



Análisis Bibliométrico Sobre el Acoso Laboral en el Sector Público en Latinoamérica

Lizeth Nataly Gómez Durán

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Sede Virtual

Programa Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo

Octubre de 2024

Análisis Bibliométrico Sobre el Acoso Laboral en el Sector Público en Latinoamérica

Lizeth Nataly Gómez Durán

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo

Asesor(a)

Álvaro Giovanni González Herrera

Magister Psicología

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Sede Virtual

Programa Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo

Octubre de 2024

Dedicatoria

Por nunca abandonar este proceso, por luchar incansablemente días y noches, por no rendirse y ser capaz de superar cada obstáculo, cada adversidad y no dejar de soñar, este nuevo logro es dedicado para mí.

Agradecimientos

Gracias a Dios por nunca soltarme y brindarme las herramientas necesarias para no abandonar mis sueños, a la vida por demostrarme que las tormentas no son eternas y que siempre brillará el sol y especialmente a mis padres (Nancy y Javier) por siempre confiar en mis capacidades, porque son mi motivo para luchar día a día y sin su apoyo, amor y compañía, no habría culminado este gran paso para mi vida profesional.

Contenido

| | |
|----------------------------------|----|
| Lista de tablas | 6 |
| Lista de figuras | 7 |
| Resumen | 8 |
| Abstract..... | 9 |
| Introducción..... | 10 |
| Planteamiento del problema | 12 |
| Justificación..... | 13 |
| Objetivos | 14 |
| Marco referencial..... | 14 |
| Antecedentes | 19 |
| Marco Legal..... | 20 |
| Metodología..... | 25 |
| Resultados..... | 26 |
| Conclusiones | 34 |
| Referencias..... | 37 |

Lista de tablas

| | |
|--------------|----|
| Tabla 1..... | 20 |
|--------------|----|

Lista de figuras

| | |
|---------------|----|
| Figura 1..... | 26 |
| Figura 2..... | 27 |
| Figura 3..... | 28 |
| Figura 4..... | 29 |
| Figura 5..... | 31 |

Resumen

Esta monografía explora el fenómeno del acoso laboral, entendido como el acoso psicológico sistemático y recurrente en el lugar de trabajo; el cual se centra en la identificación de las causas, consecuencias y posibles estrategias para su prevención dentro de las empresas públicas a partir de un análisis bibliométrico sobre el tema, abarcando publicaciones entre 2014 y 2024, recopiladas en la base de datos Scopus.

La revisión de la literatura revela un incremento en el interés por el estudio del acoso laboral en el contexto de las instituciones públicas, donde la falta de equidad y solidaridad de los ambientes altamente competitivos, así como las estructuras organizacionales burocráticas, autoritarias, jerárquicas y rígidas a menudo facilitan estas conductas según el estudio realizado por (Gómez-Rubio, 2016).

Este análisis también ha revelado la existencia de factores culturales y estructurales que perpetúan el acoso laboral en el sector público, así como la falta de mecanismos efectivos de denuncia y protección para las víctimas. Se ha destacado la importancia de implementar políticas organizacionales que promuevan ambientes laborales saludables y respetuosos, a fin de mitigar los efectos negativos del acoso laboral.

Es por esto, que la presente revisión tiene como finalidad analizar este fenómeno desde una perspectiva cualitativa, la cual nos brinda la posibilidad de conocer fuentes e investigaciones sobre el acoso laboral, identificando los factores que contribuyen a su prevalencia en el sector público, describiendo de la misma manera los efectos en las víctimas y brindando posibles estrategias de prevención.

Palabras clave: Mobbing laboral, acoso laboral, organizaciones, estudio bibliométrico, violencia psicológica, bienestar emocional.

Abstract

This monograph explores the phenomenon of workplace mobbing, understood as systematic and recurrent psychological harassment in the workplace; which focuses on the identification of the causes, consequences and possible strategies for its prevention within public companies based on a bibliometric analysis on the topic, covering publications between 2014 and 2024, compiled from the Google Scholar database.

The review of the literature reveals an increase in interest in the study of mobbing in the context of public institutions, where the lack of equity and solidarity of highly competitive environments, as well as bureaucratic, authoritarian, hierarchical and rigid organizational structures, they often facilitate these behaviors according to the study carried out by (Gómez-Rubio, 2016).

This analysis has also revealed the existence of cultural and structural factors that perpetuate workplace harassment in the public sector, as well as the lack of effective reporting and protection mechanisms for victims. The importance of implementing organizational policies that promote healthy and respectful work environments has been highlighted, in order to mitigate the negative effects of mobbing.

It is for this reason that the purpose of this review is to analyze this phenomenon from a qualitative perspective, which gives us the possibility of knowing sources and research on workplace mobbing, identifying the factors that contribute to its prevalence in this public sector, describing in the same way the effects on the victims and providing possible prevention strategies.

Keywords:

Workplace mobbing, workplace harassment, organizations, bibliometric study, psychological violence, emotional well-being.

Introducción

El acoso laboral, también conocido como acoso psicológico en el trabajo, ha ganado relevancia en los últimos años debido a sus profundas implicaciones para la salud mental de los trabajadores y la eficiencia organizacional. Según Leymann (1980), este tipo de acoso se caracteriza por conductas hostiles, repetitivas y sistemáticas, dirigidas hacia un empleado con el fin de menoscabarlo, excluirlo o desestabilizarlo emocionalmente. Estas dinámicas tóxicas, que pueden provenir tanto de superiores jerárquicos como de compañeros de trabajo, no solo afectan al individuo, sino que también comprometen el funcionamiento general de la organización.

En el sector público, la jerarquía y burocracia institucional crean un entorno que, en muchos casos, favorece la aparición de este tipo de acoso. A pesar de la existencia de normativas diseñadas para prevenir y sancionar estas conductas, su prevalencia en el sector público ha ido en aumento y, en ocasiones, se ha normalizado. Tal como señala García (2018), es fundamental continuar investigando las causas y consecuencias de esta problemática para poder diseñar estrategias efectivas que la combatan.

En América Latina, la situación es aún más compleja debido a factores como la escasez de oportunidades laborales, las desigualdades socioeconómicas y la debilidad en la implementación de normativas que regulen la violencia laboral. Este contexto hace que el acoso laboral en el sector público no solo perjudique directamente a las víctimas, sino que tenga consecuencias más amplias sobre la eficiencia del servicio público, la moral de los empleados y la reputación de las instituciones.

Desde el punto de vista organizacional, las principales consecuencias del acoso laboral incluyen la disminución de la productividad, la falta de compromiso, el aumento del ausentismo por enfermedad, la insatisfacción laboral, la rotación del personal y los mayores costos de

producción. En muchos casos, las víctimas sienten el deseo de abandonar su puesto de trabajo, lo que conlleva a una reducción forzada de la jornada laboral y una pérdida significativa en el desempeño de las funciones públicas (Ávila Cadavid et al., 2016)

Este estudio se destaca por su enfoque cualitativo, lo que permite captar la complejidad del acoso laboral dentro de un contexto en el que las relaciones de poder y la estructura organizacional juegan un papel crucial. Los resultados no solo contribuyen a una mejor comprensión del fenómeno en el sector público en el contexto latinoamericano, sino que también proporcionan una base sólida para desarrollar estrategias efectivas en la lucha contra el acoso laboral en las instituciones públicas.

A través de una revisión documental exhaustiva y un análisis bibliométrico, esta monografía busca explorar las características particulares del acoso laboral en América Latina. Aunque existen normativas legales para prevenir y sancionar esta problemática, su prevalencia sugiere la necesidad de una comprensión más profunda de los factores que lo perpetúan.

Acoso laboral en el sector público de América Latina: causas y consecuencias.

Planteamiento del problema

El término Mobbing proviene de la palabra “mob”, que proviene del latín Mobile vulgus, traducido se entiende como multitud, turba, y del inglés “to mob” que expresa la acción de hostigar, atropellar y atacar de manera humillante a alguien (Ormaza Naula, 2023).

Según Carvajal Oroz et al. (2013), las principales causas del Mobbing ejercido a los funcionarios públicos se basa en las emociones que los supervisores, jefes e incluso compañeros pueden sentir negativamente hacia los afectados. En muchas situaciones, los sentimientos se relacionan con la envidia, personalidad tóxicas e incluso de psicopatologías donde las más comunes son el perfil narcisista. Estas emociones, conllevan a presentar situaciones donde buscan aprovecharse de cualquier situación que les permita menoscabar a las víctimas y compensar de alguna forma sus propios complejos.

De la misma manera la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), menciona que el acoso laboral es una de las formas de violencia laboral más extendidas, afectando a miles de empleados, y en el sector público, el problema se intensifica debido a factores como la burocracia, la estabilidad laboral, y las relaciones de poder asimétricas.

En América Latina, la prevalencia de acoso laboral se ha visto agravada por contextos socioculturales donde persisten jerarquías laborales rígidas y prácticas de gestión autoritarias, dando paso a que estas dinámicas generen un ambiente de trabajo hostil y afectan gravemente la salud mental de los empleados públicos, quienes a menudo no cuentan con herramientas

efectivas de denuncia o protección (Gómez-Rubio, 2016). Sin embargo, la legislación en varios países de esta región ha comenzado a reconocer la gravedad del problema, ya que tiene consecuencias negativas no solo para las víctimas directas, sino también para la eficiencia del servicio público y la satisfacción ciudadana.

Por ejemplo, en Colombia la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral y establece pautas para su prevención y sanción, aunque su aplicación aún enfrenta retos significativos en términos de seguimiento y efectividad (Congreso de la Republica de Colombia, 2006). Pero, no obstante, la implementación de estrategias de prevención, como políticas organizacionales que mitiguen y prevengan el acoso laboral, no contribuye solo al bienestar de los empleados sino también infieren en el logro de los objetivos institucionales. De la misma manera, promueve la satisfacción de la ciudadanía a través de la prestación de servicios de alta calidad contribuyendo significativamente a mitigar los efectos del acoso laboral en las instituciones públicas según Loor y Zambrano (2023).

Formulación del problema

A partir de la problemática abordada, se formula la siguiente pregunta que orienta la investigación ¿Cuáles son los factores asociados al acoso laboral en el sector público en Latino América?

Justificación

El acoso laboral, también conocido como “mobbing”, ha adquirido relevancia global debido a su impacto en la salud mental de los trabajadores y en el rendimiento organizacional. En Latinoamérica, este fenómeno ha sido objeto de un creciente interés debido a las particularidades del entorno laboral, donde las dinámicas de poder, la falta de normativas adecuadas y la cultura organizacional influyen en su prevalencia.

Dado que el acoso laboral en el sector público repercute negativamente tanto en los individuos como en el funcionamiento de las instituciones, resulta importante abordar las causas que lo originan y analizar sus consecuencias en el contexto latinoamericano.

Por consiguiente, se considera pertinente analizar las publicaciones científicas relacionadas con el acoso laboral en la región de Latinoamérica para dar a conocer esta gran problemática invisible que se vive a diario, buscando brindar la información específica del mismo para que de manera efectiva se logren crear e implementar medidas que contribuyan al afrontamiento del mismo; dejando claro el gran impacto negativo que genera en el individuo como para el trabajador y todo su entorno, disminuyendo a su vez los grandes factores psicosociales de riesgo que genera este fenómeno en la comunidad.

Objetivos

Objetivo general

Analizar los factores asociados al acoso laboral en el sector público en América Latina, mediante la revisión bibliométrica de la producción científica encontrada en la base de datos Scopus desde el año 2014 hasta 2024.

Objetivos específicos

1. Explorar el número de publicaciones encontradas en la literatura científica publicada en la base de datos Scopus entre los años 2014 hasta 2024, sobre acoso laboral en el sector público en Latino América.
2. Identificar los autores principales sobre el acoso laboral en el sector público en Latino América encontradas en la literatura científica publicadas en la base de datos Scopus entre los años 2014 hasta 2024.

3. Determinar los principales países, áreas temáticas y factores asociados el acoso laboral en el sector público en Latino América, encontradas en literatura científica publicada en la base de datos Scopus entre los años 2014 hasta 2024.

Marco referencial

Marco Teórico

El término "mobbing" fue introducido por el psicólogo alemán Heinz Leymann en la década de (1996) para describir un fenómeno de acoso sistemático en el lugar de trabajo. Este menciona que el acoso laboral se caracteriza por comportamientos hostiles y repetitivos hacia un trabajador, con la intención de humillarlo, desestabilizarlo o excluirlo del entorno laboral. Estos comportamientos incluyen desde agresiones verbales y aislamiento social, hasta la asignación de tareas degradantes o la difusión de rumores malintencionados.

El autor Jordi Escartín – Solanelles (2010), menciona que muchos estudios han demostrado que la exposición a comportamientos abusivos y agresivos en el entorno laboral, caracterizados por ser sistemáticos y verbales, pero no físicos ni sexuales, genera una amplia gama de efectos negativos en la salud de los trabajadores. Estos efectos incluyen ataques de pánico, ansiedad, depresión, problemas psicosomáticos y síndrome de estrés postraumático (Mikkelsen y Einarsen, 2002). Además, investigaciones han encontrado que la percepción de ser víctima de mobbing está fuertemente correlacionada con una mayor afectación en la salud. En consonancia con esto, el estudio de Hoel, Faragher y Cooper (2004) revela que distintos comportamientos de mobbing pueden tener diversas consecuencias físicas y psicológicas, siendo algunos más difíciles de enfrentar que otros.

El acoso laboral se distingue de otros tipos de conflictos laborales por su persistencia y sistematicidad mientras que un conflicto puntual puede resolverse o atenuarse, el mobbing implica un acoso constante que se prolonga en el tiempo, generando un deterioro significativo en la salud mental y física de la víctima. La distinción entre “conflicto laboral” y “acoso laboral” no se centra en lo que se hace o como se hace, si no en la frecuencia y duración de lo que se hace, y sobre todo en la intencionalidad de lo que se hace según Kahale Carrillo (2008).

Teorías sobre el Acoso Laboral

A lo largo del desarrollo del constructo de acosos laboral, se han desarrollado algunas teorías por parte de algunos autores para su comprensión, A continuación, se mencionan algunas de estas teorías:

a) Teoría de los Roles de Leymann H (1996).

Leymann argumenta que el mobbing puede ser entendido como un conflicto de roles, donde la víctima es relegada a un rol subordinado y desvalorizado dentro de la organización. El acosador, por su parte, asume un rol de poder y control, utilizando el mobbing como una herramienta para consolidar su posición.

b) Teoría del Poder de Marie France Hirigoyen (2012).

Esta teoría propone que el acoso laboral es una manifestación de abuso de poder en las relaciones laborales. Según esta teoría, el acosador busca ejercer un control absoluto sobre la víctima, utilizando tácticas de manipulación y deshumanización para someterla y, eventualmente, excluirla del entorno laboral.

Estas teorías favorecen la comprensión del fenómeno y permiten focalizar la atención sobre algunas variables de interés para su intervención.

Por otro lado, en Colombia la Corte Constitucional a través de la sentencia T-317 – 2020 establece que el acoso laboral puede clasificarse en tres modalidades:

1. Acoso vertical descendente: ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado.
2. Acoso vertical ascendente: se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de rango jerárquico superior en el entorno laboral.
3. Acoso horizontal: se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo.

La anterior categorización permite reconocer el acoso como una situación generada a partir de unas relaciones poco efectivas en la interacción con otros.

Factores que influyen el acoso laboral

En la actualidad existen muchos factores que influyen en la permanencia o aumento de situaciones de acoso laboral, pero se tomó como referencia los expuestos en el artículo publicado por Pino C. M. L, & Martin, ES (2016):

- Estrategia de reducción de costos
- Estrategia por productividad y gestión de la calidad
- Poder jerárquico
- Cultura organizativa
- Conflictos de derechos

Consecuencias del acoso laboral

Este fenómeno trae consecuencias individuales, sociales y organizacionales, y en su entorno social y familiar presentar situaciones de conflictos de la víctima hacia su familia, abandono de sus vínculos sociales, aislamiento social entre otras. Además, genera un costo

económico para la organización debido a la pérdida de talento, los gastos médicos, y los costos legales asociados con las denuncias de acoso Ávila Cadavid et al (2016).

Así mismo Leymann (1996), menciona que las víctimas de mobbing pueden experimentar una amplia gama de efectos negativos en su salud física y mental, incluyendo ansiedad, depresión, trastornos del sueño, problemas cardiovasculares, y en casos extremos, el suicidio. Además, el acoso laboral afecta la autoestima y puede llevar a la víctima a sentirse ineficaz y desmotivada en su trabajo.

Según Ochoa Diaz et al. (2021), existen diferentes estudios logran categorizan las consecuencias del acoso laboral de la siguiente manera:

- **Consecuencias físicas:** trastornos cardiovasculares, trastornos musculares, trastornos respiratorios y trastornos gastrointestinales
- **Consecuencias psíquicas:** Ansiedad, estado de ánimo depresivo, apatía o pérdida de interés por actividades que previamente le interesaban o le producían placer, alteraciones del sueño, profundos sentimientos de culpabilidad, aumento del apetito, distorsiones cognitivas, hipervigilancia, suspicacia, labilidad emocional con llanto frecuente, ideas de suicidio no estructuradas, sentimientos de impotencia e indefensión y miedos al lugar de trabajo, disminución de la capacidad de memoria y dificultades para mantener la atención.
- **Consecuencias sociales:** Conductas de aislamiento, evitación y retraimiento.
- **Consecuencias laborales:** Disminución de productividad, compromiso, aumenta el ausentismo y la rotación de personal, y deteriora el clima laboral

Antecedentes

Según la OIT (2013), el acoso laboral se entiende como una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados, manifestando a su vez que la primera encuesta mundial sobre experiencias de violencia y acoso en el trabajo tuvo como objetivo brindar una mejor comprensión y conocimiento de un problema que tiene origen en factores económicos, sociales y culturales complejos.

Esta problemática social es un fenómeno que ha sido reconocido a nivel mundial debido a las graves implicaciones en la salud de los trabajadores y afectando de la misma manera el clima organizacional de las empresas, según lo identificado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022), más de una de cada cinco personas empleadas, casi el 23%, ha sufrido algún tipo de violencia en su lugar de trabajo, ya sea física, psicológica o sexual, según el primer análisis de datos realizado conjuntamente en todo el mundo por Organización Internacional del Trabajo OIT, la organización benéfica mundial independiente Lloyd's Register Foundation (LRF) y la empresa de análisis y sondeos Gallup.

El Convenio sobre la violencia y el acoso (C190, 2019) y la *Recomendación sobre la violencia y el acoso (R206, 2019)* de la OIT, son las primeras normas internacionales que proporcionan un marco común para prevenir, reparar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia y el acoso basados en el género, el cual contiene el reconocimiento específico, por primera vez en la legislación internacional, del derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de ese derecho.

Marco Legal

A continuación, se relaciona las normas más importantes sobre el acoso laboral en el contexto América Latina.

Tabla 1

Normograma sobre el acoso laboral en América Latina.

| PAÍS | LEGISLACIÓN |
|-----------|--|
| Argentina | <i>“Convenio sobre eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo”</i> La ley 27.580 aprueba el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo aprobado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). |
| Bolivia | La Constitución Política del Estado prohíbe el acoso laboral, sin embargo, se encuentra pendiente la promulgación de una Ley específica que establezca las vías de denuncia y el proceso sancionatorio. Hasta ahora sólo se crearon normas para sancionar el acoso sexual y el acoso político, como la Ley General del Trabajo y Ley N.º 348 (Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia). |
| Brasil | Código Penal (artículos sobre acoso) y Ley N.º 9.029/1995 que prohíbe prácticas discriminatorias y acoso. |
| Chile | Entrará en vigor la ley N° 21.643, que modificará el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Por el momento, cuentan con el Código del Trabajo y Ley N.º 20.005 sobre acoso sexual. |
| Cuba | Ley No. 151, de 15 de mayo de 2022, del Código Penal, incluye dos figuras delictivas en sus artículos 327 y 328, para proteger a los trabajadores del acoso laboral y la |

| | |
|------------|---|
| | lesión maliciosa de los derechos del trabajo y la seguridad social. |
| Colombia | Ley 1010 de 2006 (Acoso laboral) |
| Costa Rica | Ley No. 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. |
| Ecuador | Código de Trabajo y Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, con lo que tiene plena vigencia. |
| Salvador | Código de Trabajo y Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. |
| Guatemala | Código de trabajo |
| Honduras | Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Decreto No 34 año 2000). |
| México | Ley Federal del Trabajo y Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. |
| Nicaragua | Ley No. 185 Código del Trabajo y Ley No. 779 (Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres). |
| Panamá | Código de Trabajo y Ley No. 7 de 14 de febrero de 2018. |
| Paraguay | Resolución N° 472/12 Código del Trabajo y Ley No. 5.777 de 2016 sobre Acoso Sexual. |
| Perú | Ley No. 27942 (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual). |
| Venezuela | Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012. |

Nota: Tabla de elaboración propia.

Las leyes sobre acoso laboral en América Latina han avanzado significativamente en los últimos años, donde varios países de esta región han establecido marcos regulatorios específicos para abordar el acoso en el trabajo, especialmente en el sector público.

A partir de la revisión de varias legislaciones, se puede concluir que, en un gran número de leyes sobre acoso laboral en América Latina, como en el caso de Argentina y Bolivia, tienen un enfoque fuerte en la protección de las mujeres, reconociendo el acoso laboral como una forma de violencia de género. Este enfoque ha sido promovido en gran parte por los movimientos feministas y por las exigencias internacionales de cumplimiento de normas de derechos humanos.

Las normativas también evidencian una creciente tendencia hacia la prevención del acoso laboral, no solo la sanción. Se contemplan medidas como la capacitación de empleados y la creación de protocolos internos dentro de las instituciones, con el fin de crear ambientes laborales seguros.

Por estas razones, en general se considera que América Latina ha avanzado en el desarrollo de leyes para combatir el acoso laboral, especialmente en el sector público. Sin embargo, los desafíos persisten en cuanto a la implementación efectiva de las leyes y la protección adecuada de los trabajadores. Las normativas actuales reflejan una creciente conciencia sobre el acoso laboral como un problema social y laboral que requiere una intervención integral, tanto en términos preventivos como correctivos.

Por ejemplo, en Colombia la legislación ha avanzado en materia de abordaje y sanciones sobre el acoso laboral, estableciendo un marco normativo para proteger la salud integral de los empleados y a su vez, garantizar un ambiente de trabajo sano para los mismos, donde la constitución policía de Colombia del 1991 establece principios fundamentales para proteger a los trabajadores en casos de acoso laboral.

En la normatividad colombiana, encontramos la (Ley 1010 del 2006) siendo esta la más relevante, puesto que identifica en su artículo 7 las conductas consideradas como acoso laboral, si se acredita su ocurrencia repetida y pública establecidas de la siguiente manera (pág. 3):

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajos.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social

De la misma manera, la presente ley en su artículo 9 establece medidas para la prevención y sanción en situaciones de acoso laboral, detallando a su vez los procedimientos para la denuncia y protección de sus víctimas, donde los trabajadores pueden denunciar los actos de acoso laboral ante el empleador, comités de convivencia laboral o el inspector de trabajo, estableciendo a su vez la confidencialidad de las denuncias y garantizando las medidas para evitar represalias contra los denunciantes. (pág. 5)

Dentro de la misma, el artículo 11 establece la obligación de las empresas para implementar políticas prevención del acoso laboral, incluyendo la formación y capacitación de empleados y la creación de comités de convivencia laboral encargados de recibir y tramitar las denuncias. (pág. 6).

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se describirá la exploración realizada sobre el tema a partir de un estudio bibliométrico realizado de la literatura científica identificada en la base de datos SCOPUS.

Metodología

Para el presente estudio, se llevó a cabo un análisis bibliométrico de la literatura existente en la base de datos SCOPUS sobre el tema de acoso laboral en Latinoamérica, debido a que esta técnica permite analizar de manera objetiva y cuantitativa la producción científica relacionada con el tema.

Esta metodología es particularmente útil en investigación, ya que permite determinar las tendencias de investigación, áreas de vacíos en el conocimiento y establecer comparaciones entre diferentes regiones o enfoques según (Pritchard, 1969).

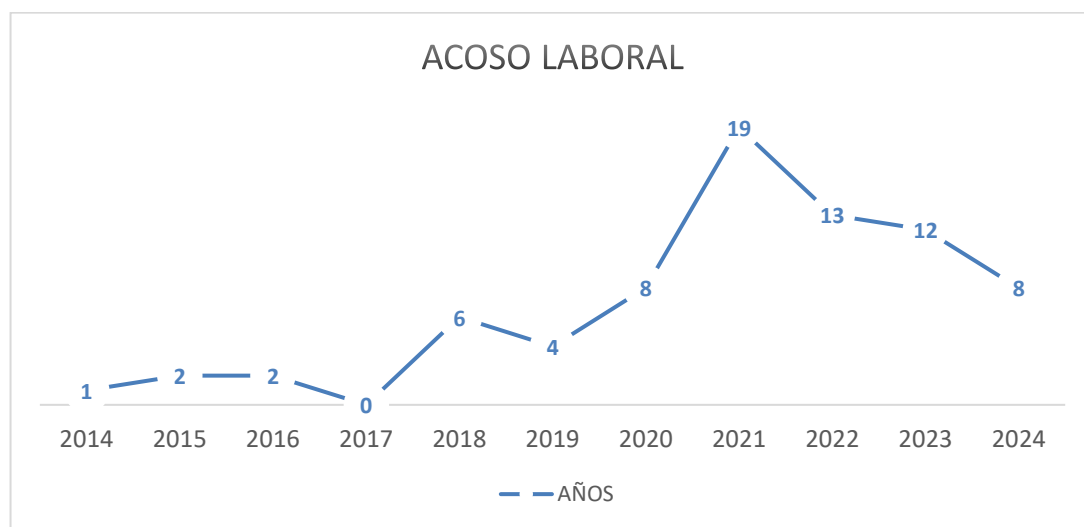
Resultados

Para iniciar con el análisis bibliométrico en la base de datos de SCOPUS sobre Acoso laboral en el sector público de Latino América, fue necesario definir los términos de búsqueda los cuales en este caso fueron las palabras claves escritas en inglés y en el siguiente orden como “public AND sector”, y adicional en otro apartado de búsqueda avanzada, las palabras “workplace AND harassment”, luego, se delimito la búsqueda seleccionando los países pertenecientes a la región y la clase de literatura que en este caso sería las revistas científicas.

Al realizar este paso a paso, la base de datos SCOPUS brindo un total de 75 artículos científicos publicados con las características seleccionadas en los diferentes países de Latinoamérica. A continuación, se presentan los resultados y hallazgos encontrados:

Figura 1

Publicaciones de acoso laboral de 2014 a 2024.

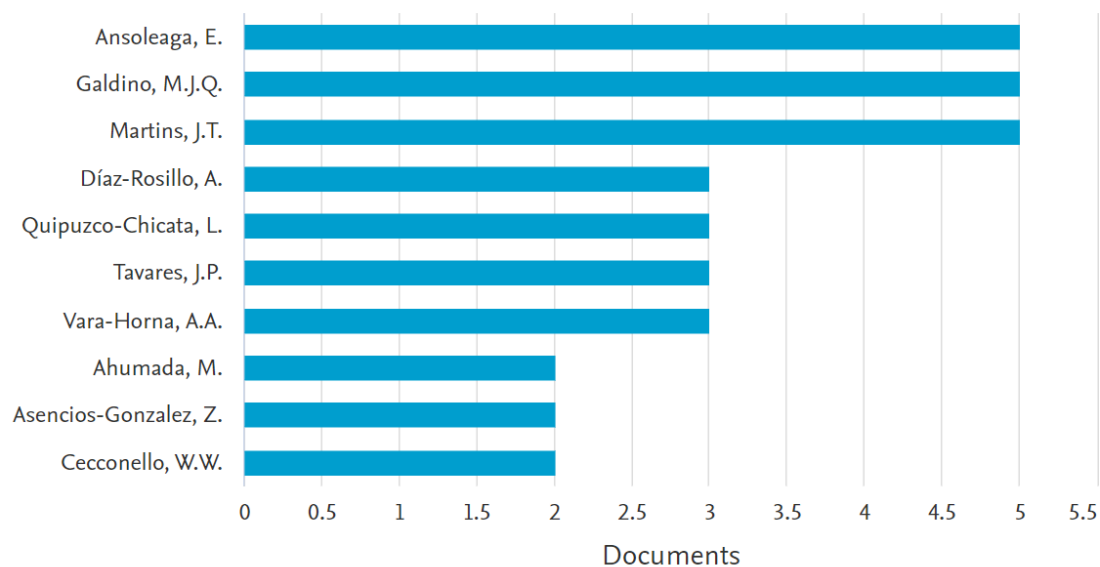


Fuente: Datos tomados de Scopus.

Según la base Scopus, la investigación científica sobre acoso laboral en el sector público de América latina es escasa, como se visualiza en la figura 2 en el periodo 2014 al 2020 solo realizaron 23 publicaciones, mientras que a partir del año 2021 hasta el 2024 presenta un incremento en las publicaciones con un total de 52 en este último periodo, dando como resultado final un total de 75 publicaciones publicadas.

Figura 2

Autores principales de acoso laboral en el sector público en Latino América.

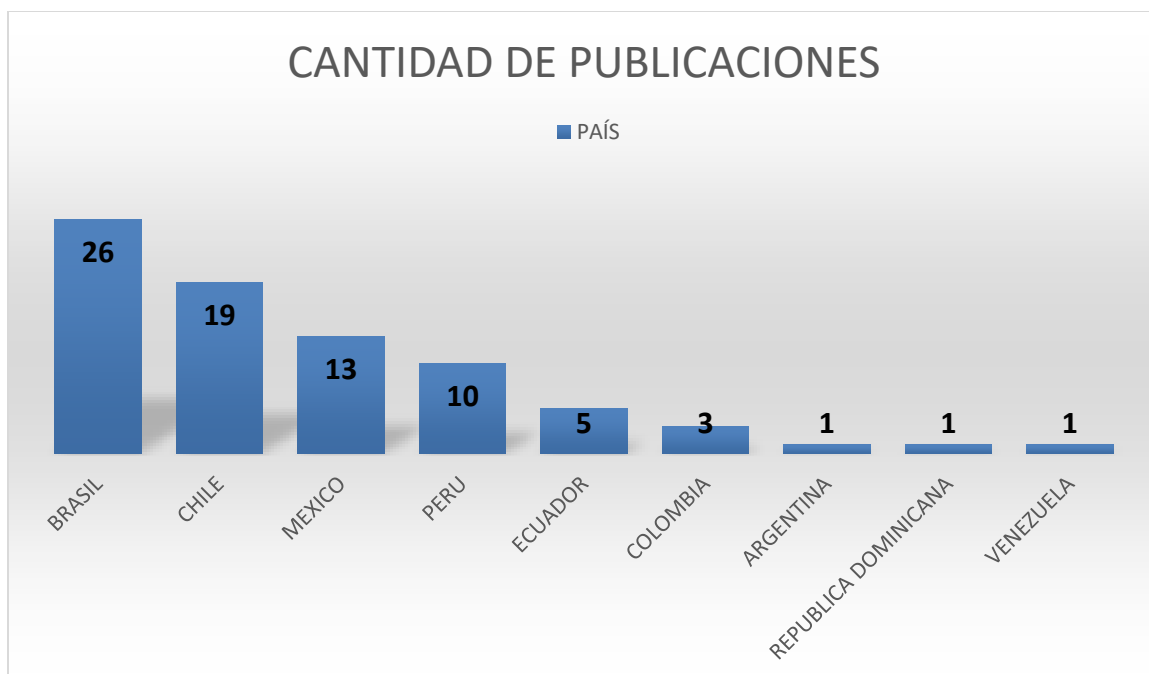


Fuente: Datos tomados de Scopus.

En la tabla anterior se destacan autores como Elisa Ansoleaga, María José Quina y Julia Trevisan Martins siendo referenciados por la cantidad de veces citados en los artículos sobre acoso laboral en el sector público en América latina. Cabe mencionar, que existe un total de 142 autores mencionados en los diferentes artículos publicados, pero para la elaboración de la tabla anterior, solo se tuvieron en cuenta aquellos cuya frecuencia de citación fue entre 5 y 2 veces por artículo, y se excluyeron aquellos que solo estaban citados 1 vez por artículo.

Figura 3

Distribución de documentos por país

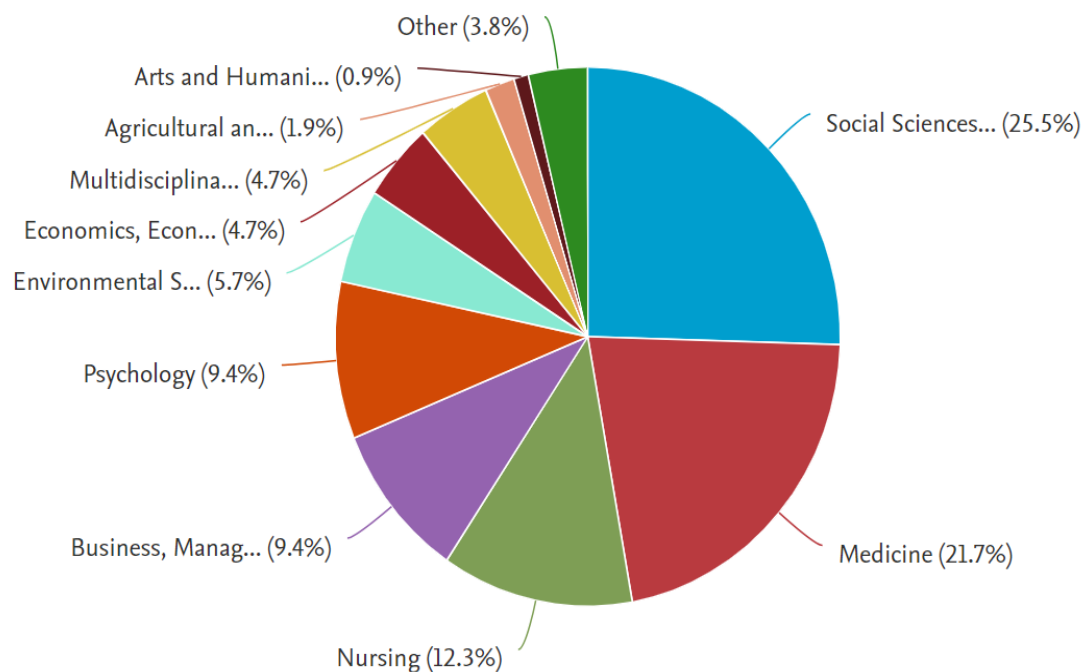


Fuente: Datos tomados de Scopus.

Por otra parte, según la base de datos Scopus, los 2 países que han brindado importantes aportes científicamente sobre el Acoso Laboral en el Sector Público de América Latina son Chile y Brasil, dando como resultado un total de 45 artículos. Por otra parte, los demás países que hacen parte de esta región no muestran mayor aporte a estos artículos, siendo Argentina, Republica Dominicana y Venezuela los países con menor participación científica.

Figura 4

Área temática



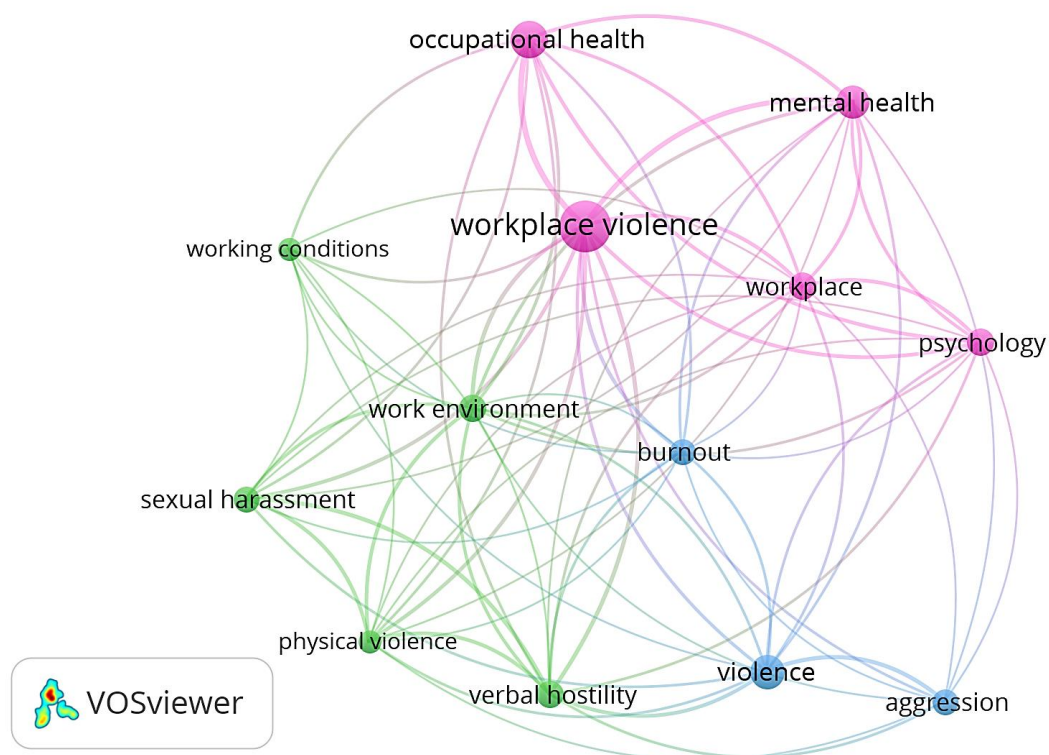
Fuente: Datos tomados de Scopus

Esta figura demuestra que el área con mayor proporción de publicaciones son las ciencias sociales, representando un total de 27 publicaciones. Esto refleja un gran interés y enfoque en estudios relacionados a esta área. Por otra parte, las otras 3 áreas con mayor proporción de publicaciones son la medicina, enfermería y psicología, dando como resultado que existe una contribución significativa en investigaciones relacionadas con la atención de la salud y los cuidados clínicos, así mismo como las investigaciones médicas y un interés considerable en estudios sobre el comportamiento humano y la mente. Las demás áreas tienen menores proporciones, pero aun así muestran una variedad temática considerable en las investigaciones.

Análisis de co - ocurrencia de palabras clave

Figura 5

Co-ocurrencia de las palabras claves.



Datos: Elaboración propia a través de la herramienta VOSviewer.

Para el análisis de co – ocurrencia de palabras claves se realizó por medio de la herramienta VOSviewer, utilizada para crear y visualizar mapas bibliométricos, la cual como en la figura 6 visualiza las palabras claves y en ella las más importantes como "Workplace violence" (violencia en el lugar de trabajo), que aparece en el centro del mapa y está destacada en color rosado, lo que subraya su alta frecuencia en la literatura sobre el tema. A su alrededor, también en rosado, se encuentra el término "occupational health" (salud ocupacional), lo que refleja su estrecha relación con la violencia en el ámbito laboral, especialmente en el contexto de la salud de los trabajadores. Otra palabra clave importante es "sexual harassment" (acoso sexual), ubicada en la esquina izquierda en color verde. Este término destaca en investigaciones relacionadas con las

condiciones laborales y el ambiente de trabajo, sugiriendo una fuerte interrelación con otras formas de violencia en el trabajo. Asimismo, el término "violence" (violencia), visualizado en la parte inferior en color azul, indica sus conexiones con conceptos como "verbal hostility" (hostilidad verbal), "aggression" (agresión) y "physical violence" (violencia física).

La red también muestra conexiones entre temas como la salud mental y el burnout (agotamiento profesional), ambos relacionados con la violencia en el lugar de trabajo y los efectos que esta tiene sobre el bienestar psicológico de los empleados.

En resumen, este análisis de co-ocurrencia no solo destaca los términos más citados, sino que también revela las interconexiones entre diversas áreas temáticas, mostrando la amplitud y profundidad de la investigación sobre violencia en el lugar de trabajo, así como sus implicaciones en la salud y el ambiente laboral.

Análisis documental

En el presente análisis, se describirán algunos aspectos y factores de interés encontrados en la literatura revisada en cuanto al fenómeno del mobbing o acoso laboral.

El término Workplace Bullying (WB), que en español se traduce como acoso laboral, se refiere a un proceso gradual y sistemático de comportamientos negativos persistentes que buscan humillar, castigar o intimidar a la víctima. Este proceso puede ser horizontal o vertical, es decir, entre compañeros o entre superior y subordinado, y se caracteriza por la existencia de un desbalance de poder entre el agresor y la víctima, ya sea real o percibido (González-Trijueque & Graña, 2013). El Cuestionario de Conductas Negativas (NAQ-R) es uno de los instrumentos más reconocidos para medir el acoso laboral (Ansoleaga & González-Santa Cruz, 2023).

Ivanega (2018) señala que existen ciertos denominadores comunes en las relaciones laborales, tanto en el ámbito público como privado. Estos incluyen desde comportamientos ilegítimos hasta sus consecuencias en la salud y las relaciones personales, familiares y sociales del trabajador. Según la evidencia encontrada en la literatura, ciertas características organizativas promueven el desarrollo del mobbing; entre ellas se destacan la burocratización, la rigidez estructural, los estilos de liderazgo autoritarios, la falta de mecanismos adecuados de promoción, la escasa formación en liderazgo, la indefinición de funciones y la improductividad. Estas características son particularmente frecuentes en el empleo público.

El acoso laboral también tiene repercusiones directas sobre la organización, como el ausentismo laboral debido a accidentes o enfermedades profesionales relacionadas con la violencia, el burnout y la disminución de la satisfacción laboral. Todo esto afecta negativamente la calidad del servicio, incrementa los presupuestos y genera mayores costos operativos para las instituciones (Mento et al., 2020).

Un estudio reciente realizado por González y Toro (2021), en relación con los estratos socioeconómicos y el acoso laboral, revela que los trabajadores de Chile pertenecientes a un nivel socioeconómico de clase media son más propensos a experimentar acoso laboral, liderazgo destructivo, distrés psicológico, desbalance esfuerzo-recompensa y una mayor percepción de vulnerabilidad. Además, en 2012 en Chile, se promulgó la Ley N.º 20.607, que incorporó normas al Código del Trabajo para calificar el acoso laboral como una práctica contraria a la dignidad del trabajador.

De manera similar, en Colombia, la Ley 1010 de 2006, junto con la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012, regula la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas. Este comité tiene como objetivo prevenir el acoso laboral y los riesgos psicosociales relacionados. Sin embargo, según un estudio de

Gaitán y Palacio (2020), existe temor por parte de las víctimas de denunciar ante dicho comité debido a la falta de protección jurídica y las dificultades para probar las conductas de acoso. Además, se concluye que la imparcialidad y legitimidad del comité se ven afectadas, ya que en muchos casos las decisiones favorecen al acosador y no logran solucionar el conflicto de fondo.

Conclusiones

De acuerdo con los hallazgos explorados en la literatura científica publicada en la base de datos Scopus entre los años 2014 hasta 2024, entre los años 2014 y 2020, la investigación científica sobre el acoso laboral en el sector público de América Latina fue limitada. Sin embargo, a partir de 2021, se observa un crecimiento significativo en las publicaciones hasta 2024, lo que puede estar relacionado con una mayor concienciación social y reconocimiento de esta problemática.

En cuanto a los autores identificados en la literatura científica revisada en la base de datos Scopus entre los años 2014 hasta 2024, el creciente interés académico, evidenciado por la contribución de diversos autores, refleja una mayor atención hacia el acoso laboral en el sector público y señala la necesidad de estudios más profundos y propuestas de intervención para abordar el problema de manera efectiva.

De otro lado, se puede determinar que el principal país que lidera la investigación en esta área es Brasil, probablemente debido a que este tiene una mayor inversión en investigación académica, y una mayor visibilidad de los productos analizados. En contraste, países como Ecuador, Colombia, Argentina, República Dominicana y Venezuela, han mostrado un aporte investigativo reducido, lo que podría indicar una menor atención académica o una falta de relevancia social percibida en estos países sobre el acoso laboral en el sector público.

El análisis también revela que las publicaciones provienen principalmente del ámbito de las ciencias sociales, seguidas de áreas como la medicina, la enfermería y la psicología. Esta interrelación entre disciplinas sugiere un enfoque multidisciplinario que podría enriquecer tanto la investigación como la práctica profesional, especialmente en el ámbito de la atención sanitaria y la salud laboral. El aumento de interés en estos temas resalta la necesidad de seguir explorando las interacciones entre la salud, el comportamiento humano y los factores sociales, lo que podría impulsar avances significativos en el conocimiento y en la aplicación de políticas laborales más efectivas.

Este análisis bibliométrico, basado en la base de datos Scopus, evidencia una tendencia creciente en la investigación sobre el acoso laboral en el sector público en América Latina durante la última década. Aunque el número de publicaciones sigue siendo limitado en comparación con otras regiones, el creciente interés está impulsado por la incorporación de marcos legales y políticas laborales orientadas a prevenir y sancionar el acoso laboral. No obstante, se destaca la necesidad de expandir los estudios a más países de la región para obtener una visión más integral del fenómeno en todo el continente.

La mayoría de las investigaciones se centran en el impacto del acoso laboral en la salud mental de los trabajadores y en las consecuencias organizativas, tales como el ausentismo, el bajo rendimiento y el aumento de costos en el sector público. Se identifican patrones comunes en cuanto a las consecuencias psicosociales y organizativas, como el burnout, el ausentismo y el impacto negativo en la eficiencia de los servicios públicos.

A pesar del avance en la comprensión del fenómeno, existe una escasez de estudios que propongan soluciones efectivas para prevenir el acoso laboral, así como de análisis que evalúen las políticas públicas implementadas en la región. Los datos sugieren que el acoso laboral en el

sector público está estrechamente relacionado con factores como una estructura jerárquica rígida, la falta de mecanismos de denuncia efectivos y la insuficiente formación en liderazgo. Esto subraya la urgencia de reformar las políticas laborales y fortalecer las normativas para proteger la dignidad de los empleados en este sector.

Adicional a esto, aunque los estudios provienen mayormente de países como Chile, Colombia y Brasil, donde la legislación laboral ha comenzado a reconocer el acoso como una violación de los derechos laborales, el análisis sugiere que es necesario un mayor desarrollo de investigaciones empíricas y comparativas que aborden el acoso laboral desde una perspectiva multidisciplinaria y transnacional. También es crucial aumentar la difusión y el acceso a estudios en este campo para promover un entorno laboral más justo y equitativo en América Latina.

Es fundamental resaltar la estrecha relación entre el acoso laboral y los riesgos psicosociales, que abarcan factores como la carga de trabajo excesiva, la falta de apoyo social, las relaciones laborales conflictivas y la ausencia de control sobre el entorno de trabajo. Estos riesgos no solo contribuyen a la aparición del acoso laboral, sino que también agravan sus consecuencias sobre la salud mental y física de los trabajadores. El burnout, la ansiedad, la depresión y otras condiciones relacionadas con el estrés son efectos comunes del acoso, reflejando una interacción clara entre el entorno laboral hostil y el bienestar psicosocial de los empleados.

Por lo tanto, para abordar de manera efectiva el acoso laboral en el sector público en América Latina, es indispensable integrar un enfoque preventivo centrado en la reducción de los riesgos psicosociales. Esto requiere la implementación de políticas laborales más robustas que incluyan la formación de líderes, el fortalecimiento de los mecanismos de denuncia y la

promoción de ambientes de trabajo más inclusivos y colaborativos. Al mitigar estos riesgos, se puede reducir no solo la incidencia de acoso laboral, sino también mejorar el bienestar general y la productividad de los empleados en el sector público. Así, se promoverá un entorno laboral más saludable y equitativo, contribuyendo al desarrollo socioeconómico y al respeto de los derechos laborales en toda la región.

En conclusión, el acoso laboral en el sector público de América Latina está estrechamente relacionado con la presencia de riesgos psicosociales en el entorno de trabajo y es crucial que futuros estudios amplíen este enfoque, integrando la evaluación de los riesgos psicosociales como una variable central en la prevención y tratamiento del acoso laboral.

Referencias

Fernández, A. C. (2016). El sentido de la investigación cualitativa. EA, Escuela abierta: revista de Investigación Educativa, (19), 33-48.

Pino, C. M. L., & Martin, E. S. (2016). Tipología de Mobbing - una mirada desde la responsabilidad de la empresa. *Sociologías*, 18(43), 364–401.

<https://doi.org/10.1590/15174522-018004321>

Ávila, A., & Bernal, V.T. (2016). *¿CUALES SON LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL?* <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991/20784214>

Bennassar Pascual, N (2021) El acoso laboral en la administración pública. [Trabajo de grado, Universidad de las Illes Balears]. Google Académico
https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/160437/Bennassar_Pascual_Neus.pdf?sequence=1

Loor, K. P. C., & Zambrano, E. J. Z. (2023). Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica. *Dominio de las Ciencias*, 9(4), 305-329.

Moreno-Jiménez, b., Rodríguez Muñoz, a., Garrosa Hernández, e., & Morante Benadero, m. E. (2004). Acoso psicológico en el trabajo; una aproximación organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(3), 277-289.

Congreso de Colombia. (2006) Ley 1010 del 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843

Elisa Ansoleaga, Andrés González-Santa Cruz. (2023). Validación de la Escala de Liderazgo Destructivo y del Cuestionario de Conductas Negativas-Revisado en Chile.
<https://ojs.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/27999/51275>

Gaitán, J. & Palacio, L. . (2020). Eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumento de prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot.
<https://revistascientificas.cuc.edu.co/juridicascuc/article/view/2847/3362>

Torres, A. M. M. (2019). Acoso laboral (mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional [Internet]*, 38, 127-37.

International Labour Organization. (2020). Normas internacionales del trabajo en América Latina y el Caribe. *Últimas ratificaciones y declaraciones*.
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11400:::P11400_DATE_SORT:8

Sequera, M. J. C. (2019). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. *Salud de los trabajadores*, 27(2), 183-190.

González-Santa-Cruz, A., & Toro-Cifuentes, J. P. (2021). Culturas organizacionales y factores de riesgo psicosociales en organizaciones chilenas. Un análisis de clases latentes. *Psicoperspectivas*, 20(1). <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue1-fulltext2006>

Piza Burgos, Narcisa Dolores, Amaiquema Márquez, Francisco Alejandro, & Beltrán Baquerizo, Gina Esmeralda. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15(70), 455-459.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455&lng=es&tlng=es.

Marie-France Hirigoyen. (2001) EL ACOSO MORAL, E. E. T. https://cgt-aena.org/DOCUMENTOS/SALUD_LABORAL/NRL_Hirigoyen.pdf

Escartín-Solanelles, J., Arrieta-Salas, C., & Rodríguez-Carballeira, Á. (2010). "Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en Psicología*, 23-24(110-111), 1-19.

Leymann, H. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.

Mento C, Silvestri MC, Bruno A, Muscatello MRA, Cedro C, Pandolfo G. (2020). Workplace violence against healthcare professionals: a systematic review. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101381>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2021). La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206.

Organización Naciones Unidas ONU. (2022). La violencia y el acoso en el trabajo afectan a más de una de cada cinco personas. Organización Naciones Unidas. <https://news.un.org/es/story/2022/12/1517277>

Peralta Gómez, M. C. (17 de julio de 2006). Redalyc. Obtenido de Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso:
<https://www.redalyc.org/pdf/213/21301701.pdf>

Romaní, F., Huamaní, C., & González-Alcaide, G. (2011). ESTUDIOS BIBLIOMÉTRICOS COMO LÍNEA DE INVESTIGACIÓN EN LAS CIENCIAS BIOMÉDICAS: UNA APROXIMACIÓN PARA EL PREGRADO. CIMEL Ciencia e Investigación Médica Estudiantil Latinoamericana, 16(1), 52-62.

Carvajal Oroz, José G., & Dávila Londoño, Carlos A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. Cuadernos de Administración (Universidad del Valle), 29(49), 95-106.

Retrieved October 05, 2024, from

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452013000100011&lng=en&tlng=es.

Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Revista Lasallista de investigación, 15(1), 90-101.

Ormaza Naula, M. P. El acoso laboral y su regulación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano (Bachelor's thesis, Universidad de Cuenca).

Carvajal Oroz, J. G., & Dávila Londoño, C. A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. Cuadernos de Administración (Universidad del Valle), 29(49), 95-106.

Ochoa Díaz, César Eduardo, Hernández Ramos, Eduardo, Guamán Chacha, Kleber, & Pérez Teruel, Karina. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.

International Labour Organization. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso.

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C1

90

Ivanega, M. M. (2018). " Mobbing" y acoso laboral en el empleo público. Referencias a la jurisprudencia de la República Argentina. *Anuario Jurídico Villanueva*, (12), 183-198.