

Research Article

Prevalence of Workplace Harassment or Mobbing in workers through the application of the Cisneros Scale

Prevalencia de Acoso Laboral o Mobbing en trabajadores a través de la aplicación de la Escala Cisneros

Martha Cecilia Mejía Paredes^{1*}, Gabriela Carolina Allán Fiallos¹, Verónica Raquel Mejía Paredes², Rosa del Carmen Saeteros Hernández¹

VIII INTERNATIONAL
CONGRESS OF SCIENCE
TECHNOLOGY
ENTREPRENEURSHIP AND
INNOVATION (SECTEI 2021)

Corresponding Author:
Martha Cecilia Mejía Paredes;
email:
martha.mejia@epoch.edu.ec

Published: 29 June 2022

Production and Hosting by
Knowledge E

© Martha Cecilia Mejía Paredes et al. This article is distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use and redistribution provided that the original author and source are credited.

¹Facultad de Salud Pública, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.

²Rectorado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.

³Facultad de Comunicación Social. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador.

Abstract

The objective of the study is to establish the prevalence of mobbing in workers through the application of the Cisneros scale. The research is observational, descriptive, and cross-sectional, the sample consisted of 60 workers from public and private institutions, who voluntarily agreed to participate by filling out the questionnaire provided. The self-administered Cisneros scale was applied, consisting of 43 items that assess psychological harassment behaviors. According to the criterion of whether the worker had been a victim of at least one of the forms of psychological mistreatment described in the Cisneros scale, continuously during the last 6 months, it was determined that 18 % of workers had been victims of workplace harassment; no significant differences were found in the presence of psychological harassment by sex. An analysis of the presence of each behavior indicating harassment at work was carried out, both in the sample of harassed and non-harassed workers, and statistically significant differences were found between the two samples ($p=.000$), in the number of harassment strategies suffered. Forty-six percent of workers reported that they were harassed at work by bosses or supervisors and 35 % by coworkers. Workplace harassment is an increasingly visible problem in our society; therefore, it is important to carry out studies on this problem that identify the degrees, levels, and forms that this practice adopts, as well as the establishment of laws and interpersonal and institutional norms that act to prevent this phenomenon.

Keywords: *harassment at work, workers, Cisneros scale.*

Resumen

El objetivo del estudio fue establecer la prevalencia de acoso laboral o mobbing en trabajadores mediante la aplicación de la escala Cisneros. La investigación es observacional, descriptiva y de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 60 trabajadores de instituciones públicas y privadas, quienes voluntariamente aceptaron participar llenando el cuestionario suministrado. Se aplicó la escala Cisneros de carácter autoadministrado compuesto por 43 ítems que valoran conductas de acoso psicológico. De acuerdo con el criterio de si el trabajador ha sido víctima de por lo menos alguna de las formas de maltrato psicológico descritas en la escala Cisneros, de manera continuada en el transcurso de los últimos 6 meses, se pudo determinar que el 18 % de trabajadores ha sido víctima de acoso laboral, no se encontraron diferencias significativas de presencia de acoso psicológico por sexo. Se realizó un análisis de la presencia de cada conducta que señala acoso laboral, tanto en la muestra de

 OPEN ACCESS



acosados como no acosados, se comprobó la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las dos muestras ($p=,000$), en el número de estrategias de acoso padecidas. El 46 % de trabajadores refirió haber recibido acoso laboral de jefes o supervisores y el 35 % de compañeros de trabajo. El acoso laboral es un problema cada vez más visible, por tanto, es importante la realización de estudios sobre esta problemática, que identifiquen grados, niveles y formas que adopta esta práctica, así como el establecimiento de leyes y normas interpersonales e institucionales, que actúen en la prevención de este fenómeno.

Palabras Clave: *acoso laboral, trabajadores, escala Cisneros.*

1. Introducción

El acoso laboral representa indudablemente una forma de violencia, la cual muchas veces se presenta de manera sutil pero insidiosa a través de acciones hostiles. La Organización de las Naciones Unidas lo ha considerado como un problema de salud pública y que ha sido tipificado por la Organización Internacional del Trabajo (9). La literatura científica utiliza diferentes términos para conceptualizarlo siendo los más frecuentes mobbing, acoso laboral, acoso psicológico en el trabajo, acoso moral violencia psicológica, hostigamiento laboral, psicoterror psicológico y bullying en el trabajo (17). En el ámbito laboral, se define mobbing como el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad, la integridad física y psíquica del trabajador (27; 29). El acoso laboral ha tenido un creciente protagonismo en los últimos años en el ámbito de las relaciones laborales y el término mobbing, un modismo que proviene de la expresión inglesa “*to mob*”, que puede traducirse como la acción de acosar u hostigar (3), se ha convertido en una expresión reconocida a nivel mundial. Esta figura poco a poco ha ido calando en la sociedad actual de forma lenta, pero firme, hasta el punto de convertirse en un problema que afecta gravemente a un gran porcentaje de personas en el sistema laboral, y acarreado al mismo tiempo importantes y preocupantes riesgos psicosociales (7).

En épocas recientes, los factores psicosociales han cobrado importancia en el ámbito legal, debido a que afectan a millones de personas trabajadoras, haciendo que organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la Organización Mundial de la Salud (OMS) vaticinen su incremento en los próximos años. Datos recientes de la OIT sobre la salud mental de los trabajadores, estiman que el denominado acoso laboral afecta en la actualidad a cerca de 13 millones de trabajadores a nivel mundial y alrededor de un 10% se ve afectado por patologías mentales provenientes



de su actividad laboral (13; 14). A pesar que a nivel de Latinoamérica los estudios de acoso laboral son escasos, en algunos países se ha reportado una prevalencia entre 3,5 al 25,37% (18). En relación con el perfil, tanto de la víctima como del acosador, se encuentran características distintivas; tales como: en la víctima, generalmente mujeres entre 35 y 45 años, destacados profesionalmente, con preocupación por la autoimagen; mientras que, en el acosador, se puede encontrar: cobardía, manipulación, agresividad y un mediano desempeño (16).

Las situaciones de acoso laboral tienen consecuencias a nivel personal y profesional, a nivel personal los más representativos es el daño psíquico que sufre la persona acosada por parte del acosador, cuyo objetivo principal es derrumbar psicológicamente a su víctima, quien puede experimentar estrés, episodios de depresión, enfermedades físicas y psicoemocionales, llegando en algunos casos especiales al suicidio (4). A nivel profesional puede conllevar a la disminución de su productividad y rendimiento laboral, compromiso y motivación, ausentismo por enfermedad, insatisfacción en el trabajo, renuncia voluntaria, altos costos de producción y reducción forzada de la jornada laboral (1).

La incidencia de los factores psicosociales está ampliamente reconocida, estimando que las enfermedades causadas por estrés, depresión o ansiedad, violencia en el trabajo, acosos o intimidación son causantes de casi una quinta parte de los problemas de salud asociados con el trabajo (25). Otro de los riesgos psicosociales es el acoso sexual, que en la mayoría de los casos la víctima es una mujer, agredida por un superior jerárquico por lo general de género masculino. Las estadísticas demuestran que a la mayoría de los casos de acoso sexual se les resta importancia hasta llegar incluso a obviarlos (28). El acoso sexual en el trabajo ocurre en las organizaciones de todo el mundo, y aunque el fenómeno es antiguo, el reconocimiento social y legal de este tipo de hostigamientos es relativamente reciente (23).

Los instrumentos de la OIT constituyen una de las principales fuentes del marco normativo internacional para atender las problemáticas en el campo laboral, algunos de sus instrumentos atienden este tema, tales como: a) el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores; b) el Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) y la Recomendación 111 respectiva; c) las recomendaciones emitidas por dicho organismo en 2003, y d) la inclusión de los riesgos psicosociales en 2010 en la lista de enfermedades profesionales (20). Específicamente, en relación a la violencia y acoso laboral la OIT cuenta con el Convenio 190 (22).

En el Ecuador, en la actualidad no existe una normativa específica que regule los riesgos psicosociales del trabajo, la única referencia al respecto se encuentra contemplada en el Código del Trabajo y determina que: “Los empleadores están



obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida”, así como también el artículo 412 del mismo cuerpo normativo detalla ciertos preceptos concernientes a la prevención de riesgos laborales como reglas de higiene en el trabajo, limitándose a los riesgos laborales físicos, y en el artículo 32 se establece que: “Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social” (15). Por lo tanto, ya que el Código del Trabajo contempla, de manera general y ejemplificativa, las medidas de cuidado que deben tomar los empleadores con relación a los riesgos del trabajo, deben entenderse también incluidos por referencia los riesgos psicosociales en todos sus tipos, aunque lo deseable sería una mención expresa dentro de un proceso de modernización de nuestra legislación (14).

En consecuencia, el presente estudio pretende establecer la prevalencia de acoso laboral o mobbing en trabajadores mediante la utilización de la escala Cisneros.

2. Materiales y métodos

2.1. Tipo y diseño de investigación

El diseño del estudio es observacional, de tipo descriptivo y corte transversal, ya que se describen situaciones de acoso laboral experimentadas por trabajadores tanto del sector público como privado.

2.2. Muestra

El estudio se realizó a una muestra no probabilística de 60 trabajadores de instituciones públicas y privadas, quienes voluntariamente aceptaron participar llenando el cuestionario suministrado. La muestra está compuesta por 51,3 % de hombres y 48,7 % de mujeres.

2.3. Instrumentos

Se aplicó la escala Cisneros (10) instrumento de carácter autoadministrado compuesto por 43 ítems que valoran 43 conductas de acoso psicológico, el cual utiliza una escala tipo Likert con 6 modalidades (0 = nunca; 1 = pocas veces al año; 2 = una vez al mes o menos; 3 = algunas veces al mes; 4 = una vez a la semana; 5 = varias veces a la



semana; 6 = todos los días). Dicho cuestionario forma parte del Barómetro CISNEROS (Cuestionario Individual sobre Psico terror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales), integrado por una serie de escalas cuyo objetivo es sondear de manera periódica el estado y las consecuencias, de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones. La estimación de la fiabilidad proporcionada por el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0,97, corroborando la alta fiabilidad del cuestionario. (10). La recolección de información se la realizó online, considerando la crisis sanitaria por Covid-19, enviando el cuestionario por correo electrónico, durante el mes de mayo de 2021. Incluyó en su parte inicial una sección informativa en la que se expresa el propósito de la investigación y un aviso ético relacionado con la privacidad y confidencialidad de los datos e información recabada.

2.4. Análisis de datos

Por una parte, se realizó un análisis descriptivo de las variables investigadas, presentando la información en frecuencias absolutas y relativas a través de tablas y gráficos. Para encontrar diferencias significativas se utilizó estadística inferencial, a través de pruebas estadísticas como Chi cuadrado de Pearson, prueba exacta de Fisher y t de Student para muestras independientes (acosados y no acosados), básicamente para demostrar diferencias estadísticamente significativas en relación con el acoso laboral. Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25.

3. Resultados y Discusión

De acuerdo con el criterio de si el trabajador ha sido víctima de por lo menos alguna de las formas de maltrato psicológico descritas en la escala Cisneros, de manera continuada (con una frecuencia de más de una vez por semana) en el transcurso de los últimos 6 meses, se pudo observar que el mayor porcentaje refiere no haber sido víctima de acoso laboral, sin embargo, cerca del 18 % mencionó que sí lo había recibido (tabla 1).

Table 1

Porcentaje de trabajadores según acoso laboral.

Acoso laboral	Porcentaje
Si	17,9
No	82,1



En el grupo de estudio el acoso laboral es más frecuente en hombres que en mujeres (tabla 2). De acuerdo con la prueba chi cuadrado y de Fisher no se encontraron diferencias significativas en razón de sexo, hombres ($p=,239$), mujeres ($p=,225$) (Tabla 3).

Table 2

Porcentaje de trabajadores según sexo y acoso laboral.

Acoso laboral	Sexo	
	Hombre	Mujer
No	75,0 %	89,5 %
Si	25,0 %	10,5 %

Table 3

Pruebas de chi-cuadrado y de Fisher.

	Valor	DF	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,86	1	,239
Prueba exacta de Fisher			,225

Al realizar el análisis por cada conducta que señala acoso laboral, tanto en la muestra de acosados como no acosados, y según el tipo de perpetrador, ya sea de parte de jefes o supervisores o compañeros de trabajo, se pudo evidenciar que los mayores porcentajes, indudablemente, se encuentran en las personas que refieren haber sido víctimas de acoso. Sin embargo, se aprecian casos, aunque en menor porcentaje, de personas no acosadas que mencionan haber recibido alguna demostración de acoso psicológico, por parte de jefes o compañeros de trabajo.

Se comprobó la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las dos muestras ($p=,000$), en el número de estrategias de acoso padecidas, por parte de jefes o supervisores (tabla 5); y por parte de compañeros de trabajo (tabla 6).

Hartley test for equal variance: $F = 6,158$, Sig. = 0,0000

Hartley test for equal variance: $F = 7,621$, Sig. = 0,0000

Cuando se realiza el análisis con relación a la frecuencia de acoso, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores no acosados (10 %) mencionó ser víctima de acoso pocas veces al año, mientras que en la muestra de acosados se encontraron los mayores porcentajes entre pocas veces al año (25 %), una vez al mes o menos (18 %) y algunas veces al mes (14 %). Las estrategias de acoso más mencionadas por los trabajadores que se calificaron como acosados fueron: “Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética”, “Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido”,

**Table 4**

Porcentaje de trabajadores con acoso y sin acoso por cada ítem de la escala y según perpetrador.

Conductas de acoso psicológico	Jefes o supervisores		Compañeros trabajo	
	Acosados	Sin acoso	Acosados	Sin acoso
1. Restringir la comunicación	57	25	43	16
2. Ignorar, excluir	43	13	14	6
3. Impedir expresarse	43	16	14	16
4. Trabajos contra los principios	71	25	43	9
5. Evaluación inequitativa y sesgada	57	31	29	16
6. Dejar sin ocupación efectiva	57	13	43	16
7. Asignar trabajos absurdos	86	22	43	6
8. Tareas por debajo de competencia	57	19	29	9
9. Asignar trabajo sin valor	57	22	43	13
10. Sobrecarga de trabajo de manera malintencionada	71	19	43	13
11. Tareas peligrosas contra la integridad física	57	13	57	6
12. Impedir adoptar medidas de seguridad	43	9	43	16
13. Perjudicar económicamente	29	6	43	6
14. Prohibición comunicación compañeros	43	9	29	3
15. Minusvaloración desempeño	57	13	57	13
16. Acusaciones sistemáticas de errores sin justificar	86	16	43	9
17. Criticar y reprochar cualquier decisión	57	13	57	13
18. Amplificación errores irrelevantes	57	9	43	16
19. Humillar y despreciar	43	3	29	3
20. Amenaza uso disciplinario	71	16	29	6
21. Aislamiento físico del resto	43	6	57	3
22. Distorsión comunicación	29	9	43	9
23. Desestabilización emocional	57	9	57	13
24. Menosprecio personal o profesional	43	9	43	6
25. Burlas por la forma de ser	43	6	29	9
26. Críticas vida personal	43	3	43	9
27. Amenazas en persona	57	0	43	6
28. Amenazas por escrito	-	3	-	3
29. Gritos intimidatorios	43	9	29	9
30. Avasallamiento físico	29	3	29	3
31. Ridiculización y bromas crueles	14	3	29	16
32. Rumores perjudiciales y calumnias	14	3	14	13
33. Privar información imprescindible para el trabajo	43	19	43	19
34. Limitación de carrera profesional	29	13	14	16
35. Perjuicio imagen	14	3	29	6
36. Presión indebida y exagerada	43	6	29	3
37. Asignación plazos/cargas de trabajo irracionales	57	13	43	9
38. Modificación de responsabilidad	29	19	29	19
39. Desvaloración esfuerzo profesional	57	16	43	16
40. Desmoralizar	14	6	-	16
41. Inducir a errores o fallos	43	3	29	6
42. Monitorización perversa	43	-	43	6
43. Insinuación sexual	29	3	29	3

“Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada”, “Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos”, “Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes,



Table 5

Pruebas estadísticas que muestran diferencias estadísticamente significativas entre las muestras por parte de jefes o supervisores.

Summary data				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error mean
Acosados	43,000	45,5349	18,71509	2,854
No acosados	43,000	11,0698	7,54162	1,150

Table 6

	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Equal variances assumed	34,465	3,077	11,201	84,000	,000
Equal variances not assumed	34,465	3,077	11,201	55,290	,000

Table 7

Pruebas estadísticas que muestran diferencias estadísticamente significativas entre las muestras por parte de compañeros de trabajo.

Summary data				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Acosados	43,000	35,372	14,044	2,142
No acosados	43,000	9,977	5,087	,766

Table 8

	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Equal variances assumed	25,395	2,278	11,149	84,000	,000
Equal variances not assumed	25,395	2,278	11,149	52,835	,000

despido, traslados)”. El 46 % de trabajadores refirió haber recibido acoso laboral de jefes o supervisores y el 35 % de compañeros de trabajo.

La escala Cisneros ha permitido disponer de una herramienta de valoración científica, objetiva y amplia de tipo cuantitativo de los riesgos laborales psicosociales que afectan a los trabajadores de los diferentes sectores de actividad, éste ha sido aplicado a más de 20 000 trabajadores obteniendo índices considerables de validez, fiabilidad y de consistencia (29).

Para demostrar la fiabilidad y validez de la escala se realizó la investigación con 1303 trabajadores mayores de 18 años en activo de la zona del corredor de Henares pertenecientes a empresas y organismos públicos de diferentes categorías y formación.



Al ser aplicada la escala Cisneros, de acuerdo con el criterio de una duración mínima de las estrategias de acoso de seis meses y una frecuencia semanal, se encontró que 207 (16 %) trabajadores padecían mobbing (10). Cifra similar encontrada en el presente estudio con el 18 % de casos. De acuerdo con el Barómetro CISNEROS XI, en España 2,5 millones (13,2 %) de trabajadores activos sufren de acoso laboral, de ellos, 42 % presentó daños psicológicos y las víctimas más frecuentes fueron hombres; el principal tipo de acoso fue el descendente (64 %), seguido del horizontal (18 %) (5). La gravedad del acoso laboral se hace evidente en datos epidemiológicos, aunque su prevalencia difiere en los estudios debido a factores metodológicos, así como a factores sociales y culturales. En una revisión meta analítica que integraba 102 prevalencias, obtenidas de 24 países diferentes (68 % europeos) de todos los continentes, verificaron una prevalencia promedio de 14,6 %, con variaciones entre 11 % y 18 %. Estas tasas se asemejaban a las encontradas en la Sexta Encuesta de Condiciones de Trabajadores Europeos, en la que se registra una prevalencia del 16 % en trabajadores que reconocieron su exposición a conductas sociales adversas, tales como el acoso y la violencia en el trabajo (31).

En el estudio sobre prevalencia de violencia psicológica realizado por Pando et al., en 2016, con la participación de 3,210 trabajadores de diversas empresas de varios países de Iberoamérica, se encontraron niveles de violencia psicológica altos; la mayor prevalencia se observó en trabajadores de Perú (79,8 %), Bolivia (76,8 %), Costa Rica (74,8 %), España (64,8 %) y Ecuador (62,5 %) (25). En México se ha detectado una prevalencia de 14 % entre trabajadores administrativos, siendo las mujeres las más afectadas (18). La investigación realizada por Pando et al., en Bolivia y Ecuador, demostró la presencia de situaciones de violencia psicológica en el trabajo, reportándose en un 4,8 % de la población, 3,5 % en el nivel medio y 1,3 % en nivel alto; se analizó por género y en ningún caso se encontró diferencia estadísticamente significativa. Las tasas de presencia de violencia y de la intensidad de la misma mostraron una diferencia significativa entre los dos países de estudio, siendo mayor en Bolivia, donde el 94,87 % reporta sufrir la presencia de violencia psicológica genérica, contra el 89,3 % que la sufre en Ecuador (24).

Una revisión sistemática sobre la prevalencia de acoso en personal de enfermería de algunos países de Europa, Asia y América mostró una exposición directa al acoso con una frecuencia de 1:5 casos; mientras que otros datos señalan una frecuencia de acoso entre el 17 y 21 %.

Con relación al período temporal de los episodios de acoso, se encuentra que el 72,6 % de los casos han sido víctimas de un episodio de acoso durante el mes anterior y el 21,3 %, lo sufría a diario durante los 6 meses previos, el 49 % declara una situación



de acoso en la actualidad y el 67 % durante tres años o más. En trabajos más recientes, un 22 % de los participantes son expuestos al acoso en ocasiones, mientras que el 9 % declara que son víctimas habituales. En cuanto a su tipología, un 19.6 % de los casos declara ser víctimas de acoso físico, un 51.4 % acoso verbal, un 29.8 % conductas de intimidación relacionadas con el desempeño de sus funciones y un 12.9 % acoso sexual (19).

El Ministerio de Salud y Protección Social y la Universidad de Antioquia, realizó un estudio de corte cuantitativo y transversal en las ciudades de Cali, Medellín, Bogotá y Barranquilla; éste mostró que el acoso laboral duplicaba la prevalencia de casos en Europa, ya que cerca del 20 % de los trabajadores encuestados mencionó haber sido víctima de acoso laboral, en igual distribución entre hombres y mujeres; con una mayor ocurrencia en edades entre 30 y 39 años, la agresión verbal fue la más frecuente (12,8 %), 3,6 % manifestó haber sufrido amenazas, con una mayor frecuencia en mujeres (59,4 %). La agresión física representó 1,3 %; dos tercios de los agredidos eran hombres (5). La investigación realizada por Del Pino (8) con 150 trabajadores mexicanos mostró que cerca del 63 % de los y las trabajadoras con grado académico de licenciatura se veían expuestos a mobbing. Alrededor de un 67 % de los participantes reportó una alta presencia de violencia psicológica en sus trabajos; mientras que los responsables fueron mayoritariamente los superiores (81.3 %), seguido por colegas de igual rango (55.3 %) (8). En Brasil destaca la investigación de Dal Pai, Sturbelle, Santos, Tavares y Lautert (2018) con una muestra de 269 profesionales del sector salud; el cual mostró una prevalencia de violencia física del 15,2 % (n=42) y violencia psicológica, a través de agresiones verbales, en un 48,7 % (n=135), el 24,9 % (n=69) sufrió acoso moral, 8,7 % (n=24) discriminación racial y 2,5 % (n=7) acoso sexual. Las mujeres fueron las principales víctimas de la violencia física, el acoso y la discriminación racial ($p < 0,05$) (6).

Una investigación comparativa entre los países de Colombia, España y México, realizada en el contexto universitario, revela que los sectores de la salud y educación son los más vulnerables al acoso psicológico laboral, con un porcentaje de 19,7 % de incidencia. En Colombia por su parte, en un análisis de actos de discriminación y violencia de género en la Universidad de Caldas, los eventos que se presentaron con mayor frecuencia fueron: abuso de autoridad, (14.8 %), acoso laboral (13.6 %), y exclusión (11,4 %), un dato interesante que arroja el estudio es el incremento del acoso hacia los hombres. En España, ciertas universidades mostraron datos de hostigamiento moral en un 60 % de docentes, siendo los responsables de dichos actos el personal jerárquico en un 42 %, seguidos de compañeros de trabajo (40 %); mientras que en una muestra de trabajadores sanitarios (9,3 %) y del sector educativo (9,9 %) se presentó riesgo de



padecer mobbing. Entre los resultados obtenidos en México destaca que al menos 79.5 % de los hombres, y 83.6 % de las mujeres, considera haber sufrido al menos un acto de acoso (12).

4. Conclusiones

Las investigaciones sobre acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica aún son escasas, sin embargo, estudios realizados en diferentes países, con trabajadores en diversos sectores y contextos, dan cuenta de porcentajes preocupantes de presencia de acoso laboral.

Esta investigación demostró la presencia de acoso laboral en trabajadores tanto del sector público como privado, con una prevalencia del 18 %, el grupo de estudio afirmó haber sido víctima de por lo menos alguna de las formas de maltrato psicológico que mide la escala Cisneros de manera continuada en los últimos 6 meses, siendo los hombres los que en mayor medida resultaron afectados. Se comprobó la existencia de diferencias estadísticamente significativas, a través de la prueba t de Student entre las dos muestras establecidas de acuerdo con ser víctimas o no de acoso laboral. Con relación a la frecuencia, se observó que el mayor porcentaje de trabajadores refirió ser víctima de acoso pocas veces al año, una vez al mes o menos y algunas veces al mes. También se pudo determinar que los actos de acoso más mencionados por los trabajadores que se calificaron como acosados, destacan: la asignación de tareas sin sentido, una sobrecarga de trabajo de manera malintencionada y acusaciones injustificadas sobre cometimiento de fallos y errores en su labor diaria. Además, se encontró que el mayor porcentaje de trabajadores mencionó haber recibido acoso por parte de jefes o supervisores y en menor porcentaje de compañeros de trabajo. Investigaciones similares muestran que las víctimas de acoso lo sufren principalmente de jefes, supervisores o un superior (8; 12; 26; 29).

Es evidente que el acoso laboral es un problema actual y que afecta a una buena parte de la población trabajadora. Este tipo de violencia tiene consecuencias sobre la salud física y mental de las víctimas, pudiendo sufrir, entre otros daños, ansiedad, irritabilidad, trastornos de sueño, depresión, estrés postraumático, así como desmotivación laboral, dificultades para concentrarse, reducen el nivel de eficiencia y productividad, disminuye la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, además, se pueden presentar graves pérdidas económicas para las empresas (21; 26; 30).

El acoso laboral es un problema cada vez más visible en la sociedad actual, por tanto, es importante la realización de más estudios sobre esta problemática, que identifiquen grados, niveles y formas que adopta esta práctica, así como el establecimiento de



leyes y normas interpersonales y organizacionales, que actúen en la prevención de este fenómeno.

5. Conflicto de Intereses

Los autores de este artículo declaran que no tienen ningún conflicto de intereses.

References

- [1] Acosta Villa, C. M., Cervantes Atia, V., Valero Manjarres, M. L., & Fontalvo, M. C. (2020). Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 491–503. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32398>
- [2] Ávila-Cadavid, A., Bernal-Toro, V., & Alzate, L. (2016). ¿Cuales Son Las Causas Y Consecuencias Del Acoso Laboral O Mobbing? *Psyconex*, 8(13), 1–10. <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/326991/20784214>
- [3] Burneo Burneo, J. A., & Burneo Carrera, J. A. (2021). Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal. *FORO. Revista de Derecho*, 35, 47–64. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.3>
- [4] Camacho-Ramírez, A. (2018). *Acoso laboral o mobbing* (Editorial Universidad del Rosario (ed.); Primera ed). <https://doi.org/doi.org/10.12804/tj9789587841619>
- [5] Carvajal Orozco, J. G., & Dávila Londoño, C. A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 95–106. <https://doi.org/10.25100/cdea.v29i49.68>
- [6] Dal Pai, D., Sturbelle, I. C. S., Santos, C. Dos, Tavares, J. P., & Lautert, L. (2018). Violência física e psicológica perpetrada no trabalho em saúde. *Texto e Contexto Enfermagem*, 27(1), 1–10. <https://doi.org/10.1590/0104-07072018002420016>
- [7] De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*, 38, 25–44. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425948032003>
- [8] Del Pino Peña, R. (2010). Aproximación al mobbing en las empresas mexicanas: violencia y acoso psicológico en el trabajo en personal estratégico de alto valor organizacional. *XV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.*, 1–19. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/es/docs/anteriores/xv/docs/201.pdf>



- [9] Ferrari, L., Filippi, G., Córdoba, E., Cebey, M. C., Napoli, M. L., & Trotta, M. F. (2015). Cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipos de acoso laboral (CEM-TAL): Estructura y propiedades psicométricas. *Anuario de Investigaciones*, 22(1), 61–70. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/106262/CONICET_Digital_Nro.9b6ba0b4-6265-46ec-b093-f854b1493a7a_G.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- [10] Fidalgo, A. M., & Piñuel, I. (2004). Cisneros scale to assess psychological harassment or mobbing at work. *Psicothema*, 16(4), 615–624. <http://www.psicothema.com/pdf/3041.pdf>
- [11] Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 1(2), 205–216. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67910209>
- [12] Gómez Rodríguez, J. M. (2017). El acoso labora en la universidad. Una perspectiva comparada entre Colombia, España y México. *Revista Jurídica Derecho*, 6(7), 63–77. http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v6n7/v6n7_a05.pdf
- [13] Guerra, P., Martínez, V., Abata, P., & Reyes, J. (2017). Evidencia de la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios. *Revista Tecnológica ESPOL*, 30(Diciembre), 67–78. <http://rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/619/375>
- [14] Jaramillo Intriago, F. E. (2018). Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano? *USFQ Law Review*, 5(1), 18. <https://doi.org/10.18272/lr.v5i1.1219>
- [15] Lexis. (2012). Código del Trabajo. *Boletín de La Oficina General Del Trabajo*, 1(2), 159. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- [16] Manrique Torres, A. M. (2020). Acoso Laboral (Mobbing): Riesgo Psicosocial Emergente Invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127–137. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a03>
- [17] Matamala Pizarro, J., & Barrera Lagos, A. (2019). Acoso laboral en trabajadoras chilenas que atienden víctimas de violencia: desafío investigativo. *Fides et Ratio - Revista de Difusión Cultural y Científica de La Universidad La Salle En Bolivia*, 17(17), 131–164.
- [18] Medina-Gómez, O. S. (2016). Prevalencia de mobbing en trabajadores y factores de riesgo asociados. *Gaceta Medica de Mexico*, 152(4), 452–456.
- [19] Molero Jurado, M., Pérez-Fuentes, M., & Gázquez Linares, J. (2016). Acoso laboral entre personal de enfermería. *Enfermería Universitaria*, 13(2), 114–123. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2016.03.001>



- [20] Morales, M. (2016). Aproximación Al Acoso Laboral Desde La Legislación Comparada. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 49(147), 71–98. <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v49n147/2448-4873-bmdc-49-147-00071.pdf>
- [21] Muñoz-Chávez, J., & López-Chau, A. (2018). Mobbing and Job Satisfaction in teachers of Higher Education Institutions in central Mexico , an empirical evidence on their relation. *Ciencia y Sociedad*, 43(4), 13–21. <http://repositoriobiblioteca.intec.edu.do/bitstream/handle/123456789/2272/10.22206cys.2018.v43i4.pp13-21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- [22] OIT. (2019). *Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. NORMLEX. Information System on International Labour Standards. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- [23] Palavecino Cáceres, C. (2006). El nuevo ilícito de acoso sexual en el derecho del trabajo chileno. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 19(1), 105–123. <https://www.redalyc.org/pdf/1737/173713781005.pdf>
- [24] Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & Olivares Álvarez, D. M. (2012). Análisis Factorial Confirmatorio del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (Ivapt-Pando) Para Bolivia Y Ecuador. *Liberabit. Revista de Psicología*, 18(1), 27–35. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000100004
- [25] Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., Salazar Estrada, J. G., & Torres López, T. M. (2016). Prevalencia de Violencia Psicológica y Acoso Laboral en Trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 21(1), 39–45. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248180004>
- [26] Paravic-Klijn, T., Burgos-Moreno, M., & Luengo-Machuca, L. (2018). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. In *Index de Enfermería* (Vol. 27, issue2 4, pp. 201–205).
- [27] Pérez-Meza, D. C. (2019). El acoso laboral o mobbing laboral. *REVISTA ESTADO DE DERECHO*, 2(1), 4–24. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdmwz3z>
- [28] Pérez Sánchez, J. (2017). Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica: estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 5(2), 128. http://www.editorialcomares.com/TV/articulo/3093-Los_riesgos_psicosociales_en_el_ambito_laboral:_una_vision_global_y_practica.html
- [29] Piñuel Zabala, I., & Oñate Cantero, A. (2006). La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros.



Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones, 22(3), 309–332.
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121005.pdf>

- [30] Román, J. (2017). La patologización del acosado laboral. In *Psicología y Salud* (Vol. 27, issue 2, pp. 269–278).
- [31] Vilariño, M., Amado, B. G., Martín-Peña, J., & Vásquez, M. J. (2020). La simulación del acoso laboral en el LIPT-60: implicaciones para la evaluación psicológica forense. *Anuario de Psicología Jurídica*, 30, 83–90. <https://doi.org/10.5093/apj2019a19>