

## ARTÍCULOS

**ACOSO LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL  
 EN EL CONTEXTO EDUCATIVO**
**OCCUPATIONAL HARASSMENT AS  
 A PSYCHOSOCIAL RISK IN THE EDUCATIONAL CONTEXT**

 Alix Sandoval Mendoza<sup>1</sup>

Recepción: 30/02/2016; Evaluación: 17/04/2016; Aceptación: 09/06/2016

**Resumen**

La presente investigación tiene como propósito de dar a conocer sobre el fenómeno que está afectando a las empresas e instituciones educativas como el hostigamiento laboral, como lo señalan algunos investigadores del tema que la denominan como la plaga del siglo XXI, por ser una enfermedad silenciosa, el trabajador se vuelve víctima de este síndrome y puede llegar a causar el suicidio. Al ser hostigadas por estas personas o grupos, el trabajador no rinde en sus labores ya que afecta el medio social donde se desenvuelve, el clima organizacional y, con ello, a la productividad y al desarrollo económico de la empresa. Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, de campo, nivel descriptivo con una población aleatoria de trabajadores de varias instituciones educativas, aplicando el instrumento como el cuestionario dentro de la escala de Likert, validado por un juicio de expertos, estableciendo su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Con preguntas de selección que permitirá a indagar el conocimiento de estos sobre la problemática y de esta manera poder identificar si realmente existe el mobbing en los recintos escolares, para buscar posibles soluciones a la problemática que repercute la salud mental del trabajador.

**Descriptor:** Mobbing, Violencia, Acoso Laboral, Hostigamiento, Instituciones.

**Abstract**

This research aims to do a study in educational institutions if there is the possible work environment employment harassment, as some researchers of the topic which they call it as the plague of the 21st century, for being a silent disease, the worker becomes victim of this syndrome, and it can lead to suicide. To the being harassed by these people or groups the worker does not yield in their work since it affects social environment where it operates, the organizational climate and, thereby, productivity and the economic development of the company. An investigation of quantitative approach, field, descriptive level with a random population of 10 teachers of several educational institutions, was conducted applying the instrument as the questionnaire within the scale of Likert, validated by an expert opinion, establishing its reliability through Cronbach's alpha. with questions of selection that allowed with questions of selection that will allow to investigate the knowledge on the issue and in this way to identify if you really exists mobbing on school campuses, to search for possible solutions to the problems affecting the mental health of the worker.

**Descriptors:** Mobbing, Violence, Bullying, Harassment, Institutions,

<sup>1</sup> Universidad Experimental de las Fuerzas Armadas/  
 Universidad Pedagógica Experimental Libertador.  
 alixsm03@hotmail.com

## 1.- Introducción

La globalización ha sido un fenómeno en el siglo XXI, impulsado por las tecnologías, parece determinar cada día más nuestras vidas, el cual ha sido un fenómeno que ha afectado las relaciones de trabajo como el acoso laboral, cobrando mayor auge en las empresas u organización públicas y privadas, han trascendido sus prácticas las fronteras generando situaciones como vejaciones, hasta lograr el abandono de trabajo.

El mobbing es un acoso moral, acoso laboral o persecución laboral realizado por una o varias personas de una empresa, sociedad o institución dirigida contra un compañero de trabajo con objeto de conseguir socavar su autoestima para conseguir que abandone su trabajo. En algunas ocasiones también se trata, además, de un acoso sexual. Se trata, por lo tanto de un maltrato psicológico en el trabajo, que se efectúa de forma reiterada y persistente, con un objetivo determinado como lo describe Iñaki Piñuel.

Sin embargo, existen sitios de trabajo donde se manifiesta la existencia de problemas en estos espacios relacionada con la aparición de ciertas disfunciones que repercutirán tanto sobre los trabajadores como un mal clima laboral, insatisfacción en el trabajo, desmotivación, desmejoran el buen funcionamiento de la empresa donde da como resultado el absentismo, abandonos del trabajo, incremento de los accidentes, disminución de la cantidad y la calidad del trabajo.

El sistema educativo no se escapa a este planteamiento donde existen planteles educativos donde los trabajadores que tiene el poder de abusar y maltratan a sus subordinados para sembrar el terror con el hostigamiento laboral a través de conductas abusivas exteriorizadas como gestos, palabras, actitudes, comportamientos que atentan por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, lo cual colocan en riesgo o peligro su empleo y degradando el

ambiente de trabajo). Bosqued (2005: 56). Señala:

Que el acoso laboral se refiere a actos, acciones, palabras, miradas, lenguaje corporal, entre otros que se producen por parte del acosador o acosadores de manera intencionada y con el objetivo de humillar y destrozar psicológicamente a la persona elegida como víctima.

Es decir, que la situación creada mediante esos hechos tiene como objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o, cuando ello no es posible, aislarla y marginarla en el seno de la misma.

Como consecuencia, es posible que se dé un funcionamiento anormal de la organización social, lo que puede traducirse en actos bastante más amplias que simples discusiones o problemas personales.

Distintos estudios han puesto de manifiesto que la existencia de problemas en estos ámbitos está relacionada con la aparición de ciertas disfunciones que repercuten tanto sobre los trabajadores como un mal clima laboral, insatisfacción en el trabajo, desmotivación, desmejorando el buen funcionamiento de la empresa donde absentismo, abandonos del trabajo, incremento de la accidentabilidad, disminución de la cantidad y la calidad del trabajo. Como lo señala el Dr. Leymann H.(1990:4)

Situación en la que una persona ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre la persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

El autor expone que en las organizaciones de trabajo existen personas o personas

que se encargan de hacer presión hacia una población con la finalidad de perturbar el buen funcionamiento de la empresa con el acoso laboral.

Por ello se debe involucrar, el cuidado del ambiente psicosocial, porque es importante para que la convivencia se forje en un clima armónico, amable y respetuoso, equitativo y libre de cualquier tipo de violencia entre sus integrantes, a través de la práctica constante de la tolerancia, la democracia y la solidaridad, entre otros, valores que se deben promover, ya que un posible ambiente de trabajo trae un conjunto de problemas originados a partir de las relaciones que se establecen entre los trabajadores de una organización de trabajo han sido conceptualizados con la denominación de mobbing como lo señala la investigación que se sustenta con los Psicólogo Alemán Leyman (1999), y Hirigoyen (1999), Piñuel (2001) entre otros.

La investigación se justifica, desde el punto de vista teórico, que le va a permitir al trabajador en este caso Directivo y Docentes determinar el acoso laboral como una enfermedad, dirigida al riesgo laboral de tipo psicológico, bien conocido como acoso psicológico en el trabajo, hostigamiento laboral o Mobbing, es un continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador por otro u otros que se comportan con él de manera cruel y que atenta contra el derecho fundamental de todo ser humano a la dignidad y a la integridad física y psicológica.

## 2- Términos:

Mobbing. Discriminación. Acoso Laboral.

### Qué es el Mobbing?

Según el profesor Leymann (fallecido en 1999) El término inglés mobbing ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'), fue adoptado por el profesor sueco Heinz Leymann

doctor en psicología pedagógica, quien a principios de los 80 realizó una investigación y encontró similitud entre el comportamiento hostil en los alumnos de una escuela y el comportamiento hostil a largo plazo, en empleados en sus lugares de trabajo. El objeto de estudio lo plantea en los siguientes términos según (Leymann, 1996. Citado en González de Rivera.( 2002. 40):

El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social.

## 2.1 Marco Jurídico: Acoso laboral

**Artículo 164.** Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.

Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en

la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia.

### 2.3.- Las empresas frente al Mobbing

En la actualidad la mayoría de las empresas no están del todo preparadas para abordar una situación de mobbing, y en muchas ocasiones ni las reconocen, llegando incluso a veces a despedir a la persona acosada por considerarla injustamente no preparada para el cargo, y otras tomando parte conciliadora, algo que suele llevar a empeorar el problema. Hay una serie de factores que pueden empeorar e incluso fomentar el mobbing: empresas con poco apoyo por parte de los superiores, mala organización del trabajo y mala comunicación de superiores a subordinados, aparición de líderes espontáneos y sin preparación o perfil adecuado para el cargo, etc.

Es importante resaltar y a la vez lamentable, observar cómo, personas llenas de vida y empuje, acaban sufriendo episodios depresivos, accesos de llanto en el propio trabajo, crisis de ansiedad, estrés... todo esto mientras un sentimiento de impotencia les llena al verse incapaces de controlar su entorno laboral. Son testigos en primera persona, (mientras se hace mella en su autoestima), de cómo se tergiversa la realidad, de cómo se transmite a sus superiores una imagen distorsionada de su persona, competencia y profesionalidad, transmitiendo ser una persona inestable e insegura e incluso llegando muchas veces a pensar que es incompetente, poco preparada para el cargo o “problemática” sin serlo en absoluto.

### 2.4 Discriminación.

Es toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra que tiene por objetivo impedir, anular o menoscabar el ejercicio, goce o

disfrute de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Como tal se entiende:

- 1) Todo acto, práctica o situación que tenga por finalidad el menoscabo en el reconocimiento, goce, ejercicio y disfrute de todos los derechos reconocidos a todas y cada una de las personas en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra.
- 2) Todo acto, práctica o situación que tenga por finalidad diferenciar, etiquetar, estereotipar, dar un trato desfavorable o de desprecio a las personas.
- 3) Todo acto, práctica o situación que impida el acceso a bienes y servicios de cualquier índole a las personas..

Dichos actos, prácticas o situaciones pueden ser desarrolladas, promovidas o planificadas por personas naturales o jurídicas, tanto del ámbito público como del privado.

Sin embargo tiene como principio reconocido en los pactos y tratados internacionales en materia de Derechos Humanos y en la legislación venezolana. Al respecto, el Artículo 21 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece:

“Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia, no se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

Según la exposición de la Constitución Nacional Bolivariana indica que ninguna persona puede ser discriminada que todos tienen derechos y deberes ante la sociedad.

### 3.- Metodología-

El estudio que se presenta se enmarca dentro de la modalidad de investigación de

campo de tipo descriptivo, ubicado dentro del paradigma Cuantitativo, según Hernández Sampiere: “se pretende generalizar los resultados encontrados en un grupo (muestra) a una colectividad mayor. (p.6)

En el mismo orden de ideas, está apoyado en un estudio de campo de naturaleza descriptivo. Para Cerda (citado por Bernal s/f) “tradicionalmente se define la palabra “describir” como al acto de representar, producir o figurar a personas, animales o cosas” y agrega “Se deben describir aquellos aspectos más característicos distintos y particulares de estas personas, situaciones o cosas, es decir, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás. En este sentido la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003. 16) sostiene:

El proyecto factible consiste en la investigación elaboración de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales. El proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo, un diseño que incluya ya ambas modalidades.

De acuerdo, con la naturaleza de la investigación, se realizan tres fases: Diagnóstico, factibilidad y diseño. Previo al diseño del programa, es necesario el diagnóstico para conocer hasta qué grado se puede detectar si realmente existe el acoso laboral en las instituciones educativas este fundamento va a servir para la ejecución del plan. Dentro de esta fase se hizo referencia a la población, operacionalización de variables, técnicas donde se recogen los datos, procedimientos, procesamientos y analizan datos.

#### 4.- Reflexiones Finales

El Acoso Laboral, mobbing laboral es una realidad social que está afectando a una

gran cantidad de trabajadores por la falta de conciencia colectiva y las actitudes que condicionan a la mayoría de los encargados de la gerencia en empresas e instituciones del país, convirtiéndose en un grave problema laboral y social, debido a las consecuencias que trae para la víctima objeto de esta agresión, además, el perjuicio que supone para la empresa u organización esta práctica perversa se produce y, finalmente, la negativa incidencia de la misma sobre la sociedad

El tema tiene como intencionalidad que los directivos de las empresas tomen medidas para revisar estas situaciones, para sancionar y humanizar las personas, trabajadores a través de talleres de formación donde se respete las desigualdades, y que todos son sujetos con derecho.

En la presente investigación se va a emplear un cuestionario para diagnosticar si realmente existe acoso laboral en las instituciones educativas.

Sin embargo hay que resaltar que un trabajador que es marginado, hostigado o vejado por sus propios compañeros o su jefe es tan antiguo como el propio trabajo; lo que ocurre es que, desde hace pocos años, estamos ante una nueva concienciación de este fenómeno al que se denomina “mobbing. Cabe destacar, que la mayoría de los trabajadores de las empresas sienten cierto temor para responder, se observó cierta desconfianza y miedo de perder el empleo. “Exige tus derechos y jamás dejes que nadie ni nada los vulnere.”

#### 5.- Recomendaciones

Después de haber realizado las estrategias metodológicas correspondiente a la investigación, de analizar los datos correspondientes de los resultados arrojados por el cuestionario aplicado y haber expuesto las conclusiones pertinentes, la autora hace las siguientes recomendaciones para los trabajadores:

- El trabajador no debe callar, buscar ayuda con especialistas del caso.
- Asesorarse para que el conflicto no lo destruya.
- Hay que evitar luchar solo.
- Buscar apoyo dentro de la empresa.
- Recoger pruebas por escrito, con testigo
- Solicitar apoyo psicológico
- Asesorarse con Abogados, Sicólogo, Medico Ocupacional.
- Fomentar la participación y la comunicación en la empresa a través de los Charlas, buzones, anuncios, instrucciones de trabajo escritas y otras. vías que se ajusten a la realidad.
- Generar programas de crecimiento personal en donde resalten los valores éticos y morales tanto de los trabajadores como de los gerentes.
- Se debe velar por la calidad de las relaciones laborales, para fomentar la integridad y fluidez de la comunicación.
- Evitar el exceso de competitividad entre los docentes o trabajadores, ya que pueden acabar generando problemas, como el mobbing.

## Referencias

- Bosqued, M. (2005). *Mobbing. ¿Cómo prevenir y superar el acoso psicológico?* España: Santillana Ediciones Generales. "Desagrupados", Lugar Editorial, Buenos Aires.
- Cerda, H. (1994) *La investigación total La unidad metodológica en la investigación científica*. Colombia. Editorial Magisterio, p. 15 y 16
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860

del 30 de diciembre de 1.999 y publicada por segunda vez en Gaceta Oficial N° 5.453 (Extraordinaria) de 24 de marzo del 2000.

Código Civil de Venezuela. Gaceta N° 2.990 Extraordinaria del 26 de Julio de 1982

Código de Procedimiento Civil. Gaceta Oficial N° 4.209 Extraordinaria de fecha 18 de septiembre de 1990.

Código Penal. Gaceta Oficial No. 5.768, Extraordinaria de fecha 13-04-2005.

Código Civil de Venezuela, Gaceta Oficial No. 2.990 Extraordinaria de fecha 26-07-1982

Código Penal. Gaceta Oficial No. 5.768, Extraordinaria de fecha 13-04-2005.

Hernández, S Fernández, C y Baptista, L. (2009), *Metodología de la Investigación*. D.F.-México: Editorial S.A.

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076, de fecha el 07 de mayo de 2012.

Leymann, H. (1996). *Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral "mobbing" en el trabajo*. Universidad de Umea, European Journal of Work and Organizational Psychology. Suecia.

Piñuel y Zabala (2001) *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Santander: Sal Terrae, 311 págs.

Iñaki Piñuel (2003.) "*Mobbing, Manual de autoayuda para superar El Acoso Psicológico en el Trabajo*", Aguilar, Buenos Aires, 1ª. Edición.