



Facultad de Psicología y Ciencias Sociales

Trabajo Integrador Final

**Acoso laboral en mujeres deCABA**

**Alumno:** Florencia Vyhňak

**Mail:** [florvyhnak@gmail.com](mailto:florvyhnak@gmail.com)

**N° de Legajo:** 15.302

## Índice

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	MARCO TEÓRICO.....	5
3	ANTECEDENTES.....	16
4	PLANTEO DEL PROBLEMA.....	19
5	OBJETIVOS.....	20
6	HIPÓTESIS.....	20
7	MÉTODO .....	21
7.1	Diseño .....	21
7.2	Participantes .....	21
7.3	Instrumento.....	21
7.4	Procedimiento .....	22
8	RESULTADOS .....	23
9	DISCUSIÓN.....	26
10	REFERENCIAS.....	29

## 1 INTRODUCCIÓN

La presente investigación posee como finalidad determinar la existencia de acoso laboral en mujeres teniendo en cuenta que el mundo del ámbito laboral y su relación con el rol de la mujer han pasado por diferentes transformaciones a lo largo del tiempo.

Para comprender de una forma más profunda lo anteriormente mencionado, es necesario tener en cuenta que a lo largo de la conformación de la historia las mujeres cumplieron un rol importante aunque su participación se haya colocado a la sombra del hombre.

En la antigüedad, el hombre era el cazador, con aptitudes para la supervivencia debido a su superioridad en fuerza, mientras que la mujer era considerada más vulnerable cuyo rol se encontraba destinado a la maternidad. Aun así esta creencia colectiva no es completamente cierta, debido a que la mujer también participaba de manera activa en la supervivencia de la especie.

Con el transcurso del tiempo y la ocurrencia de distintas guerras, la mujer debió salir a cumplir el rol que llevaban a cabo los hombres como consecuencia de la imposibilidad de estos. Así comenzaron a tener una mayor participación en el ámbito de trabajo. De esta manera la mujer pudo dar un paso al costado de la sombra del hombre para ser protagonista.

Hoy en día el papel que lleva a cabo la mujer en el ámbito laboral es mucho más preponderante, aunque sigue existiendo una asimetría en cuanto al hombre. De allí surge entre otros factores, la existencia del acoso en el contexto de trabajo.

El acoso laboral o mobbing se da como resultado de una sociedad patriarcal, en donde la mujer, implícitamente, sigue estando en desventaja de los hombres.

Por lo dicho anteriormente, a lo largo del trabajo se observará cómo la mujer comienza a tomar un rol más participativo específicamente en el área de trabajo y se definirá el concepto de acoso laboral y la relación que este posee en cuando a las mujeres.

Cabe destacar que dicha investigación se encuentra enmarcada con un estudio cuantitativo realizado con una muestra de 30 mujeres laboralmente activas con una edad comprendida entre los 21 y 47 años.

## 2 MARCO TEÓRICO

### CAPÍTULO 1

#### **El trabajo y la mujer**

La mujer se encuentra múltiple y firmemente sujeta al mundo del varón y, por lo tanto, ligada a él. Un ejemplo ha sido la guerra, la cual la ha afectado tanto como al hombre y en consecuencia debe amoldarse a las secuelas de la misma al igual que él. El sentido que las revoluciones de los últimos veinte o treinta años tiene para el mundo de los hombres de manifiesta de manera clara. En cambio, lo que implique a la mujer no es visible de forma tan rápida. Esto se debe a que la misma no es ni política, ni económica, ni espiritualmente un componente de manifiesta importancia. Si lo fuese, se encontraría más en el campo visual del hombre, el cual la figuraría como una competidora.

Desde la segunda mitad del siglo se observa que la mujer comienza a aprender profesiones masculinas, a actuar en la política, etc., por lo que empieza a ser un miembro visible en la sociedad en lugar de limitarse a encubrirse detrás de una máscara de la “señora de Tal” para satisfacer todos sus deseos por medio del hombre (Jung, 1940).

Por otro lado, las mujeres, en la antigüedad, se encontraban ubicadas dentro de la esfera de lo privado en tanto propiedad de los hombres. Esta consideración continuó incluso después de la Revolución Francesa. Basándonos en esto, la educación que recibían las mujeres debía ser en función de los hombres. Esto implica que las mismas deben cumplir con los deberes de ser agradables, útiles, encargarse de la crianza de los hijos en cualquier momento de su vida y por lo tanto ello tiene que ser adquirido desde la infancia (Flórez-Estrada Pimentel, 2005).

Entonces la compleja posición de las mujeres en las sociedades patriarcales confirma, basándose en sus experiencias cotidianas, que los ámbitos de lo público y lo privado están separados; pero también ratifica que se encuentran conectados. Desde los orígenes de la sociedad burguesa, las mujeres no fueron excluidas completamente de la vida pública, aunque una mujer decente y respetable en la sociedad era la que asumía el rol de esposa-madre económicamente dependiente (Villavicencio Miranda y Zúñiga Fajuri, 2015).

Este antiguo conflicto entre responsabilidades laborales y aquellas familiares se mantiene hasta nuestros días y representa la causa, en gran medida, de las dificultades para aseverar una efectiva igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres. Esto no solo afecta de manera negativa a las mujeres, en cuanto a las oportunidades para poder desarrollarse de manera plena en el ámbito laboral, sino que también impacta en los hombres, quienes por ser casi exclusivamente proveedores del ingreso familiar se encuentran con grandes dificultades para poder realizarse como padres (Caamaño Rojo, 2010).

En consecuencia, esta división de tareas repercute en el ámbito laboral en donde el trabajo relacionado a las mujeres se asume como una prolongación de las tareas domésticas. Sin embargo, en el mercado laboral, no se excluyen las jornadas completas o parciales, contratos temporales o determinados acuerdos en los cuales en gran cantidad de casos el pago por su labor es en negro. Cabe destacar que algunas de estas características pueden ser compartidas con los hombres pero en donde no se ve coincidencia es en el reparto de cargos de poder (Flores y Juárez, 2014).

Por lo tanto, las expectativas sociales han planteado, tradicionalmente, que la responsabilidad de la mujer se relaciona a la atención y cuidado de sus hijos. A nivel

social, existe una crítica o presión hacia aquellas mujeres que prefieren su desarrollo profesional en lugar de la maternidad. Cabe destacar que es comprensible que un hombre desvíe su atención de la familia por poseer un cargo de poder. En cambio, si esto lo lleva a cabo una mujer, la misma es acusada por no cumplir con las expectativas socialmente impuestas. También, el hombre con una familia conformada, casado con hijos, es considerado positivo dentro del ámbito laboral. Mientras que la mujer con estas mismas características o con la posibilidad de tener hijos, es considerada negativo (Díez Gutiérrez, Terrón Bañuelos y Anguita Martínez, 2009).

La situación que vivencian las mujeres dentro del ámbito de trabajo es una problemática que tomó gran interés en las últimas décadas debido a su incorporación, en gran medida, al mercado laboral. En términos generales, las mujeres de todo el mundo fueron introduciéndose de manera constante en profesiones, ocupaciones e incluso en empleos con cargos directivos que anteriormente estaban destinados a los hombres. Cada vez son más las mujeres que poseen un trabajo o que desean tenerlo y por consecuente tienen un mayor peso en la actividad económica general (Agut Nieto y Martín Hernández, 2007).

Aun así, el incremento del acceso de mujeres al ámbito laboral no impide que el trabajo doméstico siga representando una tarea clave de la actividad femenina. Por lo cual, las mujeres entran en la esfera productiva pero sin dejar de lado la esfera reproductiva. Es así que las responsabilidades familiares y la maternidad pasan a ser un obstáculo para la integración y permanencia de la mujer en el trabajo (Caamaño Rojo, 2010).

A pesar de que se han integrado en el ámbito laboral de manera masiva en estas últimas décadas, su posición en relación a la de sus compañeros es de clara desventaja.

Debido a su dificultad para acceder a puestos de poder debido a la existencia de una barrera denominada “techo de cristal”. La cual está basada en aquellos prejuicios que se tiene hacia las mujeres que les impide o les hace más dificultoso el camino para llegar a la cima (Agut Nieto y Martín Hernández, 2007).

El término “techo de cristal” se refiere a una barrera invisible que imposibilita a las mujeres conseguir puestos altos de responsabilidad en las empresas donde trabajan. Esto se debe a los estereotipos de género, los cuales provocan gran impacto y favorecen a los hombres dejando en desventaja a las mujeres. Por lo tanto, una posible explicación al concepto de “techo de cristal” es que existe una falta de ajuste entre las cualidades asociadas a lo femenino y aquellas que se consideran necesarias para alcanzar puestos de poder (Cuadrado y Morales, 2007).

Por lo cual se considera que una de las barreras que poseen las mujeres para obtener un ascenso laboral se debe a las percepciones que se tiene del trabajo directivo. Estas percepciones masculinas generan efecto en las mujeres como en los hombres. En el primer caso, provocan que ellas mismas se limiten en cuanto a sus logros y en el segundo caso, esto va a incentivar a que éstos prefieran a otros hombres a la hora de ocupar cargos con mayor responsabilidad (Caro González et al., 2007).

Entonces, el impacto provocado por los estereotipos de género y la redefinición de tipos de liderazgos son solo algunos puntos a tener en cuenta para promover una sociedad en la que el fenómeno antes mencionado no sea parte de la cotidianidad. (Cuadrado y Morales, 2007).

Esta diferencia real de la que las mujeres trabajadoras son objeto y que quedan en evidencia en el acceso a determinados empleos, se potencian al señalar los obstáculos

a los que son objeto en cuanto a casos de ascenso laboral, a igual responsabilidad poseen menor salario que los hombres, beneficios sociales, etc. (Flores y Juárez, 2014).

Pero como vimos, las mujeres carecen de poder ya que viven y trabajan bajo la autoridad de otras personas lo cual les impide poseer ese bien tan relevante en un mundo capitalista como lo es la “respetabilidad”. Es decir, aquellos privilegios que gozan quienes desempeñan roles valorados por la sociedad (Villavicencio Miranda y Zúñiga Fajuri, 2015).

Se debe tener en cuenta que la protección hacia la mujer trabajadora dentro del derecho laboral ha sufrido transformaciones como consecuencia de una mejor comprensión del valor del trabajo en sí mismo, el reparto de las responsabilidades en cuanto a la vida familiar y la identidad femenina (Pacheco Zerga, 2012).

Por otra parte, cabe destacar que se ha pensado que las limitaciones que poseen las mujeres en cuanto al desarrollo de su carrera se encuentran relacionadas fundamentalmente con las características psicológicas internas, como ser el miedo al éxito, baja autoestima o diferentes estilos de liderazgo. Pero distintas investigaciones han ido revelando que las mujeres no solo tienen capacidad, sino que también su motivación laboral no difiere a la de sus compañeros (Agut Nieto y Martín Hernández, 2007).

De esta manera la opresión de las mujeres no repara meramente en una desigualdad de estatus, riqueza y poder resultante de la práctica por la que los hombres han dejado de lado a las mujeres de las actividades más privilegiadas. La libertad, el poder y la autorrealización de los hombres es posible debido a que las mujeres trabajan para ellos (Villavicencio Miranda y Zúñiga Fajuri, 2015).

## CAPÍTULO 2

### **Acoso laboral**

Desde ya hace tiempo que la comunidad científica y la sociedad tomaron conciencia de la relevancia que presenta en la salud y el bienestar de las personas el trabajo, siendo este uno de los temas que ha provocado mayor interés y preocupación (Matud Aznar et al., 2013).

Gran parte de nosotros hemos sido testigos de ataques perversos en distintos niveles, no solo en el trabajo, sino en la familia o pareja también. Aun así parece que la sociedad no percibiera esta modalidad de violencia indirecta. Con la excusa de poner en práctica la paciencia, nos volvemos indulgentes.

Aunque el acoso laboral sea un fenómeno antiguo al igual que el trabajo, hasta principios de la década de los noventa no se lo reconoció como un fenómeno que afecta el ambiente de trabajo y la productividad en el mismo como también beneficia el abandono debido al desgaste psicológico que produce. El acoso en el trabajo se estudió primariamente en los países anglosajones y nórdicos. Allí se lo nombró como “mobbing” (Hirigoyen, 1998).

Un espacio de trabajo desfavorable en el cual predominan las agresiones verbales y físicas, insultos y agravios es una situación cotidiana para empleados de organizaciones privadas y públicas. Estos entornos laborales hostiles provocan consecuencias que no son buscadas en el ámbito personal y empresarial. El concepto de mobbing es utilizado para distinguir gran cantidad de problemas laborales, el cual es cada vez más aceptado. Aun así, mientras el acoso laboral genera un creciente impacto

en la sociedad, no se presentan gran cantidad de estudios sobre el mismo (Topa Cantisano, Depoloy Morales Domínguez, 2007).

El acoso laboral o “mobbing” refiere a un tipo de violencia que ocurre en el ámbito de trabajo. El mismo se caracteriza por ser un tipo de violencia sigilosa que alcanza lo más profundo del trabajador hasta su aspecto más sensible. El objetivo es agredir o devastar su integridad (Agut Nieto y Martín Hernández, 2007).

La existencia del acoso laboral no es exclusiva de alguna cultura ni país en particular, sino más bien es un fenómeno mundial que ocasiona una gran marca en la vida de los empleados y por consecuente problemas en su rendimiento laboral y en su salud, incluso puede desencadenar un desenlace mortal (Matud Aznar et al., 2013).

Cabe destacar que se habla de acoso laboral o “mobbing” cuando los comportamientos agresivos son reiterativos y perduran en el tiempo. Comienza notándose intenciones perversas con el fin de damnificar psicológicamente al empleado (Peralta, 2004).

Según Hirigoyen (1998) hay que poder comprender que se refiere a cualquier expresión de una conducta abusiva, y fundamentalmente aquellos comportamientos, dichos, gestos y/o escritos que puedan afectar la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una persona o puedan también poner en riesgo su ambiente de trabajo hasta incluso su propio empleo.

En los años 80 Leymann (1986, 1990) definió al “mobbing” como un maltrato verbal deliberado y sostenido en el tiempo que recibe un trabajador por parte de otro/s, con el fin de conseguir desde su destrucción psicológica hasta inclusive lograr que renuncie a la organización (Ovejero Bernal, 2006).

Según Ugarte (2012), los elementos desde el derecho para que exista el acoso laboral son los siguientes:

1. La presencia de una conducta recurrente o persistente.
2. La conducta debe ser sistemática: Esto se refiere a que el acoso se compruebe por la concurrencia de diferentes manifestaciones que ultrajen que, debido a su ímpetu y sistematicidad, sean capaces de provocar un ambiente de trabajo denigrante.

El elemento de la sistematicidad permite diferenciar el acoso laboral de situaciones frecuentes que pueden ocurrir en el trabajo como ser la incompatibilidad entre los empleados, tensión, discusiones y otros que al tener el carácter de ser sucesos aislados no se pueden encuadrarse dentro de un acoso laboral propiamente dicho.

3. La presencia de una finalidad o intencionalidad en particular.
4. El acoso laboral presume la obtención de un resultado dañoso a determinados derechos que posee el trabajador: Por una parte, se encuentra la posibilidad de comprender que el acoso laboral provoca daños psíquicos a la víctima como consecuencia de aquellas conductas nocivas por parte del victimario.

Pero también se trata de entender que la consecuencia dañina para la víctima presenta una relación con la afectación de uno o más derechos que posee la misma y no solo con la presencia de daño psíquico en particular.

En relación a su proceso, el mismo empieza con suaves ataques que son continuados por una intensificación en lo que se refiere a las conductas agresivas o violentas de parte de sus compañeros o de sus superiores; con el transcurso del tiempo, los directivos de la organización pueden dar cuenta de lo acontecido pero no toman

medidas al respecto o deciden la destitución de la empresa del empleado acosado (Cardona y Ballesteros, 2006).

El acoso laboral forma parte de un fenómeno de gran importancia: refiere a la violencia en el trabajo. La definición de violencia no solo refiere a la agresión física sino que incluye demás comportamientos que pueden llegar a intimidar a quien las padece. Por esto es que la violencia en el trabajo o el acoso laboral incorpora a estas agresiones físicas, conductas físicas o verbales intimidatorias, abusivas o amenazantes (Peralta, 2004).

Leymann (1997) esboza que existen diversas estrategias para agredir a la víctima de acoso laboral, entre ellas se encuentran: limitación del contacto social, restricción de la comunicación, deshonra frente a los compañeros y menosprecio de sus capacidades profesionales y laborales (Alcides Camargo y Puentes Suárez, 2009).

Hirigoyen (1998) señala que este acoso incluye dos fenómenos, por un lado, el abuso de poder y por otro la manipulación perversa, la cual es ocultada a través de distintas maniobras

Según Sánchez Miguely Ambrosio Morales (2010) el acoso laboral o mobbing se puede presentar de alguna de las siguientes formas:

- a) Ascendente: Se refiere a q aquella persona que posee un rango jerárquico superior en la empresa y es agredida por uno o más subordinados.
- b) Horizontal: Se refiere a aquel acoso que se presenta entre compañeros con el mismo cargo jerárquico.
- c) Descendente: Es la forma más habitual en la que el acoso se presenta y consta de conductas lesivas que ejerce una persona con un rango superior de poder por sobre otra de menor jerarquía. En este caso, la mayoría de

las veces, el objetivo es lograr que el empleado abandone de manera “voluntaria” su cargo, evitando así el despido legal y el costo a nivel económico que éste implicaría.

Cabe destacar que uno no se muere directamente por recibir este tipo de agresiones, pero sí pierde una parte de sí mismo. Cada vez que la persona regresa a su hogar, lo hace desgastado y humillado. Indudablemente al enfrentarnos ante una situación de crisis existe una tendencia a enfatizar el estado en el que nos encontramos. Es decir, una organización rígida se vuelve aún más rígida y, por ejemplo, un empleado con características depresivas tiende a acentuar esos rasgos. En caso contrario, puede estimularlo a encontrar diferentes tipos de soluciones. (Hirigoyen, 1998).

### **Acoso laboral y su relación con las mujeres**

Existe certeza empírica que el acoso laboral influye en gran medida en la calidad de vida y la salud del sujeto sometido, ya que las mismas presentan malestar psicológico con síntomas depresivos, ansiosos e irritabilidad y problemas de salud física (Matud Aznar et al., 2013).

Por lo general, se ha pensado que quienes sufren este tipo de comportamientos agresivos con mayor frecuencia dentro del ámbito laboral de subordinación son las mujeres por sobre los hombres (Agut Nieto y Martín Hernández, 2007).

Las investigaciones de género en el acoso laboral son cada vez mayores debido a su incidencia en las mujeres (Acevedo, Biaggil y Borges, 2009).

El privilegio y el poder que poseen los hombres por sobre las mujeres se da como consecuencia de un esquema patriarcal, por lo que son componentes de gran

importancia para poder explicar la violencia que padecen las mujeres en el ámbito laboral. Esto sugiere que los hombres acosan a las mujeres debido a que están acostumbrados a este modelo social por lo tanto desplazan esas actitudes y conductas al contexto de trabajo (Frías, 2011).

Según Sánchez Miguely Ambrosio Morales (2010), el mobbing es conocido por ser un tipo de violencia silenciosa e invisible. Estadísticamente hablando, el 70% de aquellos que lo sufren son mujeres. Cabe destacar que el inconveniente más importante dentro del acoso que la víctima puede afrontar es a la falta de credibilidad. Esto es debido a que los daños que la misma puede demostrar suelen vincularlos a otros factores. Por lo cual, este tipo de violencia laboral puede concluir considerándose parte de la competencia propia de la globalización, aunque así no lo fuese.

Por otro lado, presentan una mayor probabilidad que los servicios de salud mental sean utilizados por aquellas personas que sufren acoso laboral siendo esta conducta más frecuente en las mujeres que en los hombres que han padecido tal acoso. El tipo de acoso laboral más habitual es aquel en donde el hombre es quien acosa y la víctima es una mujer (Matud Aznar et al., 2013).

En cuanto a los efectos que produce el acoso laboral se puede destacar que las mujeres, en el área emocional presentan niveles de comportamiento agresivo con presencia de dolores de cabeza y por otro lado también impacta en el área profesional provocando una disminución en el rendimiento laboral más grande que los hombres (Justicia Justicia et al., 2007).

Las mujeres son las que sufren en mayor medida este tipo de violencia. Esto sucede en un primer momento por su género ya que existen roles socialmente

establecidos para la mujer y para el hombre, los cuales se trasladan al ámbito laboral (Barradas Alarcón, 2015).

En conclusión, este panorama puede significar que el mobbing o acoso laboral forma parte del término “techo de cristal” antes mencionado, que obstaculiza el trabajo de las mujeres limitando su desarrollo en el ámbito laboral (Peña, 2015).

Por otra parte, el matrimonio y/o la maternidad pueden ser otras de las formas habituales de discriminación hacia las mujeres que pueden resultar en acoso laboral. Esto se debe a que en determinadas ocasiones a las empresas les beneficia a nivel económico despedir a aquellas mujeres que se encuentren embarazadas en lugar de pagar las prestaciones de ley por maternidad. También puede suceder que no se opte por el despido, sino que a través del acoso se busque que estas mujeres dejen su rol laboral de manera voluntaria. En el caso de que ninguna de estas dos opciones ocurran, puede suceder que al retomar su cargo sean relegadas respecto a las funciones que tenían antes de su embarazo, en donde también se estaría poniendo en práctica el mobbing debido a causas de maternidad. Este sería otro de los problemas que enfrentan gran cantidad de mujeres en alguna etapa de su desarrollo laboral, el cual es denominado “mobbing maternal” (Chávez-Bermúdez, 2012).

### 3 ANTECEDENTES

Investigaciones realizadas de tipo cuantitativo por el Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester, afirman y demuestran la prevalencia del acoso laboral en el ámbito de trabajo, lo cual ha sido relevante para reconocer al mobbing como un tipo legítimo de violencia laboral. Estos estudios brindan la evidencia

necesaria para demostrar que este es un problema consistente y no solo son experiencias que provocan malestar de manera aislada (Peralta, 2004).

Estudios realizados sobre el acoso laboral indican que a medida que avanza y aumenta el acoso mayor es el incremento y la intensidad de los síntomas psicopatológicos. (Segura Aguirre, Hernández Arista y Ballesteros Ayala, 2013).

Por otra parte, investigaciones realizadas pudieron evidenciar que aquellas personas que padecían acoso laboral poseían grandes niveles de ansiedad o presentaban enfermedades como jaquecas, aunque aquellos que no estaban bajo ningún tipo de acoso manifestaban no tener enfermedades de ningún tipo ocasionadas por dicho acoso. Por lo tanto, se puede demostrar que el acoso laboral es un factor de alto riesgo para la salud de aquellas personas que lo padecen, teniendo repercusión en su salud mental, social, física y también en relación a su bienestar con respecto a su rol laboral(Matud Aznar et al., 2013).

Otros estudios llevados a cabo afirman que las víctimas de acoso laboral presentan inicialmente síntomas que se relacionan al estrés que se manifiestan a través del cansancio, problemas digestivos, culpabilidad, ansiedad, trastornos del sueño. También el estudio señala que la presencia de acoso es mayormente probable en aquellas empresas cuya cultura de valores está basada en el poder y el control. Por otro lado afirman que el mobbing afecta de igual manera en hombres y en mujeres(Cardona y Ballesteros, 2006).

Además, una investigación cuantitativa realizada por la BBC Staffordshire University a 1.137 trabajadores dio como resultado que el 57% reportó haber estado sometido al mobbing y el 78% dijo ser testigo (Peralta, 2004).

En México, se realizó un estudio observacional y transversal acerca de la prevalencia del mobbing en los trabajadores docentes de un centro universitario. Para ello se seleccionaron a mujeres docentes cuya edad promedio varió entre los 24 y 60 años. Para la evaluación se utilizó el LIPT – 60. Como resultado se obtuvo que, considerando la presencia de al menos una estrategia de acoso, el 83.6% se calificaron como víctimas (Aldrete Rodríguez et al., 2006).

También se llevó a cabo un estudio realizado en España, específicamente en la Universidad de Granada, el cual consta de 325 participantes trabajadores universitarios. Para su realización se presentó un cuestionario a través de internet. Por lo tanto, la muestra se encontró conformada por todos aquellos que respondieron el mismo, 62,7% de hombres y 37,3% de mujeres. Como resultado, de los 325 participantes el 24,08% se autopercebe como víctima de acoso laboral alguna vez. Aun así, es necesario tener en cuenta ciertos criterios estadísticos de frecuencia (1 vez por semana) y duración (Mínimo 6 meses) del acoso para poder incluirlos dentro de casos de acoso laboral propiamente dicho. Así, el porcentaje de víctimas se reduce hasta el 11% de la población encuestada. Por otra parte, los datos indican un mayor número de víctimas entre los hombres (52,8%) que entre las mujeres (47,2%). Empero, se debe considerar que las mujeres representan un porcentaje menor al de los hombres del total de la muestra. Por lo cual, a través de la comparación de medias (ANOVA), se puede comprobar que las mujeres son más acosadas que los hombres y que la diferencia resulta estadísticamente significativa (Justicia Justicia et al., 2007).

En la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas se llevó a cabo un trabajo de investigación de incidencia de la sintomatología de estrés y Mobbing en 53 académicos. Se trató de un estudio transversal en donde el 41.5% son mujeres y el 58.5% son

hombres. Los resultados arrojaron que las mujeres son las más afectadas por el mobbing o acoso laboral a diferencia de los hombres (Pérez, Sosa y Moreno, 2008).

En Caracas se llevó a cabo una investigación realizada a 76 trabajadoras del servicio doméstico para explorar los riesgos de trabajo. Como resultado se pudo evidenciar que el 27% manifestó haber sido víctima de hostigamiento o acoso laboral ya sea de forma verbal o psicológica y un 7% sufrió abuso sexual en el lugar de trabajo (Acevedo, Biaggil y Borges, 2009).

Según un estudio realizado en México, la discriminación por embarazo y el acoso constituyen dos formas de violencia hacia la mujer dentro del contexto laboral. El 11.28% de las mujeres mexicanas empleadas fueron discriminadas por razón de embarazo y el 2.83 sufrieron hostigamiento laboral. Por lo cual el Estado mexicano se encuentra trabajando para promover la igualdad de mujeres y hombres y proteger a las primeras de cualquier tipo de violencia (Frías, 2011).

#### 4 PLANTEO DEL PROBLEMA

El problema de investigación consiste en evaluar la presencia de acoso laboral en mujeres.

Este estudio posee gran relevancia social, ya que por un lado tenemos la mirada que aprueba y apuesta a este desarrollo laboral de la mujer, pero también existe otra postura la cual marca una relación asimétrica entre éstas y los hombres manifestándola a través del acoso laboral.

El acoso laboral o lo que es también conocido como “mobbing” puede ser vivido en diferentes niveles. Por lo tanto puede comenzar con suaves ataques hasta la posibilidad de concretar el despido o la desvinculación del trabajador de la empresa.

El mobbing es un tema que ha sido abordado por diferentes estudios cuantitativos, pero aun así no hay gran cantidad de ellos que hagan hincapié en su implicancia en las mujeres.

## 5 OBJETIVOS

### *Objetivo General:*

Analizar la presencia de acoso laboral en una muestra de mujeres de entre 21 y 47 años de edad.

### *Objetivos específicos:*

Conocer la relevancia social del acoso laboral en mujeres

Evaluar los diferentes niveles de acoso laboral en mujeres

Conocer la posibilidad de distintas modalidades de acoso laboral en mujeres

## 6 HIPÓTESIS

Este estudio demuestra que el acoso laboral en mujeres provoca impacto en la sociedad.

Existen distintos niveles en los que se puede demostrar el acoso laboral.

El acoso laboral tiene distintas maneras de llevarse a cabo.

## 7 MÉTODO

### 7.1 *Diseño*

El diseño de la presente investigación de tipo cuantitativo, no experimental y transversal. Este diseño se caracteriza por realizar un corte en el tiempo. Es el estudio del aquí y ahora.

### 7.2 *Participantes*

Participaron de este estudio, 30 mujeres que se encuentran en actividad laboral con edades comprendidas entre los 21 y 47 años.

### 7.3 *Instrumento*

Para evaluar los niveles de acoso laboral en mujeres se utilizó un instrumento de evaluación, en este caso, el inventario de Leymann. La misma está compuesta por 60 ítems que en su conjunto conforman seis dimensiones, las cuales son: Dimensión de Desprestigio laboral, Dimensión de Entorpecimiento del progreso, Dimensión de Incomunicación, Dimensión de Intimidación encubierta o indirecta, Dimensión de Intimidación manifiesta o directa, Dimensión de Desprestigio personal.

El formato de respuesta de la escala era tipo Likert, con 5 anclajes de respuesta, que van desde no ha experimentado esa conducta en absoluto y la ha experimentado mucho o extraordinariamente. Las propiedades psicométricas de la escala resultaron adecuadas.

#### 7.4 *Procedimiento*

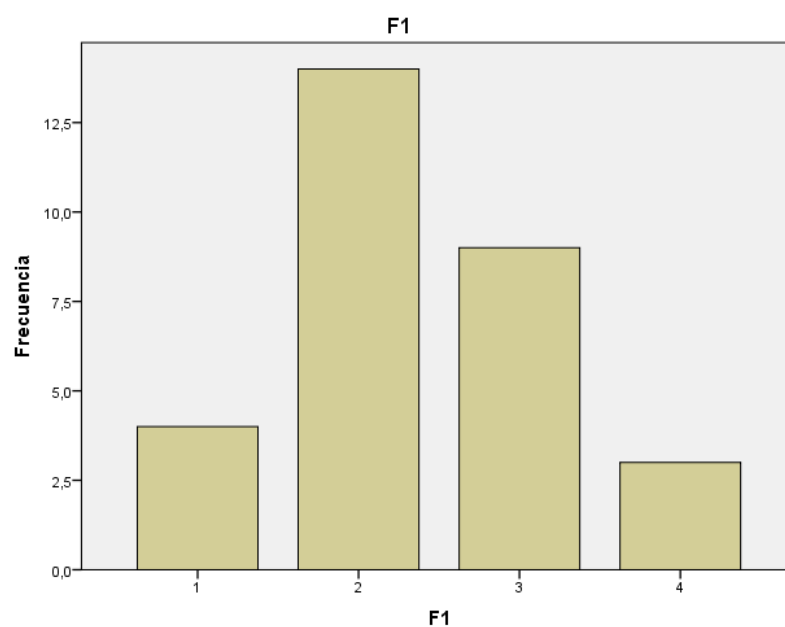
Se seleccionó un grupo de mujeres, las cuales se encuentran actualmente insertas en el ámbito laboral, de manera aleatoria.

Para resguardar a los participantes, se les informó que la evaluación era anónima y no tenía un fin diagnóstico, además la misma es voluntaria es decir, los participantes podían dejar de responder a la evaluación, cuando ellos lo consideraran.

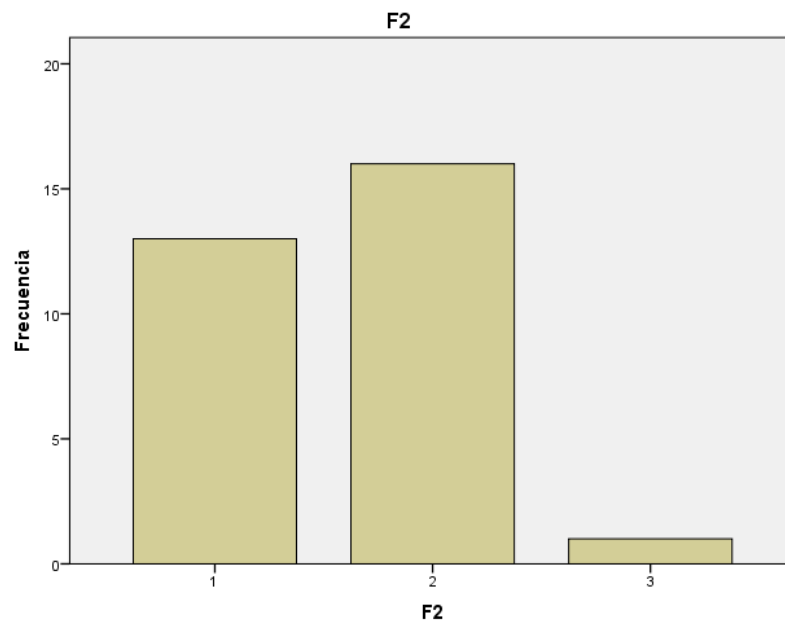
Con la finalidad de no sesgar el procedimiento de cada participante, al finalizar el proceso se dio una explicación sobre la evaluación del proceso.

## 8 RESULTADOS

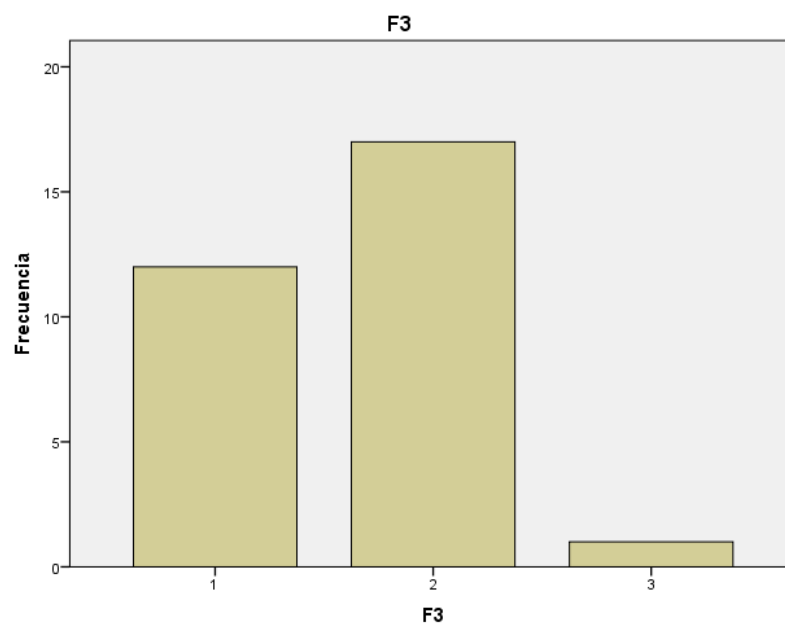
Con los datos recolectados, a través del inventario de Leymann, a 30 mujeres que se encontraban en actividad laboral se puede observar en el gráfico F1, el cual refiere a la dimensión de desprestigio laboral (DPL) que el 44% de las personas recibieron de forma moderada este tipo de acoso, mientras que el 30% manifestaron experimentarlo bastante, el 13% un poco y el 10% extremadamente.



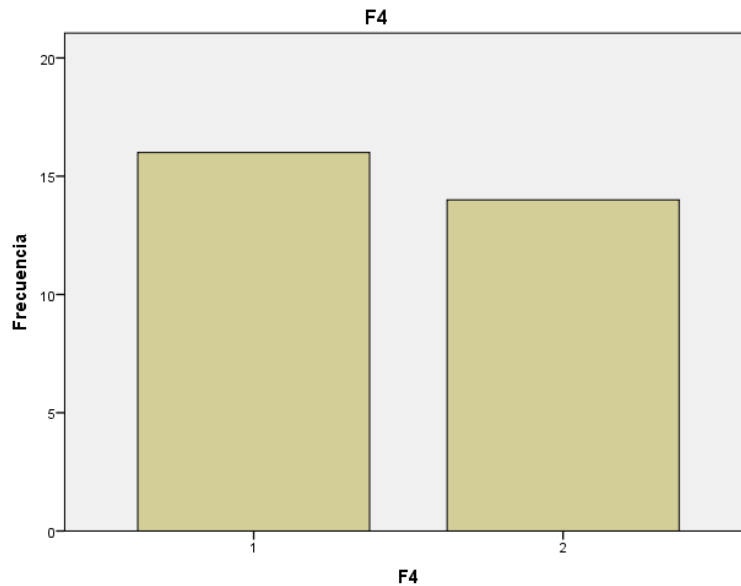
Por otro lado, en el gráfico F2, referido a el entorpecimiento del progreso, el 54% de las mujeres manifestaron experimentar esta modalidad de acoso de forma moderada, el 43% lo experimentaron poco y el 3% bastante.



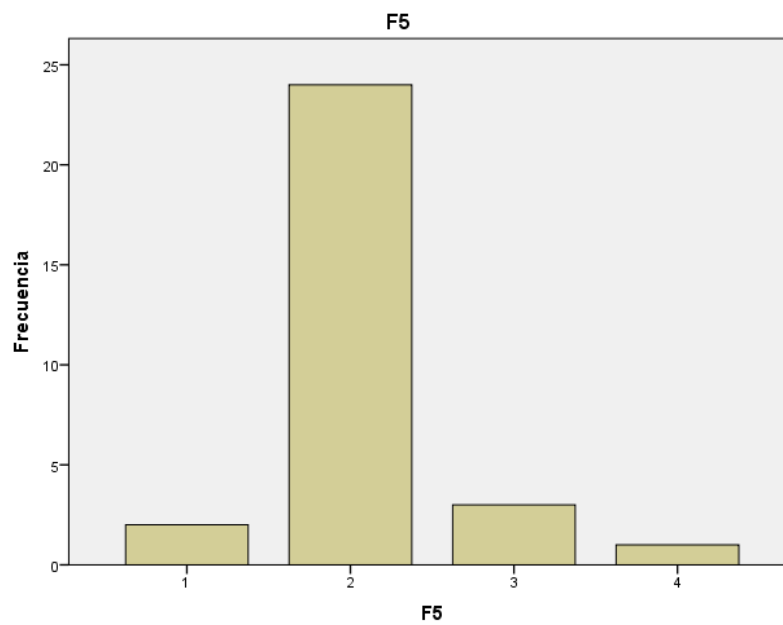
También se puede observar en el gráfico F3, referido a la incomunicación, que el 57% de las mujeres en actividad laboral manifestaron experimentar este tipo de acoso de manera moderada, el 40% de ellas lo experimentaron poco y el 3% bastante.



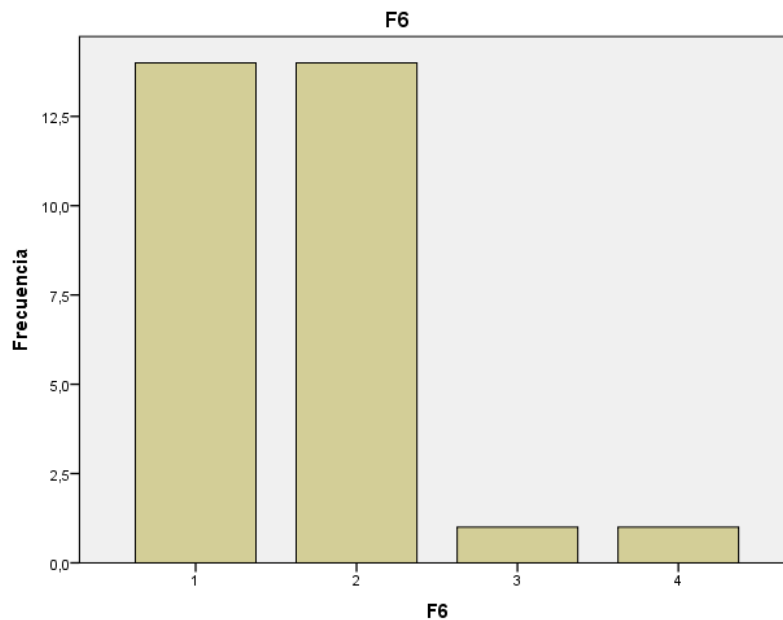
En el gráfico F4, el cual se refiere a la Intimidación encubierta o indirecta, se evidencia que el 53% de las personas manifestaron experimentar esta modalidad de acoso de forma moderada, mientras que el 47% lo experimentaron poco.



Por otra parte en el gráfico F5 de Intimidación manifiesta o directa, el 80% de las mujeres lo experimentaron de manera moderada, mientras que el 10% lo hicieron bastante, el 7% poco y el 3% lo hizo extremadamente.



Por último en el gráfico F6 referido al desprestigio personal, el 47% de las mujeres manifestaron este tipo de acoso de forma moderada y otro 47% poco. Mientras que el 3% lo experimentó bastante y otro 3% extremadamente.



## 9 DISCUSIÓN

A partir del estudio realizado se ha demostrado la existencia de acoso laboral en mujeres de CABA cuya edad varía entre los 21 y 47 años.

A través de los resultados se pudo observar que gran porcentaje de las mujeres laboralmente activas manifestaron padecer el acoso a través de la distorsión en la comunicación, menospreciando sus logros.

Como hemos observado anteriormente, el acoso laboral no es un fenómeno actual, sino que nació desde que existe el trabajo mismo. Es un concepto antiguo que hoy en día se lo conoce como mobbing. Este fenómeno, muchas veces, es ocultado

mediante conflictos usuales que pueden surgir dentro del ámbito laboral, por lo cual es sumamente complejo poder demostrarlo cuando éste aparece.

Este estudio pudo evidenciar que el acoso se puede manifestar en distintos niveles, teniendo como punto último el abandono del puesto de trabajo debido al malestar psicológico constante y perturbador que en este caso, la mujer, padece.

Por otra parte, también puede manifestarse a través de distintas modalidades, como ser el ocultamiento de logros, poniendo en práctica medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los empleados y mediante amenazas o prohibiciones llevadas a cabo de manera directa.

Cabe destacar que el victimario no siempre es una figura masculina, sino que también puede ocurrir que la persona que ejerza el poder de una manera perversa por sobre otra persona sea una mujer, debido a que en el acoso el papel principal lo juega el abuso de poder.

Considero necesario destacar que este estudio es específicamente basado en el acoso que padecen las mujeres en particular, aunque encuentro inevitable dejar en claro que en el ámbito de trabajo no solo lo sufren las anteriormente mencionadas, sino que también los hombres son sometidos a distintos tipos de desprestigio laboral. Esto se debe a que aquel que pone en práctica diferentes estrategias de acoso no lo hace solo basándose necesariamente en el género. El poder conlleva el papel principal dentro de lo que es el fenómeno del acoso laboral, por lo tanto, aunque este estudio se centre en las mujeres es indispensable realizar dicha aclaración.

Basándome en lo dicho anteriormente y conformando una crítica constructiva, cabría considerar que este estudio podría repetirse incluyendo a hombres para poder conocer si existe una marcada diferencia o no en cuanto a la experimentación del acoso

entre los mismos y las mujeres, para así poder tener una visión más amplia y enriquecida.

También se podría llevar a cabo una investigación basada en el victimario, para de esta manera, poder conocer más características acerca de quienes ejercen el poder de manera negativa por sobre otros. De este modo se tendría la posibilidad de averiguar si quienes lo ponen en práctica en mayor medida son los hombres, las mujeres o si no existe una amplia diferencia entre ellos.

Lo cierto es que aunque a la fecha existen distintos estudios acerca del acoso laboral, no se encuentran gran cantidad de ellos que se centren en la mujer, sino que la gran mayoría estudian el acoso en general, lo cual sería un punto a tener en cuenta para posibles próximos estudios

Concluyendo, los resultados del presente estudio evidencian que el acoso laboral posee relevancia social debido a que este impacta de manera amplia en el sujeto, no solo al rol de la persona vinculado al trabajo, sino que también repercute en los distintos ámbitos de su vida. El acoso conlleva un riesgo de gran magnitud a aquellas personas que lo padecen, afectando no solo su rol laboral, sino también su salud física, social y mental.

## 10 REFERENCIAS

- Acevedo, D., Biaggil, Y. y Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 14(32), 163-182.
- Agut Nieto, S. y Martín Hernández, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de psicología*, 25 (2), 201-214
- Alcides Camargo, J. y Puentes Suárez, A. (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 6 (1), 51-64
- Aldrete Rodríguez, M. G., Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C. y Torres López, T. M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género? *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 53-63.
- Barradas Alarcón, M. E. (2015). Rompiendo los techos de cristal desde dos generaciones. ¿Legitimidad o Reconocimiento? *Las investigadoras del sni. Retos y propuestas*, 67.
- Caamaño Rojo, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de derecho*, (34), 179-209.
- Cardona, A. D., Ballesteros, P. M. (2005). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23 (2), 99-106
- Caro González, F. J., García Gordillo, M. M., Rodríguez Rad, C. J. y Jiménez Marin, G. (2007). Techo de cristal en las empresas periodísticas: percepción de las

habilidades y capacidades de la mujer en las tareas de dirección. *Ámbitos*, 16, 395-407.

Chávez-Bermúdez, F. B. (2012). EL MOBBING Y OTROS OBSTÁCULOS PARA EL DESARROLLO LABORAL DE LAS MUJERES. *Documentos de Trabajo. Seminario Permanente de Ciencias Sociales*, 19, 1-21.

Cuadrado, I. y Morales, J. F. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23 (2), 183-202.

Díez Gutiérrez, E. J., Terrón Bañuelos, E. y Anguita Martínez, R. (2009). Percepción de las mujeres sobre el "techo de cristal" en educación. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 64 (23), 27-40.

Flores, M. y Juárez, C. (2014). Las mujeres y el trabajo: diálogos que denuncian desigualdad de género. *La aljaba*, 18, 105-124.

Flórez-Estrada Pimentel, M. (2005). El estado, el poder y las mujeres: una relación ambigua. *Revista de Ciencias Sociales*, 3 (109-110), 139-149.

Frías, S. M. (2011). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. *Revista mexicana de sociología*, 73(2), 329-365.

Hirigoyen, M. F. (1998). El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Buenos Aires, Argentina. Editorial Paidós.

Jung, C. G. (1940). *Realidad del alma*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Losada S. A.

Justicia Justicia, F., Benítez Muñoz, J. L., Fernández de Haro, E. y Berbén, A. G., (2007). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *PsicologíaemEstudo*, 457-463.

- Matud Aznar, M. P., Velasco Portero, T., Sánchez Tovar, L., Del Pino, M. J. (2013). Acoso laboral en mujeres y hombres: Un estudio en la población española. *Salud de los Trabajadores*, 21(1), 19-30
- Ovejero Bernal, A. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 22 (1), 101-121
- Pacheco Zerga, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *Revista IUS*, 6 (29), 108-129.
- Peña, R. D. P. (2015). El mobbing como óbice del liderazgo femenino en investigación: un pecado capital del quehacer académico científico. *¿Legitimidad o Reconocimiento? Las investigadoras del sni. Retos y propuestas*, 99.
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral – Mobbing – Perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 111-122
- Pérez, O. C., Sosa, M. D. J. O., y Moreno, M. P. (2008). MOBBING Y ESTRÉS EN ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ARTES DE CHIAPAS. *Factores psicosociales*.
- Sánchez Miguel, M. y Ambrosio Morales, M. T. (2010). ACOSO LABORAL CONTRA LA MUJER EN MÉXICO (MOBBING). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (10), 453-463
- Segura Aguirre, A. L., Hernández Arista, U. I., Ballesteros Ayala, J. C. (2013). Acoso psicológico en el trabajo y su relación con síntomas psicopatológicos. *Enseñanza e investigación en psicología*, 18 (2), 359-371

Topa Cantisano, G., Depolo, M. y Morales Domínguez, J. F., (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, 88-94.

Ugarte, J. I. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (39), 221-231

Villavicencio Miranda, L. y Zúñiga Fajuri, A. (2015). LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO OPRESIÓN ESTRUCTURAL. *Revista chilena de derecho*, 42 (2), 719-728.