problemas de ansiedad, infravaloración individual, e incluso, alteraciones graves como el estrés postraumático (Camargo & Puentes, 2010; De la Gándara & Álvarez, 2003; Prieto-Orzanco, 2005).

Partiendo de todo lo anteriormente expuesto se plantea el siguiente interrogante:

¿Qué tipo de relación existe entre el acoso laboral (*mobbing*) y la salud mental de los trabajadores de una muestra multiocupacional?

## **4. Objetivos**

### **4.1 Objetivo general**

Identificar el nivel de relación existente entre el acoso laboral con la salud mental de los trabajadores que se encuentran ejerciendo su labor dentro de una organización.

### **4.2 Objetivos específicos**

Describir las diferentes estrategias de acoso laboral percibidas por una muestra de trabajadores, diferenciando entre desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal.

Caracterizar las manifestaciones acoso laboral percibidas por una muestra de trabajadores mediante la identificación del número total de estrategias de acoso psicológico percibido (NEAP), el índice global de acoso psicológico (IGAP), y el índice medio de acoso psicológico (IMAP).

Identificar manifestaciones de problemas en la salud mental de los trabajadores y su posible relación con las prácticas de acoso laboral.

## **5. Metodología**

### **5.1 Diseño de investigación**

El presente estudio es de naturaleza empírica, estrategia asociativa y se basa en el diseño de correlacional simple (Ato, López & Benavente, 2013), con enfoque cuantitativo. Esta clase de diseño de investigación se basa en la medición de diversas variables con la finalidad de identificar el nivel de relación o asociación existente entre ellas; su denominación de “simple” responde al hecho de que el cálculo de las relaciones no implica manipulación de variables (Ato et al., 2013). A través de este, se busca identificar los patrones de conducta del acoso laboral (*mobbing*) desde la perspectiva de una muestra de trabajadores dedicados a varias ocupaciones, buscando además identificar si tales conductas se relacionan con sus características de salud mental.

### **5.2 Participantes**

La población de estudio la constituyó todo trabajador de la ciudad de Barranquilla que estuviera vinculado formalmente a una empresa u organización, mientras que, por su parte, la muestra estuvo representada en un total de 200 empleados formales. Los participantes fueron seleccionados entre quienes eran mayores de edad, independientemente del tipo de trabajo que desempeñen siempre que su vinculación implicara una relación contractual debidamente reconocida por la ley colombiana. Se seleccionaron de forma intencional entre las personas que voluntariamente aceptaron ser parte del estudio, no se hizo distinción de sexo ni por nivel

jerárquico ocupado dentro de sus respectivas empresas y la vinculación al estudio se hizo independientemente del nivel salarial de cada empleado, tampoco se estableció una edad límite para su inclusión en la muestra.

Se consideró parte del estudio a aquellas personas que cumplieran un horario laboral y contaban con relaciones de supervisión y control empresarial, de manera que, trabajadores independientes o aquellos que laboraban por obra o labor, no se incluyeron en la muestra.

### **5.3 Instrumento**

Las conductas de acoso laboral se evaluarán con el cuestionario de estrategias de acoso psicológico *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT 60), empleando la adaptación y validación al idioma español de González de Rivera y Rodríguez-Abuin (2005). Se trata de un cuestionario de autoinforme compuesto por 60 ítems con escala tipo Likert que va de cero a cuatro puntos (0= *no ha experimentado esa conducta en absoluto*, 4= *sí la ha experimentado mucho o extremadamente*).

El cuestionario evalúa la conducta del acosador y/o agresor, clasificando las estrategias de acoso psicológico, además ofrece información sobre la frecuencia e intensificación percibidas de las estrategias de acoso, para ello, organiza las respuestas en seis subescalas de acoso:

*Desprestigio laboral (DL)*. Formada por 14 ítems que identifican estrategias de acoso dirigidas a producir descredito en el trabajo.

*Entorpecimiento del progreso (EP)*. La constituyen 7 ítems que miden formas de bloqueo sistemático de las actividades laborales, brindándole trabajo con actividades inapropiadas a la víctima.

*Incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC)*. Incluye 9 ítems que identifican estrategias enfocadas en el bloqueo en la comunicación intraorganizacional y extraorganizacional.

*Intimidación encubierta (IE)*. Esta escala evalúa la existencia de amenazas y daños encubiertos por medio de 7 ítems puntuales.

*Intimidación manifiesta (IM)*. Emplea 6 ítems para identificar amenazas o restricciones que impone el agresor a la víctima de forma directa.

*Desprestigio personal (DP)*. La subescala consta de 7 ítems dirigidos a evaluar desprestigio a la vida personal o privada del trabajador mediante el uso de bromas o burlas.

Adicionalmente, el LIPT-60 cuenta con 10 ítems que se agrupan en varias dimensiones con validez factorial, pero no forman parte de las subescalas descritas ni constituyen una subescala adicional por el pequeño número de ítems en cada factor, sin embargo, estos ítems permiten obtener indicadores globales tales como *Media de conductas de acoso experimentadas* (NEAP), *Intensidad media por cada conducta de acoso* (IMAP) y el *Índice global de acoso psicológico* (IGAP).

Por otra parte, la salud mental se analiza a través del *Cuestionario General de Salud de Goldberg (GHQ-28)*, en su versión de 28 ítems. Este cuestionario es autoadministrado, y consta de cuatro dimensiones o subescalas: a) *Síntomas somáticos* (ítems 1 al 7), b) *Angustia-ansiedad* (ítems 8 al 14), c) *Disfunción social* (ítems 15 al 21) y d) *Depresión* (ítems 22 al 28).

El cuestionario es evaluado con un formato de respuesta tipo Likert con puntuaciones comprendidas entre 0 (mejor que lo habitual) hasta 3 (mucho peor que lo habitual). El sistema de puntuación consiste en otorgar valores de ‘0’ y ‘1’ a las categorías de respuesta siguiendo la secuencia ‘0,0,1,1’.

#### **5.4 Procedimiento**

Inicialmente se obtuvo el consentimiento informado por parte de los participantes del estudio. La participación en el estudio fue voluntaria, bajo los principios de respeto por la intimidad y ausencia de riesgo psicológico, moral y social para los participantes. El instrumento se aplicó de forma autoadministrada e individual durante el segundo semestre del año 2019, con una muestra multiocupacional de 200 trabajadores en la ciudad de Barranquilla, los cuales fueron obtenidos intencionalmente en diferentes empresas de la ciudad. El estudio se llevó a cabo bajo los lineamientos normativos a los que se obliga la actividad investigativa en psicología en Colombia, plasmados por la Ley 1090 de septiembre 6 de 2006.

### **5.4.1 Análisis de datos**

El procedimiento de análisis de datos se cumplió empleando el paquete de análisis estadístico SPSS versión 23, con el cual se adelantó el respectivo análisis descriptivo de todas las variables. Posteriormente se probaron los supuestos para garantizar aplicación de pruebas paramétricas. Surtido este efecto, se procedió a calcular la asociación entre las manifestaciones de acoso y la salud mental de los trabajadores mediante la aplicación del coeficiente producto-momento de Pearson calculando su respectivo tamaño de efecto con el estadístico  $\rho$  mediante el uso del software G\*Power 3.1.9.2.

## **6. Resultados**

El análisis descriptivo del estudio se enfocó inicialmente en la identificación de estrategias de acoso y de los respectivos índices que determinan la intensidad de tales estrategias, así como su revisión global.

Los resultados correspondientes a este análisis se encuentran en la Tabla 1, donde se presentan los datos descriptivos de cada una de las variables estudiadas. Como puede apreciarse, el registro general de estrategias de acoso entre los trabajadores evaluados es bajo, de este modo, si bien sí se detecta reporte de acoso laboral, los indicadores de estas conductas no recurrentes. En general, la distribución de los datos muestra un sesgo a la derecha producto de un registro elevado de valores cero en las diferentes estrategias e índices analizados, así como la presencia de valores extremos que generan una amplia dispersión de los datos, esto es comprobable al identificar desviaciones estándar (de) elevadas, incluso superiores a la media, por lo cual se

incluye en la Tabla 1 el cálculo de la mediada (Me) con miras a proporcionar una información más puntual sobre la distribución de las variables.

De acuerdo con los datos, las estrategias de acoso más comúnmente identificadas entre los participantes son el *Desprestigio laboral (DL)* y la *Intimidación manifiesta (IM)*, mientras que las restantes estrategias se reportan con muy baja frecuencia. Esto además corresponde con un indicar NEAP (Media de conductas de acoso experimentadas) bajo, como es de esperarse, situación que se repite con el índice global de acoso psicológico (IGAP).

Tabla 1.

*Estadísticos descriptivos de las diferentes estrategias e índices de acoso en el trabajo.*

Estrategias de acoso laboral evaluados	Mín.-Máx.	$\mu$	de	Me
Desprestigio laboral (DL)	0-50	6,31	8,325	4
Entorpecimiento del progreso (EP)	0-19	1,74	3,284	0
Incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC)	0-28	1,99	3,790	1
Intimidación encubierta (IE)	0-20	1,05	2,839	0
Intimidación manifiesta (IM)	0-19	3,02	3,661	2
Desprestigio personal (DP)	0-22	1,42	2,659	0
Índices de acoso laboral evaluados	Mín.-Máx.	$\mu$	de	Me
Media de conductas de acoso experimentadas (NEAP)	0-13,20	15,54	21,68	8
Intensidad media de desprestigio laboral (IMAP-DL)	0-3,57	0,45	0,59	0,29
Intensidad media de entorpecimiento de progreso (IMAP-EP)	0-2,71	0,24	0,46	0
Intensidad media de incomunicación o bloqueo (IMAP-BC)	0-3,11	0,22	0,42	0,11
Intensidad media de intimidación encubierta (IMAP-IE)	0-2,86	0,15	0,40	0
Intensidad media intimidación manifiesta (IMAP-IM)	0-3,17	0,50	0,61	0,33
Intensidad media de desprestigio personal (IMAP-DP)	0-3,14	0,20	0,37	0
Índice global de acoso psicológico (IGAP)	0-2	0,26	0,36	0,13

Fuente: elaboración propia.

Un resultado similar se registró con la evaluación de los problemas de salud mental, en la medida que los resultados también incluyen valores extremos que producen una amplitud notoria en la dispersión de los datos. En el caso de las variables de salud mental, la variable de mayor registro fue *síntomas somáticos (SS)* ( $\mu=6.14 \pm 4.6$ ;  $Me=5$ ;  $Mín.-Máx.=0-20$ ); le sigue en este orden la *disfunción social (DS)* ( $\mu=5.0 \pm 3.2$ ;  $Me=5$ ;  $Mín.-Máx.=0-19$ ) cuyos datos reflejan

además menor variabilidad.

El tercer problema de salud mental en orden de frecuencia en su reporte fue *ansiedad-insomnio (AI)* ( $\mu=4.5 \pm 4.6$ ;  $Me=3$ ;  $Mín.-Máx.=0-19$ ), y por último, con un bajo reporte, se encuentra *depresión grave (DG)* ( $\mu=1,15 \pm 2,6$ ;  $Me=0$ ;  $Mín.-Máx.=0-16$ ).

Por último, con el fin de cumplir con el tercer objetivo específico de este estudio, se calculó la relación entre las variables de interés. Los resultados de este proceso, cumplido mediante análisis de correlaciones bivariadas, se encuentran en la Tabla 2, donde se observa que, a pesar de que el registro de estrategias de acoso no fue elevado, sí parecen tener un efecto importante en relación con la salud mental de los trabajadores dado que se hallaron correlaciones estadísticamente significativas ( $p<0.01$ ) entre todas las estrategias de acoso y las cuatro manifestaciones problemáticas de salud mental analizadas.

*Tabla 2.*

*Cálculo de correlaciones entre estrategias de acoso y problemas de salud mental en los trabajadores evaluados.*

Estrategias a índices de acoso laboral	Problemas de salud mental			
	Síntomas somáticos	Ansiedad-Insomnio	Disfunción social	Depresión grave
Desprestigio laboral (DL)	0.44**	0.51**	0.44**	0.36**
Entorpecimiento del progreso (EP)	0.38**	0.51**	0.44**	0.50**
Incomunicación/bloqueo de comunicación (BC)	0.38**	0.48**	0.47**	0.45**
Intimidación encubierta (IE)	0.35**	0.40**	0.34**	0.41**
Intimidación manifiesta (IM)	0.40**	0.50**	0.46**	0.43**
Desprestigio personal (DP)	0.31**	0.37**	0.30**	0.48**

\*\* $p=0.01$ .

Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, dada la importancia del sexo en el estudio de la experimentación de acoso laboral, se procedió a calcular las correlaciones entre las variables de estudio, pero segmentando la base para diferenciar los resultados entre hombres y mujeres. Los resultados de este

procedimiento se encuentran descritos en la Tabla 3.

Tabla 3.

*Cálculo de correlaciones entre estrategias de acoso y problemas de salud mental en los con segmentación según el sexo de los trabajadores.*

Hombres	Estrategias de acoso	SS	$\rho$	AI	P	DS	$\rho$	DG	$\rho$
	DL	0.406**	0.63 <sup>g</sup>	0.512**	0.71 <sup>g</sup>	0.382**	0.61 <sup>g</sup>	0.233*	0.48 <sup>m</sup>
	EP	0.351**	0.59 <sup>g</sup>	0.512**	0.71 <sup>g</sup>	0.269**	0.51 <sup>g</sup>	0.378**	0.61 <sup>g</sup>
	BC	0.309**	0.55 <sup>g</sup>	0.470**	0.68 <sup>g</sup>	0.286**	0.53 <sup>g</sup>	0.315**	0.56 <sup>g</sup>
	IE	0.433**	0.65 <sup>g</sup>	0.463**	0.68 <sup>g</sup>	0.295**	0.54 <sup>g</sup>	0.310**	0.55 <sup>g</sup>
	IM	0.379**	0.61 <sup>g</sup>	0.499**	0.70 <sup>g</sup>	0.326**	0.57 <sup>g</sup>	0.317**	0.56 <sup>g</sup>
	DP	0.404**	0.63 <sup>g</sup>	0.398**	0.63 <sup>g</sup>	0.229*	0.47 <sup>m</sup>	0.182	—
Mujeres	Estrategias de acoso	SS	$\rho$	AI	P	DS	$\rho$	DG	$\rho$
	DL	0.399**	0.63 <sup>g</sup>	0.530**	0.72 <sup>g</sup>	0.276*	0.52 <sup>g</sup>	0.259*	0.50 <sup>g</sup>
	EP	0.278*	0.54 <sup>m</sup>	0.443**	0.66 <sup>g</sup>	0.234*	0.48 <sup>m</sup>	0.280**	0.52 <sup>g</sup>
	BC	0.446**	0.66 <sup>g</sup>	0.546**	0.73 <sup>g</sup>	0.248*	0.49 <sup>m</sup>	0.441**	0.66 <sup>g</sup>
	IE	0.164	—	0.302**	0.54 <sup>g</sup>	0.093	—	0.135	—
	IM	0.397**	0.63 <sup>g</sup>	0.492**	0.70 <sup>g</sup>	0.299**	0.54 <sup>g</sup>	0.337**	0.58 <sup>g</sup>
	DP	0.250*	0.50 <sup>g</sup>	0.458**	0.67 <sup>g</sup>	0.215*	0.46 <sup>m</sup>	0.405**	0.63 <sup>g</sup>

\* $p=0.05$ . \*\* $p=0.01$ ;  $\rho$ = tamaño de efecto; m=medio. g=grande

Fuente: elaboración propia.

Como puede apreciarse en la Tabla 3, se identificaron relaciones significativas entre las estrategias de acoso y los problemas de salud mental tanto en hombres (n=116) como en mujeres (n=84), con tamaños de efecto importantes (entre medianos y grandes). En el caso de los varones, las correlaciones se registraron para todas las variables analizadas a excepción del *Desprestigio Personal (DP)* con la *depresión grave*, entre las cuales no hubo relación. Mientras que, en el grupo de mujeres, también se registró correlaciones significativas entre las diferentes variables analizadas, pero la estrategia de acoso de menor relevancia en el análisis fue *Intimidación Encubierta (IE)*, dado que la misma no mostró correlaciones estadísticamente significativas con *síntomas somáticos*, *disfunción social* y *depresión grave*.

## 7. Discusión

Este estudio fue desarrollado con el objetivo de evaluar manifestaciones de acoso laboral en una muestra de empleados formales con ocupaciones diversas, identificando además la relación de la experimentación de acoso con problemas de salud mental. En este empeño, inicialmente destaca que, efectivamente, entre las personas que integran la muestra se identificó manifestaciones de diversas formas de acoso que son percibidas por los trabajadores dentro de su contexto productivo.

Fundamentalmente, las prácticas de acoso con reporte más prevalente entre las personas evaluadas consisten en el desprestigio laboral como la estrategia más común, la cual en esencia implica la tendencia a sufrir descrédito por medio de calumnias, rumores o de la distorsión de información sobre el afectado, también puede incluir comparaciones denigrantes con otros compañeros en las que se minimizan los rasgos o se anulan las virtudes del trabajador bajo acoso. En segundo lugar, sobresalió la intimidación manifiesta, la cual consiste en que los empleados son objeto de amenazas, gritos y otras formas de imposición privada o pública.

Estos datos comparten cierta relación con la evidencia acumulado por investigaciones previas en diferentes contextos, en los que se señala que el acoso laboral en verdad representa un problema sociolaboral complejo. Tras la revisión sistemática de estudios previos realizada por EUROFOUND (2015), se demostró que en Europa, por ejemplo, el *mobbing* es un fenómeno destacado en la sociedad que hasta el año 2015 presentó un incremento del 33% en las prácticas de acoso laboral en las que figuran los riesgos físicos, psicosociales, bienestar y el equilibrio

entre la vida laboral y personal. Si bien en el presente estudio los índices de acoso no comparten una tasa de aparición tan elevada, coinciden con estos antecedentes en reconocer que los trabajadores están expuestos a estrategias de acoso que demuestran que el *mobbing* es un fenómeno que prevalece e influye significativamente en la vida del trabajador y que es susceptible de afectar su rendimiento laboral.

En el contexto colombiano por su parte, los hallazgos evidencian que las conductas de acoso pueden afectar la salud mental de los trabajadores de diversas organizaciones; en el año 2004, el estudio desarrollado por el Ministerio de la Protección Social señala que alrededor de 20% de los trabajadores en Colombia estaban siendo parte de esta problemática, lo cual se encontraba afectando en gran medida el rendimiento laboral; para ellos el ambiente en el trabajo era tenso y además, su salud se veía deteriorada al pasar por eventos de intimidación, agresión verbal, amenazas y golpes. Por su parte, los datos del presente estudio, quince años después, y guardando las proporciones en relación con el tamaño y tipo de muestra, presentan cómo el fenómeno de acoso laboral sigue afectando a los trabajadores de múltiples ocupaciones e incluso llega a mostrar relación con las afectaciones de salud mental que pueden interferir a la hora de realizar sus funciones.

En este sentido, se entiende que la persona acosada laboralmente puede experimentar sentimientos y pensamientos negativos que afectan su vida personal y relacional, de hecho, quizá el hallazgo más relevante de este estudio no radica precisamente en la detección de acoso, sea este con alta o baja prevalencia, sino que cualquiera sea la misma, todas las formas de acoso se relacionan con una diversidad preocupante de problemas de salud mental que incluyen

afecciones psicosomáticas, alteraciones del estado de ánimo y de la vida afectiva, problemáticas relacionales y de adaptación psicosocial y por sus puesto, respuestas de ansiedad. Más aún, la mayoría de estas relaciones disfuncionales entre acoso y alteraciones de la salud psicológica afectan por igual a hombres y mujeres, lo que pone un acento de preocupación a los efectos del acoso, que al parecer son generalizados y sin duda parece conducir a la reducción del bienestar y la calidad de vida de las personas.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (2019) menciona que el acoso laboral le hace daño al ser humano psicológica y físicamente, de ahí que se haya visto en la necesidad de generar un nuevo convenio internacional para proteger al trabajador, se aplica en los sectores públicos o privados, el mencionado convenio tiene por objetivo promover el respeto y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, la misma entrará en vigor después de 12 meses contados a partir de Junio del 2019. Basado en lo anterior y en relación con los resultados del presente estudio, se identifica la necesidad y la importancia que se debe brindar para velar por los eventos de acoso laboral que suceden en la actualidad, con el fin de desarrollar herramientas que eviten seguir practicando *mobbing*.

Sin duda, el estudio del efecto del trabajo sobre la salud mental de los empleados es un tema de mucha vigencia en la sociedad contemporánea, en la cual los retos y demandas a los empleados han cambiado sustancialmente dentro un marco organizacional cada vez más exigente y competitivo. A esto se suma que, si bien la organización moderna ha cambiado sus sistemas de producción y sus mecanismos tecnológicos de desarrollo del trabajo, prevalecen prácticas

ortodoxas en la gestión del personal, estilos de liderazgos coactivos y falta de garantías legales para la protección de los trabajadores.

En este sentido, evaluar la salud mental de los trabajadores resulta un tema importante, en especial en relación con fenómenos que implican vulneración de la integridad humana como lo es el acoso. Autores como Andrade y Gómez (2008), han señalado que en la década pasada alrededor de 2.2 millones de muertes en el mundo se daban en relación con el trabajo, a su vez alrededor de 430 personas se enfermaban por cuestiones laborales. La salud mental también es prioridad en este escenario, puesto que las afecciones asociadas con la práctica laboral deterioran el desarrollo general del trabajador y operan en detrimento de su calidad de vida, e incluso repercuten en las empresas al afectar la productividad y desarrollo de las funciones sustanciales que cumple un empleado.

Por otro lado, es menester reconocer que esta investigación presenta algunas limitaciones, una de las más importantes consiste en la medición del acoso se basó en la aplicación de un instrumento de autorreporte. Metodológicamente se sabe que esta clase de instrumentos es susceptible al sobre-registro o subregistro de los fenómenos, en función de la percepción particular de cada evaluado. Además, el instrumento aún no cuenta con validación en Colombia a pesar de su amplia utilización internacional, al momento de realizar este estudio no se contó con una muestra lo suficientemente amplia para poder probar la estructura factorial (se requería de mínimo 600 participantes), por lo cual la interpretación de los datos se hace con prudencia.

Ahora bien, a pesar de estas limitantes, los datos de este estudio demuestran que el

*mobbing* es un fenómeno que prevalece en la actualidad dentro de un ámbito laboral y que hace sufrir a muchas personas causando alteraciones en un plano físico y psicológico, además, afecta tanto a hombres como a mujeres, quienes sufren hostigamiento que se transforma en un tema de preocupación debido a que es un factor desencadenante para la aparición de problemas psíquicos. Por su parte, el trabajador cuenta con recursos legales frente a esta situación; la ley 1010 del 2006 adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar a quienes tengan estas conductas de acoso, sin embargo, a pesar de que existe la legislación en Colombia este estudio muestra que sigue siendo un asunto al que se le debe prestar más interés y llevar a cabo más investigaciones con el fin de aportar soluciones al problema por los daños morales que también tienen consecuencias negativas para la salud.

### Referencias

- Andrade, V., & Gómez, I. (2008). Salud laboral investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 9-25.
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Barón, M. (2003). *Percepción y atribución del poder*. Tesis doctoral. Universidad de Sevilla.
- Barrado, V. & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas* 38, 25-44.
- Björkqvist, J., Österman, G. & Hjelt-Bäck, B. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Camargo, J., & Puentes, A. (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. *Revista Diversitas*, 6(1), 51-64.
- Cardona, D., Ballesteros, M. (2005). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 23(2), 99-106.
- Carvajal, J., & Dávila, C. (2013). *Mobbing* o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 95-106.
- Caracol Radio (2018). *El acoso laboral no se denuncia en Colombia*. Disponible en: <http://bit.ly/2DJ7jqu>
- Castillo, J., & Cubillos, Á. (2012). La violencia en las transformaciones de los sistemas de trabajo en Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 14(1), 84-97. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0124-00642012000700008>
- Castro, M., Forero, J. & Leyton, P. (2017). *Acoso Laboral en Trabajadores del Sector Salud: Revisión Sistemática*. Universidad del Rosario. Repositorio Institucional. Disponible en:

- <https://bit.ly/2HUHAyW>
- De la Gándara, M., & Álvarez, T. (2003). Mobbing y salud: mitos y realidades. *Psiquiatría y Atención Primaria*, 4, 13-18.
- Dirección del Trabajo en Chile (2014). *Casi 10 mil denuncias por acoso laboral ha recibido la DT en últimos 4 años*. Disponible en: <http://bit.ly/2ViY1rr>
- Duffy, M., & Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: individual and family health consequences. *The Family Journal*, 15(4), 398-404. DOI:10.1177/1066480707305069
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid: Servicios Gráficos Kenaf, S.L.
- Eurofound (2015). *Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo: 2015*. Disponible en: <http://bit.ly/2VRzhaw>
- Forbes (2018). *Siete de cada 10 mexicanos han sufrido acoso laboral*. Disponible en: <http://bit.ly/2IT29fK>
- González de Rivera, J. L., & Rodríguez-Abuin, M. J. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*. Editorial EOS, Madrid.
- Leymann, H. (1990). Violence and victims. En: *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces* (pp.119-126). New York: Springer Publishing Company.
- López, C., Seco, E., & Ramírez, D. (2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva. *Cuadernos de Administración*, 24(43), 307-328.
- Luna, M. (2003). La violencia en el lugar del trabajo. En: S., Herrera (Ed). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)* (pp.15-17). Madrid: Ediciones GPS Madrid.
- Ministerio de Trabajo (2017). *Las mujeres están denunciando más el acoso*. Disponible en: <https://bit.ly/2qL56of>
- Ministerio de la Protección Social (2004). *Violencia en el trabajo. Formas y consecuencias de la*

- violencia en el trabajo*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Rodríguez-Muñoz, A., Baillien, E., Notelaers, G., & De Witte, H. (2014). Acoso psicológico en el trabajo. En: B., Moreno & E., Garrosa. *Salud Laboral Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (pp. 139-143). Madrid: Pirámide.
- Motta, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Via Iuris*, 4, 95-105.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *La OIT aprueba una norma de vital importancia para combatir la violencia y el acoso laboral*. Noticias ONU. Disponible en: <http://bit.ly/2kTCitQ>
- Organización Mundial de la Salud (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción*. Suiza: Ediciones de la OMS.
- Padial, O., De La Iglesia, M. (2002). El mobbing como enfermedad del trabajo. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 7, 231-240.
- Peralta, M (2004). El acoso laboral - mobbing perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 111-122.
- Peralta, M. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: Estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, 17, 1-26.
- Piñuel, I (2003). Manual de autoayuda. AGUILAR. *Mobbing* (258). Buenos Aires: Aguilar
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso laboral*. Barcelona: Sal terra.
- Portafolio (2018). *¿Por qué el acoso laboral no se denuncia en Colombia?* Disponible en: <https://bit.ly/2UsXljD>
- Prieto-Orzanco, A. (2005). Hostigamiento laboral (mobbing) y sus consecuencias para la salud. *Atención Primaria*, 35(4), 213-216.
- Rodríguez, A. (2011). Acoso psicológico en el trabajo: revisión de la literatura y nuevas líneas de investigación. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1), 1-262.

Ruano, A. (2000). Violencia y agresividad en el trabajo. *Revista Mapfre Seguros*, 78, 27-39.

Senado de la República de Colombia (2006). *Ley 1010 de 2006*. Secretaría del Senado. Bogotá. Colombia.

Trujillo, F. (2017). *España frente al acoso laboral un estudio comparativo con Canadá*. España: Atelier.

Trujillo, M., Valderrabano, M., & Hernández, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Revista Innovar*, 17(29), 71-92.

Wilson, W. (1991). Individualism and collectivism. *Journal of personality and social psychology*, 6(12), 234.