



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a
Distancia

Manuscrito Recepcional
Programa de Profundización en Psicología
Organizacional.

“Mobbing: Definición, características y estrategias de
enfrentamiento”.

Reporte de investigación teórica.

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Karla Elizabeth García Gómez.

Director: Licenciada Mabel Goretty Chala Trujillo

Dictaminador: Licenciada María del Carmen Flores Noguez

Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, fecha





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

Caratula.....	1
Introducción	3
Capítulo 1. ¿Qué es el <i>mobbing</i> ?	5
Capítulo 2. Características del <i>mobbing</i>	9
Capítulo 3. Estrategias de afrontamiento contra el <i>mobbing</i>	21
Discusión y conclusiones	26
Referencias.....	29
Anexo	31

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es un reporte de investigación teórica que describe el problema que se ha comenzado a estudiar en el ámbito organizacional que es el acoso laboral conocido por su término en inglés: *mobbing*.

En las organizaciones es importante que el colaborador se sienta cómodo y motivado, pero, además de realizar investigaciones como la motivación, la pertenencia a la empresa o aprovechamiento de los recursos que puede ofrecer la organización al trabajador, se considera importante estudiar temas relativos a la salud mental de los trabajadores para estar al tanto de lo que ocurre dentro del ambiente laboral.

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el *mobbing* se ubica como el principal causante de estrés y ansiedad; y está presente en el 7% del ámbito laboral en todo el mundo. Asimismo, Leymann, que fue el primero en utilizar este término para nombrar el acoso laboral, estimó en 1987 que más de un 10% los suicidios anuales registrados en Suecia se debían al hostigamiento en el trabajo.

Se pueden presentar casos de *mobbing* dentro del lugar de trabajo y en algunas ocasiones se puede prevenir mediante la intervención de terceros y/o espectadores de esta actividad, así como intervenir antes de que afecte el desempeño laboral y la vida personal del colaborador. Uno de los objetivos de los acosadores que realizan el *mobbing* como medio de hostigamiento es el hacer que la víctima renuncie a su empleo o que baje su desempeño y que la víctima deje de ir a trabajar para que se ausente y la persona pueda ser despedida o no regrese al centro de labores.

Estas cuestiones han impactado a la estudiante, autora de este trabajo, por lo que la han motivado a emprender esta revisión teórica para lo cual se inició con la configuración de un Resumen Analítico de Investigación (RAI) (**ANEXO 1. Resumen analítico de investigación sobre *Mobbing***) nutrido con la búsqueda de artículos relacionados con el tema, utilizando como palabras clave acoso laboral, acoso moral, linchamiento emocional en el trabajo, maltrato por abuso de poder, intimidación, violencia laboral y por supuesto *mobbing*. Se encontraron 27 artículos con estas palabras, desde los cuales se alimentó el RAI para revisar los elementos que podía ofrecer cada artículo sobre el tema y mantener un eje coherente con la investigación.

Para la estudiante, el estudio científico del tema es una novedad, por lo que surgieron dudas sobre lo que se estaba investigando y por tanto se profundizó en cuanto a definición, abordaje y maneras de solucionar este tema, lo cual resultó emocionante porque las sugerencias con las que se podría hacer un cambio para mejorar este fenómeno tan frágil en las empresas suenan positivas para el cambio de personas que pueden mostrarse con tendencias agresivas con las cuales se afectan negativamente los ambientes donde el trabajo en equipo suele verse afectado.

Esta revisión teórica permite ver que suele serle muy difícil para las víctimas afrontarlo porque incluso les es difícil darse cuenta de que están siendo víctimas por ser un acoso que conlleva muchos días y se va realizando desde lo más cotidiano hasta hacer dudar a la víctima con su desempeño laboral incluso de si misma sin tener directa responsabilidad o hacer algo que de inicio a estas agresiones.

Con lo anterior, se planteó como propósito de este trabajo, profundizar en el fenómeno del *mobbing* para reconocerlo, destacar su influencia en el ámbito laboral y en la salud mental de los trabajadores para permitir identificar estrategias efectivas de afrontamiento.

Capítulo 1. ¿Qué es el *mobbing*?

La envidia es mil veces más terrible que el hambre,
porque es hambre espiritual.
Miguel de Unamuno.

Las relaciones laborales son fundamentales para el avance de proyectos o planes de trabajo dentro de una organización, constituyen una categoría relevante no sólo en el ámbito laboral en específico, sino en la vida humana en general.

Particularmente en el ámbito de la organización, Soria Murillo (2004), realiza la importancia de éstas y su relación con la productividad:

En el sentido objetivo las relaciones humanas pueden ser un medio para cumplir con las finalidades de la empresa, siempre y cuando éstas se identifiquen con el bien común. En el sentido subjetivo tienen como finalidad el desarrollo y perfeccionamiento humano, el cual también debería de constituir uno de los objetivos primordiales de toda organización. El olvido de esta finalidad principal, considerándola exclusivamente como un medio para alcanzar fines económicos, puede prevenir la obtención de estos últimos a mediano o largo plazo. La manipulación o falta de respeto a la dignidad personal, tarde o temprano darán resultados negativos tanto en el orden de la productividad como en el humano. (p. 15)

Pese a la importancia de las relaciones interpersonales laborales, así como son fundamentales e igualmente profundas e intensas, a veces no suelen ser sanas y esto dificulta la comunicación, complicando el ambiente de trabajo de los colaboradores, frenando el avance de proyectos entre otras consecuencias negativas. El desarrollo o el nivel nefasto que pueden alcanzar estos sentimientos llegan a evidenciar que la intención de una persona puede hacerle saber que la presencia de la víctima es indeseable y su meta es deshacerse de ella.

El acoso dentro de la organización se ha comenzado a estudiar desde los años 90's y se ha intentado definir utilizando los términos como actitud intimidatoria, conducta

insultante, ofensiva y claro, acoso. Por lo que se llegó a la definición de *mobbing* que es tomado como hostigamiento laboral e incluso se llegó a relacionar con discriminación.

El término *mobbing* deriva del verbo en inglés “*to mob*” cuya traducción al español hace referencia a un acoso grupal como el que observó Konrad Lorenz al estudiar el comportamiento de parvadas que atacaban a un animal mayor. Hubert y Van Veldhoven (2001) mencionan algunas prácticas que se usan en el término *mobbing* son el hostigamiento laboral, la humillación, la intimidación o la conducta hostil, dirigida siempre a la persona que frecuenta el mismo lugar por un periodo largo de tiempo y que presenta dificultades para defenderse.

El primero en usar el termino *mobbing* en humanos fue un médico sueco, Leymann (1989) que observó el comportamiento destructivo de un grupo de niños dirigidos a un niño específico. Adicionalmente, Leymann (1996) sostiene que el acoso se produce cuando un individuo (rara vez más de uno) es atacado por otro (rara vez más de cuatro) por lo menos una vez a la semana y por un tiempo mínimo de seis meses, causándole problemas psicológicos y psicosomáticos. E igualmente Valdivieso (2008) menciona las etapas del acoso psicológico laboral y plantea que una de ellas es la seducción, que consiste en una relación de amigos que puede ser de extrema confianza, para compartir ideas como nuevas propuestas de trabajo o proyectos. Dice que este periodo puede durar aproximadamente seis meses o más hasta llegar a una agresión más abierta.

Citando nuevamente a Valdivieso (2008), algunos rasgos del proceso de *mobbing*, son:

- El acoso empieza cuando la futura víctima reacciona contra el autoritarismo. Esto hace de que la víctima se tome como blanco del abusador.
- Surge gracias a la competencia.
- Al principio el acosado no acepta estar siendo agredido.
- Los compañeros del acosado prefieren no meterse y defender al acosado.
- A este punto la víctima comienza a no tener el mismo rendimiento en cuanto a sus actividades.

El mismo autor plantea que las estrategias que se utilizan para destruir a la víctima son: limitación a la comunicación, al contacto social, desprestigio ante los compañeros, descrédito de la capacidad laboral y profesional y el compromiso de la salud.

Algunas actividades que realizan los abusadores con las víctimas como menciona González de Rivera (2013) es limitar la comunicación, a la víctima se le niega el derecho a expresarse o hacerse oír, además, el acosador impone con su autoridad aquello que se puede decir, bloqueando la libre expresión y el flujo continuo de información.

González de Rivera (2013) menciona que en el caso de la limitación del contacto social en el que no se le dirige la palabra a la víctima la intención es cortar el flujo de comunicación aislándola físicamente de su grupo de compañeros y así se utilizan conductas humillantes para alejarlo de su contacto social.

Luna (2013) agrega a la lista de actividades contra la víctima la desacreditación laboral y profesional asignándole tareas por debajo o por encima de la capacidad de la víctima aunado a criticar los mínimos errores de su trabajo desprestigiando su labor en las tareas encomendadas.

Valdivieso (2013) demostró que el *mobbing* no es un fenómeno aislado de los aspectos culturales; en varias sociedades la burla y la mofa son expresiones de odio y envidia. La burla surge para bajar la tensión que provoca en un hombre o mujer el éxito del otro/a. La agresión que se manifiesta en los acosos está en íntima asociación con el lenguaje verbal y el no verbal. La envidia es uno de los sentimientos y emociones que no se dice con palabras, pero sí con actitudes; la envidia se inserta en el orden cultural en algunas sociedades.

Piñuel y Zavala (2003) mencionan que la causa más frecuente del acoso psicológico laboral son los celos y la envidia que sienten los acosadores; la víctima suele ser envidiada por poseer alguna cualidad o rasgo que los hace destacar del resto de las personas que trabajan en la organización.

Capítulo 2. Características del *mobbing*

Como se describió en el capítulo uno, las agresiones en el ámbito laboral no son algo nuevo, lo novedoso es su investigación, parte importante de este tema es el ámbito en el que se desarrolla esta práctica donde los agresores creen tener el poder para destruir a una persona, moral, física o psicológicamente.

Martínez y Cruz (2008) mencionan que los daños psicológicos asociados a la presencia de acoso psicológico laboral a largo plazo pueden conducir a depresión, ansiedad, baja autoestima, pérdida de interés por el trabajo, fallos de la memoria, frustración, alteraciones emocionales, problemas físicos, conductuales, familiares, sociales y como etapa final en muchos casos, el suicidio. Así que este capítulo se ocupa del ámbito o entorno en el que se desarrolla el *mobbing*.

De acuerdo con Leymann (1990) actualmente la verdadera razón por la cual el *mobbing* ocurre en los lugares de trabajo es desconocida por lo cual ha sido discutido en detalle desde el punto de vista de la estructura social.

Pero no es preciso olvidar que Zepeda (1999) menciona que es la organización el ámbito en que el hombre se recrea a si mismo al buscar en él la realización que le permita parecerse cada vez más al tipo de persona que desea ser, en armonía con la naturaleza y con lo que él considera la razón de su vida. La organización como se ha visto es otro lugar en el que el ser humano se desenvuelve, crece y se relaciona.

A este respecto, Chiavenato (2002) dice que, en el contexto, es difícil establecer una separación entre el comportamiento de las personas y el de las organizaciones. Éstas operan a través de las personas que forman parte de ellas, que deciden y actúan en su nombre.

En un proceso típico de acoso moral laboral se pueden encontrar siete fases en su evolución, de acuerdo con la elaboración propuesta por Pares (2006):

- 1) Fase de seducción. El acosador realiza estrategias de seducción dirigidas a la víctima para poder conocer sus debilidades, pero también destinadas a su entorno para poder llegar a convertirlo en aliado.

- 2) Fase de inicio de incidentes críticos: la situación desencadenante del acoso suele verse como un desencuentro entre personas que en un momento determinado adquiere mayor proporción, dando la imagen de un conflicto puntual que comienza a escalar. Es una etapa donde los comportamientos se encuentran latentes. En toda organización es normal que aparezcan roces, fricciones y diferencias de opinión entre sus miembros. Esto se puede solventar de manera positiva a través de diálogo. Por el contrario, si no se verbaliza puede ser el comienzo de un problema más profundo que tiene posibilidades de estigmatizarse; es aquí cuando se pasa a la tercera etapa del acoso.

- 3) Fase de acoso: el acoso propiamente dicho comienza durante esta etapa. Se comienzan a dar de forma progresiva los comportamientos negativos del acosador hacia la víctima.

El primer síntoma que la víctima presenta en esta etapa es la desorientación al no comprender la situación que atraviesa. Tiende a recurrir a sus relaciones más cercanas esperando la ayuda necesaria, pero suele encontrar una incomprensión del problema.

Se debate entre dos alternativas: por un lado, considerar un enfrentamiento abierto hacia el acosador con el riesgo de que se generalice a la opinión pública del resto de la organización. Este es uno de los momentos cruciales para acabar con el acoso sin que todavía se produzcan daños difíciles de reparar.

- 4) Fase de trascendencia: es fundamental la respuesta del entorno laboral, ya que será éste el que determine la resolución rápida del acoso o su implantación. Esto se debe a que los cómplices directos e indirectos magnifican las consecuencias de la conducta arbitraria al permitir las actuaciones del causante del acoso moral laboral.

- 5) Fase de actuación e intervención de la organización: la organización es la principal responsable dentro de la dinámica del acoso moral; por lo tanto, es partícipe o es cómplice por acción u omisión y deberá responsabilizarse por los daños que sufra la víctima.

Todas las acciones se observan que son con intención de meterse con esa persona, de hostigarla. Aquellos que están alrededor de la víctima normalmente suponen que la causa del problema radica en la personalidad anormal de la persona, esto que menciona Leymann (1990) explica que uno observa el comportamiento defensivo de la persona de la víctima y a partir de eso saca la conclusión de que la víctima padece un problema de personalidad.

Las acciones observadas tienen el común denominador de manipulación; que es la principal característica de estas basadas en el deseo de “meterse con una persona” o castigarlo(a). Así, la manipulación es la principal característica del suceso, que puede afectar:

1. La reputación de la víctima (correr rumores, difamación, ponerle en ridículo).
2. Comunicación hacia la víctima (a la víctima no se le permite expresarse, nadie le habla a él o a ella, continuas críticas en voz alta y miradas significativas).
3. Las circunstancias sociales (la víctima es aislada, la hacen al vacío).
4. La naturaleza de o la posibilidad de cumplir en su trabajo (no dar trabajo, tareas humillantes o sin sentido).
5. Violencia y amenazas de violencia.

Se puede inferir que no hay una característica física determinada para que se incite a realizar *mobbing* es más una actividad de deseo por hostigar y discriminar a otra persona por una diferencia de habilidad o cualidad.

Adicionalmente, es conveniente, diferenciar los diferentes tipos de acoso que pueden darse. Citando a Leyman desde Odetto (2016) existen distintos acosos en función del rango laboral de los sujetos que lo intervienen:

- A) Acoso vertical: los sujetos encuentran en diferente nivel jerárquico. Se puede dar en dos variantes:
- Descendente: se produce cuando un empleado jerárquico inferior es acosado por uno o varios trabajadores que ocupan posiciones superiores en la jerarquía.
 - Ascendente: un empleado de un nivel jerárquico superior es acosado por uno o varios de sus subordinados. Si bien constituye un comportamiento poco habitual en las relaciones laborales, esta clase de acoso se puede explicar por la dificultad de los subordinados de aceptar a la persona que ocupa el nivel superior. Suelen darse en caso de fusiones y adquisiciones o en casos donde el nivel de mando es de menor edad que el grupo.
- B) Acoso horizontal: se produce cuando un empleado es acosado por uno o varios compañeros que ocupan un mismo nivel jerárquico. Aquí hay que considerar que el impacto será mayor si se trata de la conducta de un grupo contra un solo individuo.

Bjorviski (1992) y complementado por Einarsen (2000) sugieren tres fases relacionadas con la intensidad de la conducta de agresión. En la primera se usan estrategias indirectas de acoso como extender rumores o señalar a las víctimas en busca de su degradación. En la segunda aparecen actos de agresión más directos, como anteriormente se hizo la observación, se aísla a la persona, se le humilla en público y se le hacen todo tipo de burlas. Al degradar a la víctima, los agresores justifican su conducta y estiman que no hay razones para sentirse culpables. La tercera evoca la agresión directa en donde la víctima es acusada de estar psicológicamente enferma, se le chantajea y se le amenaza con revelar aspectos íntimos de su vida personal.

Luna (2003) menciona que existe una relación de poder entre los que intervienen en el proceso, incluso en los que ocupan categorías laborales idénticas, ocurren situaciones en las que se otorga más poder a una parte que a otra por motivos de antigüedad, vínculos con personas cuyo poder es aún mayor, o ubicaciones en departamentos con algún peso específico.

Así, el acoso puede ir en escalada abarcando desde violencia verbal hasta violencia física. Los límites no existen, puede comenzar con una broma hasta llegar a una agresión y trasgredir con la persona y su vida privada.

Los tópicos en los que puede influir que exista el *mobbing* son de diversa índole: la percepción que tienen los otros, la edad, la clase social, la posible envidia frente a sus condiciones, la inseguridad ante las tareas y la debilidad ante los superiores (Vartia, 1996; citado en Boada et. Al, 2003). Además, el *mobbing* se puede relacionar con la discriminación, por ejemplo, cuando una persona no puede concordar con los rasgos esperados por el grupo, que bien pueden hacer referencia a la raza, la religión, la nación, o el estatus de clase.

La víctima que se encuentra en esta circunstancia siente que puede ser igual a los demás, pero los otros no lo aceptan por alguna condición y entonces se mantiene alerta frente a lo que los demás consideran como su defecto, lo que le conduce a aceptar que está lejos de ser como debería. Esto hace que se confunda en su propia identidad.

Así que el hostigamiento laboral es reconocido como un serio problema en el ambiente de trabajo pues puede traer consecuencias tanto en la satisfacción laboral como en la salud de los trabajadores además de afectaciones a la empresa como tal, pues se asocia al ausentismo laboral, los intentos por dejar la organización, la alta rotación de personal y los retiros de las personas en edad temprana (Leymann, 1996; Rayner, 1997; citados en Salin, 2001).

López, López, y López (2016) clasifican las variables asociadas al acoso laboral de la siguiente manera:

- Entorpecimiento laboral
- Persecución laboral
- Marginación laboral
- Inequidad laboral
- *Burnout*.

En cuanto a los agresores en el estudio de Hoyos, Llanos y Valega (2011) sobre el maltrato entre iguales por abuso de poder en el contexto universitario, los resultados fueron que el mayor porcentaje de los estudiantes se declaran testigos, seguido en muchos casos de los agresores y las víctimas, éstos dos últimos tanto en universitarios como en escolares, con menor incidencia que los testigos.

Por ejemplo, los sujetos que se identifican como víctimas reportan que quienes los agreden son estudiantes de su semestre en la mayoría de los casos (para todas las manifestaciones), seguido, en menor proporción, por personas que no son de la universidad (hablar mal de ella), personas que no son de su carrera, pero están en la universidad (están especialmente para las manifestaciones de hablar mal e ignorar), y con menos importancia estudiantes de un semestre superior y algún docente.

En el análisis por género, este estudio confirma que los hombres son con mayor frecuencia víctimas y agresores que las mujeres, mientras que las mujeres son con mayor importancia testigos en estas situaciones (69.8% son mujeres y 30.2% son hombres). Es importante señalar que, aunque en general los chicos son más víctimas que las chicas, no lo son en todas las manifestaciones de *mobbing*. Las chicas reportan ser víctimas de: “no dejar participar”, “romper cosas”, “pegar”, y las que se consideran más graves como “amenazar con armas” y “acoso sexual”.

Para Parés (2007), existen seis actores principales del acoso laboral:

- El acosador principal o instigador, quien ejerce o planea los actos violentos, entre ellos se encuentran profesores/as frustrados/as que encuentran en los otros una

válvula de escape a su propia frustración y personas en puestos de poder que aprovechan su posición para sobajar y obstruir el desarrollo de las y los colegas.

- Los aliados, quienes, en ocasiones, hacen el trabajo violento motivado por el acosador principal. Pueden ser amigos, estudiantes o ayudantes del acosador principal y/o profesores y profesoras que, sin tener una relación cercana al acosador, se unen a su causa para dañar a una/ un compañero/a o grupo de compañeros/as.
- Los colaboradores, no son violentamente activos, pero esparcen rumores y se niegan a ayudar a la víctima; incluso comparten información falsa por redes sociales. Pueden ser profesores, colegas, personal administrativo y hasta estudiantes.
- Los testigos mudos, quienes presencian el acto violento, pero “no se meten”, pueden ser cualquier persona que interactúe de manera directa o indirecta con el acosador.
- Los amigos incondicionales o testigos no mudos ayudan a la víctima o denuncian los actos violentos, son principalmente otros profesores y alumnos de la persona que recibe las agresiones.
- El acosado o la víctima, quien es el blanco de los ataques.

El problema principal del acoso laboral es que regularmente se lleva a cabo a través de violencia simbólica, de aquella que poco a poco deteriora la salud física y psicológica de la víctima, pero no deja huella aparente del daño.

Peña, Ravelo y Sánchez (2007) reconocen a las principales víctimas encontradas en el problema del acoso laboral y agregan los posibles actores.

- Las víctimas envidiables, personas que son brillantes, atractivas, talentosas y/o propositivas, su permanencia en el espacio laboral cuestiona los liderazgos informales con su sola presencia.
- Las víctimas vulnerables, personas necesitadas de afecto y aprobación constante, dan la impresión de que son inofensivas y se encuentran indefensas, como las personas de nuevo ingreso.
- Las víctimas amenazantes, personas activas, eficaces, honestas y trabajadores que ponen en evidencia lo establecido.

Estudiando acerca del *mobbing*, se describen ahora los actores que participan en un evento de este tipo. En primera instancia los agresores. Actualmente no hay una descripción o un perfil específico de un agresor que decida llevar a cabo el uso de *mobbing* en una institución o en un ambiente laboral. Se ha vinculado con la envidia, con verse en un espejo y anhelar tener una característica física o emocional de una persona, así como un salario más estable o una promoción.

Elster (1996) menciona que la elección de los perpetradores por hostigar en el trabajo de manera frecuente y persistente es producto de las restricciones físicas, económicas, legales y psicológicas.

Luna (2003) expresa que los agresores desacreditan la capacidad laboral y profesional, al asignar a la víctima tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad o no se le permite hacer nada; se le critican los más mínimos errores o defectos; se desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales, en cuanto a ser una figura con autoridad.

Pero Fernández y Garnique (2014) realizan la pregunta: ¿qué es lo que incentiva a un perpetrador? Hobes, (1980) responde a las pasiones y Elster (1996) responde que los deseos son las causantes de que aquella potencia en el ser humano, que es el poder político, se convierta en acto.

Las mismas autoras explican que es un razonamiento del poder político que se ha observado y que se trata de una potencia vinculante entre el(os) individuo(s) e institución que se ejerce para ser gozado en la búsqueda de un beneficio posterior. Explican que buscan un beneficio negativo. También mencionan al individuo con poder (que hace daño no solo porque quiere sino porque puede) y quiere deslindar en cada uno el nivel de perpetración, complicidad y participación o pasiva.

Explican que los acosadores tienen un tipo incentivo/aspecto de la violencia que desencadenan el realizar *mobbing* pero varían de acuerdo al acosador de acuerdo a su

objetivo, a tu talento y a su propio perfil de personalidad que opera en un esquema más amplio, definido y estable de los incentivos institucionales.

En cuanto a las víctimas, de acuerdo con Ireland y Snowden, (2002) La víctima puede manifestar diferentes maneras de responder ante el acoso psicológico laboral: reacciones emocionales de miedo, las cuales puede conducirle a un juego de roles y asumir conductas diferentes a su propio estilo, como actuar agresivamente; también se presenta enojo, paranoia, ansiedad, depresión, dolor, desesperación o vulnerabilidad.

Fuentes (2008) menciona en al principio, las personas acosadas no admiten sentirse ofendidas y tratan de no tomar en serio las indirectas y agresiones sufridas, mientras que las agresiones pueden ir multiplicando y volverse más hostiles.

En esta fase del acosamiento la víctima no siente que la defiendan, parece que todos están en su contra y no le agrada a nadie así que cae en la deficiencia y no rinde en sus actividades. Los observadores solo disfrutaban de esta escena sin involucrarse.

Peralta (2006) menciona que el caso sobre las manifestaciones del acoso laboral encuentra que: “las víctimas de acoso laboral son personas que presentan síntomas asociados al estrés postraumático, que incapacitan y lesionan psicológicamente a las personas de manera grave”.

Alcides y Puentes (2010) realizaron una investigación con personas que fueron víctimas de *mobbing* y decidieron denunciar. Aclaran que en los casos son particulares, no aseguran que todos sean los mismos, pero los ejemplos fueron los siguientes:

En el caso 1 experimentó una elevada intensidad y frecuencia de conductas de acoso laboral, que en su mayoría son estrategias que buscaban intimidar en público, junto a comportamientos que desprestigiaron el área laboral y personal de la víctima, además de incomunicarla con el grupo de trabajo. El acosador, quien hizo uso de comportamientos abusivos, como la exclusión de reuniones o de avance profesional, la humillación o el

ridículo, la crítica constante en público, el castigo a otras personas por ser demasiado competentes y la generación de exceso de trabajo de forma injustificada con fines punitivos.

En el caso 2 se obtuvieron datos que evidencian sentimientos de miedo, apatía, repudio, arrogancia, acciones que interrumpen la comunicación intra-organizacional y un clima laboral deficiente, junto a una des-valoración del trabajo, que acompañado de otras conductas permitieron el desarrollo del acoso psicológico en la organización; el cual estuvo dirigido, especialmente, a generar desprestigio laboral y al uso de intimidaciones. Las técnicas usadas por el acosador fueron: agobiar, calumniar y atacar el trabajo, las convicciones y la vida privada de la víctima, aislándola, estigmatizándola y amenazándola.

El caso 3 fue acoso laboral en el medio educativo, con una trascendencia temporal de nueve años aproximadamente, en las que se presentó persecución, inequidad, hostigamiento, desprestigio e intimidaciones, cohibiendo el desenvolvimiento en el trabajo; asimismo, la discriminación, la inaceptación al diálogo, la acusación falsa, la desigualdad laboral, amenazas, violación de derechos, entre otras.

En el caso 4 la causa principal fue celos profesionales y sentimientos de inferioridad.

Dice Peralta (2006) en un estudio de caso sobre las manifestaciones del acoso laboral que: “Las víctimas de acoso laboral son personas que presentan síntomas asociados al estrés postraumático, que incapacitan y lesionan psicológicamente a las personas de manera grave.” Pp. 19.

La misma autora menciona que desde el punto de vista clínico, para que una persona sea diagnosticada con trastorno de estrés postraumático debe de haber estado expuesta a eventos que atenten contra su vida o su integridad física y los participantes que participan en su estudio describen asociación con el trastorno de estrés postraumático.

Los efectos por sufrir que presentan las víctimas de *mobbing* de acuerdo con Leymann (1990) son:

Socialmente: aislamiento social, estigmatización, desempleo voluntario, inadaptación social.

Socio-psicológicos: una sensación de desesperación y de importancia total, un sentimiento de gran furia acerca de la falta de remedios legales, gran ansiedad y desesperación.

Psicológicos: una sensación de desesperación y de importancia total, un sentimiento de gran furia acerca de la falta de remedios legales, gran ansiedad y desesperación.

Psicosomáticos y psiquiátricos: depresiones, hiperactividad, compulsión, suicidios, enfermedad psicosomática. Existe la sospecha de que las experiencias derivadas de esta situación social tienen un efecto sobre el sistema inmunológico (un médico de empresa observó un par de “misterios” casos de cáncer).

En todos los casos los resultados fueron parecidos, presentaron ansiedad, culpa, depresión y bajo nivel de motivación. Con relación a la autoestima todos mencionan valoración positiva.

Con esto, se ha descrito en el presente capítulo el concepto de *mobbing*, los tipos, los actores que intervienen, así como las variables asociadas a este fenómeno, que dañan no sólo a las personas involucradas, particularmente a la víctima, sino que afectan el ambiente laboral e incluso el desempeño y la consecución de metas organizacionales.

Capítulo 3. Estrategias de afrontamiento contra el *mobbing*.

Es difícil poder tener pruebas de que el *mobbing* se llevó a cabo, no existe una prueba física y fácilmente lo agresores niegan las actividades que realizan para dañar a la víctima y esto hace imposible iniciar una investigación e incluso legalmente tomar acciones contra los abusadores. Es por esto por lo que en Anuario de Psicología Jurídica Vilariño, Amado, Martín, y Vázquez (2020) hablan sobre cómo la psicología forense puede ayudar al juzgador en aquellos procesos en los que se enjuicien casos de acoso.

Se han elaborado técnicas y protocolos específicos para realizar este tipo de exámenes.

El instrumento que usaron fue el LIPT-60, cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. Este cuestionario lo hizo Leymann (1990) y se trata de una versión modificada por González, y Rodríguez (2005) y fue adaptada a población española de *Leymann inventor yod psychological terrorization*, que tiene como finalidad la valoración de las estrategias de acoso psicológico en el trabajo, a través de seis subescalas de acoso y tres indicadores globales que son las siguientes:

- A) Desprestigio Laboral (DL): mide estrategias de acoso dirigidas al descrédito personal en el trabajo mediante la distorsión en la comunicación, el empleo de la calumnia y el agravio comparativo, entre otras.
- B) Entorpecimiento del proceso (EP): registra estrategias de acoso que tratan de bloquear la actividad laboral de la persona, degradándola profesionalmente mediante el desempeño de tareas inadecuadas para su nivel de competencia.
- C) Incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC): evalúa estrategias de acoso que bloquean la comunicación intraorganizacional y extraorganizacional.

- D) Intimidación encubierta (IE): estudia amenazas y daños encubiertos que generalmente no dejan prueba, lo que dificulta su identificación.

- E) Intimidación manifiesta (IM): analiza amenazas y daños encubiertos que generalmente no dejan prueba, lo que dificulta su identificación.

- F) Desprestigio personal (DP): registra estrategias dirigidas al descrédito de la vida, personal y privada, externa al mundo laboral.

Los indicadores globales son los siguientes:

- A) Índice global de acoso (IAGP): informa del grado de afectación global del sujeto.

- B) Número de estrategias de acoso psicológico (NEAP): indica la amplitud del acoso mediante la medida de la frecuencia de las estrategias de acoso padecidas.

- C) Índice medio de acoso psicológico (IMAP): notifica la intensidad percibida de las estrategias de acoso padecidas.

Pando, Aranda, Aldrete y Reynaga (2006) indican que, de igual forma, en el ámbito profesional, la autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y optimiza la comunicación interpersonal, ayuda a tolerar mejor el estrés, la incertidumbre y a vivir los procesos de cambio.

Por su parte, López, López y Lopez (2016) expresan que contar con métodos para detectar, diagnosticar y tratar los conflictos que surgen en el día a día organizacional, deteniendo de esta forma la aparición de actos hostiles que lleven a la práctica del *mobbing*,

es importante y necesario, permitiendo a las organizaciones promover ambientes psicosociales sanos y seguros.

A su vez, Pando, Arana, Aldrete y Reynaga (2006) sugieren que, en el ámbito profesional, la autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y optimiza la comunicación interpersonal, ayuda a mejorar el estrés, la incertidumbre y a vivir los procesos de cambio.

Las medidas que sugieren las lecturas en las que se basó este manuscrito indican que es importante que las empresas tomen en serio estos actos de violencia entre sus colaboradores. Las actividades que sugieren son tomar medidas preventivas, conocer instrumentos de apoyo para intervenir, resolver y evitar agresiones resaltando la urgencia de establecer medidas de carácter terciario y se recomienda que estas personas se involucren e interfieran en la violencia contra la víctima porque podrían acabar con el *mobbing*.

También recomienda implementar procesos de intervención para brindar apoyo profesional a las víctimas fortaleciendo estrategias de afrontamiento individual para manejar los eventos estresantes.

Así mismo, las estrategias para afrontar el acoso moral en el trabajo serán diferentes en cada caso y dependerán de las características que combinen factores relacionados con las personas, los grupos y el entorno organizacional donde se presenta la situación. Para tomar las medidas preventivas adecuadas, se requiere contar con recursos legales, de apoyo psicosocial, familiar, terapéutico y económicos que ayuden al hostigado una vez se movilice para defenderse de la situación a la que está sometido (Informe Radstand, 2003).

Leymann (1990) explica muy bien algunos ejemplos de sus teorías para enfrentar el *mobbing* en ese tiempo en el que hizo sus propuestas. Al revisarlos actualmente, se encuentra que no hay mucha diferencia porque menciona una serie de requisitos previos para la conclusión exitosa dentro de las negociaciones de conciliación o los procedimientos

de arbitraje. También da a conocer los principios para la mediación en casos muy graves de conflicto entre los trabajadores, por ejemplo:

- Crear una forma de discusión éticamente defendible.
- Establecer procedimientos formales, acordados por ambas partes.
- Evitar absolutamente el daño psíquico o social.
- El tratamiento de las dos partes como si estuvieran “en el mismo nivel entre sí”, ninguna trata a la otra de una manera condescendiente.
- Tener un conciliador que sea muy activo en conmutar entre las partes y en hacer propuestas independientes.

Adicionalmente, menciona que evitar el daño social no es la eliminación del conflicto por expulsión de la víctima. Leymann (1990) indica que el objetivo principal de la conciliación para resolver un conflicto debe ser la eliminación del conflicto mientras se otorgan a la parte más débil ciertos derechos básicos.

Este mismo autor habla sobre la relación que deben tener los colaboradores con un espacio jurídico que idealmente propone que sea un sindicato de trabajadores. Desde su experiencia, comenta que los conflictos no suelen ser difíciles de arreglar si un superior toma el papel de conciliador y escucha las peticiones de la víctima que normalmente son una forma de capitulación ante sus demandas y si el conciliador encuentra maneras apropiadas utilizando un enfoque humano y ético para tratar con aquellos(as) que se encuentran en un estado de desesperación mental y social extrema.

El procedimiento básico que Leymann (1990) para la conciliación que propone es el siguiente:

- Las partes acuerdan que la conciliación se llevará a cabo.
- Se proporciona un representante para el empleado, ya sea del sindicato o de una empresa de consultores. (Es fundamental para el empleado que tenga un representante; la parte del empleador también debe de tener uno. No se les permitirá a ambas partes entrar al conflicto personalmente durante el proceso de conciliación).
- Las partes y los involucrados en la conciliación escuchan una conferencia sobre los resultados de la investigación hecha hasta ese momento. (El objetivo es reenfocar de

las personalidades como una causa del conflicto a situaciones complicadas en general como una causa de conflictos.)

- El conciliador negocia según los procedimientos de conciliación.
- El conciliador conmuta entre las partes con propuestas mientras al mismo tiempo trata de moderar sus expectativas.
- Un acuerdo legal obligatorio es redactado.
- En la mayoría de los casos la víctima necesitará asesoría psicológica.

Discusión y conclusiones

Por lo que se considera, el *mobbing* es una manera de expresar sentimientos negativos por ejemplo de envidia o de enojo contra una persona que presenta cualidades diferentes que lo hacen especial o que el agresor considera que le hacen falta a su persona y desearía tener. Es por ello por lo que comienza el *mobbing* no con un deseo de hacerle daño físicamente, pero si mentalmente logrando que la víctima se aisle sin tener contacto con sus compañeros de trabajo hasta lograr hacerla dudar de sus capacidades sin poder platicar con un compañero para preguntar e incluso para sentirse en un ambiente cómodo y esto hace que comience a tener un ambiente de trabajo hostil y disfuncional.

Amaya (2000) comenta que la sociedad inestable, compleja, confusa y conflictiva, en la que se atacan los síntomas y no las causas es desigual, atrasada, atemorizada, encerrada en sí misma y con escasa visión de futuro. Y esta cita se toma como un ejemplo de la visión que podría proyectar una organización que no toma en serio esta situación. Esta situación del *mobbing* debería ser tomada intolerable y por intolerable un ejemplo sería cero condescendencias de estas actividades en las que se daña a una persona. Como se mencionó el acoso debe persistir por lo menos seis meses para considerarse como tal, pero esto es suficiente para que el hostigado decida irse de la organización o incluso quitarse la vida.

El *mobbing* es un fenómeno delicado que puede limitar la comunicación, al negarle a la víctima el derecho a expresarse, limitar el contacto social, desacreditarlo, recibir imposiciones como asignarle tareas por encima o por debajo de sus capacidades que dañan su persona y lo afectan grandemente a nivel psicológico.

Es preocupante reconocer que este fenómeno tiene su base en aspectos culturales que lo alientan, como la permisividad de situaciones de burla o mofa en diversos escenarios grupales incluso el laboral.

El acoso laboral inicia con una etapa de seducción en la que la víctima de manera a veces inconsciente desea conocer más a la víctima para saber cómo atacarla, luego viene la fase de inicio de incidentes críticos en el que las situaciones de enfrentamiento adquieren mayor proporción y si no se detecta o maneja adecuadamente, se pasa a la fase de acoso propiamente dicho que desorienta a la víctima para seguir en la fase de trascendencia en la que de manera implícita se hacen cómplices del acosador aquellos que callan o no intervienen en la situación aunque noten que algo no va bien. Finalmente sobreviene la fase de actuación e intervención de la organización en donde se identifican las afectaciones no sólo personales sino también a nivel del trabajo y la empresa.

Este acoso puede ser vertical, cuando los implicados están en diferentes niveles jerárquicos u horizontal cuando un trabajador es acosado por uno o varios compañeros que de su mismo nivel jerárquico.

A nivel de escalada, López, López, y López (2016) recuerdan las variables asociadas al acoso laboral desde el entorpecimiento laboral, pasando por la persecución, la marginación, la inequidad hasta llegar a términos extremos como el *Burnout*.

A nivel de acciones para detectar este fenómeno que afecta a personas y por ende a la organización, se han elaborado técnicas y protocolos específicos para examinarlo como es el instrumento LIPT-60, cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo propuesto por Leymann (1990) y modificado por González, y Rodríguez (2005).

Adicionalmente es recomendable contar con métodos para detectar, diagnosticar y tratar los conflictos que surgen en la organización y crear ambientes saludables que propicien el bienestar y el trabajo digno. Si a pesar de esto, se detectan casos de *mobbing*, lo prudente es hacer acompañamiento psicológico y proveer tanto a la víctima como al hostigador, posibilidades de trascender el conflicto y darse paso a un desarrollo tanto personal como relacional y organizacional. Del mismo modo es preciso tener en cuenta que cada persona, cada relación y cada caso son diferentes, por lo que hay que reconocer estas diferencias

incluso antes de que se presenten los conflictos para prevenirlo y cuando inevitablemente se presenten, poder tratarlos a tiempo para minimizar el daño.

Finalmente, se enfatiza en la propuesta de Leymann (1990) que sostiene que es necesario crear una forma de discusión éticamente defendible, cuando el conflicto está dado. Así, plantea: establecer procedimientos formales, acordados por ambas partes, evitar absolutamente el daño psíquico o social, el tratamiento de las dos partes como si estuvieran “en el mismo nivel entre sí”, tener un conciliador activo para conmutar entre las partes y hacer propuestas independientes.

En cualquier caso, promover el bienestar y la sana convivencia es la mejor forma de evitar daños de distinta índole que en ocasiones pueden tener consecuencias lamentables e irreversibles.

Referencias

- Amaya, P. J. (2000). Colombia un país por construir. Problemas y retos presentes y futuros. Bogotá: unibiblos.
- Carrillo, M. (2020). El acoso laboral: un monstruo que acecha a docentes de la Universidad de Guanajuato. El Cotidiano.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano, Bogotá: McGraw-Hill.
- Fuentes, R. (2008). “*Mobbing*” o acoso psicológico laboral. Escuela Superior de Medicina. Instituto Politécnico Nacional.
- Fernández S. & Garnique, F. (2014). Acoso laboral (*mobbing*). Análisis, propuestas y recomendaciones para instituciones de educación superior.
- Gonzalez de Rivera, J. L. y Rodriguez-Abudín, M (2005). Cuestionario de estrategias de Acoso en el Trabajo: El Lipt-60. Madrid España: Editorial EOS.
- Hershcovis, M. S. Reich, T. y Niven, K. (2015). Workplace bullying: causes, consequences, and intervention strategies. London, UK: society for industrial and organizational Psychology. Recuperado de: <http://eprints.lse.ac.uk/66031/>
- González de Rivera, L. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60. Revista Psiquiatría, 32, 18.28.
- Hoyos, O., Llanos, M., Valega S. (2011). El maltrato entre iguales por abuso de poder en el contexto universitario: incidencia, manifestaciones y estrategias de solución. Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia.
- Hubert, A B y Val Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behavior and mobbing. European Journal of work and organizational psychology, 10, 4, 275-392.
- Ireland, J. & Snowdem, P. (2002). Bullying in secure hospitals. The journal of Forensic Psychiatry.
- Leymann, H (1990). *Mobbing* y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. Universidad de Estocolmo.
- Luna, A. (2003). Acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*). Madrid: Secretaría de Salud Laboral.

Martínez, S. y Cruz, M (2008). Acoso psicológico en el trabajo. *Psicología y Salud*. P 255 – 265.

Odetto, C. (2016). El acoso moral laboral en las organizaciones privadas de la ciudad de Rosario.

Peralta, C. (2004). El acoso laboral mobbing, perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, No 18. Pp. 111 – 122.

Peralta, M. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: Estudio de caso. *Revista psicología del Caribe*, 17. Universidad de la Sabana. Bogotá. Colombia.

Parés, M. (2007). “Las fases del mobbing”. En Peña, F., Ravelo, P. y Sánchez, S. Cuando el trabajo nos castiga. *Debates sobre el mobbing en México*. México: Ediciones Eón

Peña, F, Ravelo, P., y Sánchez, S. (2007). Cuando el trabajo nos castiga. *Debates sobre el mobbing en México*. México: Ediciones Eón.

Piñuel & Zavala, I. (2001). *Mobbing* y síntomas asociados al estrés postraumático. Madrid: Sal Térae.

Soria Murillo, V. (2004). *Relaciones humanas*. México: Limusa Noriega Editores. Universidad de Estocolmo. Instituto Nacional de Salud Laboral. Estocolmo, Suecia.

Lopez, T., Lopez G., & Lopez M. (2016). Estilos de liderazgo con tendencia al acoso laboral (*mobbing*). *Universidad Tecnológica de Pereira*. Vol. 20. No. 1.

Valdivieso, R. (2013). Acoso laboral o mobbing y violencia de género. Escuela superior de medicina del Instituto Politécnico Nacional. Ciudad de México.

Vilariño, M. Amado, B., Martín, A. y Vázquez, M. (2020). La Simulación del Acoso Laboral en el LIPT-60: Implicaciones para la Evaluación Psicológica Forense. *Anuario de Psicología Jurídica*.

Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional*. México: Pearson Addison Wesley Longman.

ANEXO 1. Resumen analítico de investigación sobre *Mobbing*.

AUTORES	AÑO	TÍTULO	RESUMEN DEL DOC	PALABRAS CLAVE	METODOLOGÍA	CONCLUSIONES
MARÍA CLAUDIA PERALTA	2004	EL ACOSO LABORAL . MOBBING - PERSPECTIVA PSICOLÓGICA	PROVENIENTE DE LOS PAÍSES ESCANDINAVOS, EL TÉRMINO DE ACOSO LABORAL O MOBBING LLEGÓ A EUROPA EN LOS AÑOS 90. EN COLOMBIA HA SIDO ESTUDIADO MALICIOSA, OFENSIVA, INTIMIDATORIA, ABUSIVA DEL PODER Y PERSISTENTE, QUE HACE SENTIR A LA PERSONA BURLADA, HUMILLADA O VULNERABLE Y QUE SOCABA SU AUTO ESTIMA Y LE CAUSA ANSIEDAD. PARA CONTRIBUIR A LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO CONSTRUCTIVO DEL TEMA, EN ESTE ARTÍCULO SE PONE A DISPOSICIÓN DE LOS	ACOSO LABORAL, CAUSAS, EFECTOS, CALIDAD DEL TRABAJO		SE PUEDE SEÑALAR QUE EL MOBBING PERMITE IDENTIFICAR EL ACOSO LABORAL COMO UN SERIO PROBLEMA DE DISCRIMINACIÓN. PUEDE SER CONCEPTUALIZADO COMO UN NUEVO PROBLEMA, MÁS QUE COMO UNA NUEVA INTERPRETACIÓN. SE PRETENDE LOGRAR QUE LAS ORGANIZACIONES FORMULEN POLÍTICAS GERENCIALES CONSTRUCTIVAS Y AYUDAR A LAS PERSONAS Y A LOS GRUPOS QUE LOS ENFRENTAN. POR ESTA RAZÓN, Y PARA ALCANZAR EL OBJETIVO, SE HA DESCRITO E INFORMADO SOBRE ESTE NUEVO CONCEPTO, SE HAN PLANTEADO LAS POSIBLES SITUACIONES RELACIONADAS Y SUS CONSECUENCIAS TANTO EN LAS ORGANIZACIONES COMO EN LAS

			<p>PSICÓLOGOS LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL FENÓMENO, SE SUGIERE IDEAS PARA LA PREVENCIÓN A NIVEL ORGANIZACIONAL E INDIVIDUAL.</p>			<p>PERSONAS. ES IMPORTANTE REALIZAR MODELOS TEÓRICOS Y EMPÍRICOS QUE PERMITAN EXPLICAR E INTERPRETAR LA SITUACIÓN. ES IMPORTANTE DESARROLLAR ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y EMPODERAMIENTO PARA LAS PERSONAS QUE SE HAN VISTO SOMETIDAS A ESTE TIPO DE VIOLENCIA ORGANIZACIONAL.</p>
<p>HEINZ LEYMANN</p>	<p>1990</p>	<p>MOBBING Y TERROR PSICOLÓGICO EN LOS LUGARES DE TRABAJO</p>	<p>ESTE FENOMENO HA SIADO LLAMADO MOBBING, ATACAR EN GRUPO A ALGUIEN O TERROR PSICOLÓGICO. OCURRE COMO CISMAS, DONDE LA VICTIMA ES SOMETIDA A UNA ESTIGMATIZACIÓN SISTEMÁTICA MEDIANTE, ENTRE OTRAS COSAS, INJUSTICIAS (INVASIÓN DE LOS DERECHOS DE UNA PERSONA), QUE DESPÚES DE ALGUNOS</p>	<p>ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL, ACOSO MORAL, LINCHAMIENTO EMOCIONAL EN EL TRABAJO,</p>		

			<p>AÑOS PUEDE SIGNIFICAR QUE LA PERSONA EN CUESTIÓN NO ESTÁ EN CONDICIONES DE ENCONTRAR EMPLEO EN SU PROFESIÓN ESPECÍFICA. LOS RESPONSABLES POR ESTE TRÁGICO DESTINO PUEDEN SER O COMPAÑEROS DE TRABAJO O LA ADMINISTRACIÓN.</p>			
<p>OLGA LUCIA HOYOS DE LOS RIOS, MARINA LLANOS MARTINEZ, SANDRA JOHANA VALEGA MACKENZIE</p>	<p>2011</p>	<p>EL MALTRATO ENTRE IGUALES POR ABUSO DE PODER EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO: INCIDENCIA, MANIFESTACIONES Y ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN.</p>	<p>DANDO CONTINUIDAD A UN PRIMER ESTUDIO QUE PERMITIÓ CONSTATAR LA PRESENCIA DEL BULLYING EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA (HOYOS, ROMERO, VALEGA & MOLINARES, 2009), ESTE ARTÍCULO PRESENTA LOS RESULTADOS DE UNA SEGUNDA INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA COMPARATIVA, QUE TUVO COMO OBJETIVO</p>	<p>MALTRATO POR ABUSO DE PODER, BULLYING, VICTIMIZACIÓN, RELACIÓN INTERPERSONAL.</p>		

			<p>CARACTERIZA R EL FENÓMENO DE BULLYING A PARTIR DE UNA MUESTRA DE 218 ESTUDIANTES UNIVERSITARI OS (153 MUJERES Y 65 HOMBRES) QUE ADELANTABAN DISTINTOS ESTUDIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN CUATRO UNIVERSIDADE S PRIVADAS DE LA CIUDAD DE BARRAQUILLA. SE UTILIZÓ EL CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES (DEFENSOR DEL PUEBLO, 2000) ADAPTADO AL CONTEXTO UNIVERSITARI O. LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO MUESTRAN LA INCIDENCIA DE LAS MANIFESTACIO NES DEL BULLYING EN EL CONTEXTO UNIVERSITARI O, LOS ESCENARIOS DONDE SE PRODUCEN Y LAS ESTRATEGIAS</p>		
--	--	--	---	--	--

			DE COMUNICACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO A LAS QUE RECURREN QUIENES LO PROTAGONIZA N, DESDE LA PERSPECTIVA DE CADA UNO DE LOS ACTORES (VÍCTIMAS, AGRESORES Y TESTIGOS), Y LAS RESPECTIVA COMPARACION ES EN FUNCIÓN DEL GÉNERO Y EDAD.			
D'ALESSAN DRO, MARTÍN Y TESIO MARÍA EUGENIA	202 1	ABUSO DE PODER Y SESGO DE GENERO EN PROFESION DE LA CIENCIA POLÍTICA ARGENTINA	SE ANALIZA LOS DATOS DE UNA ENCUESTA REALIZADA A COLEGAS DE LA CIENCIA POLÍTICA DURANTE EL AÑO 2019 EN LA ARGENTINA CON EL OBJETIVO DE DELINEAR UNA SERIE DE DIAGNÓSTICOS RESPECTO DE ALGUNOS ASPECTOS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS/LAS POLÍTÓLOGOS/ AS, CON ESPECIAL ÉNFASIA EN		CUANTITATIV A	SE EVIDENCIA ADEMÁS QUE LAS MUJERES SE VEN PERJUDICADAS EN CUANTO A LA DISTRIBUCIÓN TANTO DE LA REMUNERACIÓN COMO DE LAS TAREAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL. EN SEGUNDO LUGAR, LAS AMENAZAS E INTIMIDACIONES NO SON UNA EXCEPCIÓN SINO UNA PRÁCTICA BASTANTE HABITUAL, Y DE TODAS LAS SITUACIONES EN LA QUE LAS MUJERES POLÍTÓLOGAS ESTÁN CLARAMENTE MÁS

		<p>LAS DESVENTAJAS DE GÉNERO QUE LAS MUJERES ENFRENTAN EN EL MACRO DE LA DISCIPLINA EN LA ARGENTINA. SE REALIZO UNA ENCUESTA ORGANIZADAS EN TRES EJES TEMÁTICOS: LAS DESIGUALDAD ES EN EL TRATO LABORAL; LAS SITUACIONES DE ABUSO, ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO; Y FINALMENTE LA SOLIDARIDAD QUE RECIBEN LAS VÍCTICMAS TANTO EN LAS DESIGUALDAD ES COMO EN ESTAS ÚLTIMAS SITUACIONES. A PARTIR DE LA OBSERVACIÓN DE Y ANÁLISIS DE LAS RESPUESTES SE PUEDE INDUCIR QUE LA CIENCIA POLÍTICA ARGENTINA HAY ELEVADOS NIVELES DE</p>		<p>PERJUDICIADAS QUE LOS VARONES, LA MÁS EXTENDIDA ES EL ABUSO SEXUAL.</p>
--	--	--	--	--

			<p>ABUSO DE AUTORIDAD PROFESIONAL Y/O ACADÉMICA. SE EVIDENCIA ADEMÁS QUE LAS MUJERES SE VEN PERJUDICADAS EN CUANTO A LA DISTRIBUCIÓN TANTO DE LA REMUNERACIÓN COMO DE LAS TAREAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL.</p>			
<p>SILVIA KARLA FERNANDEZ MARIN Y FELICITA GARNIQUE CASTRO</p>	<p>2014</p>	<p>ACOSO LABORAL (MOBBING). ANÁLISIS DE PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES PARA INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR</p>	<p>EL PROPOSITO DE ESTE ARTÍCULO ES PRESENTAR ALGUNOS AVANCES DE INVESTIGACIÓN ACERCA DEL ACOSO LABORAL E INSTITUCIONAL MOBBING EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR. DEBIDO A LA DIFICULTAD PARA COMPROBARLO, EL OBJETIVO SE CENTRA EN ANALIZAR E INTERPRETAR LAS POSIBLES CAUSAS DE LAS ACCIONES DE PERPETRADORES BLANCOS Y CONSECUENCIAS, PARA</p>	<p>ACOSO, MOBBING, POLITICAS SALUDABLES Y LABORALES.</p>	<p>CUALITATIVA</p>	<p>MEDIANTE EL ANÁLISIS AQUÍ DESARROLLADO SE RECONOCE QUE EL ACOSO LABORAL TIENE COMPLEJAS CAUSAS Y VARIADAS CONSECUENCIAS, POR LO QUE UNA RESPUESTA ÚNICOVACA A LA PREGUNTA PRINCIPAL DE INVESTIGACIÓN ACERCA DE LA COMPROBACIÓN ES INSUFICIENTES. EN BUSCA DEL OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN SE LLEGARON A ENCONTRAR ALGUNAS RAÍCES DEL FENÓMENO EN LA PERSONALIDAD Y TALENTO DE LOS PERPETRADORES; ASÍ COMO LA CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD</p>

			<p>LLENAR HUECOS, PROPONER MEDIDAS Y ABRIR LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN. SE DESARROLLA EN CUATRO APARTADOS: ANÁLISIS DE ACOSO EN GENERAL, ACOSO LABORAL E INSTITUCIONAL O MOBBING, ASPECTO DE SALUD INSTITUCIONAL Y CONCLUSIONES.</p>		<p>DE LOS BLANCOS EN EL DISEÑO INSTITUCIONAL. ESTE ESTUDIO TRATÓ DE IR MÁS ALLÁ CON EL ANÁLISIS CENTRADO EN LOS INCENTIVOS DE LA ACCIÓN ACOSADORA, HACERLO DE ESA MANERA CONSINTIÓ UNA MEJOR COMPRENSIÓN DE LO QUE SE CONSIDERA Y PRESUME COMO ACOSO LABORAL, ALIMENTANDO UNA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN EN TORNO A LAS CONSECUENCIAS Y DAÑOS QUE CAUSA A LA SALUD MENTAL DE TRABAJADORES Y DE TERCEROS AFECTADOS. ASIMISMO, LA REFLECCIÓN TEORICA PERMITIÓ CONCEBIR QUE EL ACOSO LABORAL. POR OTRO LADO SE ABRIÓ UN HORIZONTE PARA DISEÑAR PLANES Y PROGRAMAS EN DIRECCIÓN A UN ESPACIO INSTITUCIONAL EL INVOLUCRAMIENTO DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA Y OTRAS INSTANCIAS (ABOGADOS,</p>
--	--	--	--	--	---

						MÉDICOS , PSICÓLOGOS ADMINISTRATIVOS, PERSONAL DE LOGÍSTICA, ALUMNOS, EGRESADOS, PADRES DE FAMILIA, ETC) A FIN DE CONTRIBUIR DE MANERA CORRESPONSABLE EN LA TOMA DE DECISIONES, EN EL DISEÑO Y LA EJECUCIÓN DE ACCIONES.
CAMACHO- RAMÍREZ ADRIANA	201 8	ACOSO LABORAL BASADO EN EL SEXO: ENTENDIENDO REALMENTE EL FENÓMENO		ACOSO EN EL TRABAJO, MOBBING, ACOSO SEXUAL, LUGAR DE TRABAJO, VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	COMPARATIV A Y ANÁLITICA	CONSIDERAN QUE LA MAYORÍA DE LOS PAÍSES ESTÁN MAL UTILIZANDO EL CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL LABORAL PUES LO LIMITAN SOLAMENTE AL ACOSO SEXUAL EJERCIDO EN EL LUGAR DE TRABAJO O POR EL JEFE, QUIEN TIENE UN PODER SUBORDINANTE O ECONÓMICO FRENTE A LAS VÍCTIMAS. HAY QUE ENTENDER BIEN LOS FENÓMENOS PUES DE CADA COMPORTAMIENTO SE DERIVAN CONSECUENCIAS DIFERENTES, POR EJEMPLO, LA CONSTITUCIÓN DE UN DELITO Y SU PENALIZACIÓN EN UNA Y REOARACIONES SOCIALES Y

					<p>ECONÓMICAS EN OTRA. DE CONTINUAR CON EL PROBLEMA DE DENOMINAR SIMPLISTAMENTE ACOSO SEXUAL Y ECONÓMICAS EN OTRA. DE CONTINUAR CON EL JEFE O PROBLEMA DE DENOMINAR SIMPLISTAMENTE ACOSO SEXUAL LABORAL AL ACOSO SEXUAL EJERCIDO POR EL JEFE O LA EMPRESA, NO SOLO INDUCIRÁ A UNA PRODUCCIÓN LEGISLATIVA EQUIVOCADA SINO QUE ABANDONARÁ EL CAMINO PARA QUE LAS VÍCTIMAS NO PUEDAN FINALMENTE ACCEDER A LA JUSTICIA QUE LES CORRESPONDE, POR NO ENTENDER NI SIQUIERA LO QUE LE ESTÁ SUCEDIENDO.</p>
<p>MANGARELI CRISTINA</p>	<p>ACOSO LABORAL, CONCEPTO Y PROTECCIONES</p>	<p>DEFINICIONES Y COMO SE ACTUA CUANDO SE PRESENTE MOBBING</p>			<p>CORRESPONDEN DELIMITAR EL CONCEPTO DE ACOSO LABORAL, DE MODO DE EVITAR QUE SE TRATE DE UNA NOCION DE AMPLIA QUE CAREZCA POR ELLO DE CONTENIDO ESPECÍFICO. EL CONCEPTO JURÍDICO COMPRENDE TODO TIPO DE ACOSO EN</p>

					<p>EL TRABAJO, ABARCANDO DISTINTAS MODALIDADES COMO EL ACOSO MORAL, EL ACOSO RACIAL, EL ACOSO SEXUAL, ETC. EL EMPLEADOR DEBE BRINCAR CONDICIONES ADECUADAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL AMBIENTE DE TRABAJO Y TOMAR TODAS LAS MEDIDAS A SU ALCANCE PARA EVITAR QUE ESTAS CONDUCTAS APAREZCAN. AUNQUE NO EXISTA UNA LEY QUE REGULE EN FORMA ESPECÍFICA EL ACOSO LABORAL, LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR FRENTE A TALES CONDUCTAS SURGE DE LOS TEXTOS CONSTITUCIONALES, Y DE LAS DIVERSAS NORMAS Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN GENERALES QUE PREVÉ EL DERECHO DEL TRABAJO. SI BIEN RESULTA RELEVANTE PRECISAR EL SISTEMA DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, TAMBIÉN ES NECESARIO PONER EL ACENTO EN LAS POLÍTICAS</p>
--	--	--	--	--	--

						DE PREVENCIÓN DE ESTAS CONDUCTAS, PARA LA ERRADICACIÓN DE LAS MISMAS.
SEPULVED A VILDOSOLA ANA CAROLINA, MOTA NOVA ALMA REBECA, FAJARDO DOLCI FERMAN ENRIQUE, REYES LAGUNES ISABEL.	2016	ACOSO LABORAL DURANTE LA FORMACIÓN COMO ESPECIALISTA EN UN HOSPITAL DE PEDIATRÍA EN MÉXICO: UN FENÓMENO POCO PERCIBIDO	EL ACOSO LABORAL ES UNA CONDUCTA INTIMIDATORIA QUE SE PRACTICA CONTRA EL TRABAJADOR E IMPACTA NEGATIVAMENTE EN EL ESTADO DE SALUD, EL DESEMPEÑO LABORAL Y EL APRENDIZAJE.	RESIDENCIA MÉDICA, INTIMIDACIÓN, ACOSO OBSESIVO, VIOLENCIA LABORAL	MIXTA. CUANTITATIVA POR ENCUESTA	EL ABUSO VERBAL ES EL MAS FRECUENTE, EL ABUSO SE RELACIONA CON LA JERARQUÍA: OCURRE POR EL SISTEMA, POR USOS Y COSTUMBRES Y POR FALTA DE SUPERVISIÓN DE LAS AUTORIDADES; LOS FACTORES PERSONALES PERCIBIDOS COMO ASOCIADOS AL ACOSO SON EL SEXO, LAS HABILIDADES MENTALES Y LA APARIENCIA FÍSICA DEL ALUMNO; LA MAYORÍA DE LOS AFECTADOS IGNORARON EL EVENTO O NO HICIERON NADA AL RESPECTO, PRINCIPALMENTE POR CREER QUE NO LOGRABAN NADA, QUE LES CAISARÍA MÁS PROBLEMAS O POR TEMOR A REPRESALIAS. LAS PRINCIPALES CONSECUENCIAS DEL ACOSO SON DE TIPO PSICOLÓGICO: ENOJO, DESMOTIVACIÓN, DESMORALIZACIÓN, ANSIEDAD, DEPRESIÓN Y

						PÉRDIDA DEL AUTOESTIMA.
PANDO MORENO MANUEL, ARANDA BELTRÁN CAROLINA, SALAZAR ESTRADA JOSE GUADALUPE, TORRES LOPEZ TERESA M.	2015	PREVALENCIA DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA Y ACOSO LABORAL EN TRABAJADORES DE IBEROAMERICA	LA INVESTIGACIÓN SOBRE MOBBING LLEVADOS A CABO EN PAISES LATINOAMERICANOS SON MUY ESCASOS; IGUALMENTE LO SON LOS ESTUDIOS COMPARATIVOS ENTRE DICHOS PAÍSES DADAS LAS DIFICULTADES QUE PRESENTAN. EL PRESENTE TRABAJO ABORDA LA PREVALENCIA DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN CENTROS LABORALES Y EL ACCOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO EN ONCE PAÍSES IBEROAMERICANOS. LOS RESULTADOS MUESTRAN UNA VARIACIÓN SIGNIFICATIVA EN LA CIRCUNSTANCIADA PREVALENCIA DE ACOSO LABORAL SEGÚN EL PAÍS, ASÍ COMO UNA	ACOSO PSICOLÓGICO, MOBBING, FACTORES PSICOSOCIALES, TRABAJO	MUESTRAS NO PROBABILÍSTICAS CON LA INTENCIÓN DE HACER UN ESTUDIO COMPARATIVO DEL COMPORTAMIENTO DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN PAÍSES IBEROAMERICANOS.	Parra y Acosta (2010), también en una metaanálisis de cincuenta artículos técnicos, encuentran ciertos factores organizacionales que suscitan el acoso, entre los que mencionan los siguientes: climas organizacionales poco estimulantes, trabajos rutinarios o estresantes, ritmo de trabajo, inequidad laboral y tipo de contratación, entre mucho otros, aunque no señalan los datos empíricos para suponer tal asociación; no obstante, los resultados coinciden con los aquí presentados en cuanto a la asociación entre el acoso psicológico y los factores psicosociales negativos en los ambientes laborales.

			ASOCIACIÓN SIGNIFICATIVA CON EL SEXO, LA EDAD DE LOS TRABAJADORES, EL ESTADO CIVIL, EL GRADO DE ESCOLARIDAD Y LA EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES NEGATIVOS.			
M.M. Molero Jurado, M.C. Perez-Fuentes y J.J Gazquez Linares	2016	ACOSO LABORAL ENTRE PERSONAL DE ENFERMERÍA	ANALIZAR LOS TRABAJOS, SOBRE EL ACOSO ENTRE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA: PREVALENCIA, FACTORES DE RIESGO Y CONSECUENCIAS.	ACOSO PSICOLOGICO, MOBBING-, VIOLENCIA LABORAL; REVISIÓN SISTEMÁTICA; LITERATURA DE REVISIÓN.	REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LAS PUBLICACIONES CIENTÍFICAS SOBRE EL ACOSO ENTRE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA, EN LA ÚLTIMA DÉCADA. UNIDAD DE ANÁLISIS Y BÚSQUEDA BIBLIOGRÁFICA.	DESTACAR LA ESCASA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA SOBRE EL TEMA Y LA NECESIDAD DE DESARROLLAR INSTRUMENTOS, QUE PERMITAN UNA EVALUACIÓN AJUSTADA DE LAS CONDUCTAS DE INTÍMIDACIÓN Y ACOSO, ENTRE PROFESIONALES DE LA ENFERMERÍA. LA APLICACIÓN PRÁCTICA DERIVADA
CARRILLO MERÁZ ROSALIA	2020	EL ACOSO LABORAL: UN MONSTRUO QUE ACECHA A DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO	EN ESTE ESCRITO SOLO SE EXPONE EL AVANCE DEL ANÁLISIS DE LOS DATOS REVELADOS EN LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A 25 PROFESORAS Y PROFESORES UNIVERSITARIOS -ALGUNOS OCUPABAN		MIXTA: EN LA PARTE CUALITATIVA SE REALIZARON ENTREVISTAS A PROFESORES, FUNCIONARIOS, ESTUDIANTES Y TRABAJADORES DE LA UG, SE REALIZARON	AUNQUE SOCIALMENTE SE PIENSA QUE LAS UNIVERSIDADES SON ESPACIOS LIBRES DE VIOLENCIA, LA REALIDAD NOS MUESTRA QUE DICHAS INSTITUCIONES SON UNA COPIA FIDELIGNA DE LO QUE ACONTECE A NIVEL SOCIAL, ES DECIR, EN ELLA SE

			<p>PUESTOS DE DIRECCIÓN-, DONDE SE HACE EVIDENTE QUE EL AMBIENTE LABORAL TÓXICO SÍ AFECTA SU DESEMPEÑO ACADÉMICO Y DE INVESTIGACIÓN, GENERANDO PROBLEMAS A LA SALUD PSÍQUICA Y FÍSICA, Y LA ECONOMÍA DE LAS VÍCTIMAS DE MOBBING EN ESTA INSTITUCIÓN.</p>		<p>SIETE TALLERES COMO RECURSO DE INVESTIGACIÓN Y, EN LA PARTE CUANTITATIVA, SE LEVANTARON 1 MIL 346 CUESTIONARIOS A LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL.</p>	<p>REPRODUCEN TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA ACONTECIDAS EN EL ENTORNO AL QUE PERTENECEN (CARRILLO, 2015). PERO SE PUEDE ASEGURAR QUE, DENTRO DE LAS UNIVERSIDADES, PREVALENCEN FORMAS DE VIOLENCIA ASOCIADAS A LA FALTA DE EDUCACIÓN Y AUSENCIA TOTAL DE PÉDICA, COMO SE REFLEJA EN LA DIFAMACIÓN/CHISME, ALINEACIÓN/COMPPLICIDAD CON EL PODER, FALTA DE AUTOCRÍTICA, LA SOBERBIA Y AUSENCIA DE LA SOLIDARIDAD/EMPATÍA. EN UNA PARTE DE LA LECTURA HUBO UNA PARTE EN LA QUE UN PROFESOR DICE QUE CON COMUNICACIÓN TODO SE RESOLVERÍA.</p>
<p>TOPA CANTISANO GABRIELA, DEPOLO MARCO Y MORALES DOMINGUEZ FRANCISCO</p>	<p>2007</p>	<p>ACOSO LABORAL: ANÁLISIS Y MODELO INTEGRADOR DE SUS ANTECEDENTES Y CONSECUENCIAS.</p>				

ODETTO CORAL.	201 6	EL ACOSO MORAL LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES PRIVADAS DE LA CIUDAD DEL ROSARIO	HOY EN DÍA LA VIOLENCIA LABORAL REPRESENTA UNO DE LOS MAYORES BOSTÁCULOS QUE ATRAVIESAN LAS ORGANIZACIONES PARA PODER GARANTIZAR EL DESARROLLO PLENO DE SUS TRABAJADORES. EL ACOSO MORAL LABORAL ES UNA DE LAS FORMAS MÁS GRAVES DE VIOLENCIA AL INCIDIR NEGATIVAMENTE SOBRE LA SALUD PSICOFÍSICA DE LOS TRABAJADORES Y REPERCUTIR NEGATIVAMENTE EN LA ORGANIZACIÓN. ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN SE PROPONE ANALIZAR CUÁL ES EL NIVEL DE CONOCIMIENTO RESPECTO A LA PROBLEMÁTICA DEL ACOSO MORAL	VIOLENCIA LABORAL, ORGANIZACIONES, ACOSO MORAL, LABORAL, CONOCIMIENTO, RECURSOS HUMANOS	MIXTA. MUESTREO NO PROBABILÍSTICO POR CONVENIENCIA. DEBIDO AL GRADO DE SENSIBILIDAD Y HERMETISMO QUE EXISTE EN TORNO A LA PROBLEMÁTICA DE ACOSO LABORAL.	SEGÚN LA OFICINA DE ASESORAMIENTO SOBRE VIOLENCIA LABORAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (OAVL), LA VIOLENCIA LABORAL ES: "TODA ACCIÓN, OMISIÓN O COMPORTAMIENTO , DESTINADO A PROVOCAR, DIRECTA O INDIRECTAMENTE, DAÑO FÍSICO, PSICOLÓGICO O MORAL A UN TRabajADOR O TRabajADORA, SEA COMO AMENZADA O ACCIÓN CONSUMADA". SE OBSERVO QUE LOS PROFESIONALES CONSULTADOS POSEEN CONOCIMIENTOS Y NOCIONES ACERCA DE LA PROBLEMÁTICA DE ACOSO MORAL LABORAL.
------------------	----------	--	--	--	---	--

			LABORAL CON EL QUE CUENTA EL PROFESIONAL QUE INTEGRA LAS ÁREAS DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES PRIVADAS NACIONALES DE LA CIUDAD DE ROSARIO CONSULTADAS.			
FUENTES-VALDIVIESO ROCIO	2012	ACOSO LABORAL O MOBBING Y VIOLENCIA DE GÉNERO	EL OBJETO DEL PRESENTE TRABAJO ES EXPLICAR EL PROCESO DE CONFORMACIÓN DEL ACOSO LABORAL DIRIGIDO HACIA LAS MUJERES EN LAS INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES. SE BUSCÓ DAR CUENTA DE UN TIPO DE VIOLENCIA QUE EN ALGUNAS OCASIONES SE GESTA DE MANERA SUTIL, PERO QUE TIENE UN IMPACTO PSICOLÓGICO Y FÍSICO QUE ES IRREVERSIBLE. LAS MUJERES REGISTRAN MÚLTIPLES EXPERIENCIAS DE	SUFRIMIENTO, MUJERES, ESPACIO LABORAL, AFRESIÓN.	CUALITATIVA	LA CARACTERÍSTICA PRINCIPAL DEL MOBBING ES QUE SE TRATA DE UN ATAQUE EN GRUPO. LOS ATAQUES GRUPALES TIENEN CASI SIEMPRE A UN AUTOR INTELLECTUAL, DERIVAN DE IDEAS PRECONCEBIDAS SOBRE CUPANDO Y DÓNDE Y A QUIÉN ATACAR, PERO SOBRE TODO POR QUÉ ATACAR A ALGUIEN ESPECÍFICAMENTE. EL ACOSO LABORAL PARA QUE SE DESARROLLE REQUIERE SER PENSADO, SE NECESITA TIEMPO Y CONOCIMIENTO SOBRE EL SUJETO QUE SERÁ ACOSADO/A. LA VIOLENCIA DE GÉNERO SE MANIFIESTA COTIDIANAMENTE EN LOS AMBIENTES

			DIFERENTES TIPOS DE ACOSO, EN TANTO QUE ESTÁN SUJETAS A LAS DIVERSAS FORMAS DE OPRESIÓN DE GÉNERO CONSTRUIDAS HISTÓRICAMENTE Y VIVEN CON MAYOR FRECUENCIA ACOSO EN EL TRABAJO QUE NO SIEMPRE ES NECESARIAMENTE SEXUAL.			LABORALES, EN TANTO QUE NO EXISTE UN RECONOCIMIENTO AL TRABAJO DE LAS MUJERES. LAS MISMAS MUJERES NIEGAN LAS TRAYECTORIAS DE OTRAS MUJERES PORQUE EN LOS ESQUEMAS CULTURALES EN LAS QUE HAN SIDO EDUCADAS NO HAY RECONOCIMIENTO PARA ELLAS, SINO SOLO PARA LOS HOMBRES. ALGUNOS HOMBRES SÍ PUEDEN VER LA DESIGUALDAD E INEQUITUD CON LAS MUJERES; SIN EMBARGO, RIVALIZAN, COMPITEN Y TIENDEN A DESCALIFICARLAS EN DIVERSOS MOMENTOS DE LA VIDA ACADÉMICA Y PROFESIONAL, SOBRE TODO CUANDO VEN AMENAZADO A SU PODER PATRIARCAL.
FERNANDEZ MARTÍN ACOSTA, TORRES-LOPEZ TERESA MARGARITA, AGUILERA VELASCO MARÍA DE	2013	EL ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL DESDE LA MIRADA DE UN PERPETRADOR : UN ESTUDIO DE CASO	EL TIPO DE ESTUDIO FUE EL ANÁLISIS DE UN CASO Y LA SELECCIÓN DE LA PARTICIPE SE LOGRÍ POR MUESTREO DE OPORTUNIDAD . LA	ACOSO PSICOLÓGICO , ESTUDIOS CUALITATIVOS, FENOMENOLOGÍA DEL ACOSO, PERPETRADORES, TRASTORNO	CUALITATIVO Y ORIENTACIÓN FENOMENOLÓGICA	LOS RESULTADOS EVIDENCIAN GARANTÍAS Y PROTECCIÓN A DETERMINADOS PERFILES DE RECURSOS HUMANOS NO FUNDAMENTADOS OBJETIVAMENTE EN MAYOR

<p>LOS ÁNGELES.</p>			<p>INFORMACIÓN FUE OBTENIDA A TRAVÉS DE LA TÉCNICA DE LA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD Y LOS DATOS FUERON REGISTRADOS U ANALIZADOS BAJO EL MÉTODO DENOMENOLÓGICO PARA CONOCER CÓMO LA PARTICIPANTE SE PERCIBÍA A SI MISMA. SE CONSTRUYÓ UNA EXPLICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS EMERGENTES DE LAS EXPERIENCIAS Y VIVENCIAS DE LA ENTREVISTADA, CON BAE EN LA INTERPRETACIÓN FENOMENOLÓGICA PARA EL ESTABLECIMIENTO DE SENTIDO Y SIGNIFICADO A LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA. LOS HALLAZGOS OBTENIDOS MUESTRAN LA PREPARACIÓN,</p>	<p>S DE PERSONALIDAD</p>		<p>TITULACIÓN, FORMACIÓN ESPECÍFICA O PRUEBAS SELECTIVAS DIFERENTES. ESTA AUSENCIA LLAMA LA ATENCIÓN CUANDO SE OBSERVA EL PROGRESIVO DECAER DE LA INFLUENCIA DE LOS DIRECTIVOS QUE BASAN EL PODER EXCLUSIVAMENTE EN EL CARGO O PUESTO OCUPADO (GONZALEZ Y GUENAGA, 20079. SE HAN HALLADO MÚLTIPLES ELEMENTOS SUJETOS AL LIBRE ALBEDRÍO DE QUIENES OSTENTAN POSICIÓN DE PODER FUNCIONARIAL O POLÍTICO. SE HAN ENCONTRADO ELEMENTOS DE LIBRE ALBEDRÍO EN FORMAS DE CONTRATACIÓN Y ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO; POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN PROFESIONAL; ADJUDICACIÓN DE PUESTOS; PROTECCIÓN; REFUNCIÓN PÚBLICA SIN FUNDAMENTACIÓN OBJETIVA ENTRE PERFILES</p>
-------------------------	--	--	--	------------------------------	--	--

		<p>ESCENIFICACIÓN, DELIBERACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS TÍPICOS DE ACOSO PSICOLÓGICO. ASIMISMO, LOS DATOS SURGIERON LA PRESENCIA DE UN TRASTORNO DE LA PERSONALIDAD DEL TIPO PARANÓYDE Y ANTISOCIAL EN LA PERPETRADORA. TAMBIÉN SE IDENTIFICÓ EL USO DE UN PUESTO DE REPRESENTACIÓN SINDICAL PARA BLOQUEAR EL DESARROLLO PROFESIONAL DE SU VÍCTIMA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN. SE RECOMIENDA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS CUALITATIVOS EN LOS QUE PARTICIPEN TODOS LOS ACTORES INVOLUCRADOS EN EL PROCESO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO</p>			<p>PROFESIONALES IDÉNTICOS. NO HAY QUE OLVIDAR QUE CUANTO MÁS SE ELEVE EL LIBRE ALBEDRÍO MÁS SE REDUCEN LA EQUIDAD Y LA JUSTIFIA. EN ESTE MISMO SENTIDO SE MANIFIESTAN MAESO (2011) Y SPANCHEZ-MORÓN (2009). LAS CARENCIAS DE EQUIDAD SE VEN INCREMENTADAS POR LA AUSENCIA DE REGULACIÓN EN LA NORMATIVA ANALIZADA RESPECTO A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN EN HABILIDADES DIRECTIVAS Y DE LIDERAZGO PARA QUIENES OSTENTAN POSICIONES JERÁRQUICAS SOBRE GRUPOS DE RECURSOS HUMANOS.</p>
--	--	--	--	--	--

			(PERPETRADORES, VÍCTIMAS Y TESTIGOS)			
DIAZ GARCIA ORLANDA	2019	ANÁLISIS DE LA EQUIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS ORGANIZACIONALES COMO ANTECEDENTE DE ACOSO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	EL OBJETIVO DE ESTA INVESTIGACIÓN HA SIDO BUSCAR EL TRATAMIENTO QUE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LOS AYUNTAMIENTOS ESPAÑOLES HACE DEL FACTOR DE JUSTICIA PROCEDIMENTAL EN SU VINCULACIÓN CON ESTAS CONDUCTAS. PARA ELLO SE HA ANALIZADO LA NORMATIVA VIGENTE QUE ESTABLECE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE ESTAS ENTIDADES Y QUE REGULA LAS RELACIONES DE TODOS SUS RECURSOS HUMANOS, POLÍTICOS Y EMPLEADOS. LOS RESULTADOS ALCANZADOS LLEVAN A CONCLUSIONES QUE PERMITEN AFIRMAR QUE LA	ACOSO LABORAL, JUSTICIA PROCEDIMENTAL, ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, ANTECEDENTES DE ACOSO.		

			ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LOS AYUNTAMIENTOS ESPAÑOLES NO ES PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL.			
MESEGUER MARIANO, SOER MARÍA I, GARCIA IZQUIERDO MARIANO	2014	EL PAPEL MODERADOR DE LA AUTOEFICIENCIA PROFESIONAL ENTRE SITUACIONES Y LA SALUD EN UNA MUESTRA MULTIOCCUPACIONAL	LA AUTOEFICACIA ES UNA COMPETENCIA PERSONAL QUE ACTÚA FRENTE A LOS ESTRESORES INCREMENTANDO O DISMINUYENDO EL MALESTAR PSICOLÓGICO QUE ESTOS PUEDEN GENERAR, POR SU PARTE EL ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING ES UNO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DEL MEDIO LABORAL MÁS DAÑINOS PARA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES. UTILIZANDO COMO MARCO DE REFERENCIA EL MODELO TEÓRICO DE DEMANDAS-RECURSOS. ESTE TRABAJO TIENE COMO OBJETIVO	MOBBING, ACOSO LABORAL, AUTOEFICACIA PROFESIONAL, SALUD	CUANTITATIVA	LOS DOS PRIMERAS, RELATIVAS A LA EXISTENCIA DE RELACIONES SIGNIFICATIVAS ENTRE AUTOEFICACIA PROFESIONAL, CONDUCTAS DE ACOSO Y SALUD ESTÁN EN CONCORDANCIA CON LOS HALLAZGOS DE ESTUDIOS PREVIOS. LOS RESULTADOS TAMBIÉN CONFIRMAN LA TERCERA HIPÓTESIS DE ESTE TRABAJO QUE PLANTEABA EL PAPEL MODERADOR DE LA AUTOEFICACIA PROFESIONAL. ESTE RESULTADO ES CONGRUENTE CON EL MODELO JD-R, DE MANERA QUE LOS TRABAJADORES TIENEN CAPACIDADES (RECURSOS) QUE PUEDEN ACTIVAR COMO FUENTE DE RESISTENCIA ANTE LOS ACONTECIMIENTOS ESTRESANTES.

		<p>PRINCIPAL ANALIZAR EL PAPEL MODERADOR DE LA AUTOEFICIENCIA PROFESIONAL ENTRE EL ACOSO LABORAL Y LA SALUD AUTOPERCIBIDA EN UNA MUESTRA MULTIOCCUPACIONAL DE 772 TRABAJADORES /379 HOMBRES Y 383 MUJERES). SE ADMINISTRÓ UN PROTOCOLO QUE CONTENÍA LA ESCALANAQ PARA LA MEDIDA DEL ACOSOLANORAL, EL CUESTIONARIO DE SALUD GHQ-12 Y LA SUBESCALA DE AUTOEFICIENCIA PROFESIONAL DEL MBI. COMO RESULTADO DESTACA EL PAPEL MODERADOR DE LA AUTOEFICACIA PROFESIONAL DEL MBI. COMO RESULTADO DESTACA EL PAPEL</p>			
--	--	---	--	--	--

			<p>MODERADOR DE LA AUTOEFICIENCIA PROFESIONAL SOBRE LA SALUD EN SITUACIONES DE ACOSO PSICOLÓGICO. SE DISCUTEN LOS RESULTADOS DE ESTE TRABAJO, LAS LIMITACIONES Y SUS POSIBLES IMPLICACIONES EN LAS ORGANIZACIONALES.</p>			
<p>SANDOVAL GUTIÉRREZ JOSÉ LUIS</p>	<p>2020</p>	<p>¿DISCIPLINA O ACOSO LABORAL?</p>	<p>EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO "ACOSO LABORAL DURANTE LA FORMACIÓN COMO ESPECIALISTA EN UN HOSPITAL DE PEDIATRÍA EN MÉXICO: UN FENÓMENO POCO PERCIBIDO", EL AUTOR DE ESTA CARTA REFLEXIONA EN TORNO A LA DELGADA LÍNEA QUE HAY ENTRE LA DISCIPLINA Y EL BULLYING EN LA RELACIÓN PROFESOR-</p>	<p>educación, disciplina laboral, intimidación</p>	<p>CUALITATIVA</p>	<p>DAR SEGUIMIENTO AL DESEMPEÑO DIARIO PERMITE UNA MEJOR EVALUACIÓN DEL EDUCANDO. LAS DENOMINADAS MEDICIONES 360 GRADOS (JEFE INMEDIATO, COMPALEROS DEL EDUCANDO, PACIENTES, PERSONAL EXTERNO) PERMITEN UNA ÓPTIMA MPAS INTEGRADORA DE LA EVOLUCIÓN DEL ESTUDIANTE.</p>

			ESTUDIANTE EN LA EDUCACIÓN MÉDICA EN MÉXICO			
UGARTE JOSE LUIS	2012	EL ACOSO LABORAL: ENTRE EL DERECHO Y LA PSICOLOGÍA	LA ADOPCIÓN DE LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO HA SIDO DIFÍCIL Y PAULATINA, DEBIDO PARTICULARMENTE A QUE EL CONCEPTO PROVIENE PARTICULARMENTE A QUE EL CONCEPTO PROVIENE DE UNA DISCIPLINA AJENA AL MUNDO LEGAL, LA PSICOLOGÍA. ESTE TRABAJO HACE UNA REVISIÓN DE LA RECEPCIÓN DE DICHA NOCIÓN EN LOS ÁMBITOS LEGAL, JURISPRUDENCIAL Y DOCTRINAL Y EN LA EXPERIENCIA COMPARADA.	ACOSO LABORAL, MOBBING, LESIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR	CUALITATIVA	LA CREACIÓN DE UN TIPO DEL ACOSO LABORAL SUPONEN LA CREACIÓN DE INILÍCITO LABORAL QUE DESCRIBA EL FENÓMENO Y LO CONECTE CON UNA SANCIÓN PREVISTA POR EL DERECHO: INDEMNIZACIONES, NULIDAD, MULTAS, ETC. EN ESE PUNTO, LA CUESTIÓN ES OBVIA: QUÉ JACER CON LOS CASOS FÁCTICOS RELEVANTES QUE QUEDARAN FUERA DEL TIPO -ESTO ES, DE LA DESCRIPCIÓN LEGAL- Y QUE SUPONEN DE IGUAL MODO LA AFECTACIÓN DE BIENES RELEVANTES PARA EL SISTEMA.
LOPEZ TELLEZ ALEJANDRA, LUCIA LOPEZ GLORIA, LOPEZ	2016	ESTILOS DE LIDERAZGO CON TENDENCIA AL ACOSO LABORAL	EL ARTÍCULO PROPONE, IDENTIFICAR LA PERCEPCIÓN DE ACOSO EN LOS EQUIPOS	ACOSO LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL, ESTRUCTURA	INVESTIGACIÓN MIXTA DE TIPO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO	SE CORROBORA LA TEORÍA EN CUANTO A QUE LA UTILIZACIÓN DE ESTOS ES ADECUADA DEPENDIENDO DEL

DUQUE MARIA ESPERANZA			DE TRABAJO DE LAS ORGANIZACIONES DE DIFERENTES SECTORES PRODUCTIVOS Y SUS ESTILOS DE LIDERAZGO PREDOMINANTES; A TRAVÉS DE UN EJERCICIO INVESTIGATIVO QUE INFIERE UNA SERIE DE VARIABLES ASOCIADAS A LAS PERCEPCIONES DE COMPORTAMIENTOS ACOSADORES; DICHA INFERENCIA SE DESARROLLA A PARTIR DE LOS REFERENTES TEÓRICOS Y CONCEPTUALES ABORDADOS EN LA REVISIÓN DE LITERATURA INTERNACIONAL RESPONDIENDO AL CONTEXTO LEGAL EXISTENTE EN COLOMBIA. EL OBJETO DE INVESTIGACIÓN SE ESTABLECIÓ CON LA PARTICIPACIÓN DE 22	ORGANIZACIONAL, ESTILOS DE LIDERAZGO, PERCEPCIÓN, RIESGO PSICOSOCIAL .	EXPERIMENTAL	MOMENTO DE EVOLUCIÓN DE LOS EQUIPOS, SIEMPRE Y CUANDO A QUE LA UTILIZACIÓN DE ESTOS ES ADECUADA DEPENDIENDO DEL MOMENTO DE EVOLUCIÓN DE LOS EQUIPOS, SIEMPRE Y CUANDO ESTÉN ENMARCADOS EN LOS LINEAMIENTOS CONDUCTUALES Y ESPACIALES DEL GRUPO DE TRABAJO: ES DECIR, SI EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO NO CORRESPONDE AL MOMENTO DE EVOLUCIÓN DEL EQUIPO SU UTILIZACIÓN PUEDE SER SUSCEPTIBLE A LA PERCEPCIÓN DE ACOSO.
-----------------------------	--	--	--	--	--------------	--

			GRUPOS DE TRABAJO CORRESPONDIENTES A DIFERENTES NIVELES JERÁRQUICOS DE 6 EMPRESAS REPRESENTATIVAS DE LA REGIÓN.			
JUSTICIA JUSTICIA FERNANDO , BENITES MUÑOZ JUAN L, FERNANDEZ DE HARO EDUARDO Y BERBEN ANA G.	2007	EL FENOMENO DEL ACOSO LABORAL ENTRE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD	EL OBJETIVO DEL ARTÍCULO ES REALIZAR UNA DESCRIPCIÓN DEL FENÓMENO MOBBING - ACOSO LABORAL- EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD. LOS TRABAJOS REALIZADOS SOBRE ESTE PROBLEMA NO SON MUY PROLÍFICOS A LOS Q PUEDE EXPLICAR LA GRAN DIFICULTAS PARA CARACTERIZAR EL FENÓMENO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO. EN EL PRESENTE TRABAJO PRESENTAMOS LOS NIVELES DE INCIDENCIA DEL ACOSO LABORAL ENTRE LA	ACOSO LABORAL, UNIVERSIDAD, EFECTOS.		

			<p>POBLACIÓN UNIVERSITARIA, LOS TIPOS DE ACOSO MÁS FRECUENTES Y LOS EFECTOS PRODUCIDOS EN LAS VÍCTIMAS, CON LA FINALIDAD DE CARACTERIZAR Y DEFINIR EL PROBLEMA. AL MISMO TIEMPO, INTENTAMOS CONOCER LA INFLUENCIA DE DETERMINADAS VARIABLES COMO LA EDAD, GÉNERO Y TIEMPO DE VICTIMIZACIÓN. EN ESTE SENTIDO, Y DE ACUERDO CON OTROS ESTUDIOS REALIZADOS, ENCONTRAMOS DIFERENCIAS ESTADÍSTICAS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO DE LAS VÍCTIMAS. DEL MISMO MODO, LOS RESULTADOS APUNTAN QUE LA FRECUENCIA Y DURACIÓN DEL ACOSO LABORAL AFECTAN NEGATIVAMENTE</p>			
--	--	--	--	--	--	--

			<p>TE A LAS VÍCTIMAS. DEL MISMO MODO, LOS RESULTADOS APUNTAN QUE LA FRECUENCIA Y DURACIÓN DEL ACOSO LABORAL AFECTAN NEGATIVAMENTE A LAS VÍCTIMAS PROVOCANDO UN EMPEORAMIENTO DE LOS EFECTOS DERIVADOS DEL ACOSO. EL TERMINO Y LA DEFINICIÓN DE BULLYING HACEN REFERENCIA A ACCIONES INTENCIONALES DIRIGIDAS A HACER DAÑO, QUE PUEDEN SER DE CARÁCTER FÍSICO, VERBAL Y/O PSICOLÓGICO, QUE SON FRECUENTES Y DURADERAS, Y EN LAS QUE SE HACE NECESARIO UN DESEQUILIBRIO DE PODER ENTRE EL AGRESOR Y LA VÍCTIMA (NEUMAN, 200). POR</p>			
--	--	--	--	--	--	--

			<p>OTRO LADO, EL TÉRMINO MOBBING, AÚN HACIENDO REFERENCIA A ACCIONES INTENCIONAL MENTE DAÑINAS, QUE SON FRECUENTES Y DURADERAS (EINARSEN, 2000; LEYMANN, 1996)., NO INCLUYE LAS AGRESIONES FÍSICAS ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO (ZEPF, 1999). NI ESTABLECE COMO NECESARIO EL DESEQUILIBRIO DE PODER ENTRE VÍCTIMA Y ACOSADOR. EN ESTE SENTIDO, NEUMAN (2000) INDICA QUE EL BULLYING SIEMPRE LO REALIZA ALGUIEN CON PODER (REAL O FICTICIO) CONTRA OTRO QUE NO LO TIENE, EN TANTO QUE EL MOBBING, PUEDE SER DE SUPERIOR A INFERIOR NOS DECATAMOS POR LA</p>		
--	--	--	---	--	--

			UTILIZACIÓN DEL TÉRMINO ACOSO MORAL PARA HABLAR DEL FENÓMENO DADO QUE ENGLOBALA AMBOS TÉRMINOS (MOBBING Y BULLYING) TANTO ETIMOLÓGICA MENTE COMO A NIVEL DE CONTENIDOS.		
NIEVES SANZ MULAS	2019	LA IMPUNIDAD DEL ACOSO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: UNOS POR OTROS, LA CASA SIN BARRER	LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, POR SU PROPIA IDIOSINCRASIA, SE CONSTITUYE EN EL CALDO DE CULTIVO PERFECTO PARA LA PROLIFERACIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL. EN ELLA SE PRODUCEN GRAN PARTE DE LOS SUPUESTOS MOBBING DE NUESTRO PAÍS. NÚMERO SEGURAMENTE INCREMENTADO DADA LA ENORME PROLIFERACIÓN DE CASOS DE CORRUPCIÓN QUE HAN ASOLADO ESPAÑA LOS	ACOSO LABORAL, MOBBING, ACOSO MORAL EN EL TRABAJO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO, DELITO CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL, TRATO DEGRADANTE, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	

		<p>ÚLTIMOS QUINCE AÑOS. UN GRAVE PROBLEMA COLECTIVO QUE, ADEMÁS DE LAS DESASTROSAS CONSECUENCI AS PARA LAS VÍCTIMAS QUE LO SUFREN (ES EL RESPONSABLE DEL 20% DE LOS SUICIDIOS), SUPONE UNA CATÁSTROFE ECONÓMICA PARA EL ESTADO, PONIENDO EN PELIGRO EL FUNCIONAMIE NTO DE SUS PROPIAS INSTITUCIONE S. EN ESTE CONTECTO, EL OBJETIVO DE ESTE TRABAJO ES COMPROBAR LA FUNCIONALIDA D REAL DEL DELITO DE ACOSO LABORAL DEL ART. 173.1.2 CP Y LA PRAXIS JUDICIAL EN LA MATERIA. EN DEFINITIVA, EVIDENCIAR SI SE HA LOGRADO ALGO O, COMO SIEMPRE, NO</p>		
--	--	---	--	--

			HEMOS PASADO DEL PURO SIMBOLISMO Y LAS COSAS SIGUEN IGUAL (O PEOR).			
			EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL LUGAR DE TRABAJO O MOBBING, ES UN RIESGO PSICOSOCIAL CUYAS CONSECUENCIAS VAN MÁS ALLÁ DE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL DE LAS VÍCTIMAS, AFECTANDO A LAS ORGANIZACIONES Y A LA SOCIEDAD. AUNQUE TRADICIONALMENTE HA SIDO UN FENÓMENO ESTUDIADO DESDE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES, SU TIPIFICACIÓN EN LA REFORMA DEL CÓDIGO PENAL DE 2010 Y SU CADA VEZ MAYOR PROTAGONISMO A NIVEL CLÍNICO-FORENSE HAN DESPERTADO	ACOSO LABORAL, DAÑO PSÍQUICO, EVALUACIÓN PSICOLÓGICA, INSTRUMENTOS, PSICOLOGÍA FORENSE		AUNQUE SE EMPLEEN CUESTIONARIOS PARA LA MEDICIÓN DEL ACOSO, LA EVALUACIÓN PERICIAL DEBE BASARSE EN UNA SERIE DE PUNTOS ESPECÍFICOS QUE CUMPLAN CON LAS EXIGENCIAS TÉCNICAS Y DENTOLÓGICAS DE LA PRÁCTICA FORENSE. ES INDISPENSABLE QUE LA EVALUACIÓN DEL ACOSO TENGA COMO MARCO DE REFERENCIA EL MÉTODO CIENTÍFICO. ESTO IMPLICA QUE HA DE SER REPLICABLE Y DEBE BASARSE EN LA CONTRASTACIÓN Y SALSACIÓN DE HIPÓTESIS. EN EL CASO DEL ACOSO LABORAL, ESTO NOS EXIGE REALIZAR UN CONTRASTE DE HIPÓTESIS, TANTO PARA DETERMINAR EL ESTRESOR POTENCIALMENTE VICTIMIZANTE (PARA ESTA TAREA LOS
2022	REVISIÓN DE INSTRUMENTOS EN ESPAÑOL PARA MEDIR EL ACOSO LABORAL: SU UTILIDAD EN LA EVALUACIÓN PERICIAL				CUALITATIVA	

			<p>EL INTERÉS POR SU EVALUACIÓN Y ABORDAJE. EN EL PRESENTE TRABAJO SE REALIZA UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN MÁS RELEVANTES (MÁS EMPLEADOS Y CON MEJORES PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS) EN ESPAÑA Y LATINOAMÉRICA. ASIMISMO, SE ESTABLECEN LAS BASES PARA EVALUAR EL DAÑO PSÍQUICO Y EL PAPEL DE LOS INSTRUMENTOS EN LA EVALUACIÓN PERICIAL DEL ACOSO LABORAL.</p>			<p>CUESTIONARIOS DE MEDICIÓN PUEDEN SER DE GRAN UTILIDAD) COMO EL POSIBLE DAÑO PSÍQUICO.</p>
<p>SIERRA CORDOVA ANGELA, ZARATE CARCERES JOAB, R. MEJIA CHRISTIAN</p>	<p>2019</p>	<p>MALTRATO ASOCIADO AL ACOSO LABORAL A INTERNOS DE MEDICINA EN HOSPITALES PERUANOS</p>	<p>EL ACOSO A ESTUDIANTES DE MEDICINA, EN ESPECIAL A INTERNOS, SUELE SER UNA CONSTANTE DENTRO DE LOS HOSPITALES DE PERÚ. ESTO</p>	<p>ACOSO, PERCEPCIÓN DE ACOSO; INTERNOS DE MEDICINA, MALTRATO MÉDICO, MEDICINA DEL TRABAJO</p>	<p>ESTUDIO ANÁLITICO TRANSVERSAL, BASADO EN UNA ENCUESTA A MÉDICOS QUE HABÍAN HECHO RECIENTEMENTE SU INTERNADO.</p>	<p>SE ENCONTRÓ QUE HUBO MALTRATO (MEDIANTE PERCEPCIÓN Y EL TEST) POR PARTE DE LOS MÉDICOS ASISTENTES Y RESIDENTES, LO QUE SE CALIFICA COMO GRAVE YA QUE GENERA UN AMBIENTE</p>

			SE VUELVE UN PROBLEMA CUANDO PROVIENE DE LOS MÉDICOS DEL PROPIO NOSOCOMIO			LABORAL Y FORMATIVO TÓXICO. DE ESTE MODO, SE RECOMIENDA PROPICIAR ANÁLISIS SITUACIONALES EN CADA REALIDAD E INTERVENCIONES PARA ROMPER EL CÍRCULO VICIOSO DEL MALTRATO.
FUENTES MALDIVIESO ROCIO	2008	MOBBING: MANIFESTACIONES CORPORALES AL VIVIR UN PROCESO DE ACOSO LABORAL	DA CUENTA DE LOS MOVIMIENTOS CORPORALES Y LAS MANIFESTACIONES FÍSICAS QUE VIVEN LAS PERSONAS QUE ATRAVIESAN POR UN PROCESO DE ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL O MOBBING. SE TRATA DE MOSTRAR QUE LOS MOVIMIENTOS CORPORALES ESTÁN ACOMPAÑADOS DE DISCURSOS QUE DIFÍCILMENTE PUEDEN SER DETECTADOS POR EL ACOSADO Y POR EL MISMO ACOSADOR EN UN PRIMER MOMENTO, ES A TRAVÉS DE UN PERIODO	ACOSO, MOVIMIENTOS CORPORALES, ODIOS, EROTOMANÍA	CUANTITATIVA CON ENCUESTAS RÁPIDAS	LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS CIENTO ENCUESTAS RÁPIDAS MOSTRARON QUE EL ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL SE VIVE DE MANERA DIFERENTE POR EDAD Y GÉNERO. SIN EMBARGO, LAS MUJERES SON LAS MÁS SUSCEPTIBLES A VIVIRLO. LOS COMPORTAMIENTOS EROTÓMANOS NO SOLO LO DESARROLLAN LAS MUJERES SINO TAMBIÉN LOS HOMBRES Y ESTÁN ENCUBIERTOS DE ASPECTOS CULTURALES QUE LOS HACEN PARECER MÁS COTIDIANOS QUE VIOLENTOS.

			DE TIEMPO CUANDO LAS PERSONAS VIVEN ESTE ACOSO MANIFIESTAN SU DESACUERDO Y ENTIENDEN LAS INTENCIONES DEL ACOSADOR			
PERALTA GOMEZ MARIA CLAUDIA	2006	MANIFESTACIONES DEL ACOSO LABORAL, MOBBING Y SÍNTOMAS ASOCIADOS AL ESTRÉS POSTRAUMÁTICO; ESTUDIO DE CASO	ESTE ARTICULO DESCRIBE LOS FACTORES ASOCIADOS AL ACOSO LABORAL, ENTENDIDO COMO UNA SITUACIÓN DE TRABAJO EN LA QUE UNA PERSONA SE ENCUENTRA EXPUESTA A ACTOS EN CONTRA DE SU DIGNIDAD. SE PRESENTA UN ESTUDIO DE CASO, DE CARÁCTER EXPLORATORIO, A PARTIR DE ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD REALIZADAS A PERSONAS QUE HAN VIVENCIADO ACOSO LABORAL. A PARTIR DEL ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA	ACOSO LABORAL, MOBBING, ESTRÉS POSTRAUMÁTICO		CUALITATIVA

			INFORMACIÓN, LOS RESULTADOS SEÑALAN QUE LA EXPOSICIÓN AL ACVOSO LABORAL GENERA SÍNTOMAS ASOCIADAS CON EL ESTRÉS POSTRAUMAÁTICO: RE EXPERIMENTACIÓN, ACTIVACION FISIOLÓGICA Y EVITACIÓN. SE PROPONE EL ESTUDIO DE ESTAS SITUACIONES EN MAYOR PROFUNDIDAD Y SE CONCLUYE QUE UNA DE LAS FORMAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS EMPIEZA CON LA COMPRENSIÓN QUE PUEDAN LOGRAR A PARTIR DE NARRAR SU EXPERIENCIA Y DE ENTENDERLA COMO UNA SITUACIÓN VIOLENTA EN EL LUGAR DE TRABAJO, ASOCIADA A LOS ENFOQUES DE PRODUCTIVIDA			
--	--	--	--	--	--	--

			D Y COMPETENCIA.			
ESCARTIN SOLANELL ES JORDI	201 0	MOBBING O ACOSO LABORAL: REVISIÓN DE LOS PRINCIPALES ASPECTOS TEÓRICO- METODOLÓGIC OS QUE DIFICULTAN SU ESTUDIO	EN LOS ÚLTIMOS AÑOS HA HABIDO UN CRECIENTE INTERÉS CIENTÍFICO Y SOCIAL EN EL ESTUDIO DEL MOBBING O ABUSO PSICOLÓGICO EN EL LUGAR DE TRABAJO, PROFUNDIZÁN DOSE EN ESPAECTOS TALES COMO SU DELIMITACIÓN O SU PREVENCIÓN. ESTE TRABAJO TIENE COMO OBJETIVO REALIZAR UNA ESHAUSTIVA REVISIÓN DE LAS INVESTIGACIO NES EXISTENTES EN ESTE CAMPO, MOSTRANDO DISTINTAS APROXIMACIO NES Y MODELOS TEÓRICOS PREDOMINANT ES Y, ASPECTOS TALES COMO LAS FORMAS Y COMPONENTES DEL MOBBING, SUS ANTECEDENTE S O LA FORMA	MOBBING, ACOSO LABORAL, ABUSO PSICOLÓGICO , BULLYING EN EL LUGAR DE TRABAJO		EN LA PERSPECTIVA DEL PROCESO, TIENDE A SER MÁS CLARO QUE EL MONNING MUESTRA MAYORMENTE UNA DINÁMICA ESCALONADA, DE MANERA GRADUAL, SIGUIENDO UNA TRAYECTORIA QUE VA DESDE UNA INTENSIDAD DÉBIL Y SUTIL A UNA FUERTE Y DE CONSECUENCIAS MÁS VIOLENTAS Y DESCARNADAS. PUEDE ENTENDERSE COMO MOBBING COMO AL PROCESO CARGADO DE AGRESIONES INSTRUMENTALES - SUTILES O NO. EN EL QUE LAS ACCIONES SON LLEVADAS A CABO DE FORMA ACTIVA E INTENCIONAL. NO COMO UN FIN EN SÍ MISMO, SINO PARA CONSEGUIR CIERTOS OBJETIVOS (CORTINA, MAGLEY, WILLIAMS & LANGHOUT, 2001)

			<p>EN QUE ESTE FENÓMENO HA SIDO HISTÓRICAMENTE MEDIDO. DEL MISMO MODO, ESTE ESTUDIO OFRECE UNA APROXIMACIÓN ACERCA DE LAS DIFICULTADES TEÓRICO-METODOLÓGICAS EN EL ESTUDIO DEL MOBBING, RESALTANDO DISTINTAS PROBLEMÁTICAS COMO SU COMPONENTE CULTURAL, SU SUBJETIVIDAD, LA PERTINENCIA DE CONSIDERAR A TERCEROS, LA ALTA INVISIBILIDAD DE SUS CONDUCTAS O LA BORROSIDAD EN SU FRECUENCIA. DE ESTE MODO, SE PRETENDE CONTRIBUIR A UNA OPTIMIZACIÓN DE LOS ESFUERZOS PARA LA PRESENTE Y FUTURA INVESTIGACI+</p>		
--	--	--	--	--	--

		ON SOBRE EL FENÓMENO.			
--	--	--------------------------	--	--	--