



El acoso laboral y sexual en las organizaciones Latinoamericanas.
Una revisión bibliográfica entre los años 2010 y 2024.

Laura Marcela García Olano

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Antioquia y Chocó
Centro Universitario Bello (Antioquia)
Programa Especialización en Psicología Organizacional
noviembre de 2024

Acoso laboral y sexual en las organizaciones Latinoamericanas.
Una revisión bibliográfica entre los años 2010 y 2024.

Laura Marcela García Olano

Monografía presentado como requisito para optar al título de Especialista en Psicología
Organizacional.

Asesor(a)
Juan Carlos Espinal
Magíster

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Antioquia y Chocó
Centro Universitario Bello (Antioquia)
Programa Especialización en Psicología Organizacional
noviembre de 2024

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Jesús Mesa, una amistad que me ha motivado a crecer en muchos aspectos de mi vida y por ende, me ha apoyado desde un inicio, ha creído en mi potencial, me ha motivado en momentos buenos y no tan buenos, me ha mostrado a través de su reflejo la mujer en la que me puedo convertir.

Agradecimientos

Quiero expresar mi agradecimiento inicialmente a mi asesor, Juan Carlos, por la paciencia y el interés de querer orientarme en el área de la investigación. A la universidad por brindar herramientas clave para formar profesionales idóneos. A mis compañeros del programa, por su compañía, por su apoyo y por dejar su esencia en esta experiencia académica. A mi madre por sus palabras positivas y su apoyo incondicional. Finalmente, gracias a mí, por creer, por mi valentía y mi disciplina.

Gracias, gracias, gracias.

Contenido

Resumen.....	7
Abstract.....	8
Introducción.....	9
CAPITULO	
1.....	10
1 Objetivos.....	10
1.1 Obejtivo general.....	10
1.1.1 Objetivos especificos	10
Planteamiento del problema.....	11
CAPÍTULO II	
2 Marco de referencias conceptuales.....	12
2.1 Acoso laboral o mobbing	12
2.1.1 Violencia de género en las organizaciones	14
2.1.1.1 Violencia laboral.....	15
2.1.1.1.1 Acoso sexual laboral.....	15
2.1.1.1.1.1 Riesgo psicosocial en las organizaciones.....	18
2.1.1.1.1.1.1 Salud laboral y mental en las organizaciones.....	21
CAPÍTULO III	
3 Metodo	24
3.1 Tipo de estudio	24
3.1.1 Fuentes de información	25
3.1.1.1 Criterios de selección.....	25
3.1.1.1.1 Procedimiento.....	26
CAPÍTULO IV.....	
	27

4	Resultados.....	27
4.1	Tendencias en cuanto a los problemas abordados y los proposito trazados	28
4.1.1	Tendencias en cuanto a los marcos teoricos o de referencias, autores o conceptos referenciados	29
4.1.1.1	Tendencias en cuanto a los métodos y tipos de estudio desarrollados.....	30
4.1.1.1.1	Tendencias en cuantos a instrumentos utilizados.....	32
4.1.1.1.1.1	Tendencias en cuanto a sujetos participante abordados.....	34
4.1.1.1.1.1.1	Tendencias en cuanto a los principales hallazgos o resultados.....	35
	Punto de ruptura y conclusiones.....	40
	Referencias.....	43

Resumen

La presente Revisión Sistemática de Literatura (RSL) tiene por objetivo establecer el estado de la cuestión respecto al acoso laboral y sexual en las organizaciones Latinoamericanas. El método que se utilizó se clasifica en cuatro fases, la investigación del estudio de tipo documental, descriptivo y de revisión bibliográfica. Dentro de los hallazgos, se identificó las desventajas y afectaciones que se pueden presentar en las organizaciones debido a esta práctica, así como los mayores conceptos utilizados en cada una de las investigaciones. Otro resultado fue el tipo de estudio que se desarrolló con mayor prevalencia, de igual forma, se identificó cuáles fueron los instrumentos de recolección de la información, los sujetos participantes y los principales hallazgos. En conclusión, los hallazgos demuestran el impacto negativo del acoso laboral y sexual que ha existido en el mundo organizacional, perjudicando al personal, en especial al género femenino, desencadenando riesgos psicosociales, tales como, estrés, conductas intimidantes, enfermedades físicas y psicológicas en las víctimas.

Palabras clave: Acoso laboral, acoso sexual, mobbing, riesgo psicosocial, organizaciones, legislación.

Abstract

The objective of this Systematic Literature Review (RSL) is to establish the state of the art regarding workplace and sexual harassment in Latin American organizations. The method used is classified into four phases, the research of the study of a documentary, descriptive and bibliographic review type. Among the findings, the disadvantages and effects that can occur in organizations due to this practice were identified, as well as the main concepts used in each of the investigations. Another result was the type of study that was developed with the highest prevalence, likewise, the instruments for collecting the information, the participating subjects and the main findings were identified. In conclusion, the findings demonstrate the negative impact of workplace and sexual harassment that has existed in the organizational world, harming staff, especially the female gender, triggering psychosocial risks

Keywords: Workplace harassment, sexual harassment, mobbing, psychosocial risk, organizations, legislation.

Introducción

El acoso laboral y sexual en las organizaciones latinoamericanas es una problemática compleja que afecta profundamente el bienestar de los trabajadores y el funcionamiento de las empresas. Este tipo de conductas, que incluyen hostigamiento, intimidación, abuso de poder y comportamientos de índole sexual no deseados, tienen repercusiones directas sobre la salud mental, el rendimiento laboral y el clima organizacional, creando ambientes laborales hostiles y vulnerables para muchas personas.

En Latinoamérica, persisten fuertes desigualdades de género, dinámicas de poder jerárquicas y elementos culturales que normalizan el machismo, adicional a esto, el acoso laboral y sexual no solo perjudica a las víctimas, sino que impacta en la productividad y reputación de las organizaciones.

A pesar de los avances legislativos en varios países, como la Ley 1010 en Colombia o las reformas laborales en México, Perú y Argentina, que intentan abordar estos problemas, su efectividad sigue siendo limitada. Las barreras para denunciar, el miedo a represalias, la desconfianza en los procesos de denuncia y la implementación deficiente de protocolos han impedido reducir estas conductas. Factores como la baja visibilidad y la escasa documentación de casos en muchas empresas también contribuyen a que todo esto persista.

Este estudio tiene como objetivo realizar una revisión bibliográfica de las investigaciones realizadas entre 2010 y 2024, para identificar las tendencias, factores culturales y estructurales que influyen en la incidencia del acoso laboral y sexual en el contexto latinoamericano. A través de este análisis, se busca no solo entender las dinámicas de estos problemas, sino también aportar recomendaciones prácticas que promuevan entornos laborales seguros, equitativos e inclusivos.

CAPÍTULO I

1 OBJETIVOS

1.1 **Objetivo general.**

Establecer el estado de la cuestión respecto al acoso laboral y sexual en las organizaciones Latinoamericanas entre los años 2010 y 2024.

1.1.1 **Objetivos específicos.**

Aplicar un protocolo de revisión bibliográfica mediante la determinación de los criterios de elegibilidad, criterios de organización y evaluación de la literatura especializada respecto al acoso laboral y sexual en las organizaciones en Latinoamérica.

Realizar una revisión sistemática de la bibliografía disponible expresada en documentos tales como libros, artículos científicos y tesis de grado respecto al acoso laboral y sexual en las organizaciones en Latinoamérica.

Identificar las tendencias en la investigación en términos de los problemas, teorías, tipos de estudio, instrumentos, sujetos, participantes y principales hallazgos respecto al acoso laboral y sexual en las organizaciones en Latinoamérica.

Identificar y sintetizar los principales hallazgos y conclusiones respecto al acoso laboral y sexual en las organizaciones en Latinoamérica.

Establecer el punto de ruptura en la investigación respecto al acoso laboral y sexual en las organizaciones de Latinoamérica.

Planteamiento del Problema

Según la OIT (2024) El acoso laboral y sexual es una problemática que ha presentado mayor visibilidad en los últimos años en el contexto laboral de Latinoamérica, afectando gravemente el bienestar de los trabajadores, la productividad de las organizaciones y la cultura empresarial en general. A pesar de los avances en normativas y políticas públicas para abordar este tipo de conductas, el problema continúa debido a factores como la falta de denuncias, la normalización de comportamientos abusivos y la escasa implementación de protocolos efectivos en muchas empresas.

En las organizaciones de Latinoamérica, el acoso laboral (o "mobbing") y el acoso sexual son problemas comunes que se presentan en diferentes sectores y niveles jerárquicos. El acoso laboral se refiere a comportamientos hostiles, humillantes o intimidantes que buscan dañar la integridad psicológica y profesional del trabajador. El acoso sexual, por su parte, comprende comentarios, insinuaciones o actos sexuales no deseados que crean un entorno laboral hostil o incómodo para la víctima.

A pesar de la existencia de leyes en muchos países de la región, como la Ley 1010 de Colombia sobre acoso laboral o las reformas laborales en países como México, Perú y Argentina, que abordan el acoso sexual, la recolección de datos de denuncias no es alta, debido al miedo a represalias, la desconfianza en los sistemas de denuncia, la falta de apoyo institucional y organizacional. El problema se ve impulsado por factores culturales, como las desigualdades de género y el poder jerárquico en las empresas, que dificultan la creación de ambientes laborales seguros, cómodos e inclusivos. La importancia de colocar a disposición de los empleados, las organizaciones ya sean públicas o privadas y a la sociedad en general de lo que se ha alcanzado durante los últimos 14 años sobre las rutas creadas para abordar estos casos, investigaciones, noticias, documentales, entre otros, facilitarán brindar herramientas para generar una mayor conciencia social, implementación de legislaciones y protocolos

más estrictos en las entidades, el aumento de movimientos sociales que promuevan la equidad de género y la justicia laboral.

Por lo anterior, a pesar de la abundante literatura sobre el tema, existe una carencia de revisiones sistemáticas que aborden de manera adecuada las causas y consecuencias del acoso laboral y sexual en el contexto específico de las organizaciones latinoamericanas públicas y privadas, es por ello que la presente tesis se realiza con la intención aportar al cierre de dicha brecha mediante una revisión bibliográfica rigurosa de las investigaciones realizadas entre 2010 y 2024 donde se pretende identificar, tendencias y factores contextuales que puedan influir en la prevalencia y manejo del acoso a nivel latinoamericana.

CAPÍTULO II

2 MARCO DE REFERENCIAS CONCEPTUALES

2.1 Acoso laboral o mobbing

López (2011) destaca que el acoso laboral o mobbing es un fenómeno que se distingue en el ámbito laboral a nivel global, aunque su prevalencia varía significativamente entre países y sectores. En un meta-análisis realizado por Nielsen y Einarsen (2012), se concluyó que entre un 10% y un 15% de los trabajadores a nivel global alguna vez han experimentado acoso laboral en alguna etapa de su rol profesional. En Latinoamérica, investigaciones como la de López y Ugarte (2015) indicaron que entre el 12% y el 20% de los empleados en países como México, Chile y Colombia han reportado haber sufrido algún tipo de acoso psicológico en la organización donde laboran.

La práctica del acoso laboral o mobbing genera malestar e inconformidades en los empleados que pertenecen a las organizaciones, ocasionando cansancio, estrés, intolerancia y desmotivación en las funciones contractuales de cada empleado. En este sentido, el acoso laboral es un fenómeno que implica una serie de conductas desagradables y repetitivas dirigidas hacia un trabajador, con el objetivo de intimidar, humillar, o inferiorizar su desempeño profesional. Este comportamiento genera un entorno laboral tóxico que afecta la salud mental, física y emocional de las víctimas, que en este caso son los trabajadores, desencadenando un impacto directo en la productividad y buen direccionamiento de las organizaciones.

Los estudios mencionados anteriormente, coinciden en que el acoso laboral no es provocado por un solo factor, sino que resulta de la interacción entre elementos individuales, organizacionales y contextuales. Entre los elementos o factores individuales se encuentran los relacionados con la estructura o personalidad del acosador, personalidad narcisista o antisocial, así como las características de la víctima, la cual puede ser percibida como vulnerable o poco asertiva, lo que pueden aumentar la

probabilidad de acoso. En este caso es válido aclarar que los victimarios buscan una persona que sea manipulable, que se pueda intimidar y que sea sensible a palabras y acciones de personas que formen parte de su contexto. . Zapf & Einarsen (2011).

Respecto a los factores organizacionales, un entorno de trabajo jerárquico, la falta de apoyo por parte de la dirección y una cultura de competitividad extrema, son condiciones propicias para el acoso laboral (Hershcovis y Barling, 2010).

El acoso laboral en el contexto jerárquico puede generarse por diversas razones, las más comunes son las relaciones de poder, por ejemplo, la jerarquía busca una relación de dependencia entre el acosador y la víctima, dicha víctima puede sentirse impotente y con pocas herramientas para defenderse si en la organización la comunicación fluye de una manera vertical y la dirección no toma acciones necesarias, puede tomarse como un mensaje directo de que el acoso es tolerado. Por su parte, los factores contextuales, refieren que la problemática se da en el clima social y cultural, como la normalización de la agresión o el machismo en ciertos contextos laborales, puede influir en la prevalencia del acoso laboral (Salin, 2015). Por otro lado, también es importante resaltar que dentro de dichos factores contextuales del acoso se debe incluir el tema del humor negro, relacionado como una forma de acoso hacia el desempeño laboral, en especial a el rol que cumple la mujer en la organización y la expresión despectiva en la que el contexto normaliza dicho trato.

La normalización de la agresión en el contexto laboral influye debido a la cultura que se establezca en una empresa, hay diversas organizaciones que presentan factores influyentes en su contexto, por ejemplo, como el poder y el control, con el fin de mantenerlo constantemente sobre otros, generando intimidación y malestar en ciertas personas que pueden ser propensas a sentirse vulnerables frente a esta práctica, evitando que estas se defiendan o denuncien generando como resultado en un ambiente laboral hostil y temeroso.

Según Pérez (2016) las Consecuencias del Acoso Laboral o el mobbing indiscutiblemente tiene efectos negativos tanto en las víctimas como en las organizaciones. Una de las afectaciones más preocupantes y que suceden a menudo es en la salud mental y física, en este caso, las víctimas generalmente suelen experimentar estrés postraumático, depresión, ansiedad e incluso tendencias suicidas. Cabe resaltar que el mal estado mental influye en el estado fisiológico; los síntomas físicos incluyen fatiga crónica, dolores musculares, y problemas gastrointestinales. Este estado fisiológico lleva a tener un mal desempeño laboral y a deteriorar las relaciones interpersonales.

2.1.1 *Violencia de género en las organizaciones.*

En América Latina se ha identificado que la violencia de género en el trabajo no solo es una expresión de desigualdad, sino que también emerge de una cultura que no discrimina género y dilata las relaciones de poder. Esto afecta a todas las personas, pero en este caso según Chaverra (2023) está problemática afecta más a las mujeres no solo en las oportunidades laborales sino también en su seguridad.

Algunas iniciativas locales e internacionales, como sindicatos buscan afrontar esta problemática mediante la implementación de leyes y normativas, aunque en este largo camino de dichas implementaciones emergen desafíos que no se pueden ignorar para lograr la ejecución efectiva en las organizaciones. Una de las manifestaciones más graves y detonantes de la desigualdad de género en las organizaciones es, sin lugar a duda, el acoso sexual, una forma de violencia de género difícil de detectar y erradicar porque hay una carencia de apoyo directivo y actores que cobijen o escuchen de manera desinteresada la versión de la víctima. (Ramírez, J. Alarcon, R. Ortega, S. (2021)

La violencia ha sido y es un problema social disruptivo en el contexto de un sistema de relaciones de poder, donde el hombre tiene criterio y autoridad sobre la mujer llevando a consecuencias tales como, un daño físico, sexual o psicológico.

Actualmente este tipo de violencia ha sido estudiada desde muchos enfoques, en parejas, en adolescentes, en la política, intrafamiliar, en las universidades, en las relaciones laborales; siendo la mujer en la mayoría de los casos la que se posiciona como víctima, todos los estudios realizados buscan establecer cuáles son las causas de este fenómeno y qué medidas se pueden tomar para su prevención y erradicación (Ramírez, J. Alarcon, R. Ortega, S. (2021)

No se puede dejar en el olvido que esta problemática social, afecta profundamente los derechos de todas las mujeres que pasan por esta situación, afecta también su bienestar integral, su salud física y su estado mental. Las mujeres están propensas a vivir y enfrentar este tipo de maltrato constantemente, el agresor va a estar en búsqueda de la vulnerabilidad y fragilidad de su víctima usando herramientas como la manipulación, temas emocionales, laborales, económicos y de crear sucesos que impiden que la víctima salga ilesa, con la finalidad de prolongar la relación de poder, originando dolor, humillación, frustración y en ocasiones hasta la muerte.

De acuerdo con los estudios analizados, los gobiernos latinoamericanos con el fin de combatir ese problema han suscrito tratados internacionales y promulgado en su normativa nacional Leyes, códigos y ordenanzas para proteger y garantizar los derechos humanos que le asisten a la mujer, con el fin de establecer estrategias para prevenir, sancionar y erradicar este fenómeno, sin embargo, el problema aún persiste a nivel mundial (Ramírez, J. Alarcon, R. Ortega, S. (2021)

Es importante mencionar que para seguir combatiendo esta problemática y a futuro contar con personas sanas mental y físicamente sin predisposición alguna respecto a cómo serán aceptadas y tratadas en sus contextos, se requiere de la participación de actores sociales, incluyendo al gobierno, empresas, organizaciones civiles y comunidades, todas estas dispuestas a promover la igualdad de género en todos los contextos por medio de la creación de proyectos de sensibilización y concientización en contra del acoso laboral.

2.1.1.1 Violencia laboral.

La violencia en el trabajo tiene que ver con todos los apartados que se han mencionado anteriormente, el acoso laboral, desencadena diferentes categorías, entre esas está la violencia laboral. Esta se presenta en distintas manifestaciones, es un riesgo grave que viene arraigado en la cultura laboral que tenga la organización y esta, deber ser observado minuciosamente, para después ser determinante en las acciones a realizar para lograr una transformación organizacional. Para llegar a esta transformación es necesario generar un plan de acción por parte de los directivos

Se habla de violencia laboral cuando el personal de un centro de trabajo sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica). Incluye tanto la violencia física como la violencia psicológica. Ministerio de trabajo, violencia laboral, Colombia (2022)

Debido a como se produzca la exposición a este riesgo, se puede realizar una caracterización de la situación de acoso laboral, violencia ocupacional, acoso sexual o acoso discriminatorio identificando los tipos (tipo I, II, III, siendo I la más leve y la III la más severa). Esto con el fin de identificar el riesgo que supone para la salud de las personas y la exposición a violencia en el trabajo en sus distintas manifestaciones (interna, externa, acoso laboral y acoso sexual, acoso discriminatorio). Ministerio de trabajo, violencia laboral Colombia (2022)

2.1.1.1.1 Acoso sexual laboral.

Según Prieto (2016) El acoso sexual laboral es una problemática no solo en Latinoamérica, sino a nivel global que afecta a millones de trabajadores y también a las organizaciones; si bien el acoso sexual

en el mundo del trabajo afecta a todos los sectores de la actividad económica, la manera en que la industria está organizada, su cultura institucional y las diversas relaciones de trabajo pueden afectar su capacidad para prevenir, combatir y eliminar el acoso sexual y otras formas de violencia y de acoso Perú (OIT, 2021).

Al identificarse como una problemática no solo a nivel empresarial, sino que abarca todos los sectores de la industria, es relevante dar prioridad y establecer mecanismos que aporten a la erradicación o disminución de estas prácticas. Para lograr mitigar esta problemática entidades como la OIT, ministerio de trabajo y un estudio del CEPAL (2016), han logrado implementar diversas estrategias.

La circular 026 de 2023 del ministerio de trabajo en Colombia, es un documento importante que aborda la prevención y atención del acoso sexual laboral, así como la violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral. El documento establece varias disposiciones claves para empleadores públicos y privados, así como para las administradoras de riesgos laborales (ARL), algunos de los puntos importantes son: Eliminación de la discriminación, violencia contra las mujeres y acoso sexual, responsabilidad de las ARL, responsabilidad de los empleadores, prevención de acoso laboral. Todo esto con el fin de fortalecer la institucionalidad en la prevención, atención y protección de los derechos de los trabajadores, especialmente cuando se encuentren en situaciones de acoso laboral y sexual y de violencia de género.

Respecto a los empleadores, estos deben cumplir con la normatividad, guías y lineamientos relacionados con la prevención e intervención del acoso laboral, estas medidas se deben desarrollar a través de la dependencia responsable de Gestión Humana y Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ATCAL, 2023)

Este cumplimiento se realiza con el objetivo de promover un ambiente laboral adecuado con el fin de sensibilizar las relaciones interpersonales y sociales en los grupos de trabajo y respaldar con

idoneidad la dignidad e integridad no solo de los integrantes sino del buen direccionamiento de la empresa para lograr un ambiente optimo.

Uno de los estudios que complementa la información que se tiene acerca del acoso sexual laboral en Latinoamérica es el estudio de CEPAL (Comisión Económica para América Latina. 2016) esta muestra que sus principales hallazgos fueron que el 30% de las mujeres en la región han sido víctimas del acoso sexual laboral y los principales sectores afectados son: Servicios de salud, educación, comercio e industria manufacturera, sus formas de acoso fueron: Comentarios sexistas, insinuaciones, tocamientos, exhibicionismo y coacción, teniendo como consecuencia en los empleados, estrés, ansiedad, depresión, desmotivación y productividad.

Es de recordar qué, el acoso sexual es definido como cualquier avance sexual no deseado, peticiones de favores sexuales, conductas físicas o verbales o gestos de carácter sexual o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que pueda ser razonablemente percibido como ofensivo o humillante por quien se ve afectado, cuando dicha conducta –en el caso del entorno laboral- interfiere con el trabajo, se usa como condición para el empleo o crea un ambiente laboral hostil u ofensivo (CEPAL, 2016)

Es pertinente saber identificar como se da el acoso sexual laboral en los empleados de varios países de la región latinoamericana para saber abordar la problemática, tenerla como prioridad para generar estrategias y así poder garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas.

2.1.1.1.1 Riesgo psicosocial en las organizaciones.

Para el debido contexto de los riesgos psicosociales en las organizaciones es relevante traer a colación la Psicología del trabajo de Arnold (2012), desde la perspectiva de la prevención de los

riesgos laborales, es una disciplina que aborda las condiciones de trabajo psicosociales u organizativas, también llamadas factores psicosociales. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2022)

Esas condiciones de trabajo cuando son malas o deficientes, ya sea por su estructura inadecuada o por algo arraigado en la organización, se unen con las necesidades, capacidades y/o actitudes de los trabajadores, impactan de manera negativa sobre su seguridad, salud y bienestar, convirtiéndose entonces en una fuente de riesgo que se debe gestionar. Estos llamados factores de riesgo se deberán evaluar e intervenir sobre ellos mediante un adecuado plan de acción y reestructuración preventiva para desecharlos o reducirlos en gran medida (Ministerio de trabajo, Riesgo psicosocial en las organizaciones 2022)

La relación entre el trabajador y su contexto laboral genera riesgos de carácter psicosocial, lanzando una alarma a daños físicos, psicológicos y sociales, los cuales incrementan el estrés y desgaste mental, generan síntomas de carácter físico, cognitivo, emocional y conductual, también se encuentran factores de riesgo psicosocial vinculados con situaciones organizacionales no adecuadas, tales como: accidentes en el trabajo, disminución de productividad, clima laboral negativo. El contexto laboral origina múltiples factores de riesgo para la salud del individuo y su entorno. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2022)

Numerosos estudios cualitativos demuestran que, en el trabajo cuanto mayor sean las exigencias que lleve a un desgaste mental, cognitivo, emocional, menor será la posibilidad de una mejora y un buen control sobre este y mayores serán las probabilidades de enfermarse a causa de la tensión o estrés y esto desencadena problemas psíquicos como: ansiedad, depresión, tristeza, fatiga, bajo nivel de concentración, irritabilidad, insomnio, entre otros, afectando su contexto laboral, social y personal y a su vez, que provoca incapacidad en el trabajador para desempeñar bien sus funciones,

adicional a ello, se generan importantes costos para las organizaciones por la presencia estas enfermedades, tales como, incremento en los gastos referente a las pólizas, ausentismo, reemplazar al trabajador, asignaciones de perfiles no adecuados, entre otros.

2.1.1.1.1.1 Salud laboral y mental en las organizaciones.

Dándole continuidad a la línea de conceptos a resaltar, nos encontramos con la salud laboral y mental en las organizaciones, considerada también un riesgo psicosocial por la infinidad de repercusiones que esta puede traer en la salud mental y fisiológica desestabilizando sus relaciones interpersonales.

Según investigaciones, cerca del 60% de la población mundial trabaja. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano. El trabajo puede proteger y apoyar la buena salud mental y proporciona: Un medio de vida saludable, un sentido de confianza, propósito, una oportunidad para las relaciones positivas, la inclusión en una comunidad. (OMS, 2024)

En las organizaciones es indispensable contar con un trabajo decente, beneficioso y productivo para los empleados, este contribuye a tener buena actitud, motivación e inclusión en la organización y mejora la confianza y buen desenvolvimiento en el contexto social, pero la mala práctica de esto conlleva un retroceso notorio de la organización, para erradicar esta problemática, se debe tener en cuenta las posibles causas que la generan, estas están relacionadas con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas.

Más de la mitad de la fuerza laboral mundial trabaja en la economía informal, donde no hay protección regulatoria en materia de salud y seguridad. Con frecuencia, estos trabajadores operan en entornos laborales inseguros, durante largas horas, con escaso acceso a protecciones sociales o financieras, y se enfrentan a la discriminación, todo lo cual puede redundar en detrimento de la salud mental. (OMS, 2024)

Es de aclararse que los riesgos psicosociales de los que se hablaron anteriormente se pueden encontrar en muchos sectores, en este caso es un factor que nace de una cultura laboral carente de estructuras bien definidas por los directivos. Cabe resaltar que la consecuencia de esta situación afecta y expone más a algunos trabajadores por la labor que realizan o los entornos en que se desempeñan. Los trabajadores de la salud, humanitarios o en situaciones de emergencia constantemente deben de realizar tareas que conllevan riesgos elevados de exposición a eventos adversos e inimaginables donde los resultados pueden ser ajenos a su voluntad ocasionando un impacto negativo a su salud mental.

Las recesiones económicas o las emergencias humanitarias y de salud pública provocan riesgos como la pérdida de empleos, la inestabilidad financiera, la reducción de las oportunidades de empleo o el aumento del desempleo.

El lugar de trabajo puede constituir un entorno que amplifique problemas generales que afectan negativamente a la salud mental, incluidas la discriminación y la desigualdad basadas en factores como la raza, el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la discapacidad, el origen social, la condición de migrante, la religión o la edad. (OMS, 2024)

Las personas con trastornos mentales graves tienen más probabilidades de ser excluidas del empleo, y de ser objeto de trato desigual cuando están empleadas. Permanecer sin trabajo también representa un riesgo para la salud mental. El desempleo, la inseguridad laboral y financiera y la pérdida reciente del empleo son factores de riesgo de intento de suicidio. (OMS, 2024)

Las organizaciones deben de tomar conciencia y realizar actos responsables respecto a las alternativas que se deben de estructurar para velar por la salud mental y física de sus empleados, todo esto es en representación de un gremio que se olvida de su vida personal para cumplir con sus obligaciones contractuales. Las entidades gubernamentales, los empleadores y las partes interesadas responsables de la seguridad y salud de los trabajadores pueden intervenir para la mejora de la salud mental de los trabajadores, por medio de articulaciones con entidades pertinentes que se encaminen con la prevención de los riesgos para la salud mental en el trabajo.

La OMS recomienda que los empleadores lo hagan mediante la implementación de intervenciones institucionales directamente dirigidas a las condiciones y los entornos de trabajo. Entre esas intervenciones figuran, por ejemplo, la facilitación de modalidades de trabajo flexibles o la implementación de marcos para hacer frente a la violencia y el acoso en el trabajo. (OMS, 2024).

CAPÍTULO III

3 METODO

3.1 Tipo de estudio.

La metodología que se realizó en la presente investigación fue una Revisión sistemática de la Literatura que hace referencia al tema planteado. Según (Escalante, 2021) cita a (Cooper, 2002). La revisión sistemática es un importante aporte de la literatura académica o científica, que tiene como objetivo brindar las respuestas necesarias y oportunas a las diferentes preguntas que se vayan formulando en una revisión a partir de unas pautas metodológicas claramente definidas. En este tipo de revisión, el investigador implementa, de manera sistemática intentando evitar todo tipo de sesgo, atravesando por diferentes etapas de identificación, selección, evaluación y sintetiza toda la literatura que tiene a su disposición que le permite responder a la pregunta de revisión que se haya planteado.

Es necesario seguir la línea de criterios de investigación sistemática para poder tener un revisión exhaustiva y correcta. El primer paso a tener en cuenta es plantear la pregunta de investigación e iniciar la búsqueda de la literatura que tenga como referencia el tema seleccionado; segundo, identificar y recopilar la información encontrada; tercero, analizar y resumir la literatura; y, por último, contener y utilizar los resultados encontrados. De esta manera, se dispone de una revisión de la literatura estructurada y rigurosa.

La investigación tiene como objetivo, establecer el estado de la cuestión respecto al acoso laboral y sexual en las organizaciones Latinoamericanas en los últimos 10 años, dando respuesta a la pregunta de investigación: ¿Cómo ha sido el acoso laboral y sexual en las organizaciones de Latinoamérica en los últimos 10 años?

De esta manera, la investigación refiere a un tipo de estudio documental, descriptivo y de revisión bibliográfica, el cual se apoyará en la revisión de la literatura especializada reflejada en artículos científicos publicados en revistas o páginas registradas en la base de datos abiertas y privadas. Se tendrán en cuenta las publicaciones realizadas en los últimos 10 años; y se centrará en el tema del acoso laboral y sexual en las organizaciones en Latinoamérica.

3.1.1 Fuentes de información.

En esta investigación se utilizaron diferentes fuentes de investigación, tales como: Artículos, revistas científicas, tesis de grado de especialización y maestría disponibles en bases de datos especializadas tipo Scopus, y bases de datos abiertas tipo Google Académico.

3.1.1.1 Criterios de selección.

- *Tipo de fuente:* artículos registrados y certeros, revistas científicas con fuentes de información validas, tesis publicadas preferiblemente de posgrado y maestría.
- *Tiempo:* de los últimos 10 años, desde el 2014 hasta la actualidad (2024).
- *Idiomas:* español, portugués e inglés.
- *Criterios de organización de los documentos:* Se realiza por medio de una matriz se de acuerdo con los siguientes criterios: Título, problema/propósito, objetivos, marcos de referencia, tipo de estudio, sujetos, instrumentos, categorías de análisis y el enlace de la fuente de información.
- *Criterio de selección de la fuente:* todo tipo de revista científica registrada y artículos publicados por editoriales y fuentes de información confiables.

3.1.1.1.1 Procedimiento.

El establecimiento del estado del arte respecto a el acoso laboral y sexual en las organizaciones se realizó de acuerdo con el siguiente protocolo:

1. Toma de los conceptos clave del problema de investigación: Acoso laboral y sexual en las organizaciones.
2. Identificación y selección de artículos, tesis o revistas científicas en bases de datos electrónicas, orientado por sus conceptos y temas claves.
3. Búsqueda inicial en bases académicas generales y abiertas tipo Google: se *colocó el tema y seguido coloque la palabra "PDF"*, así solo salieron artículos de revistas especializadas.
4. Búsqueda refinada, en segundo orden de profundidad, en bases de datos libres y especializadas en revistas científicas tales como: Proquest, Scopus, Dialnet, Redalyc, Scielo, Google académico, etc.
5. Lectura de resumen y selección de los artículos, revistas o tesis de grado más pertinentes.
6. Organización de los documentos bibliográficos en una matriz en Excel. Esta matriz se organizó de acuerdo con los siguientes criterios: Título, problema/propósito, objetivos, marcos de referencia, tipo de estudio, sujetos, instrumentos, categorías de análisis y el link de la fuente de información.
7. De acuerdo con los criterios mencionados en el punto 6, se logra la Identificación y análisis de la investigación.
8. Se obtiene una escritura estructurada que comprende I del estado del arte describiendo y discutiendo las tendencias identificadas de acuerdo con cada columna o categoría de la matriz
9. Identificación del punto de ruptura y conclusiones.

CAPÍTULO IV

4 RESULTADOS

En este apartado, se describen y analizan las tendencias investigativas respecto al acoso sexual y laboral en las organizaciones, para ello, se discutirán las tendencias generales, así como las excepcionales, respecto de los problemas abordados, los propósitos trazados, los marcos de referencias o conceptos utilizados, los métodos y tipos de estudio desarrollados, los sujetos abordados, los instrumentos utilizados y los principales hallazgos encontrados. Para el desarrollo del estado del arte, se realizó una revisión documental de 30 artículos de investigación, artículos de revistas científicas, entre otros.

4.1 Tendencias en cuanto a los problemas abordados y propósitos trazados.

En relación con los *propósitos* trazados y *problemas* abordados, se encuentra diferentes estudios relacionados o dirigidos a conocer los riesgos psicosociales que se pueden generar en una organización respecto a la práctica del acoso sexual y laboral y una serie de reflexiones dirigidas a esto. El riesgo psicosocial se identifica como un factor que se genera en el ámbito de las relaciones interpersonales de las organizaciones, que ha advertido un notable incremento en los últimos años. Sus consecuencias son devastadoras, no solo para la víctima, sino también para la empresa, la cual experimenta una importante disminución de su productividad, en cuanto a su personal genera inestabilidad emocional y repercute a su entorno familiar, de allí es considerado un riesgo psicosocial. (Higinio, D. Molina, A., 2022; Castiblanco, A. Pineda, L., 2022; De Miguel, V. Prieto, J., 2016; Argudo, A. Armas, Y. Guillen, K., 2022).

También se pudieron encontrar diferentes investigaciones respecto al tema del mobbing en las organizaciones, otra modalidad de acoso laboral que ha tomado fuerza en la actualidad. (Morales, L.

Jssmin, M. & Picinini, F., 2017; Uribe, J. Garcia, A. Castillo, I. & Yaraim, P., 2011; Rosario, E. Roviria, L. Rodriguez, A. & Zapata, A., 2013; Ayala, C., 2019; Rojas, J. Bernardino, B. Hernando, M., 2019).

Por otro lado, también se encontraron artículos que hablan del acoso sexual en Colombia como una problemática que cada vez queda impune, El acoso sexual laboral también es una forma de violencia de género escasamente visibilizada pero presente aún en las organizaciones laborales, donde sigue generando altos niveles de sufrimiento, discriminación y desigualdad en el género femenino. (Perez, R. Rodriguez, C., 2016; Chaverra, M. Restrepo, S., 2023; Camacho, A., 2017; De la Garza, M. Lopez, J. Cano, S. & Gallardo, M., 2023).

Además, algunos artículos también describen otras modalidades de acoso, como lo es el incivismo. Aunque el incivismo puede parecer menor comparado con el acoso o el abuso laboral, sus efectos acumulativos pueden generar tensiones, desmotivación, pérdida de confianza y aumentar el estrés, lo que impacta negativamente en la productividad y el clima organizacional. (Diaz, L. Moreno, B. Garrosa, E. & Sebastián, J., 2011; Quiceno, J. Baez, C. Vinaccia, E., 2008).

Por último, se encontraron algunas investigaciones que hacen referencia a que la legislación laboral, las normas laborales, los organismos jurídicos internacionales, nacionales y analistas de las ciencias sociales en las tres últimas décadas han previsto algunas disposiciones que han venido analizando respecto a las causas y consecuencias de esta problemática. (Lopez, C. Seco, E. Ramirez, D. 2011; De Francia, R. Munck, L. Dos reis, M. 2011; Pena, S. Rapado, A. 2023; Rojas, M. Chavez, A. 2005; Morales, M. 2015).

4.1.1 Tendencias en cuanto a los marcos teóricos o de referencias, autores o conceptos referenciados.

Respecto a lo que corresponde sobre los *marcos de referencias, autores o conceptos* utilizados, en mayor medida hubo dos conceptos fundamentales en los estudios, los cuales son, *el acoso laboral* y

sexual en las organizaciones; este concepto aparece en todas las 30 investigaciones abordadas, lo que indica un enfoque claro y conciso de lo que quería emitir la investigación. También se encuentra el concepto de *riesgo o factores psicosociales*; dentro de este concepto había varios derivados como lo son el riesgo intrapersonal, que hace referencia al estado fisiológico y la psiquis hasta el riesgo intrapersonal enmarcado en el contexto familiar y social. Otro de los conceptos más mencionados es el *género o violencia de género*, destacando el femenino como principal víctima de discriminación en las organizaciones.

También, se evidenció el concepto de *mobbing*, que hace relación al estado de hostigamiento que daña la dignidad e integridad psicológica del trabajador, de este concepto emergen dos, como, la explotación laboral y hostigamientos sexual, con el objetivo de generar daños que terminan aislando a los trabajadores. Continuando, se encuentra el concepto de *clima organizacional y salud ocupacional*, relacionados con la percepción general de los empleados sobre el entorno de trabajo y al bienestar físico, mental y social que les puede generar la problemática del acoso; también se toman en cuenta los conceptos de *legislación laboral y tratamiento legal del acoso laboral* a través de las implicaciones legales de la práctica del acoso sexual y laboral en las organizaciones. (Higinio, D. Molina, A., 2022; Castiblanco, A. Pineda, L., 2022; De Miguel, V. Prieto, J., 2016; Argudo, A. Armas, Y. Guillen, K., 2022; Morales, L. Jssmin, M. & Picinini, F., 2017; Uribe, J. Garcia, A. Castillo, I. Yaraim, P., 2011; Rosario, E. Roviria, L. Rodriguez & A. Zapata, A., 2013; Ayala, C., 2019; Rojas, J. Bernardino, B. & Hernando, M., 2019; Perez, R. Rodriguez, C. 2016; Chaverra, M, Restrepo, S. 2023; Camacho, A. 2017; De la Garza, M. Lopez, J. Cano, S. & Gallardo, M., 2023; Diaz, L. Moreno, B. Garrosa, E. & Sebastián, J., 2011; Quiceno, J. Baez, C. & Vinaccia, E., 2008; Lopez, C. Seco, E. & Ramirez, D., 2011; De Francia, R. Munck, L. & Dos reis, M., 2011; Pena, S. Rapado, A. 2023; Rojas, M. Chavez, A. 2005; Morales, M. 2015; Muñoz, M. Velez, D. & Lopez, A.,2022; Chaverra. M. Restrepo, S., 2023; Torres, L. Niño, N. Rodríguez, & N. 2015;Torns, T. Borrás, V., 2000; Verona, M. Deniz, J. & Santana, M., 2014; Palomo, J. Castro, J. & Ibarra, T;). (Zapf, D.

Wolfgang, J; Hernandez, R. Anastasio, I. Lillian M. Antonio, S. 2013; Prado, J. Saisó, A. Perea, I. & Palestina, P., 2011; ; Elizalde, M., 2017; Higinio, D. Molina, A., 2022).

Es de aclarar que en los 30 artículos investigados hubo más conceptos abordados, pero, se retoman los más prevalentes.

4.1.1.1 Tendencias en cuanto a los métodos y tipos de estudio desarrollados.

Los *tipos de estudio* desarrollados con mayor prevalencia en la revisión documental fueron cualitativos con un total de diecisiete estudios; estas investigaciones se centran en explorar y comprender fenómenos desde una perspectiva interpretativa y contextual. Esto se presenta, en cierta medida, ya que muchos de los propósitos trazados buscan captar las experiencias, percepciones y significados que las personas tienen respecto a el acoso sexual y laboral en las organizaciones. Es por ello que (Perez, R. Rodriguez, C., 2015) realizan una investigación cualitativa sobre la percepción social del acoso sexual laboral que pone en evidencia esta problemática organizacional y la falta de herramientas que tiene el mundo organizacional para mitigarlo.

Al igual que (De miguel, V. Prieto, J., 2016). Refieren en su investigación de enfoque cualitativo que, según su análisis, las consecuencias de estas prácticas son devastadoras, no solo para la víctima, sino también para la empresa, la cual disminuye su eficacia. Adicional a esto (Torres, L. Niño, N. Rodríguez, & N. 2015) por medio de su investigación busca establecer cuáles son las cualidades de una persona como sujeto pasivo para la configuración del acoso laboral. También (Chaverra, M. Restrepo. S., 2023) mediante su investigación pretenden analizar la normatividad vigente para comprender cuales son las causas legales que no permiten llegar a una solución efectiva frente a estas situaciones comportamentales. Por otro lado (Argudo, A. Armas, & Guillen, K., 2022) en su investigación tienen como finalidad analizar la evolución conceptual del acoso laboral y con ello concentrar las mejores prácticas para prevenirlo, de manera que se beneficie tanto a los colaboradores como la organización.

También se encuentran 8 estudios con enfoque descriptivo, muchas de estas combinados con un enfoque cualitativo y cuantitativo, estas tienen como objetivo identificar y describir las características de una problemática o situación que se presente en el contexto. Esta no busca explicar causas, simplemente pretende observar y recopilar información de lo que está ocurriendo y describirlo tal cual. Este enfoque lo utilizó (Torns, T. Borrás, V. & Romero, A.) El interés del estudio radica en la perspectiva teórica utilizada para abordar el tema y en el esfuerzo desarrollado para lograr su visualización. En ambos casos, el afán ha sido mostrar la complejidad del acoso sexual, por medio del método descriptivo de lo que, a simple vista, resulta más evidente.

También lo plantea de esta forma (Castiblanco, A. Pinda, L., 2022). En su investigación presentó las características de las revisiones por temáticas a tratar, entre estas se hallan: Acoso Laboral- Acoso sexual, Desigualdad y discriminación, Estrés Laboral, Horarios y Salarios, Trabajo-Familia y Violencia Laboral, haciendo una revisión general a nivel Latinoamérica.

Seguidamente se encuentran algunos estudios únicamente exploratorio y transversal. Es importante que las investigaciones o estudios exploratorios se realicen cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación que no se ha estudiado adecuadamente, no ha sido comprendido, no se ha abordado antes o si bien deseamos investigar nuevas hipótesis desde otras perspectivas e ideologías (Sampieri, 2014)

"Los estudios transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Son como una 'fotografía' de algo que ocurre en un instante o período limitado" (Sampieri, 2014)

Una vez claros los conceptos de estos tipos de enfoques se trae a cotación la investigación de (Morales, L. Jssmin, M. & Picinini, F., 2017) tipo cualitativa con enfoque exploratorio, con el fin de identificar áreas clave, formular hipótesis acerca del acoso moral en las relaciones laborales, todo esto es relevante para mostrar el conocimiento sobre el tema, además de mostrar medidas de prevención basado en la percepción de los trabajadores. También en la investigación de (Diaz, L. Moreno, B. Garrosa, E. & Sebastián, J., 2011) analizan las diversas formas de agresión laboral (incivismo y acoso sexual), las conductas contraproducentes y la satisfacción laboral. Por medio de un estudio de tipo transversal con el fin de evaluar posibles situaciones de agresión laboral.

4.1.1.1.1 Tendencias en cuanto a Instrumentos utilizados.

Los estudios sobre el acoso sexual y laboral en organizaciones latinoamericanas utilizan principalmente la revisión bibliográfica, conceptual o de literatura como el instrumento más común para analizar impacto, efectividad, ventajas, desafíos y recuentos históricos. Así, se cuenta con un total de 15 artículos de revisión bibliográfica descriptiva. Esta revisión de la literatura es esencial en la investigación académica, ya que ofrece una visión crítica del conocimiento existente, identifica brechas y genera la necesidad de nuevas investigaciones.

(Chaverra. M. Restrepo, S., 2023; Torns, T. Borrás, V., 2000; Castiblanco, A. Pineda, L., 2022; De Miguel, V. Prieto, J., 2016; Argudo, A. Armas, Y. Guillen, K., 2022; Camacho, A. 2017; Lopez, C. Seco, E. & Ramirez, D., 2011; Rojas, M. Chavez, A. 2005; Morales, M. 2015; Quiceno, J. Baez, C. & Vinaccia, E., 2008; Ayala, C., 2019; Rojas, J. Bernardino, B. & Hernando, M., 2019; Verona, M. Deniz, J. & Santana, M., 2014).

También hubo algunos estudios que no solo hicieron referencia a la revisión bibliográfica, sino que se encargaron de realizar estudios como punto de vista hermenéutico e inductivo y revisión bibliográfica - Análisis descriptivo- Método de derecho comparado , con el fin de interpretar fenómenos,

buscando comprender su significado para así llegar al método inductivo y sacar conclusiones generales por medio de la información que se tenga (Torres, L. Niño, N. & Rodríguez, N., 2015; Chaverra, M, Restrepo, S. 2023)

Otro tipo de estudio que se utilizó fue la entrevista semiestructurada como técnica cualitativa, que combina preguntas estructuradas y abiertas, permitiendo obtener información detallada siguiendo una guía básica. También se emplean entrevistas a profundidad, no estructuradas o semiestructuradas, al igual que los grupos de discusión para explorar a fondo pensamientos, experiencias y percepciones de los entrevistados permitiendo una conversación fluida, tranquila y detallada. En la mayoría de los casos, la entrevista viene acompañada de algún otro instrumento de recolección, como lo hace (Perez, R. Rodriguez, C. 2016; De Francia, R. Munck, L. & Dos reis, M., 2011; Perez, R. Rodriguez, C. 2016; Pena, S. Rapado, A. 2023; Muñoz, M. Velez, D. & Lopez, A.,2022; Palomo, J. Castro, J. & Ibarra, T.). Por su parte (Morales, L. Jssmin, M. & Picinini, F., 2017) realizó el cuestionario con 10 actitudes, las cuales fueron replicadas, utilizando 2 escalas evaluativa (frecuencia y grado de impacto) y una pregunta abierta.

Por último, se encuentran algunos estudios con cuestionarios donde se utilizó el SPSS v.21 y para la evaluar el modelo hipotético se empleó el AMOS v.21 mediante un modelo de ecuación estructural (SEM) y otros donde utilizaron las escalas del "Instrumento para el Trabajo Orientado al Estrés"

Análisis" (ISJA, versión 5.1) (Semmer et al., 1995; 1999; Zapf, 1993) (De la Garza, M. Lopez, J. Cano, S. & Gallardo, M., 2023; Diaz, L. Moreno, B. Garrosa, E. & Sebastián, J., 2011) y otras tales como, la Escala de Emociones en el Trabajo de Van Katwyk, Fox, Spector y Kelloway (2000). - Escala de Conflictos Interpersonales en el Trabajo (Spector & Jex, 1998). - Carga de Trabajo desarrollada por Spector y Jex (1998). - Inventario de Psicoterror Laboral de Leymann (LIPT-60; González de Rivera y Revuelta & Rodríguez, 2005). - Inventario de Síntomas Físicos desarrollado por Spector y Jex (1998). - Escala de

Autonomía Laboral desarrollada por Spector y Fox (2003). - Índice de Conductas Laborales Contraproducentes (ICLC) desarrollada por Rosario-Hernández & Rovira Millán (2008). (Zapf, D. Wolfgang, J; Hernandez, R. Anastasio, I. Lillian M. Antonio, S. 2013).

4.1.1.1.1 Tendencias en cuanto a sujetos participantes abordados.

En el abordaje de los sujetos se encuentra que en 15 de los artículos de las investigaciones no utilizan participantes, ya que en general son revisiones bibliográficas y, por ende, no hacen uso de este recurso investigativo, pero obtuvieron su información de diferentes fuentes. Por ejemplo (Chaverra. M. Restrepo, S., 2023) su investigación se basó entre 22 documentos, 7 artículos a nivel nacional y 15 investigaciones a nivel internacional.

En las investigaciones de (Torns, T. Borrás, V., 2000; Castiblanco, A. Pineda, L., 2022; De Miguel, V. Prieto, J., 2016; Argudo, A. Armas, Y. Guillen, K., 2022; Camacho, A. 2017; Lopez, C. Seco, E. & Ramirez, D., 2011; Rojas, M. Chavez, A. 2005; Morales, M. 2015; Quiceno, J. Baez, C. & Vinaccia, E., 2008; Ayala, C., 2019; Rojas, J. Bernardino, B. & Hernando, M., 2019; Verona, M. Deniz, J. & Santana, M., 2014; Perez, R. Rodriguez, C. 2016). La mayoría de los sujetos abordados fueron: Trabajador, trabajadora, empresas, mercado laboral, trabajadores universitarios, víctimas, directivos sindicales y empresariales, operadores judiciales e inspectores, mujeres jóvenes con poca experiencia laboral y categoría socio-profesional media, hombres con experiencia laboral y categoría socio-profesional baja, mujeres con experiencia laboral y categoría socio-profesional baja, hombres con experiencia laboral y categoría socio-profesional mediana, mujeres con experiencia laboral y categoría socio-profesional media.

Las 15 investigaciones que restan, abordaron sujetos de investigación de modo cuantitativo, estos artículos basaron sus estudios en diferentes sujetos, por ejemplo: (Torns, T. Borrás, V., 2000; Pena, S. Rapado, A. 2023; Elizalde, M., 2017) tuvieron en cuenta 350 trabajadores de diferentes perfiles

profesionales, al igual que (Prado, J. Saisó, A. Perea, I. & Palestina, P., 2011) pero en este caso se basaron en personas del estado de México, así como también lo hicieron (Palomo, J. Castro, J. & Ibarra, T., 2023) aplicándolo a 284 trabajadores de 9 centros de trabajo de diferentes giros, ubicados en diferentes ciudades de la República Mexicana, mientras que (Hernandez, R. Anastasio, I. Lillian M. & Antonio, S. 2013) involucraron 201 personas empleadas en diferentes organizaciones, esta vez en el estado de Puerto Rico.

(Perez, R. Rodriguez, C. 2016) por su lado, su población objeto de estudio fueron personas ocupadas o con al menos un año de experiencia en el mercado laboral residentes en la provincia de Valladolid.

Adicional a ello, (Morales, L. Jssmin, M. & Picinini, F., 2017) consideraron relevante tomar a 30 especialistas de diferentes áreas de una empresa para la aplicación del cuestionario. (De Francia, R. Munck, L. & Dos reis, M., 2011) al realizar su entrevista semiestructurada, enfocaron su atención con (7 directivos) responsables del Departamento de Recursos Humanos de las organizaciones a intervenir.

Para finalizar (De la Garza, M. Lopez, J. Cano, S. & Gallardo, M., 2023) tuvieron la oportunidad de aplicar el cuestionario elegido a 348 mujeres (entre 20 y 60 años) basándose de la experiencia a según el rango de edad.

4.1.1.1.1.1 Tendencias en cuanto a los principales hallazgos o resultados.

Finalmente, respecto de los *principales hallazgos se encuentra que* el acoso sexual y laboral tienen, en general, un impacto negativo en los procesos organizacionales desencadenando riesgos psicosociales, tales como, el estrés laboral y afectaciones mentales y físicas en los empleados. Se requiere que las empresas implementen estrategias integrales en sus Sistemas de Seguridad y Salud laboral para abordar efectivamente el fenómeno que afecta considerablemente a las personas en la organización.

Según, Higinio (2022) El acoso laboral, otro riesgo psicosocial, demanda legislación en países latinoamericanos como México, Perú y Brasil, abarcando todas sus formas y estableciendo medidas preventivas y sancionatorias para proteger a las víctimas. Además, la precarización laboral dificulta la creación de un clima organizacional con valores, donde la satisfacción laboral es esencial en empleos cualificados, pero irrelevante en sectores con alta rotación de personal.

La violencia y el acoso son fenómenos recurrentes, afectando aproximadamente al 10% de los trabajadores, con una prevalencia mayor en hombres. La violencia psicológica y el acoso impactan al 20% de la fuerza laboral, y la violencia sexual afecta al 6.3%, siendo más común entre mujeres. Según Zapf (1999), mientras que el individuo que sufre mobbing experimenta altos niveles de ansiedad y depresión, paradójicamente, el entorno social puede mostrar una aparente calma, a pesar de los elevados factores estresantes presentes.

Hernández (2013). Menciona que las situaciones laborales estresantes, como los conflictos interpersonales y especialmente el acoso psicológico, son factores determinantes en la aparición de conductas laborales conflictivas. Estos hallazgos refieren la importancia de profundizar en la investigación sobre estos temas para desarrollar estrategias efectivas que prevengan y mitiguen estas conductas en el entorno laboral.

Chaverra (2023) en su texto resaltan la necesidad urgente de proteger a las mujeres contra el acoso sexual en el ámbito laboral desde una perspectiva de género para garantizar sus derechos y la igualdad de oportunidades, en vista de que, son ellas las que más padecen este tipo de acoso. Por su parte, Torns (2015). Argumenta que el acoso sexual es una manifestación del poder patriarcal, prolongado por creencias y valores profundamente arraigados que justifican las desigualdades y facilitan

su ocurrencia. Las investigaciones de Castiblanco (2022) revelan altos niveles de acoso sexual y discriminación hacia las mujeres, con México presentando los peores indicadores.

Siguiendo la línea de acoso, el estudio de Elizalde (2017) revela que las consecuencias del acoso laboral y sexual se extienden más allá del ámbito laboral, afectando profundamente la salud integral de los empleados, y que un ambiente laboral en decremento fomenta estas conductas abusivas, provocando aislamiento social y la pérdida de confianza en sí mismos. Un ambiente laboral que tolera o fomenta el acoso, cultiva conductas destructivas, ya que la falta de liderazgo efectivo, la cultura organizacional hostil y la ausencia de políticas claras envían un mensaje directo de que el maltrato es aceptable. Además, la legislación laboral, aunque proporciona herramientas para combatir el acoso, requiere medidas preventivas y sancionatorias más efectivas para proteger adecuadamente a las trabajadoras.

Díaz (2011) nos habla que el incivismo en el trabajo es otra modalidad de acoso y también está vinculado a efectos negativos como el abandono laboral y el burnout. Verona (2014) menciona como en otros lugares el acoso laboral es llamado mobbing, reitera lo esencial que es definir claramente su significado para establecer formas efectivas de prevención y tratamiento, ya que la comprensión de este problema se centra en factores organizacionales y relacionales más que en aspectos individuales. Las empresas deben asumir la responsabilidad de proteger a sus trabajadores y erradicar el acoso laboral o mobbing mediante medidas preventivas efectivas.

Respecto al acoso sexual en el ámbito laboral, se identifica que es una problemática arraigada que sobrepasa los límites profesionales, adentrándose en la vida personal de las víctimas y generando consecuencias devastadoras. Argudo & García (2021) mencionan que este tipo de violencia no solo

afecta la salud mental de quienes lo sufren, provocando ansiedad, depresión y baja autoestima, sino que también impacta negativamente en sus relaciones interpersonales y en su desempeño laboral. Las víctimas suelen experimentar sentimientos de culpa, vergüenza y miedo, dificultando que denuncien y busquen ayuda. Este tipo de violencia no discrimina género y puede ocurrir en cualquier tipo de empresa, independientemente de su tamaño o sector.

Para combatir esta problemática, es fundamental adoptar un enfoque integral creando entornos laborales seguros y respetuosos donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente y que involucre a todos los actores, tales como: empresas, empleados, sindicatos y gobierno. Las empresas deben centrarse más en políticas claras y contundentes contra el acoso sexual, incluyendo los protocolos de denuncia, medidas disciplinarias y programas de capacitación para prevenir y detectar conductas inapropiadas. Los empleados deben ser más conscientes de sus derechos y responsabilidades, y sentir confianza para denunciar cualquier situación de acoso sin temor a represalias.

Los sindicatos tienen un papel clave en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la negociación de convenios que incluyan cláusulas específicas sobre acoso sexual y laboral. Por su parte, Morales (2016) recomienda que el gobierno debe fortalecer la legislación existente y garantizar la aplicación efectiva de las normas, así como promover más campañas de sensibilización y concientización sobre esta problemática.

Esta es una tarea compleja que requiere un mayor esfuerzo en conjunto de todos los actores involucrados. Solo a través de la prevención, la detección temprana y la aplicación de medidas contundentes se podrá construir entornos laborales seguros y respetuosos, donde todas las personas puedan desarrollar su potencial sin temor a ser víctimas de acoso laboral, sexual o violencia de género.

Finalmente, se encuentra información acerca de las normas y sanciones que tienen distintos países para quienes cometen acoso laboral o sexual en el entorno laboral.

Las normas y sanciones varían según el país y el sector, pero generalmente incluyen medidas preventivas, denuncias y sanciones disciplinarias que buscan proteger los derechos de los empleados y garantizar un ambiente de trabajo respetuoso.

Según (Mexico, 2022) El protocolo contra el acoso laboral y sexual establece que las organizaciones en México deben implementar medidas de prevención, incluyendo formación y capacitación, al igual que, procedimientos con una clara estructura para que las víctimas denuncien el acoso sin miedo a represalias. Las sanciones pueden ir desde advertencias, suspensión o hasta la terminación del contrato del agresor, dependiendo de la gravedad del caso.

Según (empleo, Guia practica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector publico y privado, 2021) En Perú, la Ley N° 27942 remite que el acoso sexual laboral es una conducta de naturaleza sexual no deseada que puede intimidar, humillar u ofender a la víctima. Esta ley establece sanciones disciplinarias como la suspensión o despido definitivo del agresor, así como la posibilidad de iniciar procedimientos legales que conlleven sanciones penales. Además, cuenta con una guía de prevención contra el acoso sexual, con esta, buscan orientar y fortalecer las políticas de prevención y respuesta frente a casos de acoso.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también promueve protocolos para prevenir el acoso sexual y laboral. Este recomienda estructurar políticas internas, protocolos de denuncia confidenciales y capacitaciones regulares para todos los empleados. Estas recomendaciones buscan facilitar un entorno laboral positivo, protegiendo a las personas de cualquier forma de violencia o acoso. (OIT, Guía de prevención y trato del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo., 2024)

En Colombia, Según la Ley 1010 de 2006 se establece un marco de protección y sanción para quienes cometan acoso laboral y sexual. El marco legal establecido por esta ley es creado para combatir el acoso laboral, definiendo y especificando tanto las conductas consideradas como acoso laboral como las sanciones y medidas preventivas que deben generarse en las organizaciones. Respecto a las sanciones, la ley autoriza a las organizaciones a imponer medidas disciplinarias a según la gravedad del acoso, las cuales pueden llegar a incluir la suspensión o terminación del contrato laboral del agresor. Además, la ley establece la creación de un Comité de Convivencia Laboral en las empresas, encargado de recibir y gestionar denuncias.

PUNTO DE RUPTURA Y CONCLUSIONES.

Como *punto de ruptura* podría considerarse que, el acoso laboral y sexual en las organizaciones es un campo que está asechando negativamente a la cultura y clima laboral. Esta práctica no solo afecta a nivel emocional o mental, sino que también, se manifiesta somáticamente, causando trastornos de ansiedad, sueño, depresión y aislamiento social. Las personas víctimas de estas prácticas tienden a tener un estado interno negativo, el cual emerge de manera desordenada en su vida laboral, personal y social. Estos estados desencadenan riesgos psicosociales, por ejemplo, en el contexto de la organización, estos surgen cuando el ambiente de trabajo genera situaciones de estrés, conflicto, inseguridad laboral, falta de apoyo o reconocimiento, carga laboral desproporcionada y desbalance de vida y trabajo que pueden derivar en problemas de salud y afectar el rendimiento laboral.

Por otro lado, es importante resaltar, que, el machismo en las organizaciones se encuentra profundamente arraigado en un conjunto de valores y creencias que se han generado las mismas. Es de aclarar que no se pretende enfatizar que todo el género masculino tiene la culpabilidad, de hecho, hay excepciones e investigaciones que arrojaron resultados, los cuales muestran que los hombres también han sido víctimas de acoso laboral, pero en este caso la mujer es la víctima principal de estas prácticas.

Las personas que viven este tipo de acoso, en la mayoría de las ocasiones sienten vergüenza, se llenan de miedo y toman la decisión de guardar silencio y no denunciar la situación.

El acoso laboral y sexual suele darse y mantenerse cuando todos los comportamientos anteriormente mencionados dejan de ser percibidos como algo que no afecta al otro o lo normalizan e ignoran que estos se pueden convertir en patrones sistemáticos que afectan gravemente la salud mental y física de quien lo vive. Este punto de ruptura se alcanza cuando las organizaciones y las personas reconocen que el acoso tiene un impacto destructivo no solo en la vida de las víctimas, sino en la cultura organizacional y en la productividad global de la empresa.

Estos datos reflejan la magnitud de esta problemática y la urgencia de generar una intervención más ideal, especialmente en contextos donde el machismo y la falta de una ejecución correcta de las políticas efectivas de igualdad predominan. Esto hace énfasis en la necesidad de que las organizaciones opten por una posición más rigurosa respecto a las medidas preventivas como sancionatorias que ya existen para reducir el acoso laboral y sexual y promover un entorno laboral equitativo y justo.

A medida que vamos avanzando socialmente se debería de accionar de manera inmediata y eficiente en políticas claras respecto a el manejo de este tipo de prácticas en las organizaciones, es necesario recordar que las empresas son la segunda casa de los empleados, que no hay nada más satisfactorio que sentir comodidad en el lugar de trabajo, un espacio donde aprendes a desenvolverte en el sector profesional y laboral, donde creces intelectualmente y generas relaciones intrapersonales, respecto a las empresas, es importante adquirir más compromiso por el bienestar de sus trabajadores, sin olvidar que son ellos los que por medio de sus ejecuciones y conocimiento ayudan a la evolución constante de una empresa.

Referencias

Argudo, A. Armas, Y. Guillen, K & Vergara, A. (2022) Una revisión del acoso laboral y estrategias de prevención en las organizaciones.

Atcal. (2023) Circular 026 de 2023 -prevención del acoso laboral y sexual, contra las mujeres y personas lgbtiq+ en el ámbito laboral.

Ayala, C. (2019) Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos. Anuario Jurídico y Económico Escurialense, LII (2019) 149-178 / ISSN: 1133-3677.

BIAGGIL, Yajaira [y] BORGES, Glanés. (2009), "Violencia de género en el trabajo: Acoso sexual y hostigamiento laboral". Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, Vol. 14, nº32, pp. 163-182.

Camacho-Ramirez, A. (2018) Acoso laboral basado en el sexo: Entendiendo realmente el fenómeno. Revista de Estudos de Conflito e Controle Social –Rio de Janeiro –Vol. 11–no3–SET-DEZ 2018– pp.562-579.

Cepal. (2016) Nota para la igualdad N° 21: El acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo: Violencia contra las mujeres invisibilizada.

Chaverra, M. Restrepo, S. (2023) Fortalecimiento a la protección de la mujer frente al acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva de género. Universidad ponifica bolivariana.

De miguel, V. Prieto, J. (2016) El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Revista perspectivas.

De Francia, R. Munck L & Dos reis, M. (2011) Assédio moral nas organizações dos gestores de pessoas sobre danos e políticas de enfrentamento.Revista Gestão Organizacional; Chapeco Tomo 4, N.º 1 pag 16-26.

De la garza, M. Lopez, J. Cano, S & Gallardo, M. (2023) Los impactos del acoso sexista en relación con la satisfacción y el clima laboral: un estudio de mujeres trabajadoras. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

Einarsen, S., & Nielsen, M. B. (2014). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(2), 131-142.

Gough, D., Oliver, S., & Thomas, J. (2017). *Una introducción a las revisiones sistemáticas*. Publicaciones SAGE.

Hershcovis, M. S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 24-44.

Hernández, R. Rodríguez, A. Millán, L & Solá, A. (2013) La relación entre la manifestación de conductas laborales contraproducentes, estresores laborales, emociones y acoso psicológico: el efecto moderador de las emociones negativas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*; Medellin Tomo 32, N.º 1.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.(2022) *Directrices básicas para la gestión de riesgos psicosociales*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

LR (2023): "OIT dice que 23% de los trabajadores en el mundo han sufrido acoso en su empresa".

López, C. Seco, E & Ramírez, D. (2011) Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva. *Cuad. admon.ser.organ. Bogotá (Colombia)*, 24 (43): 307-32.

and its impacts. *Mestre em Sistema de Gestão pela Universidade Federal Fluminense*.

Ministerio de trabajo y promoción del empleo Perú (2017) Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.

Morales, L. Jssmin M. Picinini, M. Goulart F & Meirelles G. (2017) Assédio moral nas organizações e seus impactos moral harassment in organizations.

Morales, M. (2016) Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Organización mundial de la salud (2024) La salud mental en el trabajo.

OIT (2022). *“La violencia y el acoso en el trabajo afectan a más de una persona de cada cinco”*.

OIT (2024) Guía de prevención y trato del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Chilemujeres fundación

Pérez Guardo, R. y Rodríguez Sumaza, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 31, Núm. 1, 195-219.

Pérez, R. Rodríguez, C. (2015) Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral. Ediciones complutense.

Pérez, R. Rodríguez, C. (2016) Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral. Cuadernos de relaciones laborales ISSN-e 1988-2572, ISSN 1131-8635, Vol. 34, Nº 1, 2016 (Ejemplar dedicado a: Condiciones de trabajo, relaciones laborales, intervención sindical), págs. 107-127.

Pena, S. Rapado, A. (2023) Acoso Sexual en el Trabajo, hacia un enfoque renovador desde la Economía Política. Cuadernos de relaciones laborales ISSN-e 1988-2572, ISSN 1131-8635, Vol. 41, Nº 1, 2023 (Ejemplar dedicado a: Monográfico: Movilización laboral y activación para el empleo), págs. 199-217.

Ramírez, J. Alarcon, R. Ortega, S. (2021) Violencia de genero en Latinoamérica: Estrategias para su prevención y erradicación. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXVI, núm. 4, pp. 260-275, 2020.

Rojas, A. (2005) El acoso o mobbing laboral. Revista de Derecho; Barranquilla N.º 24.

Rojas, J. Bernardino, B. Hernández, M. (2019) El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. Revista propósitos y representaciones.

UNAL (2020). “*Acoso laboral: realidad cotidiana de los trabajadores colombianos*”. Recuperado de: <https://periodico.unal.edu.co/>.

Salin, D. (2015). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(1), 69-77.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.2014.

Secretaría de trabajo y previsión social México (2022) Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la república mexicana.

Torres, L. Niño, N & Rodríguez, N. (2015) Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia. *Revista Academia & Derecho*, Año 7, N° 12, 2016, pp. 87-122.

Torns, T. Borrás, V & Romero, A. (2000) Mujeres: unidad y diversidad. Un debate sobre la identidad de género. Capítulo El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal. *Federación de Enseñanza de CC.OO* pag 95.

Uribe, J. Saiso, A. Castillo, I. Palestina, P. (2011) La escala mexicana de acoso en el trabajo (emat): violencia laboral, factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*; Medellín Tomo 30, N.º 2, (Dec 2011): 161-182.

Verona, M. Concepción, M. (2014) Consecuencias y responsabilidades de la empresa ante el mobbing. *Revista Ciencia y Sociedad*, vol. 39, núm. 3, 2014, pp. 413-440.

Zuñiga, M. (2017) Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el mobbing y el acoso sexual.

El Cotidiano; México City Tomo 33, N.º 206.

Zapf, D. (1999) Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at

work. International Journal of Manpower ; Bradford Tomo 20, N.º 1/2, : 70-

85. DOI:10.1108/01437729910268669.

