

**EL MOBBING DESDE UNA VISIÓN GARANTISTA PARA
LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS
LABORALES DE LA MUJER TRABAJADORA**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO**



**EL MOBBING DESDE UNA VISIÓN GARANTISTA PARA
LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS
LABORALES DE LA MUJER TRABAJADORA**

AUTORA: Abog. DAMELIS J, GAMBOA . A.

BARBULA, MARZO DE 2018.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO**



**EL MOBBING DESDE UNA VISIÓN GARANTISTA PARA
LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS
LABORALES DE LA MUJER TRABAJADORA**

Trabajo Grado para optar al Título de Magíster en Derecho del Trabajo

AUTORA: Abog. DAMELIS J, GAMBOA. A

TUTORA: Dra. ELOISA SÁNCHEZ BRITO

BARBULA, MARZO DE 2018



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO**



**EL MOBBING DESDE UNA VISIÓN GARANTISTA PARA
LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS
LABORALES DE LA MUJER TRABAJADORA**

Trabajo Grado para optar al Título de Maestría en Derecho del Trabajo

AUTORA: Abog. DAMELIS J, GAMBOA. A.

Trabajo de Grado presentado ante la
Universidad de Carabobo, para optar al grado de
Magíster en Derecho del Trabajo.

BARBULA, MARZO DE 2018

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe **Dra. ELOISA SÁNCHEZ BRITO**, titular de la cedula de identidad No. **V- 4.007.087**, hago constar por medio de la presente que Acepto la tutoría del trabajo de investigación según las condiciones de la Dirección de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo titulado “**EL MOBBING DESDE UNA VISIÓN GARANTISTA PARA LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER TRABAJADORA**”, presentado por la ciudadana **DAMELIS J, GAMBOA . A, C.I. 6.183.980**, para optar el título de Magíster en Derecho del Trabajo.

En Bárbula, a los catorce (14) días del mes de Noviembre del año 2016.

Dra. ELOISA SÁNCHEZ BRITO

C.I. 4.007.087

AUTORIZACIÓN DE LA TUTORA

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su Artículo 133, quien suscribe **Dra. ELOISA SÁNCHEZ BRITO**, titular de la cédula de identidad No. 4.007.087, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado titulado: “**EL MOBBING DESDE UNA VISIÓN GARANTISTA PARA LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER TRABAJADORA**”, presentado por la ciudadana **DAMELIS J, GAMBOA . A, C.I. 6.183.980**, para optar el título de Magíster en Derecho del Trabajo, hago constar que el Proyecto del Trabajo de Grado reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula, a los catorce (14) días del mes de Noviembre del año 2016.

Dra. ELOISA SÁNCHEZ BRITO

C.I. 4.007.087

INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Abog. DAMELIS J, GAMBOA . A

Tutor: Dra. ELOISA SÁNCHEZ BRITO

Título del Trabajo: “EL MOBBING DESDE UNA VISIÓN GARANTISTA PARA LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER TRABAJADORA”.

Sesión	Fecha	ASUNTO TRATADO	Observación
1	Enero 2017	El Problema. Objetivos de la Investigación y la Justificación	Selección del Tema y el Título
2	Enero 2017	Capítulo II: Las Bases Teóricas, legales de la investigación. Términos.	Revisión Corrección.
3	Febrero 2017	Capítulo III: Metodología utilizada. Instrumento. Revisión	Se cumplieron con las observaciones
4	Febrero 2017	Capítulo IV, Análisis e interpretación de los resultados. Tabulación	Revisión. Corrección
5	Marzo 2017	Revisión del Capítulo IV del análisis del objeto de estudio	Revisión
6	Abril 2017	Se analizó la información de resultados para emitir conclusiones.	Corrección
7	Abril 2017	Se Revisó todo el trabajo de grado para su presentación y evaluación.	Revisión. Corrección

La investigación es pertinente y novedosa, además reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le asigne.

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Grado arriba mencionado.

Dra. Eloisa Sánchez Brito
Tutora

C.I. 4.007.087

Abog. Damelis Gamboa
Participante

C.I. 6.183.980



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

VEREDICTO DEL JURADO

Nosotros, miembros del jurado designado por la comisión coordinadora de la **"MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO"** de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, para la evaluación del trabajo de grado mencionado: **"EL MOBBING DESDE UNA VISION GARANTISTA PARA LA PROTECCION Y DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER TRABAJADORA"** presentado por **DAMELIS GAMBOA**, titular de la cedula de identidad N° **6.183.980**, acordamos que dicha investigación, cumple los requerimientos de forma y fondo para optar por el título de **"MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO"**, consideramos que el mismo reúne los requisitos para ser calificado como:

Aprobado

Apellidos y Nombres

Sánchez Brito Eleisa
JORDEN R, VICTOR GONZALEZ
Lovay Belkis

Firma

[Handwritten signature]

Valencia, Marzo 2018



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO**



VEREDICTO

Nosotros, Miembros de Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: “EL MOBBING DESDE UNA VISIÓN GARANTISTA PARA LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER TRABAJADORA”, presentado por Abog. DAMELIS J, GAMBOA . A, titular de la cédula de identidad No. V- 6.183.980, para optar al Título de Magíster Scientiarum en Derecho del Trabajo, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____.

Nombres y Apellidos

Cédula de Identidad

Firma del Jurado

_____	_____
_____	_____
_____	_____

Barbula, Octubre 2017

DEDICATORIA

Mi tesis se la dedico a mi dios todopoderoso, a mis padres por haberme engendrado, y a mi amado hermano Antonio Rafael Gamboa Aray.

A mi Dios todo poderoso por todo lo que me ha brindado en la vida, siendo mi guía espiritual, levantándose cuando me he caído, perdonando mis errores, consolándose en mis tristezas, protegiéndome ante la adversidad, siéndome fiel ante las personas que me pueda fallar y decepcionar, brindándome esa fortaleza para no separarme nunca de su gran amor, de su grandeza y del camino a seguir basado en la Fe y en las buenas acciones.

A mis amados padres América y Pedro por sus enseñanzas y palabras de aliento que nunca me han dejado caer, siempre inspirándose para seguir adelante, con perseverancia para el logro de mis ideales.

A mi Amado Hermano Antonio Rafael (El Gran Tony) , el que nunca abandona a su blanca estrella, el que me brinda su gran amor, mi amigo fiel, quien me ha llenado de felicidad, siendo mi hombro para llevar mis cargas, el ser que me ha brindado la calma ante las turbulencias, me ha secado las lágrimas ante el dolor, la protección ante los impíos, las luces ante la adversidad, señalándose el camino a seguir con tenacidad, grandeza, fortaleza, siendo mi fuente de luz e inspiración en este transitar de vida.

Me llena profundamente los sentimientos, la amistad y la realidad de todos.

Mi misión de vida es escuchar los corazones de todos, por eso los valores deben prevalecer a pesar de las adversidades. No vale cansancio, ni ganas de abandonar, en este viaje obligatoriamente debemos seguir al volante con la vista puesta en la meta para el logro de los objetivos. Todo lo he llevado en el corazón por el amor a las personas que quiero y amo, por eso no deseo reconocimientos ni halagos, solo quiero disfrutar del cariño y la buena fe de la gente.

Con Dios podemos hacer realidad todos nuestros sueños, metas, planes, propósitos y aspiraciones.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento al Dr. David Rutman Cisneros por la confianza ofrecida desde que llegué a esta Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas y por todo el apoyo incondicional prestado.

Asimismo agradezco a la Directora de Maestría la profesora Miriam Gutiérrez y a todo su grupo de colaboradores, que trabajan con tanto ahínco y amabilidad, siempre dispuesto a brindar lo mejor de sí.

Un trabajo de investigación es siempre fruto de ideas, proyectos y esfuerzos previos que corresponden a otras personas. En este caso mis más sinceros agradecimientos al Profesor Napoleón Goizueta y a todos los profesores que me han brindado las luces del saber a través de sus conocimientos y experiencia, con paciencia, motivación, criterio y aliento.

Eternamente agradecida y siempre en deuda con ustedes.

Por su experiencia, sabiduría, orientación y atención a mis consultas sobre metodología, mi agradecimiento a mi Tutora Dra. Eloísa Sánchez Brito, por el material facilitado, sugerencias recibidas, por la revisión cuidadosa que ha realizado de este texto y sus valiosas sugerencias en momentos de duda.

Un trabajo de investigación es también fruto del reconocimiento y del apoyo vital que nos ofrecen los nuestros compañeros de clases, familiares, amigos y todas las personas que nos estiman, sin el cual no tendríamos la fuerza y energía que nos anima a crecer como personas y como profesionales.

Pero, sobre todo, gracias a mi marido, por su paciencia, comprensión, apoyo y solidaridad, por el tiempo que hemos compartido en aula, por su amor, por ser parte importante en el logro de mis metas profesionales. Gracias por haber sido mi fuente de inspiración en mis deseos de seguir estudiando.

A todos, muchas gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Dedicatoria	Ix
Agradecimiento	X
ÍNDICE DE CONTENIDO	Xi
ÍNDICE DE TABLAS	Xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	Xiv
RESUMEN	Xv
ABSTRACT	Xvi
INTRODUCCIÓN	17
CAPITULO I.- EL PROBLEMA	19
Planteamiento del Problema.....	19
Objetivos de la Investigación.....	24
Objetivo General	24
Objetivos Específicos	24
Justificación.....	24
CAPITULO II.- MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	27
Antecedentes de la Investigación.....	27
Bases Teóricas	33
El Acoso Laboral, la enfermedad laboral del siglo XXI.....	33
Repercusiones del Acoso Laboral como Riesgo psicosocial.....	35
Efectos Psicológicos	36
Consecuencias laborales	37
Efectos familiares, sociales y comunitarios	39
Repercusiones Psíquicas	40
Riesgo Psicosocial en el contexto Laboral Venezolano	43
Tipos de Riesgos Psicosocial	44
Clasificación de los factores de Riesgo Psicosocial	48
Cuadro 1: Categorías de los Riesgos Psicosociales en el trabajo	55
Bases Legales	57
Bases Conceptuales	61

CAPITULO III.- MARCO METODOLÓGICO.....	62
Tipo y Diseño de Investigación	62
Población y Muestra	64
Técnicas e instrumentos de Recolección de datos	64
Validez y Confiabilidad.....	64
Técnicas de análisis	66
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE	67
RESULTADOS	
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	82
CONCLUSIONES	82
Visión garantista para la protección de los derechos laborales de la mujer venezolana desde el acoso laboral	85
RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
ANEXOS	97
Anexo 1: Instrumento de Recolección de Datos	98
Anexo 2: Cuadro de Operacionalizació de Variables	100

ÍNDICE DE TABLAS

	p.p
Tabla No. 1	67
Tabla No. 2	68
Tabla No. 3	69
Tabla No. 4	70
Tabla No. 5	71
Tabla No. 6	72
Tabla No. 7	73
Tabla No. 8	74
Tabla No. 9	75
Tabla No. 10	76
Tabla No. 11	77
Tabla No. 12	78
Tabla No. 13	79
Tabla No. 14	80
Tabla No. 15	81

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	p.p
Gráfico No. 1	67
Gráfico No. 2	68
Gráfico No. 3	69
Gráfico No. 4	70
Gráfico No. 5	71
Gráfico No. 6	72
Gráfico No. 7	73
Gráfico No. 8	74
Gráfico No. 9	75
Gráfico No. 10	76
Gráfico No. 11	77
Gráfico No. 12	78
Gráfico No. 13	79
Gráfico No. 14	80
Gráfico No. 15	81



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**EL MOBBING DESDE UNA VISIÓN GARANTISTA PARA LA
PROTECCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA
MUJER TRABAJADORA**

Autora: Abog. Damelis Gamboa
Tutora: Dra. Eloisa Sánchez Brito
Año: 2016

RESUMEN

El acoso laboral o acoso moral proviene del término inglés “mobbing”, significa acosar, hostigar, acorralar en grupo, es la acción de un hostigador u hostigadores, conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. La Organización Mundial de la Salud (2008), señala que la violencia es: El uso deliberado de la fuerza física o el poder, en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. Es por ello, que el acoso laboral es cualquier forma de maltrato psicológico, verbal o físico producido dentro del espacio laboral, de forma reiterada a lo largo de un tiempo determinado, creando en las acosadas situaciones de vulnerabilidad, hostilidad e individualismo. La investigación plantea como objetivo Analizar el Mobbing desde una visión garantista para la protección y defensa de los derechos laborales de la mujer trabajadora. Las principales leyes que avalan la investigación son la Constitución Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT 2005), Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores, y las Trabajadoras (2012) y los postulados teóricos a ser utilizados. Con la investigación se busca sustentar desde una visión garantista el mobbing como riesgo psicosocial para la protección y defensa de los derechos laborales de la mujer trabajadora. La metodología utilizada es un diseño No Experimental de Campo, con un tipo de investigación Exploratoria y un nivel Descriptivo, ya que se utilizó un proceso sistemático y racional que permitió recolectar los datos en forma directa del área de estudio. La población está representada por veinte (20) mujeres que laboran en el sector público. Se aplicó un cuestionario, a ser validado por juicio de expertos, y los resultados analizados arrojaron que el cincuenta y cinco por ciento de la muestra consideran que las empresas del sector público no velan por la protección y derechos que tiene la mujer trabajadora, al contrario existen muchos despidos, siendo ello muy grave, pues son los llamados a cumplir la normativa legal por excelencia.

Palabras claves: Acoso laboral (mobbing), derechos laborales, mujer trabajadora.
Línea de Investigación: Prestaciones Sociales. Salariales y Condiciones de Trabajo.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**THE MOBING FROM A VISION GARANTISTA FOR THE
PROTECTION AND DEFENSE OF THE LABOR RIGHTS OF THE
HARD-WORKING WOMAN**

Autora: Abog. Damelis Gamboa
Tutora: Dra. Eloisa Sánchez Brito
Año: 2016

ABSTRACT

The labor harassment or moral harassment comes from the term Englishman "mobbing", means to harass, to scourge, to corner in group, is the action of a hostigador or hostigadores, conducivly to producing fear or terror in the worker affected towards his place of work, as the effect or the disease that produces in the worker. The World Health Organization (2008), it indicates that the violence is: The deliberate use of the physical force or the power, in degree of threat or effective, against one itself, otrapersona or a group or community, which causes or has a lot of probabilities of causing injuries, death, psychological hurts, disorders of the development or privations. It is for it, that the labor harassment is any form of psychological, verbal mistreatment or physicist produced inside the labor space, of form repeated throughout a certain time, creating in the persecuted situations of vulnerability, hostility and individualism. The investigation considers as aim Analyzing the Mobbing from a vision garantista for the protection and defense of the labor laws of the hard-working woman. The principal laws that support the investigation are the Constitution Bolivariana of Venezuela (1999), the Organic Law of Prevention, Conditions and Environment of the Work (LOPCYMAT 2005), Organic Law of the Work, of the Workers, and the Workers (2012) and the theoretical postulates to being used. With the investigation the mobbing seeks to be sustained from a vision garantista as risk psicosocial for the protection and defense of the labor laws of the hard-working woman. The used methodology is a Not experimental design of Field, with a type of Exploratory investigation and a Descriptive level, since there was in use a systematic and rational process that allowed to gather the information in direct form of the area of study. The population is represented by twenty (20) women who work in the public sector. A questionnaire was devoted, at being validated by experts' judgment, and the analyzed results threw that they think fifty five per cent of the sample that the companies of the public sector do not guard over the protection and rights that the hard-working woman has, on the contrary many dismissals exist, being it very seriously, so they are the called ones to fulfill the legal excellent regulation.

Key words: labor Harassment (mobbing), labor laws, hard-working woman.
Line of Investigación: Prestaciones Social. Wage and Conditions of Work.

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT-2012), en conjunto con instituciones gestoras y actores sociales en el campo de la seguridad y salud laboral, promueven el desarrollo de lineamientos estratégicos para la prevención de riesgos en el trabajo y condiciones inseguras, a fin de disminuir el número de accidentes ocupacionales que sufren los trabajadores y trabajadoras.

En relación a lo establecido por Lahera y Góngora (2002, citado por Soler 2011), consideran los factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea, y que poseen capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud física, psíquica o social del trabajador.

En cuanto al acoso sexual, de acuerdo a lo estipulado en la LOTTT (2012); debe constituirse un hostigamiento o conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual, la cual puede ser de forma aislada o mediante una serie de incidentes, teniendo como sujeto activo directamente responsable del mismo el patrono o sus representantes, cuyo objetivo principal está centrado en dar, mantener o quitar algún beneficio de la relación de trabajo a cambio de favores de tipo sexual, pudiendo afectar la estabilidad laboral del trabajador.

El término Mobbing Laboral lo describió Heinz Leymann (1990), como la utilización de una violencia psicológica extrema y de forma continuada sobre otra persona en el lugar de trabajo. Y plantea que los actos hostigadores suelen producirse de 2 formas: Activa y Pasiva. La forma activa se materializa en gritos, insultos, represiones, humillaciones en público, falsas acusaciones, intromisiones u obstaculizaciones en el trabajo y la forma pasiva se desarrolla con restricciones en el uso de material o equipos, obstaculizaciones en el acceso a información necesaria para el trabajo, no cancelación de bonificación por desempeño,

eliminación del apoyo necesario para el trabajador, eliminación del adiestramiento imprescindible para el empleado, negación de la comunicación con él, entre otras.

El Mobbing Laboral es siempre una situación provocada intencionadamente y premeditada. La parte hostigadora tiene más recursos y una posición superior al trabajador acosado. Valiéndose del poder de la Organización y la complacencia del Sindicato. El acosador crea siempre a su alrededor un ambiente de impunidad, favorecido por el ejercicio del poder de gerencia que ostenta. Se prepara para no dejar huellas, ni rastros posibles de seguir. Todo lo que pueda comprometerlo desaparecerá o nunca habrá existido.

El presente documento se estructurará en cuatro capítulos, los cuales contienen los aspectos más relevantes que se describen a continuación: **Capítulo I:** El Problema, destacándose en el planteamiento las particularidades relacionadas con la investigación. Seguidamente, se enuncian los Objetivos de la Investigación, Objetivo General, Específicos, y la Justificación, lo cual permitirá describir las razones, alcance, impacto.

Capítulo II: Marco Teórico Referencial, se inicia con los aspectos que se relacionan directamente con el objeto en estudio; seguidamente se presentan los Antecedentes de la Investigación. Posteriormente, se presentan las Bases Teóricas, Legales, y bases conceptuales, con la finalidad de facilitar una mejor comprensión del lenguaje utilizado en la redacción de esta investigación.

Capítulo III: Marco Metodológico, señala el Tipo, diseño y nivel de la Investigación; la Población y Muestra. Las Técnicas e Instrumentos que se emplearán para la Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad del Instrumento.

Seguidamente **Capítulo IV** referido al análisis e interpretación de los resultados. **Capítulo V:** las Conclusiones y Recomendaciones, y por último las Referencias Bibliográficas y los Anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En el mundo, las personas pasan la mayor parte de su tiempo en la organización, en un centro de trabajo que constituye su hábitat laboral, caracterizándose dicho entorno, por sus condiciones físicas y materiales, así como por sus factores psicológicos, sociales, circunstanciales, entre otros; en consecuencia, es necesario garantizar un lugar de trabajo donde no haya riesgos innecesarios, ni condiciones ambientales que puedan dañar la salud física y mental de los trabajadores, y donde la prevención esté siempre presente.

En las últimas décadas se han logrado avances para reducir y prevenir enfermedades por accidentes relacionados con el trabajo, destacando aspectos como la implantación del servicio de salud dentro del área laboral, la formación de recursos humanos dedicados a esta área del conocimiento, la promulgación de leyes y normas para regir de modo más justo el desempeño laboral. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT-2012), en conjunto con instituciones gestoras y actores sociales en el campo de la seguridad y salud laboral, promueven el desarrollo de lineamientos estratégicos para la prevención de riesgos en el trabajo y condiciones inseguras, a fin de disminuir el número de accidentes ocupacionales que sufren los trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, emerge el término mobbing, mejor conocido como el acoso laboral el cual reside en una violencia psicológica prolongada e injustificada por parte de aquellas personas que interactúan y comparten el entorno de trabajo del afectado o la víctima, con el propósito de lograr su liquidación y salida de la empresa. Uno de los síntomas más frecuentes en la persona que está siendo víctima del hostigamiento laboral es que muestra altos niveles de ansiedad,

depresiones, estrés postraumáticos, enfermedades físicas normalmente relacionadas con la piel, dolores musculares, problemas gástricos, úlceras, diarreas, caída del cabello, entre otras. Asimismo, uno de los daños más graves causados por el acoso moral es cuando la víctima llega al punto de provocar su muerte.

Al unirse los mecanismos preventivos con los del acoso laboral se genera un sistema de seguridad que protegerá al trabajador y trabajadora de un conjunto de dificultades que pudiesen desestabilizar la calidad de vida de aquellas personas que por circunstancias ajenas a su voluntad son víctimas con escasas posibilidades de denunciar a sus agresores, debido a que pueden carecer tanto del conocimiento, como de los recursos materiales, económicos mínimos y necesarios para generar la actuación de una tutela judicial efectiva.

En la LOPCYMAT (2005) queda establecido como parte de los deberes de los empleadores, asegurarles condiciones de seguridad y salud adecuadas para sus trabajadores y trabajadoras, junto a programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso e incluso turismo y los recursos para el desarrollo de toda la infraestructura necesaria para el cumplimiento de los mismos. En esta ley también queda establecida la obligatoriedad para los entes empleadores de abstenerse de realizar actividades o tareas que generen una conducta ofensiva, maliciosa o intimidatoria, donde se evidencie un daño psicológico o moral a los trabajadores y trabajadoras, evitando a toda costa la degradación de la condición humana, el ambiente de trabajo, la presencia de violencia física, el aislamiento o la obligatoriedad de generar un empleo que conlleve al aislamiento extremo.

Ahora bien, en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores, y las trabajadoras (LOTTT-2012) se consagra por primera vez en la normativa sustantiva laboral la figura del acoso laboral y sexual, para lo cual el legislador dispuso tres (03) artículos en que define los supuestos tanto del acoso laboral como el acoso sexual; asimismo, contempla la posibilidad de buscar medidas que garanticen la prevención en estos casos, todo ello contemplado en los artículos 164 al 166;

siendo la última parte del articulado del capítulo V que se refiere al acoso laboral y sexual.

En el caso del acoso laboral, establece como supuesto de hecho:

Que el mismo se constituye como un hostigamiento o conducta abusiva, y que la misma deben ser en forma recurrente o continuada, teniendo como sujeto o sujetos activos del mismo el patrono o sus representantes, así como también o uno o más integrantes del grupo de trabajadores de la organización. (p.119)

Para que se configure este tipo de hostigamiento debe tener como objetivo el de atentar contra la dignidad, incluso con la integridad bio-psico-social del trabajador, pudiendo traer como consecuencia la perturbación del trabajador o la trabajadora en el ejercicio de sus funciones o labores, además pudiese poner en riesgo su trabajo, comprometiendo seriamente las condiciones de medio ambiente laboral.

Además, el artículo 166 de la LOTTT (2012) obliga a los patronos a promover acciones para prevenir el acoso laboral y a encargarse de apoyar al trabajador en cuanto a la gestión de la denuncia correspondiente ante los organismos competentes. Sin embargo, esta regulación a pesar de presentar un avance en cuanto a las garantías para el trabajador, aún deja vacíos. Actualmente, el acoso laboral a pesar de contener medidas prohibitivas y de sanción en el marco de las leyes antes mencionadas, no están establecidos claramente las acciones que deben seguir los patronos, patronas, trabajadores y trabajadoras para promover, difundir, prevenir y denunciar estas conductas en contra del respeto de la dignidad humana sobre quienes realizan su actividad económica bajo una relación laboral pública o privada.

Asimismo, según lo contemplado en esta ley, es responsabilidad de las propias víctimas, ya agobiadas por el problema que están pasando, difundir esta situación ante el patrono y denunciar ante las instituciones penales, cuestión que se complica cuando en realidad un empleado acosado por lo general se siente deprimido, amenazado, con baja autoestima y temeroso, creándole una presión

psicológica que probablemente disminuya su capacidad para hacer frente a este problema dejando en evidencia al acosador o bien haciendo las denuncias legales respectivas.

Aunado a lo anterior, la escasa información divulgada dentro del ambiente laboral sobre el basamento legal para prevenir este tipo de acoso, así como sancionar al agresor, limita el conocimiento explícito de los deberes y derechos de los trabajadores y trabajadoras en materia de la prevención del acoso laboral, al igual de las acciones que deben cumplir los patronos para el control de conductas que atenten contra la salud de los empleados a su cargo.

Por ello, en Venezuela existe una escasa promoción entre el patrono y trabajador de la normativa para prevenir el acoso laboral, siendo de igual importancia, constatar el contenido de la normativa vigente en cuanto a las sanciones para las personas que activamente actúan como acosadoras, como una forma de proteger a la víctima minimizando la ocurrencia de este tipo de violencia en el ámbito laboral. Por otra parte, luego de presentarse el fenómeno laboral, el afectado en consecuencia se expone a perder oportunidades al no poder acceder como agraviado o agraviada a un conjunto de pretensiones reclamadas que por derecho de acción le corresponde al sentirse violados sus derechos laborales, generando un terreno fértil para la negligencia, impericia e impunidad.

Mientras que las causas de los efectos nombrados anteriormente son el resultado, entre otros aspectos, de la falta de experiencia de los líderes de las empresas para el manejo del acoso laboral una vez detectados los síntomas de su ocurrencia, lentitud de los procesos legales en caso de formalizarse la denuncia respectiva, pues se debe tomar en cuenta que los trabajadores y trabajadoras pueden no denunciar el caso debido al temor a represalias o amenazas por parte del acosador, esto sucede por el desconocimiento de sus derechos de ley que le protegen del acoso moral en el ámbito laboral.

Sin embargo, a pesar de que en Venezuela al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales se le atribuye un rol protagónico en la prevención tanto de accidentes, como de enfermedades ocupacionales; actualmente no ha desarrollado una estrategia formal y obligatoria para los patronos en cuanto a informar, prevenir y corregir conductas hostiles en las empresas. En consecuencia, el acoso laboral como riesgo psicosocial debe atacarse de inmediato, debido a que conduce a la generación de problemas emocionales, físicos y psíquicos de la víctima, afectando negativamente las relaciones interpersonales en el ámbito laboral y familiar. De igual manera, pone en riesgo el clima laboral y la productividad de la empresa, de lo contrario, se convertiría en un fenómeno que cada día cobrará mayor fuerza, produciendo consecuencias nefastas, a nivel personal, social y organizacional.

En Venezuela según cifras del Instituto nacional de Prevención, salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), Dirección de Epidemiología e Investigación para (2014) el 8,3% de las enfermedades ocupacionales certificadas fueron causadas por factores psicosociales y el 4,6% fueron casos de Síndrome de Mobbing. Los casos sobre este flagelo son innumerables en el país, en muchos casos los trabajadores no denuncian por temor a mayor represión por parte del patrono, las instituciones del Estado son infinidad de casos que ocurren a diario el acoso es continuo y sistemáticamente, en muchos casos las mujeres son protagonistas como víctimas o como agresoras, evidenciados en estudios realizados que así lo confirman:

El acoso laboral no es un problema exclusivo de las mujeres. Aunque el 55% de las víctimas de acoso son mujeres, hay que tener en cuenta que el otro 45% está constituido por hombres. No obstante, sí se ha registrado una característica muy peculiar: el acoso suele darse entre personas del mismo sexo, es decir, los hombres son acosados predominantemente por hombres, y las mujeres por mujeres. Por lo tanto, se puede decir que el acoso laboral o mobbing se contempla más en los sectores de la administración pública, dado que al ser una institución pública se encuentra bajo el escrutinio y supervisión de los entes

encargados de velar por la protección y derechos que tienen los trabajadores en este caso las mujeres en específico.

En este sentido, se evidencian en casos de mujeres víctimas directas de acoso laboral o mobbing, en instituciones públicas debido al exceso de trabajo que se genera en el entorno laboral, derivado de las circunstancias políticas, siendo esta el factor principal de los procesos gubernamentales de las mismas. Por ello, el eje central de esta investigación se orienta analizar el acoso laboral de la mujer trabajadora desde sus derechos laborales. En base a dichos planteamientos la investigación se formula la siguiente interrogante: ¿Cómo puede determinarse la protección y defensa de los derechos laborales de la mujer trabajadora ante el mobbing?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar el mobbing desde una visión garantista para la protección y defensa de los derechos laborales de la mujer trabajadora

Objetivos Específicos

Describir los fundamentos que sustentan el Mobbing desde los derechos laborales de la mujer trabajadora en la legislación venezolana.

Identificar el mobbing dentro de los riesgos psicosociales en el contexto laboral del sector público en el Estado Carabobo.

Determinar la visión garantista para la protección de los derechos laborales de la mujer venezolana desde el acoso laboral.

Justificación

El trabajo no es más que una acción ejecutada por el hombre para poder subsistir en el entorno y de esa manera satisfacer sus necesidades, también es visto

como una obligación en la sociedad. Cada día el trabajo va en aumento por los diferentes fenómenos que van surgiendo; partiendo de ello, para algunos es tomado como un sufrimiento o sacrificio mientras que para otros, es solo una ocupación y el medio mediante el cual cumplirán un propósito. Con lo cual los procesos de trabajo se han visto inmersos en un constante crecimiento acelerado que ha estimulado el aumento y las exigencias de las capacidades y competencias de las personas que dentro de ella se encuentran y se desenvuelven.

La mujer nos devela que a pesar del transcurrir del tiempo, y el proceso de globalización, siempre existió esa desigualdad de género, entendiéndose género según Acevedo (2002:14) como “Un atributo de calidad o cualidad de lo que corresponde al hombre, lo masculino y lo que corresponde a la mujer, lo femenino. Es un concepto para significar, mediante el lenguaje, la diferencia entre los hombres y las mujeres”. Pues bien el género femenino siempre fue el más débil y vulnerable ante la sociedad machista, sin duda en los siglos pasados las mujeres fueron protagonistas en vivir tiempos de denigración ante el mundo, siendo utilizadas y calificadas como la mano de obra sin valor, despojándola del campo laboral y dejando su integridad por debajo de lo que son capaces de hacer hoy en día.

Las mujeres en pro de cumplir con las exigencias que el entorno ha demandado a raíz del proceso de globalización, se han visto en la necesidad de formarse y exigirse al máximo para poder cumplir satisfactoriamente con las tareas que le imponen, en este sentido, es importante destacar que esto también está vinculado a las organizaciones que a nivel mundial se sujetan al proceso del sector público. Estas empresas llevan a cabo procesos específicos de trabajo que muchas veces requieren de una mano de obra calificada y una amplia gama de trabajadoras que permitan cubrir las formas de organización y el proceso de trabajo que están particularmente relacionadas a las instituciones públicas, que consiste en el desarrollo de una estructura burocrática, es una de las características fundamentales de las empresas públicas en Venezuela.

El estudio planteado permitirá analizar el mobbing (acoso laboral) desde una visión garantista para la protección y defensa de los derechos laborales de la mujer trabajadora, particular y relevante investigación, actualizada y vigente, que contribuirá a complementar todos los avances legales en materia laboral de la mujer trabajadora, cuando existe una vulneración de sus derechos, caso específico, cuando se trata de acoso laboral en instituciones del sector público. Investigación que contribuirá con los demás investigadores, estudiantes de Postgrado en materia de Derecho del Trabajo, como lo representa la mujer en la defensa de sus derechos laborales.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la investigación

Fernández S, M y Nava Y.(2013), presentado ante la Universidad de Zulia en su trabajo denominado “*El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela*”, señala que es importante resaltar que en Venezuela el mobbing es certificado como enfermedad ocupacional por el INPSASEL; en otras palabras, lo que se certifica no es la presencia de la conducta hostigadora o del fenómeno como tal en el trabajo sino sus consecuencias, es decir, la patología que presenta o desarrolla el trabajador víctima, tales como: síndrome depresivo, trastorno de ansiedad, trastorno de estrés postraumático, entre otros, y de acuerdo con las estadísticas del INPSASEL, en Venezuela se han presentado 33 casos de mobbing”.

Pero el procedimiento diseñado por INPSASEL solo aborda el tema de la enfermedad ocupacional generada por el síndrome del Mobbing; pero cuando al trabajador denunciante no se le certifica una enfermedad ocupacional regresa nuevamente a su unidad de trabajo, a enfrentarse nuevamente con los acosadores, que por retaliación puede intensificar el acoso laboral contra el trabajador por haber denunciado su situación de acosado en la empresa. Si el acoso laboral no es tratado a tiempo y llega a la cuarta fase, donde la víctima se da por vencido por regla general, los casos avanzados de acoso laboral terminan con un despido. O bien la víctima se despide voluntariamente de la empresa porque ya no tiene más fuerzas, o bien el empresario encuentra algún pretexto para despedir a esta persona molesta. Con dichos argumentos concluyen que se hace imprescindible la legislación sobre una Ley contra el acoso laboral para prevenir, corregir y sancionar el acoso psicológico en el trabajo.

Es por esto que acoso, mobbing y violencia, son todos términos relacionados y utilizados en el tema. De modo que, en el desarrollo de las relaciones lo de las relaciones laborales la violencia también está presente, pudiendo ser el ambiente en donde se propicia, en la cual por ser la mujer el sexo más débil ante algunas situaciones, está mucho más expuesta a cualquier situación que genere algún tipo de violencia. Por lo tanto, dicho acoso o mobbing podría recibirlo de sus superiores, jefes y compañeros de trabajo. En todo caso, el acoso laboral o mobbing se manifestó dentro de la institución por la asignación de tareas que no correspondan a sus respectivas funciones dentro del área de trabajo, por asignaciones de trabajo fuera de su jornada laboral, de igual modo por la rotación constante del puesto de trabajo, como también se evidenció a través de la comunicación no efectiva de las partes, entendiéndose como comunicación no efectiva la hostilidad que existe en el momento de la comunicación entre las trabajadoras y los jefes inmediato.

De igual modo se genera el acoso mediante el abuso de poder, aprovechándose de la situación en que se encontraron las mujeres trabajadoras y esta manifestación conduce a que se pierda la confianza y un buen manejo de la información, creando así un ambiente para la trabajadora expuesta a una atmósfera tensa e inflexible en su sitio de trabajo. También se manifiesta con aquella conducta hostil o agresiva que el jefe inmediato ejerce sobre las mujeres trabajadoras o entre los mismos compañeros de trabajo, estas manifestaciones son algunas de las consecuencias que pueden aseverar que existe un clima donde se está desarrollando acoso, que dependiendo del contexto donde se dé el mismo se establecería como acoso laboral.

En virtud de ello se piensa que, el tipo de acoso dominante es el físico, por ser el más visible, sin embargo, estudios están tratando de demostrar que el maltrato emocional o psicológico está aumentando en incidencia y a la vez los efectos y consecuencias causados por este pudieran considerarse de mayor riesgo para la sociedad en general. Así mismo, estas manifestaciones que generan acoso también conciben una serie de consecuencias y efectos, el acoso tiene el potencial de originar daño a quien lo padece, el cual se refleja con conductas autodestructivas,

el hecho de ser víctima de acoso, genera consigo una serie de síntomas, entre los más comunes se pueden mencionar ansiedad, auto culpándose con largos ratos de enojo, horas de insomnio o dormir en exceso, también puede generar prácticas nocivas, como el alcoholismo, tabaquismo e incluso el uso de sustancias psicoactivas.

Por otra parte ser víctima de acoso puede generar una consecuencia o una manifestación en la sociedad perjudicada, las mujeres que fueron víctimas de acoso o mobbing se pueden convertir en una reproductora de violencia psicológica, actuando como un reflejo de lo que padecieron, comúnmente las mujeres que fueron víctima de acoso tienden a convertirse en un ser agresor familiar de las mujeres trabajadoras, al realizarse dicha investigación se deja un aporte a la sociedad dado que previene y anticipa un desgaste emocional y un desequilibrio en la vida social de las trabajadoras.

Esta investigación dejó un aporte a la institución pública gubernamental ya que al existir acoso y este se interviene a tiempo, se puede disminuir los índices de conflictos que se generan dentro del área de trabajo, haciéndolo más grato y agradable, dejando a un lado los conflictos existentes entre las mismas compañeras de trabajos. Dicha problemática son generados por causa de la existencia del Acoso Laboral o mobbing, de este modo el desánimo por parte de las trabajadoras serian escasos debido a que no son afectadas directamente por las diferentes manifestaciones de acoso laboral mencionadas en el desarrollo de dicha investigación y la productividad de la institución es mayor, evitando el ausentismo y la rotación del personal. Uno de los aportes más significativos de la presente investigación se enfoca principalmente en las mujeres trabajadoras que son víctimas de acoso en su puesto de trabajo, y de igual forma nutrir e informar acerca de toda la situación que rodea el acoso laboral o mobbing.

En especial las conductas que presentan las mujeres trabajadoras como alarma principal para detectar la presencia del mismo y posteriormente poder intervenirlo, el objeto principal de estudio es la mujer, y como esta sobrevive a diario los atropellos que pueden ser generados por sus jefes día a día en su lugar de trabajo. El trabajo de grado anterior se fundamento en los criterios de un tipo

de investigación descriptiva y se apoyó en un diseño de campo y por su carácter innovador tendrá un aporte significativo al conocimiento de los trabajadores de la institución Pública de Salud. La población de dicho estudio estuvo compuesta por veintiún (21) personas que hacen vida laboral en la institución de Salud Pública. Entre los hallazgos obtenidos de acuerdo a los datos de frecuencia en porcentaje, revelaron la existencia de mobbing, las cuales se representaron en “siempre” y “la mayoría de veces”, y las variables que demostraron en base a la sumatoria que no hay existencia de mobbing se representaron en “algunas veces sí, algunas veces no”, “mayoría de veces no” y “nunca”.

En este trabajo especial de grado estudiaron el mobbing en diferentes variables, entre las variables estudiadas, se evidenció que la población encuestada manifestó en un 100 por ciento nunca haber sido golpeado, tampoco empujado o amenazado, un 71 por ciento manifestó nunca haber sufrido amenazas, ataques verbales, insultos dentro del área laboral, sin embargo en dicha variable las autoras obtuvieron que un 29 por ciento de la población manifestó que la mayoría de las veces son víctimas de conductas propias del acoso tales como: sentirse ignorados y rechazados por el grupo de trabajo. Por otra parte la población encuestada manifestó un 91 por ciento no sentirse agredido nunca durante más de seis meses, sin embargo, hallaron que un 9 por ciento de la población opinan que han recibido agresiones por más de seis meses.

Seguidamente un 14 por ciento expresaron sentir depresión desde que se presenta la agresividad, quedando un 86 por ciento que niega esa intensidad de depresión en el ámbito laboral. Así mismo un 86 por ciento de los encuestados afirmaron que la mayoría de las veces, sus compañeros le han modificado el horario sin previo acuerdo, por otro lado un 71 por ciento expresó no sentirse ignorado ni excluido en las actividades laborales. Entre las conclusiones de las autoras en su trabajo especial de grado se tiene pues, que para determinar la existencia de situaciones de mobbing, de acuerdo a las variables evaluadas, llegaron a la conclusión de que si hay presencia de acoso laboral, manifestando aspectos críticos de acoso como lo es la rivalidad, y un 9 por ciento de la población objeto de estudio manifestó haber recibido agresiones y sentirse

deprimidos por esta agresividad; por lo cual recomiendan realizar mecanismos de control del mobbing, partiendo de la realidad que subyace en la institución, a través de talleres de concientización para los trabajadores, sancionar legalmente al trabajador que sea reincidente en actos de acoso, llevar un registro de datos de los trabajadores para emplear la información en el diseño de herramientas institucionales que busquen mejorar la calidad de vida.

El presente antecedente dejó un gran aporte a esta investigación, debido a que sirvió de orientación y refuerzo por la calidad y análisis de su contenido, desde un punto de vista del sector público, dicho antecedente abordando un área similar al objeto de estudio de la presente investigación, que no es más que la mujer en su rol de trabajadora y como se desenvuelve en el entorno de una institución pública, afectando o no su desempeño laboral, en este antecedente se estudiaron perspectivas diferentes de la mujer, pero que hacen moción a un motivo, que es el acoso laboral.

Finalmente, es importante mencionar la investigación de Bolívar, E., titulado ***“Discriminación en la relación laboral de la mujer trabajadora y su desempeño en una empresa de seguridad privada”***, presentado ante la Universidad Rafael Belloso Chacín, Maracaibo, Estado Zulia (2015). La siguiente investigación se centró en Analizar la discriminación en el entorno laboral de una empresa de servicio de seguridad privada con el propósito de determinar su influencia en la inserción de la mujer en el trabajo. La siguiente investigación estuvo soportada en un tipo de investigación descriptiva, con un método de análisis que permite caracterizar el objeto de estudio o una situación concreta. La población dentro de esta investigación corresponde a la entidad representativa de lo que va a ser objeto de estudio, el cual está conformado por cinco mujeres y cinco hombres del área administrativa de la organización.

El investigador después de un amplio estudio al personal que labora en el área administrativa, para determinar el desempeño de la mujer, obtuvo como resultado con respecto a si la mujer tiene menos posibilidades que el hombre de conseguir un empleo bien remunerado, un 60 por ciento de las mujeres estudiadas estuvieron totalmente de acuerdo con el criterio de que la mujer tiene menos posibilidades

que el hombre de conseguir un empleo bien remunerado, mientras que el 40 por ciento de ellas mostraron indiferencia hacia lo planteado, por otra parte un 80 por ciento de los hombres están de acuerdo con el mismo criterio, mientras que el 20 restante mostró indiferencia hacia lo planteado.

Por otra parte, se obtuvo como resultado que dentro del entorno laboral la mayoría no considera importante las opiniones de la mujer, elemento que minimiza el desempeño en la organización, de igual manera obtuvo como resultado del objeto estudio con respecto al crecimiento personal y profesional se encuentra quebrantado debido a que ambos géneros no se sienten tomados en cuenta o motivados para construir o mejorar sus habilidades y destrezas. En el mismo orden de ideas, el destaca que el género femenino se ubica en una condición de poca empatía con las tareas que ejecutan ante los procedimientos organizacionales, debido a que en algunos de los casos de las mujeres no se sienten valoradas.

Como conclusión se destacó que los efectos de discriminación en las mujeres están basados en estereotipos y prejuicios de valoración, las mujeres se encuentran encasilladas a un determinado patrón de comportamiento. A su vez su investigación percibió que dentro de la empresa surgieron hechos discriminatorios sutilmente ante el personal femenino que labora en el área administrativa, también surgió las reacciones de mayor indiferencia a lo que podría ser un hecho discriminatorio como lo fue el solicitar ayuda para la realización de unas tareas sin recibir respuesta positiva.

El investigador planteó como recomendación principal en su investigación, minimizar las barreras comunicativas de tal manera que pueda generar un apoyo del personal. Ofrecer equidad de oportunidades que impulsen al equipo de trabajo, también recomienda fortalecer el crecimiento y desarrollo de los géneros, mejorar constantemente las condiciones laborales, para así generar un ambiente en óptimas condiciones, y por último planteo concebir a la mujer como participante activa en los procesos gerenciales que involucren la toma de decisiones.

El citado antecedente de Bolívar, sirvió de aporte y orientación para la elaboración de la presente investigación dado por el hecho de que esta profundiza el rol de la mujer en el ámbito organizacional, haciendo énfasis en como las mujeres luchan constantemente para lograr un buen desempeño organizacional, superando los obstáculos a lo largo de su carrera. Cabe destacar que a lo largo de la vida las mujeres son víctimas de varios obstáculos que les impiden desenvolverse de manera eficiente, y como lo menciona la investigación, para la sociedad la mujer es vista como el sexo débil, por ende tienden a discriminarla con respecto a lo que es el entorno laboral y como se desenvuelve en determinadas áreas de trabajo, a raíz de esto la mujer es víctima constante de acoso laboral, es por esto que se tomó como antecedente esta investigación, porque ayuda y motiva al estudio de las mujeres trabajadoras, y como éstas se enfrentan diario en el ámbito laboral.

Bases Teóricas

El Acoso Laboral, la enfermedad laboral del siglo XXI

Heinz L. (2009), define el mobbing como

Aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas , destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (p.78)

Comenta el autor al respecto: «Este fenómeno podría deberse a que, por lo general, en las empresas los trabajadores suelen reunirse en grupos del mismo sexo. Los hombres siguen trabajando principalmente junto con hombres y las mujeres con mujeres. Por ese motivo los acosadores son más numerosos que las acosadoras. Obsérvese que los puestos directivos están ocupados por hombres». Aún cuando el acoso laboral actúa con más fuerza de arriba abajo, esto no oculta

la realidad de que el acoso laboral en el mismo nivel también suelen practicarlo las mujeres.

Suecia fue el primer país de la Unión Europea en expedir una legislación nacional para prevenir el acoso moral en el trabajo desde una óptica preventiva. En septiembre de 1993 adoptó, por medio de la ordenanza del Consejo Nacional Sueco De Seguridad Y Salud Laboral, “*que el empresario está en la obligación de prevenir anticipadamente el acoso moral y de adoptar medidas correctoras, apoyar y tratar a las víctimas en casos de aparición de situaciones de Mobbing*”. Posteriormente, Francia en enero de 2002 en la ley de modernización social, incluye un capítulo sobre el acoso moral en el trabajo, donde define concretamente el acoso moral e insiste en el carácter reiterado de las conductas vejatorias de hostigamiento. Bélgica por su parte posee como instrumento regulador, la ley del 12 de Junio de 2002, que prevé la violencia psicológica en los sitios de trabajo.

En América Latina el estudio de este fenómeno ha sido más reciente, Aunque cada vez más países tienden al reconocimiento de la existencia del acoso laboral y propenden por la expedición de normas al respecto, vemos que en América Latina el desarrollo ha sido bastante pobre y que sólo pocos países como Argentina y México han desarrollado normatividad al respecto, la cual aún se encuentra lejos de brindar una protección efectiva a los trabajadores. En un estudio realizado por Angélica Ocegüera Ávalos; Guadalupe Aldrete Rodríguez y Ángel Guillermo Ruíz Moreno de la Universidad de Guadalajara, titulado: *Estudio Comparado de la Legislación del Mobbing en Latinoamérica*, publicado por la revista Acta Republicana Política y Sociedad N° 8 (2009). En Latinoamérica son muy pocos los países con leyes específicas que regulan el Acoso Laboral: Ley N°. 2.120 sobre asedio moral en la administración municipal de Ubatuba S P, Brasil (2000/01). Ley complementaria N°. 12.561 de Río Grande de Sul, Brasil (2006). Ley 1010, Colombia (2006). Ley Contra el Asedio Moral del Estado de Sao Paulo, Brasil (2007).

Repercusiones del Acoso Laboral como Riesgo Psicosocial en el contexto jurídico laboral venezolano

El acoso laboral puede desencadenar una enfermedad profesional, dando lugar a efectos en muchos casos irreversibles para el trabajador, tal como lo señala Sastre (2009), llegando incluso a la incapacidad. Señala que el daño ocasionado por el mobbing inflige a la víctima más allá de la esfera individual, produciendo una serie de daños colaterales de gran magnitud en su vida relacional, esto es entre compañeros de trabajo, cónyuge, entorno familiar, amistades, entre otros.

Por su parte, Rivas (2013) explica que como consecuencia del acoso laboral padecido por la víctima aparecen efectos de origen psicológico, los cuales envuelven gradualmente al acosado, además surgen complicaciones físicas, quebrantando su salud. El grado de dificultad depende de la resistencia natural de la persona, su fortaleza mental, así como su capacidad defensiva ante las agresiones, vinculando la aparición de los trastornos con la acción constante e incansable de su agresor, afectando sus relaciones interpersonales.

Entre tanto, Boada y Ficapal (2012) insisten en cuanto al punto de partida del acoso laboral, el cual tiene relación con el abuso de poder, las maniobras perversas y la empresa indulgente. Sin embargo, hacen referencia a la opinión de otros autores, quienes manifiestan la relación de la insatisfacción, monotonía laboral, edad, raza, envidia, inseguridad en el trabajo, competición por las tareas, así como debilidad ante los superiores, con el mobbing.

Así mismo, Einarsen, Raknes, Matthiesen y Hellesoy (1994) citado por los autores mencionados, encontraron en su estudio distintas consecuencias del acoso laboral, tales como: la exclusión, el aislamiento social, la depreciación del trabajo y esfuerzos laborales, la exposición a comentarios injuriosos, hasta insinuaciones sexuales no deseables. Por tanto, señalan múltiples efectos en las víctimas en sus relaciones interpersonales, de pareja, en su vida social, en la esfera

familiar, en la economía, en la empleabilidad y en la salud tanto física como psicológica.

Efectos Psicológicos

El acoso laboral produce efectos en el trabajador que lo inducen a cambios de actitudes hacia las personas en su entorno, tanto laboral como personal. La presión ocasionada sobre la víctima se prolonga en el tiempo, alcanzando elevados niveles, produciendo una ruptura psicológica, tal como lo indica Piñuel (2001), luciendo en ocasiones una apariencia aparatosa, mediante la cual todo el organismo y la psique de la víctima parecen decir “no puedo más”, ocasionando dos tipos de crisis nerviosas.

Por un lado, las crisis producidas por alteraciones psicológicas, siendo manifestaciones o síntomas de enfermedades mentales subyacentes, requiriendo en algunos casos hospitalización y/o tratamiento inmediato. El otro tipo de crisis tiene su origen en el psicoterror, donde el acosador fomenta la percepción de que algo sucede con la víctima, desvinculando su responsabilidad, estigmatizándola en su entorno laboral, dando a conocer sus males. De esta forma, la víctima muestra una reacción ante un ataque ilegítimo, malicioso y continuado, perpetrado por otros, cuya pretensión es eliminar psicológicamente a la persona elegida como objetivo.

Dado el planteamiento anterior, Sastre (2009) menciona los efectos psicológicos provocados por el acoso laboral:

- Lento deterioro de la confianza en sí mismo y en sus capacidades profesionales.
- Proceso de desvalorización personal.
- Desarrollo de la culpabilidad.
- Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- Somatización del conflicto: enfermedades físicas.

- Insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
- Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.
- Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador.
- Agresividad y aumento de la conflictividad con la familia.
- Abandono de los amigos y rechazo por parte del entorno de la víctima, cansados de la obsesión con el problema.
- Falta de apoyo de los familiares ante los intentos de la víctima de hacer frente a la situación, legal o psicológicamente.
- Estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos.

Por su parte, Rivas (2013) explica dos variantes dentro del cuadro clínico del afectado: la depresiva y la de estrés-ansiedad. En cuanto a la fase depresiva, el trabajador manifiesta cansancio emocional, desesperanza, aparición de actitudes negativas en el trabajo, absentismo laboral, sensación de pánico, pérdida del apetito sexual, desarrollando además un concepto autonegativo, con tendencia al aislamiento, con una actitud de rechazo hacia otras personas, sintiendo finalmente, una pérdida de todo sentimiento gratificante hacia el trabajo. Con respecto a la fase de estrés-ansiedad, presenta irritabilidad, pesadillas relacionadas con el trabajo, búsqueda de situaciones de soledad y aislamiento. Lo más grave de todos estos efectos psicológicos, es que conducen a la víctima hacia el suicidio.

Consecuencias laborales

Las consecuencias en el área laboral, producto del mobbing, suponen la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima. En este caso, se suele solicitar una baja laboral por estrés, durante la cual la empresa puede llevar a cabo el despido o negarse a abonarle el salario, difundir rumores sobre la víctima y mentir sobre su salida de la empresa, tal como lo señala Piñuel (2001). Con ello consigue presentar una imagen negativa de la víctima, lo que contribuye a disminuir su empleabilidad, y que vaya considerándose a sí misma incapaz para

trabajar, y mostrando expectativas negativas sobre su rendimiento y desempeño laboral.

De tal manera, que el acoso laboral ocasiona daños en la víctima, trascendiendo a la esfera individual, produciendo consecuencias colaterales de gran magnitud en la relación con los compañeros de trabajo, sintiendo exclusión y rechazo, miedo de mantener relaciones con la víctima para evitar represalias del acosador. En otras ocasiones, el personal se suma como acosador, sirviendo de colaboradores para el aniquilamiento psicológico. En otros casos, la víctima se siente traicionada por los compañeros de trabajo, la cual se materializa en falsos testimonios, robos, mentiras deliberadas, calumnias, rumores, fabulación, entre otros.

En todo caso, se podría decir que las consecuencias laborales sobre la salud de la víctima dependen de la duración del acoso, la intensidad de la agresión así como su propia vulnerabilidad. El impacto del acoso es más fuerte si se trata de un grupo contra una sola persona, en lugar de un solo individuo, también parece que el acoso de un superior es más grave al de un compañero. Se han descrito síntomas clínicos en la víctima entre los cuales cabe distinguir diferentes estadios, según Suárez y otros (2009):

- Estadio de autoafirmación. La víctima detecta el conflicto o el trato despectivo, interpretando que la razón está de su parte y que existe un mal entendido.
- Estadio de desconcierto. La víctima se siente desconcertada, duda, no sabe lo que está pasando y comienza a pensar en su probable responsabilidad sobre lo ocurrido.
- Estadio de indefensión. En esta fase, la víctima se esfuerza para agradar y para que le tengan en mejor consideración; este esfuerzo termina desencadenando un sentimiento de impotencia e indefensión que culmina en un estado depresivo.

- Estadio traumático o de ansiedad. Si el acoso persiste, la víctima suelen sentirse vulnerable y presentar un estado de ansiedad, siendo frecuentes las conductas impulsivas y la pérdida de control.
- Estadio de estabilización crónica. Es probable que perdure un sentimiento de desvalorización y falta de autoestima, pudiéndose establecer un estado ansioso-depresivo y el trastorno de estrés postraumático.

Efectos familiares, sociales y comunitarios

El mobbing da lugar a alteraciones sociales importantes, de acuerdo a Fuertes (2004), repercutiendo tanto en el medio inmediato donde se producen como en el colectivo social que lo rodea. Entre estos efectos pueden mencionarse: la pérdida de trabajo, incremento del gasto debido a las jubilaciones anticipadas, sobrecarga de los servicios sanitarios, así como la atribución negativa al trabajo.

A su vez, Rivas (2003) menciona los efectos sobre la vida privada y familiar de la víctima, indicando la frecuente recurrencia al alcohol, empleándolo como un inseparable consuelo para su silencioso padecimiento, agravando más la situación, pues sienten un estímulo, aunado a una engañosa euforia, aumentando la sensación depresiva. Por ello, cabe mencionar la tendencia a emplear fármacos somníferos tranquilizantes, agravando el cuadro clínico, destruyendo a la persona.

Estos efectos son devastadores para la vida familiar y personal, porque la víctima se traslada su sufrimiento a familiares, amigos y personas que habitualmente lo rodean. Se presentan conductas agresivas, irritables, despego familiar, ocasionando rupturas conyugales, así como abandono paulatino de familiares, llegando a la pérdida del trabajo, sumergiéndose en la peor de las soledades.

Así mismo, Piñuel (2001) explican que la relación conyugal se resiente fuertemente con el acoso laboral, pues este desencadena tensiones en la relación, ocasionando en muchos casos la ruptura del vínculo por falta de empatía del

cónyuge hacia la víctima, por cuestionamiento por parte del cónyuge de la postura adoptada por la víctima ante el acoso, la comunicación conyugal se centra sistemáticamente en el tema laboral del acoso, dando lugar a críticas, culpas por no encontrar una solución, aunado a la negativa de la pareja del abandono del trabajo por parte del acosado.

Adicionalmente, el acoso laboral ocasiona daños en la esfera familiar y social, deteriorando la relación con su entorno fuera del trabajo, dando lugar a secuelas como: violencia con los hijos, aumento de los conflictos familiares, incremento de la morbilidad de los hijos, retraimiento de la víctima hacia sus familiares, abandono de amigos, falta de apoyo de amigos y familiares para buscar una solución, huida de las personas de su entorno, cansados de los síntomas de estrés postraumático y de la obsesión de la víctima por su acoso, además de la estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos, produciendo la capacidad de empleabilidad de la víctima, entre muchos otros efectos.

Rerpercusiones psíquicas

El mobbing ocasiona efectos psíquicos en el individuo, provocados por la intensa estigmatización originada por el acoso, así lo señalan García y Rolsma (2003), entre los cuales se pueden mencionar: ansiedad, estado de ánimo depresivo, apatía o pérdida de interés por actividades que previamente le interesaban o le producían placer, alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnias), profundos sentimientos de culpabilidad, aumento del apetito, distorsiones cognitivas (fracaso, culpa, ruina, entre otros), hipervigilancia, fragilidad emocional con llanto frecuente, ideas de suicidio no estructuradas, sin plan ni intentos de suicidio, sentimientos de impotencia e indefensión, entre otros.

Aunado a lo anterior, el acoso produce a la víctima miedos al lugar de trabajo, a enfrentarse con su jefe, miedo a volver a trabajar y a no ser capaz de desempeñar su trabajo adecuadamente, miedo a salir a la calle, expectativas negativas sobre su futuro, atención selectiva hacia todo aquello relacionado con el

fracaso, disminución de la capacidad de memoria y dificultades para mantener la atención y pensamientos recurrentes sobre la situación de mobbing.

Al respecto, Gómez, Burgos y Martín (2003) refieren que el acoso laboral produce en la víctima cambios de personalidad con predominio de rasgos obsesivos: actitud hostil, y suspicacia, sentimiento crónico de nerviosismo, hipersensibilidad con respecto a las injusticias; también ocasiona rasgos depresivos, como es el caso de los sentimientos de indefensión; además, puede dar lugar a una alteración del deseo sexual o hipo actividad sexual.

Una vez finalizada la investigación y tomando en cuenta los resultados que permitieron analizar la prevención orientada a evitar el acoso laboral como riesgo psicosocial en el contexto laboral venezolano, se presentan algunas observaciones: En relación al primer elemento abordado en este artículo, se concluye que el riesgo psicosocial es cualquier situación relacionada con una inadecuada organización del trabajo y deficiencias en las interacciones sociales del trabajador que afectan su estado de salud integral en las dimensiones física-mental-bienestar social.

En este sentido, los tipos de riesgos psicosociales más frecuentes son el estrés laboral, el síndrome de Burnout, acoso sexual y acoso laboral suscitados por las características del trabajo realizado, las condiciones bajo las que se desarrolla o bien, por el efecto negativo ejercido por una persona con la intención de perjudicar a otra con la finalidad de que se retire de la organización.

De los tipos de riesgo identificados, se hizo especial énfasis en el estudio del acoso laboral como riesgo psicosocial en el contexto laboral venezolano, teniendo como característica distintiva presentarse como un maltrato continuado del trabajador con el objetivo final de hostigar, agobiar y atacar su resistencia psíquica para que abandone, bien de forma voluntaria o por despido, el puesto de trabajo. Se trata entonces, de una forma de violencia psicológica aplicada con la

finalidad de destruir su reputación, afectar negativamente su estado de salud integral, perturbando el normal ejercicio de sus funciones.

Asimismo, al clasificar los factores de riesgo psicosocial se evidenciaron tres áreas fundamentales donde estos se concentran: las características del puesto de trabajo, organización del trabajo y características personales. Tales aspectos son objeto de profundas reflexiones en la empresa contemporánea para brindar a los trabajadores condiciones de trabajo seguras que eviten accidentes laborales y a la vez faciliten su pleno desarrollo, coordinando sus capacidades con los recursos disponibles, disminuyendo situaciones riesgosas a la salud psicofísica, como la conflictividad interpersonal, estrés laboral y el acoso u hostigamiento.

En relación al segundo elemento abordado, los efectos principales del acoso laboral son de tipo psicológico manifestados en alteraciones emocionales y de la personalidad, siendo frecuente la depresión, irritabilidad, ansiedad, preocupación, baja autoestima, estrés, entre otros; que al no ser controlados debidamente pueden favorecer la aparición de enfermedades relacionadas como por ejemplo, trastornos digestivos, cardiovasculares, hormonales, alérgicos, entre otros.

Igualmente, el acoso laboral ejerce efectos notables a nivel laboral, puesto que debido al reiterado ataque al equilibrio psicológico-emocional del afectado, este disminuye su calidad de trabajo, pierde la concentración en las tareas, además de ausentarse temporalmente al lugar de trabajo por enfermedad, lo cual disminuye el rendimiento y productividad. Asimismo, es importante acotar los efectos laborales en cuanto al incremento de gastos en indemnizaciones por bajas laborales, incapacitaciones y sustitución de empleados.

Por otra parte, se presentan efectos familiares, sociales y comunitarios, relacionados con la alteración del estado emocional del afectado que perturba igualmente la armonía de sus relaciones socio-familiares al reflejar en las mismas la problemática experimentada a nivel laboral. Dependiendo de la profundidad del acoso, se pueden desencadenar efectos psíquicos como los relacionados a la

alteración del sueño, ideas obsesivas, actitud defensiva e hipersensibilidad a la crítica.

Riesgo Psicosocial en el contexto laboral Venezolano

Dentro del ambiente laboral se presentan situaciones que requieren la atención de quienes se encargan de mantener la armonía y satisfacción de sus trabajadores. Uno de los riesgos presentes son los de aspecto psicosocial, la cual de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1986, citado por Soler, 2008), evidencia la problemática de este concepto y lo califica como confuso y difícil de entender, dado que se refiere a las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de sus percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento, y la satisfacción en el trabajo.

En relación a los factores de riesgo psicosocial, Soler (2008) considera que producto de los cambios evolutivos que han tenido las actividades de trabajo, se han originado mejoras en la calidad de vida de los trabajadores, pero además hay que sumarle la aparición de una serie de factores negativos. Así surgen los riesgos psicosociales en el trabajo, que de acuerdo a lo mencionado anteriormente no son más que aquellos aspectos del entorno laboral capaz de afectar de manera negativa la salud de los trabajadores.

En este mismo orden de ideas, Kahale (2009) menciona algunos factores de riesgo psicosocial, entre ellos los individuales, considerados así por afectar a un trabajador, referidos al contenido del trabajo (exceso de trabajo, trabajo monótono), a las tareas individuales o a las características personales, derivadas del contexto de organización de la empresa, papel o rol de la organización, incertidumbres sobre el desarrollo de la carrera profesional, falta de reconocimiento del rendimiento laboral, alta de recursos humanos y materiales

para realizar las tareas que se encomiendan, además de los cambios en la organización.

El autor menciona también los factores externos a la empresa, relacionados con los problemas en las relaciones interpersonales con clientes, conflictos familiares, los derivados del entorno donde esté ubicada la empresa, el ambiente político y social, y las leyes que regulan el funcionamiento empresarial, relacionadas con la relación laboral.

Por otra parte, el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2009) de la *Unión General de Trabajadores* de España (*UGT*), considera los factores psicosociales a todos aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores.

Asimismo, Cortés (2007) define los riesgos psicosociales como el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa derivados por una parte, del contenido del trabajo y el entorno en que se desarrolla; y por otra, por las características individuales del trabajador y su entorno extra-laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador.

Tipos de Riesgo Psicosocial

En la búsqueda de promover condiciones de trabajo saludables para proteger la salud de los trabajadores, así como su seguridad, se han realizado investigaciones sobre los aspectos que influyen negativamente en el rendimiento laboral, como el trabajo realizado por Boada y Ficapal (2012), quienes manifiestan la necesidad de desarrollar una cultura de la prevención en las organizaciones, dando a conocer información sobre los tipos riesgos psicosociales, siendo insistentes sobre la importancia en materia de salud y prevención de riesgos psicosociales.

Los autores dan a conocer algunos tipos de riesgos psicosociales, entre ellos, el mobbing o acoso laboral, el estrés laboral y burnout. Otros tipos de reciente reconocimiento son la adicción al trabajo, el tecnoestrés y la fatiga laboral. El mobbing hace alusión a los accidentes en el trabajo, a la tensión fisiológica y al agotamiento ocasionado por largas jornadas laborales, así como a las tareas monótonas.

En cuanto, al *estrés laboral* los autores explican que proviene de un desequilibrio entre las demandas del entorno y la capacidad de respuesta del trabajador. El *burnout* es un tipo de estrés crónico cuya consecuencia es una manifestación del afectado de no poder más, sintiendo un agotamiento psíquico o desgaste personal, originado por el agotamiento físico, emocional y mental motivado por el estrés excesivo.

La adicción al trabajo se refiere a la necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, afectando la salud, la felicidad y las relaciones de la persona, presentando una tendencia compulsiva relacionada con el trabajo duro y con dificultades para relajarse después de trabajar.

El tecnoestrés es un riesgo psicosocial ligado al uso de la tecnología, produciendo un grado de afección mental producido por el uso descontrolable de la tecnología, incluyendo la posibilidad de convertirse en adicto a la tecnología. Por último, la *fatiga laboral* es una consecuencia de las altas exigencias laborales, superando las posibilidades psicofisiológicas del trabajador, dando lugar a una pérdida transitoria de la capacidad para ejecutar el trabajo.

En la actualidad, los individuos están inmersos en exigentes actividades, ocasionando agotamientos en su capacidad física e intelectual, derivados de una sociedad globalizada y consumista, lo cual produce en ellos un alto nivel de exigencia, acelerando sus ritmos de vida, demandando mayor actividad física, mental y emocional. En este sentido, Kahale (2009) determina el estrés laboral como un tipo de riesgo psicosocial, señalándolo como un fenómeno cada día más

habitual y con derivaciones significativas, pudiendo perturbar al bienestar físico y psicológico de los trabajadores y, a su vez, deteriorando la salud de las organizaciones. “La magnitud de los problemas relacionados con el estrés va en aumento debido a que el carácter del trabajador ha cambiado radicalmente en los últimos tiempos”, afirma Peiro (2001 citado por Kahale 2009, p.53).

Al respecto, Cortés (2007, p.598) define el estrés laboral como “el resultado de un desequilibrio sustancial entre las demandas del entorno y la capacidad de respuesta del individuo para afrontarlas bajo condiciones en la que el fallo de estas respuestas puede tener importantes respuestas”. Para que se genere estrés en el trabajador es necesario que este perciba que las demandas del entorno (estresores) superen sus capacidades para afrontarlas y además, que la situación sea percibida como amenaza para su estabilidad.

Otro tipo de riesgo psicosocial es el síndrome de burnout el cual, en sus etapas más avanzadas, se manifiesta en una sensación prolongada de no poder más, de estar al límite de las fuerzas, de estar al punto de venirse abajo. Según Kahale (2009) esta figura ocasiona desgaste en el trabajador, producido por el agotamiento físico, emocional y mental, motivado por un proceso en el que se acumula un estrés excesivo, por una desproporción entre la responsabilidad y la capacidad de recuperación del empleado, sufriendo, posteriormente, problemas de salud.

En este orden de ideas, Fidalgo (2009) opina que las consecuencias individuales o síntomas que caracterizan el síndrome y partiendo de un enfoque psicosocial, el burnout se ha conceptualizado como un síndrome con sintomatología de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. El agotamiento emocional es una respuesta de los trabajadores al sentir que ya no pueden dar más de sí debido entre otros aspectos, a la presión de condiciones del medio laboral no ajustadas al trabajador.

Adicionalmente, Kahale (2009) menciona el acoso sexual como una forma de discriminación que ocurre cuando una conducta no deseada de naturaleza sexual interfiere con el trabajo individual. Es un comportamiento que afecta a ambos sexos, aunque el número de mujeres afectada es mayor. Se considera como la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecta a la dignidad tanto de la mujer como la del hombre en el trabajo, que incluye los comportamientos de superiores y compañeros, cuando dichas actitudes sean indeseadas, irrazonables y ofensivas para el acosado.

Por su parte, Picos (2010, p.5) llama acoso u hostigamiento sexual a la “conducta de una persona investida de autoridad que solicita favores de tipo sexual a cambio de mejores posiciones laborales o recompensas de distinta clases”. El acoso sexual está constituido por varios elementos:

- El actor que solicita el favor (elemento activo).
- Un actor que recibe la demanda del favor (elemento pasivo).
- Las ventajas laborales que se ofrecen a cambio de la concesión del favor que se pide.
- La existencia de una posición de autoridad del solicitante del favor sin la cual no se daría estrictamente el tipo de acoso del que nos ocupa.
- La presencia de una amenaza, aunque sea en forma velada, de quien solicita el favor sexual, y siempre en función de su autoridad.

Explicado de otro modo, por acoso sexual puede entenderse la exigencia formulada por un superior, normalmente pero no siempre, de sexo masculino, a un subordinado suyo, normalmente pero no siempre, de sexo femenino, para que se preste a una actividad sexual importuna, de una solicitud sexual o de otras manifestaciones verbales, no verbales o físicas de índole sexual, con la finalidad o el efecto de coartar sin razón la actuación laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil de intimidación o de abuso.

Clasificación de los factores de Riesgo psicosocial

Existen diversas opiniones acerca de los factores psicosociales que exponen riesgos en la organización, algunos pueden ser motivados de acuerdo a Cortés (2007) por aspectos como las características del puesto de trabajo, la organización del trabajo y las características personales.

En cuanto al primer aspecto, relacionado con las características del puesto de trabajo, Cortés (2007) explica cómo la evolución del trabajo ha permitido el paso de un tipo de trabajo donde el propio trabajador planifica, diseña y ejecuta con plena autonomía su tarea de acuerdo con sus capacidades, seguido por un tipo de trabajo en serie, consecuencia del desarrollo industrial, caracterizado por la realización de una serie de tareas cortas y repetitivas, donde el trabajador pierde la perspectiva del producto final, convirtiendo el trabajo en monótono y repetitivo, generalmente no cualificado, marcado por el ritmo impuesto por la máquina o el proceso productivo, siendo controlado más por la máquina que por el mismo trabajador.

El mencionado autor, señala los tipos de factores psicosociales más relevantes relacionado al puesto de trabajo: iniciativa/autonomía, ritmo de trabajo, monotonía/repetitividad, nivel de cualificación exigido y nivel de responsabilidad. Al referirse a la iniciativa/autonomía establece que esta consiste en la posibilidad que tiene el trabajador para organizar su trabajo, regular su ritmo, determinar la forma de realizarlo y corregir las anomalías que se presentan, lo que constituye un importante factor de satisfacción.

Por el contrario, la falta de autonomía, puede llegar a anular cualquier tipo de iniciativas, puede tener repercusiones negativas en el trabajador y ser causa de insatisfacción, pérdida de motivación, pasividad, empobrecimiento de capacidades y en algunos casos, dar lugar a ciertas patologías como ansiedad o alteraciones psicosomáticas. Por otro lado, Llaneza (2009, p.411) define la autonomía como el “grado en que el trabajo permite a la persona que lo realiza organizar la tarea e

incluso determinar los medios a utilizar. Desde el teletrabajo, que facilita una plena autonomía, hasta el imposible control de determinadas cadenas de fabricación”.

Por el contrario, la falta de autonomía en el trabajo puede incidir en las motivaciones, generando insatisfacción y repercutiendo en el rendimiento. El diseño de las tareas y la organización del trabajo deben ofrecer a las personas la posibilidad de intervenir sobre los diferentes aspectos que configuran el trabajo. En relación con este punto, Soler (2008) plantea que la autonomía se considera un factor fundamental para la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores. La posibilidad de organizar el trabajo, regular su ritmo o determinar el orden en la que se han de realizar las tareas parecen elementos importantes que se deben considerar en el estudio de los factores psicosociales.

Siguiendo con los factores de riesgo psicosocial mencionados por Cortés (2007), los relacionados con la organización del trabajo son producto de la estructura de la organización, la organización del tiempo de trabajo y por las características de la empresa. Con relación a la estructura de la organización, el autor considera que el comportamiento de la persona se encuentra condicionado por sus propias características y la situación en la que se encuentra.

Por ello, la organización adecuará su estructura para conseguir el máximo logro de satisfacción laboral, centrando sus actuaciones en los siguientes factores psicosociales: comunicación en el trabajo, estilos de mando y participación en la toma de decisiones. Igualmente la comunicación en la empresa contribuye en gran medida al logro de un adecuado clima en el trabajo ya que el ser humano es por esencia un ser social y tiene necesidad de comunicarse con los demás. Por lo tanto, Fernández (2010) afirma que la organización debe favorecer los flujos de comunicación desde los niveles inferiores hacia los niveles altos (dirección) y viceversa, desde los niveles altos (jefes) hacia los trabajadores. Igualmente debe favorecer la comunicación horizontal interpersonal y asegurar que la información llegue a todos.

En torno a la comunicación, Robbins (2009) la considera esencial para el funcionamiento eficaz de cualquier grupo u organización, pues cumple básicamente cuatro objetivos: control, motivación, expresión emocional e información. Los problemas habituales de la comunicación como las distorsiones suelen ser las causas para los conflictos interpersonales, la insatisfacción del empleado y la reducción de su bienestar.

En relación al nivel de mando en la empresa, el líder puede adoptar diferentes estilos: autocráticos, paternalista, democrático, entre otros, siendo el estilo democrático o participativo el que más beneficio aporta al encontrarse los trabajadores más satisfechos (aumento de su bienestar, enriquecimiento de su personalidad y aumento de la productividad de la empresa). Los estilos de mandos indicados pueden resultar aplicables a las empresas en general.

Con respecto a la participación en la toma de decisiones, Cortés (2007) asevera que si la participación del personal de la empresa se considera necesaria en la toma de cualquier decisión, en el caso de la seguridad y salud adquiere un papel preponderante ya que solo contando con la participación de todos y cada uno de los trabajadores se pueden llegar alcanzar compromisos en este tema. Para que ello sea posible, es necesario que la organización del propio trabajo favorezca la participación y que el grupo adquiera la madurez necesaria, que vienen dada por la capacidad de funcionar por sí misma. De esta forma, con un estilo participativo, se logrará además de los objetivos de productividad, mayor información, comunicación y satisfacción de todas las personas implicadas en el proceso productivo.

Por otro lado, la falta de participación puede ser un factor causante de ansiedad y estrés en la medida en que su ausencia conlleve una falta de control sobre sus propias condiciones de trabajo. Al respecto, Fernández (2010, p. 78) asevera que la participación de los trabajadores “se debe de tener en cuenta a la hora de analizar las condiciones de trabajo, de manera que estas permitan y favorezcan la participación de los trabajadores en el control de la tarea que realizan”.

La participación tiene que darse tanto con los propios compañeros como con sus superiores (comunicación ascendente) y los subordinados (comunicación descendente), sin embargo, para que esto ocurra deben existir los caminos y vías adecuadas, pero es igualmente necesario que el propio sistema de trabajo favorezca la participación. Adicionalmente, el autor refiere que la estructura organizativa y los procesos formales e informales son factores claves tanto para alcanzar los objetivos de la empresa como por su influencia en la salud y bienestar de los trabajadores, y suelen incluirse factores tales como la definición de las funciones, la comunicación y la participación.

El segundo factor mencionado por Cortés (2007), plantea que la organización del tiempo de trabajo constituye un factor fundamental de la organización de la propia empresa, ya que viene condicionada por los objetivos que la empresa debe cumplir, tales como: máximo aprovechamiento de equipos, máquinas y herramientas, adaptación a la demanda del mercado, disminución de los tiempos improductivos o simplemente razones de productividad y competitividad. Aunque son múltiples las posibilidades de organización del tiempo de trabajo, es necesario destacar las jornadas de trabajo y descansos, y los horarios de trabajo.

Con respecto a las jornadas de trabajo y descansos el mencionado autor manifiesta que a la hora de establecer las jornadas de trabajo (su duración y distribución) deberá tenderse a la consecución del necesario triple equilibrio físico, mental y social del trabajador, por lo que deberá tener en cuenta, no solo su rendimiento, su consumo energético y su posibilidad de recuperación, sino también sus necesidades familiares y sociales. Una jornada de trabajo excesiva puede ser causa de fatiga en el trabajador, pudiendo además, si el tiempo de descanso es insuficiente, ser causa de una disminución de su rendimiento y un aumento de riesgo de accidentes o enfermedades.

En estrecha relación con la jornada de trabajo, se encuentra el tema de las pausas y descansos que se deben introducir en la misma, con el fin de permitir la recuperación del trabajador, evitando la fatiga en aquellos casos de trabajo

monótono, donde se requieren esfuerzos físicos importantes o se realice en condiciones ambientales desfavorables (ruidos, altas temperaturas, olores fuertes, entre otras). En relación a este punto el autor especifica que deben:

“Establecer pautas cortas y una mayor que suponga una rotura con el trabajo que se realiza, estudiando desde el punto de vista ergonómico su número, duración y distribución en función de la curva de la fatiga y recuperación, puede conducir no solo a un aumento de la productividad sino a una disminución del número de accidentes y de fatiga y a un mejoramiento del estado de salud en el trabajador”. (Cortés, 2007, p. 593)

Sobre este punto, Fernández (2010, p. 80) plantea que:

“Una jornada excesiva produce desgaste físico y mental e impide al individuo hacer frente a las situaciones estresantes. El aumento de la jornada laboral significa restar tiempo a la vida social, familiar y al ocio y sobre todo al descanso. Es por ello la importancia de las pausas que permiten al trabajador recuperarse y luchar contra la fatiga, y se debe considerar el número a realizar, cuando hay que hacerla y la duración de las mismas”. (p. 136)

En relación a los horarios de trabajo, según Cortés (2007), se pueden distinguir tres tipos de horarios: flexibles, a turno y nocturno. El trabajo flexible permite que el trabajador organice su tiempo de trabajo y lo adapte a sus necesidades personales, familiares o sociales. Normalmente conlleva que una parte del horario sea común para todos los trabajadores, pudiendo el trabajador decidir libremente el tiempo de inicio y finalización del trabajo.

Cuando el periodo de actividad de la empresa comprende un número de hora superior a 8, normalmente 16 o 24 horas de trabajo diario, se requiere la implantación del horario a turnos. Lo que conlleva generalmente una rotación de horarios. El trabajo nocturno puede considerarse como uno de los turnos del horario a turnos, en cuyo caso es discontinuo, o bien implantarse de forma fija cuando las circunstancias lo requieran.

En ambos casos, sea trabajo nocturno o a turnos, puede dar lugar a problemas fisiológicos como insomnios, fatiga, trastornos digestivos o cardiovasculares y problemas psicológicos y sociales (deterioro de la relación familiar, profesional y social, trastornos sexuales.). Al respecto, Fernández (2010) plantea que en el mundo actual los horarios de entrada y salida del trabajo tradicionales hacen difícil compatibilizar el mundo laboral con el familiar. Son muchas las parejas que trabajan ambos cónyuges. Esto implica tener que realizar una serie de tareas domésticas antes de salir de casa, solucionar el transporte escolar de los hijos, etc., y ello complica la necesidad de disponer a lo largo de la semana de cierto tiempo libre.

Por otra parte, muchos trabajadores, sobre todo los jóvenes, combinan su actividad profesional con otras actividades que hoy se consideran socialmente normales para su desarrollo personal. Es necesario por tanto, un acuerdo entre las partes que satisfagan al mismo tiempo las necesidades de la empresa y las aspiraciones de los trabajadores, lo que está generando unas nuevas relaciones en la empresa y sus trabajadores. En resumen, la organización del tiempo de trabajo se está convirtiendo en una dimensión fundamental de la organización de la empresa. Igualmente la duración de la jornada (diaria, mensual, anual) estructura la vida de la gente, su descanso, su ocio, su participación social, repercute en su salud.

El último factor psicosocial mencionado por Cortés (2007) son las características de la empresa, las cuales influyen en la calidad de vida del trabajador, por lo que siempre que sea posible deberán tenerse en cuenta desde la fase de proyecto o diseño. Entre ellas se analizarán las debidas a su actividad, localización, morfología, dimensión e imagen de la empresa. La actividad de la empresa, el producto que genera o el tipo de servicio que presta constituyen factores psicosociales que afectan al bienestar del trabajador, tanto en su ámbito laboral como social. Pudiendo constituir un importante factor de satisfacción si los productos que fabrican o los servicios que prestan son valorados positivamente por la sociedad.

La ubicación de la empresa constituye un importante factor de bienestar pero también puede dar lugar a problemas de naturaleza tanto psíquica, como social. Una empresa que obligue al trabajador a realizar largos desplazamientos desde su vivienda al centro del trabajo con los problemas que ello conlleva de tráfico, tiempos de espera, transporte o incluso que haga necesario el traslado de su familia a otra vivienda o ciudad puede hacer al trabajador menos resistente ante la demanda de su trabajo y más vulnerable ante las situaciones de estrés. Por el contrario, la empresa situada en un entorno agradable con buenos medios de comunicación, contribuye a mejorar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores.

De igual forma, el diseño del lugar de trabajo, comprendiendo los aspectos relativos a espacio disponible por trabajador, distribución y acondicionamiento del espacio (evitando puestos de trabajo aislados o confinados), equipamientos sociales, lugares para descanso, posibilidad de trabajo en grupo, posibilidad de comunicación sin ruidos ni interferencias, puede contribuir a crear situaciones de confort, satisfacción y bienestar. Pero si el diseño es inadecuado puede conllevar a situaciones de estrés e incluso trastornos psicopatológicos graves como la claustrofobia (miedo a los espacios cerrados) o a la agorafobia (miedo a los espacios abiertos).

En cuanto al tamaño de la empresa, este puede originar riesgo de origen psicosocial ya que su dimensión marcará unas características que pueden dar lugar a la aparición de situaciones de estrés o insatisfacción. Así, en la gran empresa es probable que exista una mayor preocupación por los temas de prevención y formación, la estabilidad en el empleo es mayor, existe mayores posibilidades de promoción o cambio de puesto, su organización está más consolidada, suelen contar con servicios sociales, etc., mientras que la pequeña presenta otras características, como mayor autonomía e iniciativa, tareas variadas, comunicación más fluida y personalizada, horarios con mayor flexibilidad, entre otras características.

Lo anterior conduce en general, a que el trabajador de la pequeña empresa se encuentre más satisfecho con su trabajo, al sentirse necesario y valorado, frente al trabajador de la gran empresa, donde las comunicaciones se dificultan, viéndose afectado por situaciones de estrés e insatisfacción. Igualmente es importante la imagen de una determinada empresa ante la sociedad, en virtud de la información que esta tiene de ella, repercutiendo en la que tienen de los trabajadores de la misma. Lo que constituye para el trabajador una fuente de satisfacción, al mejorar su status y su prestigio.

Por su parte, Soler (2008) presenta en su investigación una clasificación de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo siguiendo la propuesta del INSHT (1996), agrupados en tres categorías: de organización del tiempo de trabajo, de tarea y de estructura de la organización (ver cuadro 1)

Cuadro 1. Categorías de los riesgos psicosociales en el trabajo

CATEGORÍAS	FACTORES PSICOSOCIALES
Organización del tiempo de trabajo	Horario de trabajo Turnicidad Nocturnidad
Tareas	Ritmo de trabajo Conflicto de ambigüedad de rol Monotonía Repetitividad Autonomía Carga mental Cualificación profesional
Estructura de la organización del trabajo	Comunicación Estilo de dirección Participación Otros elementos organizativos

Fuente: Soler (2008, p.11)

En relación a la organización del tiempo de trabajo, el autor incluye aspectos como el horario de trabajo, los turnos y la nocturnidad. El horario laboral,

conforma la forma de vida de la población activa, siendo determinante para el desarrollo de la fatiga percibida por el empleado. El trabajo a turnos y nocturno, plantea un conjunto de problemas centrados en las consecuencias derivadas del constante cambio de horario, incidiendo en la vida familiar y social, así como en la salud del trabajador afectada por las jornadas nocturnas, afectando el ritmo de la actividad biológica, hábitos alimenticios, trastornos del sueño, entre otras alteraciones en la salud del trabajador.

Las tareas se refieren al conjunto de aspectos exigibles en el desarrollo laboral de la persona en la organización. Entre estos aspectos se pueden mencionar el ritmo de trabajo relacionado con el volumen de trabajo exigible en un determinado tiempo, el conflicto referido a la existencia de demandas conflictivas que el trabajador no quiere cumplir, la ambigüedad de rol definida como la falta de claridad sobre el trabajo a desempeñar, la monotonía y la repetitividad de la tarea las cuales provocan en el individuo la percepción de que la tarea tenga poco sentido, derivándose de ello afecciones orgánicas, trastornos fisiológicos y psicosomáticos como dolores musculoesqueléticos, estrés y ansiedad.

La autonomía constituye un factor psicosocial fundamental para la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores, la carga mental por producir alteración temporal disminuyendo la eficiencia mental y física, la cualificación y el estatus profesional, constituyen otros factores relacionados con las tareas. Adicionalmente, la estructura de la organización del trabajo consiste en la forma en que se combina la tecnología, los sistemas, los materiales y el trabajo para la obtención de un producto o servicio determinado. Además de los procesos de trabajo, las normas, el manejo de los recursos humanos, la cultura organizacional, produciendo un impacto en la productividad, satisfacción y salud de los trabajadores.

La comunicación es fundamental para el correcto funcionamiento de cualquier grupo u organización, cumpliendo con los objetivos de control, motivación, información y expresión emocional. Sin embargo, de la comunicación puede

derivarse problemas cuando se distorsiona el mensaje, creando conflictos interpersonales, insatisfacción del empleado y reducción de su bienestar. El estilo de dirección determina el funcionamiento del grupo para alcanzar una meta. El estilo autoritario constituye la base de numerosos problemas relacionados con el trabajo, creando un clima organizacional rodeado de estrés, ansiedad y hostilidad. Por el contrario, los líderes carismáticos reducen los niveles de estrés en sus subordinados, mayor bienestar y satisfacción en los trabajadores.

Bases Legales

El Mobbing Laboral se puede denunciar ante INPSASEL como lo dispone en sus artículos 56.5, 69, 70 y 119. De igual forma se puede denunciar por ante la Inspectoría del Trabajo tal como lo dispone el artículo 528 y 164 de la LOTT. También la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece las sanciones en su artículo 49 por los delitos de violencia laboral. El Código Civil lo contempla en sus artículos 1.185, 1.195 y 1.196 y en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela vulnera los artículos 20, 27, 43, 46, 57, 58, 60, 61, 83, 87 y 89.5.

- En términos generales las expresiones: “acoso laboral”, “acoso moral”, acoso psicológico en el trabajo”, “acoso en el trabajo”, “psicoterror laboral” “mobbing laboral” o “mobbing”, definen la misma conducta no permitida, lo que sucede es que los autores que han escrito sobre el tema han adoptado la frase que mejor describe para ellos ese fenómeno.
- En Venezuela el Acoso Laboral o Acoso Psicológico en el Trabajo es una conducta no permitida, sancionada por la Ley y que le acarrea al sujeto activo, entendiéndose “Acosador” una serie de consecuencias de diversa índole, incluso sanciones de carácter penal.

- Los factores psicosociales y el acoso psicológico en el trabajo como riesgos emergentes son considerados potencialmente dañinos a la salud de los trabajadores y su relación con un número indeterminado de patologías es enorme, aun cuando, la relación causal entre dichos agentes y las patologías instaladas en los trabajadores todavía no esté completamente clara y establecida. No obstante, de acuerdo al Informe de la OIT referido a la prevención de las enfermedades profesionales (2013) se han encontrado vínculos que relacionan el estrés con las patologías musculoesqueléticas, cardíacas o digestivas, y de ser prolongada la exposición a las situaciones generadoras de estrés pueden provocarse graves trastornos cardiovasculares.
- El Acoso Laboral es considerado por un buen número de profesionales de diversas especialidades (psicólogos, abogados, médicos, etc) como la nueva plaga laboral del siglo XXI.

Hechas estas consideraciones, podemos decir que por Acoso Laboral se entiende: Toda conducta hostil, ofensiva, maliciosa, intimidatoria, ó los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos, que de forma “sistemática” se ejerzan por una persona o grupo de personas sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que se manifieste a través de cualquier acto que atente contra la dignidad o la integridad física o psíquica de la persona o la perjudique psicológica o moralmente y que tenga por finalidad la destrucción psicológica de la víctima, el abandono de su puesto de trabajo o degradar las condiciones del mismo.

Esta definición está integrada por las características que en nuestra opinión son las más resaltantes de las aproximaciones conceptuales manejadas por Leyman (1996), Hirigoyen (2001) y Piñuel (2001). En Venezuela existen varias aproximaciones conceptuales o definiciones de “acoso laboral” en distintas leyes y que abordan el problema en general o desde una perspectiva de género. En este artículo se desprende la novísima definición incorporada a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) y en artículos siguientes las

definiciones contenidas en la de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y en la Ley Orgánica sobre el Derecho de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como, de los elementos característicos del Acoso Laboral.

Entrando en materia, la LOTTT define el acoso laboral en su artículo 164, de la siguiente manera:

Acoso laboral. Artículo 164.

Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral. Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia. (p.128).

Como se observa, de la definición legal se pueden resaltar los siguientes puntos:

1. La definición legal de acoso laboral se encuentra dentro del Capítulo dedicado a las “Condiciones dignas de trabajo”, estableciendo el artículo 156 de la LOTTT que “...el trabajo se llevara a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos...”
2. Se prohíbe de forma expresa que en los centros de trabajo se desarrolle esta conducta, con lo que se profundiza la prohibición de contenido general contenida en la LOPCYMAT y que será objeto de estudio en próximos artículos.

3. Se concibe el Acoso Laboral como un agente de riesgo que atenta contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de la víctima. Concepto éste de gran trascendencia por cuanto el Derecho a que se respete la Integridad tiene rango constitucional.

De igual manera, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012), estableció expresamente la obligación de "...promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la trabajadora que haya sido objeto de acoso laboral o sexual".

Esta obligación (Artículo 166 LOTTT) es de suma importancia porque obliga a todos los actores del Proceso Social del Trabajo a tomar en serio este flagelo que destruye la salud de las personas que son sometidas a él, haciendo especial énfasis en el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la trabajadora que haya sido objeto de acoso laboral o sexual, por parte de los órganos encargados de recepcionar y sustanciar las denuncias de acoso.

Otro avance legislativo importante está materializado en el hecho de que se incorporó al Acoso Laboral como causal expresa de retiro y despido justificado (Artículos 79 y 80 LOTTT) y se sanciona al patrono o patrona que incurra en Acoso Laboral con multa no menor del equivalente de treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que tenga derecho el trabajador o trabajadora. (Artículo 528 LOTTT).

LOPCYMAT. Artículo 56:

“Son deberes de los empleadores, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo”. Numeral 5: “Abstenerse de realizar toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento, o por no proveer una ocupación razonable al trabajador de acuerdo a sus capacidades y antecedentes,

y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o su labor”. (p.87).

Artículo 119:

Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (UT) por cada trabajador expuesto cuando: No identifique, evalúe y controle las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas” (Numeral 19). (p.110).

Bases Conceptuales

Desde la consideración de Tamayo (2011), para la definición de términos o bases conceptuales, se busca a través de ellos “Toda investigación maneja una serie de conceptos que poseen significados específicos, los cuales no siempre son evidentes; es necesario, por lo tanto, precisarlos”. (p. 213). Lo buscado es aclarar el propósito de la conceptualización de la terminología, centrada en la penetración más extensa del investigador y del lector, desde el punto de vista de lo concreto; por ello, se toma en consideración la siguiente terminología:

El Acoso Laboral en Venezuela: es una conducta no permitida que debe ser denunciada por los trabajadores que la padezcan y debe ser prevenida en los centros de trabajo. Todo ello con la finalidad de prevenir esta “*violencia insidiosa, fría y solapada, que se nutre de pequeños ataques repetidos a menudo sin testigos y donde cada ataque por separado no es grave, pero el efecto acumulativo de estos micro traumatismos frecuentes y repetidos constituyen una agresión*”, genere trastornos en la salud de los trabajadores.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El procedimiento para llevar a cabo el presente estudio cuantitativo consta de la identificación del tipo de investigación, determinación de la población y muestra, definición de la técnica o instrumento para la recolección de datos.

Tipo y Diseño de Investigación

Según el objetivo que persigue el desarrollo de la investigación, se caracteriza por ser del tipo Exploratorio y Descriptivo, por cuanto se analiza el mobbing desde una visión garantista para la protección y defensa de los derechos laborales de la mujer trabajadora.

Hernández, Fernández y Batista (2006); definen la investigación del tipo descriptivo y exploratorio de la siguiente manera:

La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población.

La investigación exploratoria se realiza cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado...familiarizarnos con temas poco conocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto a un contexto particular.(p.68).

La investigación comprenderá las siguientes fases: aplicación y recolección de instrumento, selección del material, realización de diagnóstico y diseño de la propuesta. La modalidad de esta investigación es la de trabajo de campo de carácter descriptivo.

Diseño de la investigación

La presente investigación se apoyará en un diseño no experimental de campo, debido a que los datos se recolectaron en forma directa en instituciones del sector público del Estado Carabobo, permitiendo al investigador cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se encuentran los datos obtenidos.

Al respecto Sabino (2003: 112), señala que “son investigadores de campo cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador”. Por último corresponde también al tipo de estudio bibliográfico, debido a que se busca todo un conjunto de fuentes que resultan de gran utilidad, dentro de éstos están: libros, revistas, publicaciones y otros.

El enfoque del presente estudio se realizará dentro de una investigación cuantitativa, la cual según Arias (2004:42), busca hallar con claridad entre los elementos que conforman el problema, que tenga definición, limitarlos y saber con exactitud donde se inicia el problema, también busca saber qué tipo de incidencia existe entre sus elementos. La investigación se considera un estudio bajo el diseño de campo, con base documental, para el desarrollo del marco teórico que sustenta el presente trabajo de investigación.

Sobre el particular, Arias (2004:44) la define como:

Al análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoque de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos de forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios (p. 5).

Asimismo, el diagnóstico será de campo debido a que la información se obtendrá por medio de fuentes vivas o directas en su contexto natural, puesto que

la información se buscará en un sólo momento de tiempo y se analizará su incidencia en un momento dado.

Población y Muestra

La población o universo de estudio para la investigación estará conformada por un total de dos (2) instituciones del sector público del Estado Carabobo, con veinte (20) funcionarios. En consecuencia el tamaño de muestra será de 20 funcionarios, discriminadas así: cinco(5) abogadas, cinco (5) directoras de rango, cinco(5) asistentes de personal y cinco(5) secretarias del sector público.

Técnicas de Recolección de la Información

Para la elaboración de la presente investigación, se recabará información a través de técnicas e instrumentos de recolección, en este sentido, Méndez (2003:36) afirma que: “constituye los hechos o documentos a los que acude el investigador, y que le permite obtener información”. Además, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, son la base para plantear el marco metodológico de la investigación, con el cual se logró el análisis y resultados de los objetivos de la misma.

Sabino (2003:45), expresa que “las técnicas y los instrumentos utilizados para la recolección de datos, engloban los recursos que puede valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ello la información”. Para la realización de esta investigación y la consecución de los objetivos planteados, se realizarán revisiones documentales que permitirán tener las bases teóricas suficientes, de apoyo a las conclusiones. De igual manera, se aplicará una cuestionario, a veinte (20) funcionarios del sector público del Estado Carabobo, el cual está conformado por quince (15) ítems cerrados, aplicando la escala de Lickert.

Fuentes de Información Primaria: aplicación de encuesta de manera directa a los entes involucrados antes mencionados considerados para el desarrollo de la investigación.

Fuentes de Información Secundaria: recopilación y uso de información levantada por otros autores, consultas bibliográficas en textos de liderazgo, gestión del cambio, perfiles de liderazgo eficaz, uso de trabajos especiales de grado, publicaciones y trabajos de investigación como guía para el desarrollo del estudio. Así como también consultas en Internet, revistas y folletos.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Bavaresco (2004: 52), establece que la validación se refiere al grado en que un instrumento mide lo que se pretende medir, mide todo lo que el investigador quiere medir. Se validará por Juicio de expertos, se seleccionaron tres (3) expertos en Metodología de investigación y en materia del derecho del trabajo.

Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad varía de acuerdo con el número de ítems que se incluyeron en el instrumento de medición según Hernández y Otros (2003). Para el cálculo de confiabilidad se utilizará el coeficiente alfa de Cronbach, y produce valores que oscilan entre 0 y 1. El procedimiento empleado será sobre la base de la varianza de los ítems, aplicando la siguiente formula:

Alfa= Coeficiente de confiabilidad

K= número de ítems

ES2= Sumatoria de la varianza por ítems

St2 = Aciertos

$$a = \frac{K}{(K - 1)} \left(\frac{1 - ES2}{St2} \right)$$

Técnicas de Análisis de Datos

Una vez realizado el plan de la investigación, empieza el contacto directo con la realidad objeto de la investigación o trabajo de campo. Es entonces cuando se hace uso de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, que según Palella y Martins (2004), “son las distintas formas o maneras de obtener la información”

En virtud de lo anterior, se empleará el cuestionario, sobre el cual McMillan y Schumache (2007:38), señalan que “manejan preguntas o enunciados, pero en todos los casos, el sujeto responde a algo escrito para un propósito concreto”. Además, se tiene que la técnica más ampliamente utilizada para obtener información de los sujetos es el cuestionario por muchas buenas razones. Las escalas de actitudes en forma de pregunta caerían dentro de la categoría de preguntas cerradas.

En tal sentido, para realizar el análisis y procesamiento de los datos se introducirán algunos métodos estadísticos, derivados de la estadística descriptiva, a objeto de resumir y comparar las observaciones que se hayan evidenciado con relación a las variables estudiadas y serán ilustradas a través de gráficos representados en cada ítem.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

1.- ¿Considera que en la legislación venezolana se encuentra perfectamente determinado el Mobbing desde los derechos laborales?

Tabla 1.

Alternativas	Nº de Personas	Porcentaje (%)
De Acuerdo (D.A.)	15	75%
Indeciso (I.)	2	10%
En Desacuerdo (E.D.)	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gamboa, D. (2017)

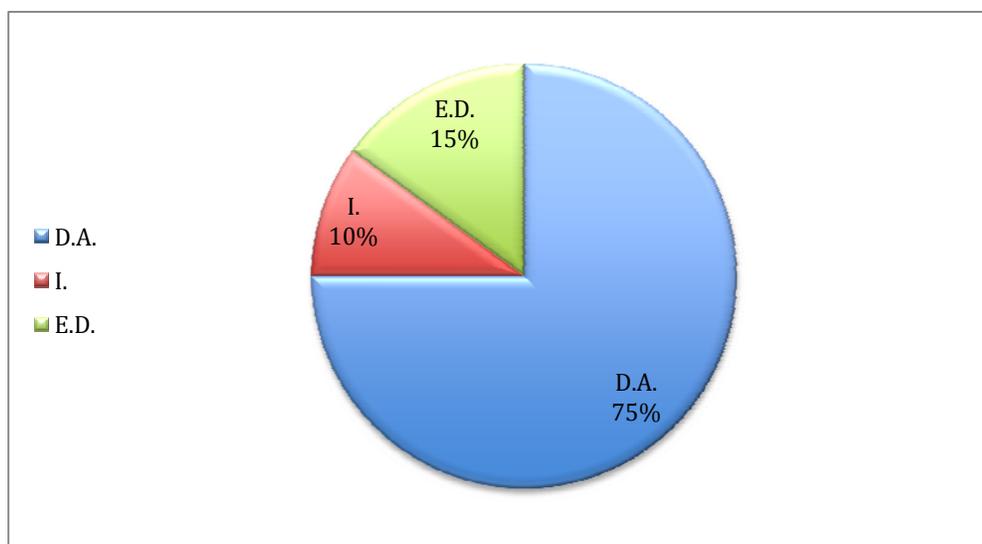


Gráfico 1. Fuente: Gamboa, D. (2017)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tal como se desprende en el gráfico se observa que el setenta y cinco por ciento de la muestra están de acuerdo que el Mobbing desde los derechos laborales se encuentra perfectamente determinado en la legislación venezolana, siendo ello muy importante para la investigación, por cuanto constituye el objeto principal de estudio.

2.- ¿El Mobbing es considerado una violencia psicológica prolongada e injustificada por parte de personas que comparten el entorno de trabajo del afectado o la víctima con el propósito de su salida de la institución o empresa?

Tabla 2.

Alternativas	Nº de Personas	Porcentaje (%)
De Acuerdo (D.A.)	17	85%
Indeciso (I.)	2	10%
En Desacuerdo (E.D.)	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gamboa, D. (2017)

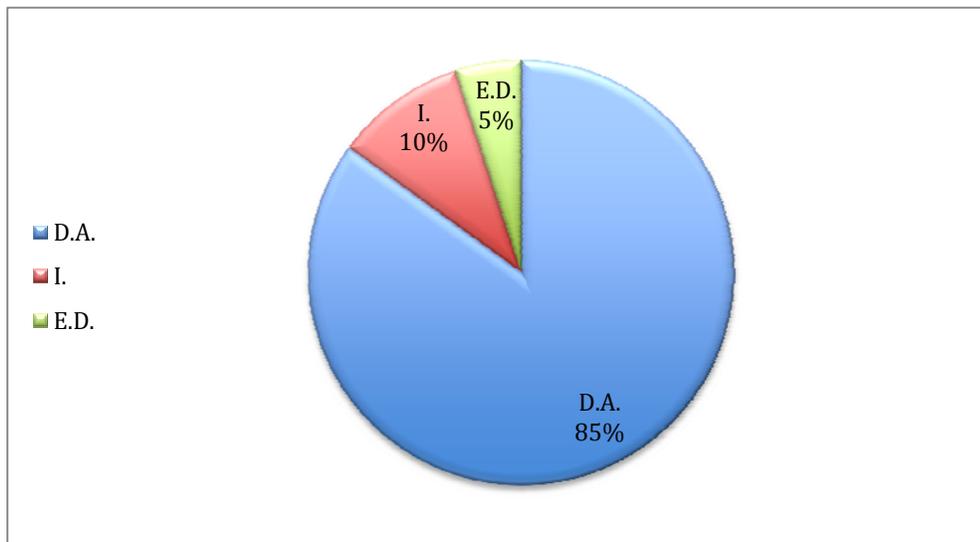


Gráfico 2. Fuente: Gamboa, D. (2017)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el Gráfico se desprende que el ochenta y cinco por ciento están de acuerdo que el Mobbing es considerado una violencia psicológica prolongada e injustificada por parte de personas que comparten el entorno de trabajo del afectado o la víctima con el propósito de su salida de la institución o empresa, en consecuencia constituye un elemento relevante que la población trabajadora conozca el concepto sobre el Mobbing.

3.- ¿La Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras consagra ampliamente el acoso laboral, como el acoso sexual como derecho de la mujer trabajadora?

Tabla 3.

Alternativas	Nº de Personas	Porcentaje (%)
De Acuerdo (D.A.)	10	50%
Indeciso (I.)	1	5%
En Desacuerdo (E.D.)	9	45%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gamboa, D. (2017)

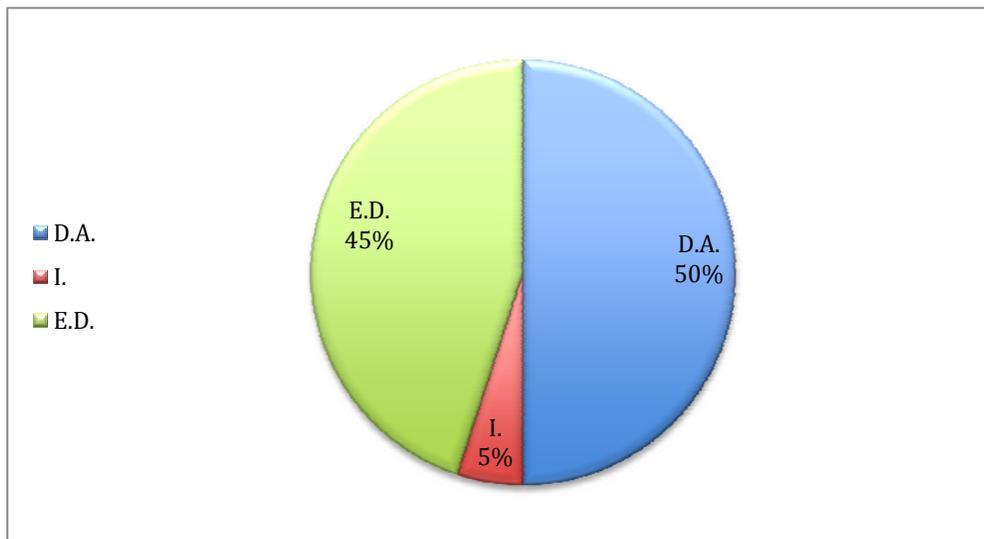


Gráfico 3. Fuente: Gamboa, D. (2017)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Se observa en este gráfico una posición casi equilibrada en las respuestas al ítem formulado, ya que se evidencia que un cincuenta por ciento consideran que la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras consagra ampliamente el acoso laboral, como el acoso sexual como derecho de la mujer trabajadora, sin embargo, el otro cuarenta y cinco consideran que no es así, o sea están en desacuerdo con esta afirmación, encontrándose posiciones contradictorias sobre el mismo particular.

4.- ¿Considera que los patronos promueven acciones para prevenir el acoso laboral como apoyo a la mujer trabajadora?

Tabla 4.

Alternativas	Nº de Personas	Porcentaje (%)
De Acuerdo (D.A.)	3	15%
Indeciso (I.)	1	5%
En Desacuerdo (E.D.)	16	80%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gamboa, D. (2017)

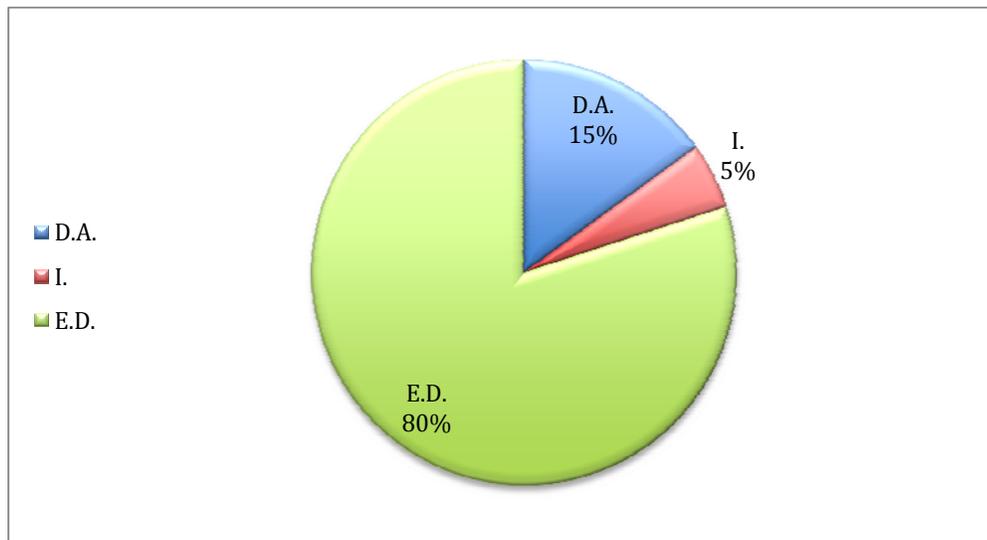


Gráfico 4. Fuente: Gamboa, D. (2017)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Como se evidencia en el presente gráfico el ochenta por ciento de la muestra están en desacuerdo con el ítem, ya que los patronos nunca promueven acciones para prevenir el acoso laboral como apoyo a la mujer trabajadora, siendo ello negativo, pues lo importante dentro del reclamo de los derechos laborales es precisamente buscar la prevención del acoso laboral por parte del patrono, como acción importante en las relaciones del ambiente favorable para las relaciones de trabajo y protección a la mujer.

5.- ¿Se divulga suficiente información sobre el basamento legal para prevenir el acoso laboral, en el sector público del Estado Carabobo?

Tabla 5.

Alternativas	Nº de Personas	Porcentaje (%)
De Acuerdo (D.A.)	5	25%
Indeciso (I.)	1	5%
En Desacuerdo (E.D.)	14	70%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gamboa, D. (2017)

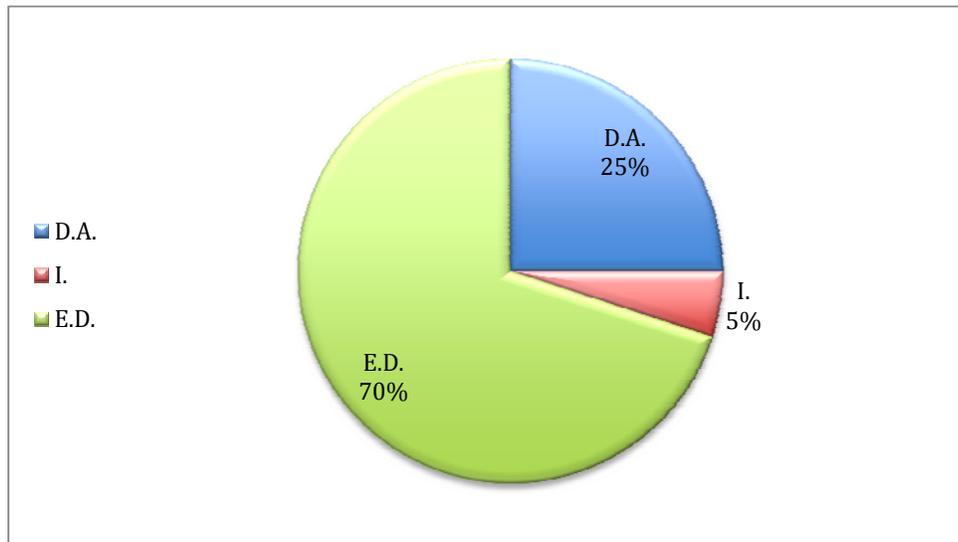


Gráfico 5. Fuente: Gamboa, D. (2017)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tal y como se aprecia en el resultado obtenido, el setenta por ciento están en desacuerdo, ya que nunca se divulga suficiente información sobre el basamento legal para prevenir el acoso laboral, en el sector público del Estado Carabobo, siendo ello contradictorio que en este mismo sector sea donde se vulneren estos derechos a favor de la mujer trabajadora, ya que debe ser el pionero en salvaguardar directrices y normativas legales amparadas en la LOTT.

6.- ¿En las Empresas del sector público del Estado Carabobo se ejecutan estrategias formales y obligatorias para los patronos en cuanto a informar, prevenir y corregir conductas hostiles en contra de la mujer trabajadora?

Tabla 6.

Alternativas	Nº de Personas	Porcentaje (%)
De Acuerdo (D.A.)	9	45%
Indeciso (I.)	2	10%
En Desacuerdo (E.D.)	9	45%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gamboa, D. (2017)

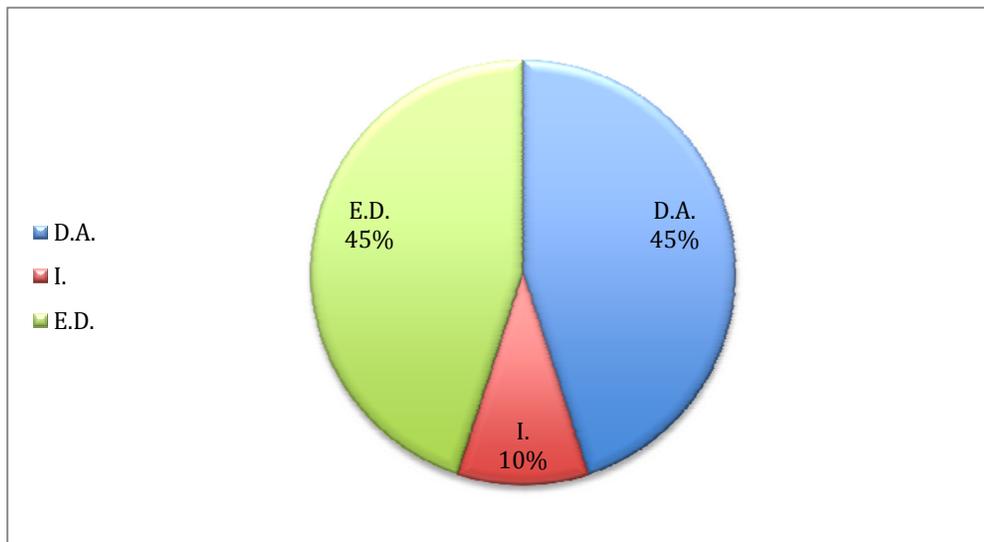


Gráfico 6. Fuente: Gamboa, D. (2017)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Es evidente en este gráfico existe una posición equilibrada en las respuestas al ítem formulado, ya que se evidencia que un cuarenta y cinco por ciento consideran que en las Empresas del sector público del Estado Carabobo se ejecutan estrategias formales y obligatorias para los patronos en cuanto a informar, prevenir y corregir conductas hostiles en contra de la mujer trabajadora, sin embargo, el otro cuarenta y cinco consideran que no es así, o sea están en desacuerdo con esta afirmación, encontrándose posiciones totalmente contradictorias sobre el mismo particular.

7.- ¿El Mobbing se contempla más en los sectores de la Administración Pública que de la Privada?

Tabla 7.

Alternativas	Nº de Personas	Porcentaje (%)
De Acuerdo (D.A.)	16	80%
Indeciso (I.)	1	5%
En Desacuerdo (E.D.)	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gamboa, D. (2017)

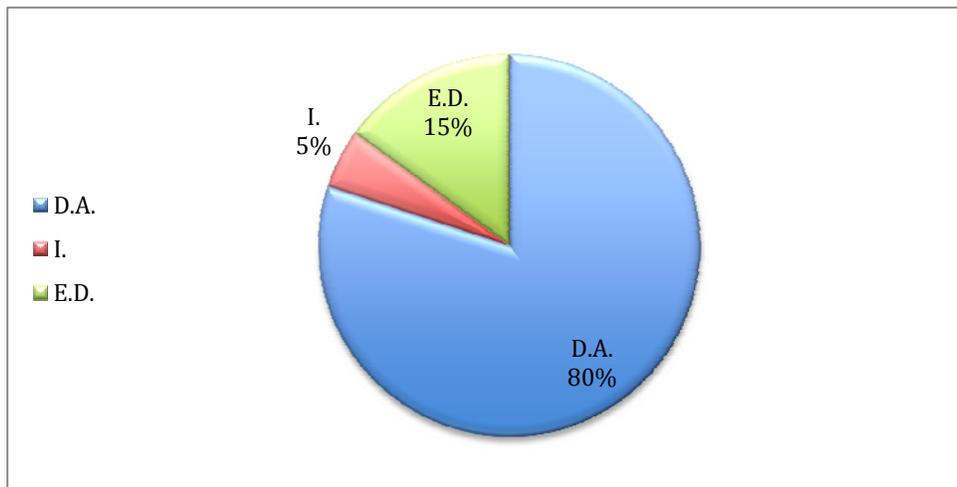


Gráfico 7. Fuente: Gamboa, D. (2017)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

De acuerdo con los datos suministrados, se puede decir que casi el total de la muestra constituida por un ochenta por ciento están de acuerdo con el ítem, pues consideran que el Mobbing se contempla más en los sectores de la Administración Pública que de la Privada, siendo ello preocupante, ya que en el sector de la Administración Pública debe constituirse para el cabal cumplimiento de las disposiciones legales estatuidas en la materia.

8.- ¿En las empresas del sector público se encargan de velar por la protección y derechos que tiene la mujer trabajadora?

Tabla 8.

Alternativas	Nº de Personas	Porcentaje (%)
De Acuerdo (D.A.)	7	35%
Indeciso (I.)	1	5%
En Desacuerdo (E.D.)	12	60%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gamboa, D. (2017)

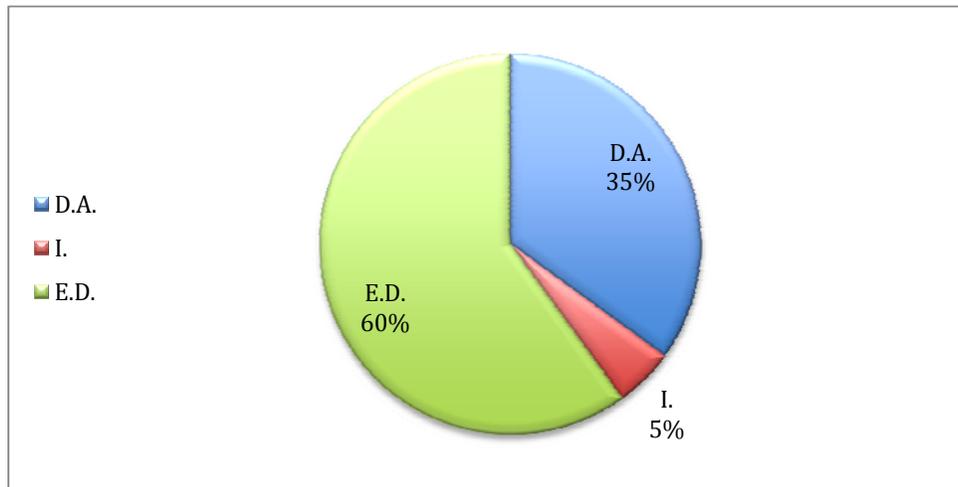


Gráfico 8. Fuente: Gamboa, D. (2017)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Según se evidencia en el gráfico anterior, un 60% de la muestra opinan y están en desacuerdo que las empresas del sector público se encargan de velar por la protección y derechos que tiene la mujer trabajadora, siendo ello muy grave entendiendo que este sector sigue es en primer término el fiel cumplidor de las normas legales, a pesar que existe un treinta y cinco por ciento que opina todo lo contrario o sea que si vela por la protección de los derechos de la mujer trabajadora.

9.- ¿El Acoso Laboral puede desencadenar una enfermedad profesional, dando lugar a efectos irreversibles para la mujer trabajadora?

Tabla 9.

Alternativas	Nº de Personas	Porcentaje (%)
De Acuerdo (D.A.)	15	75%
Indeciso (I.)	1	5%
En Desacuerdo (E.D.)	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gamboa, D. (2017)

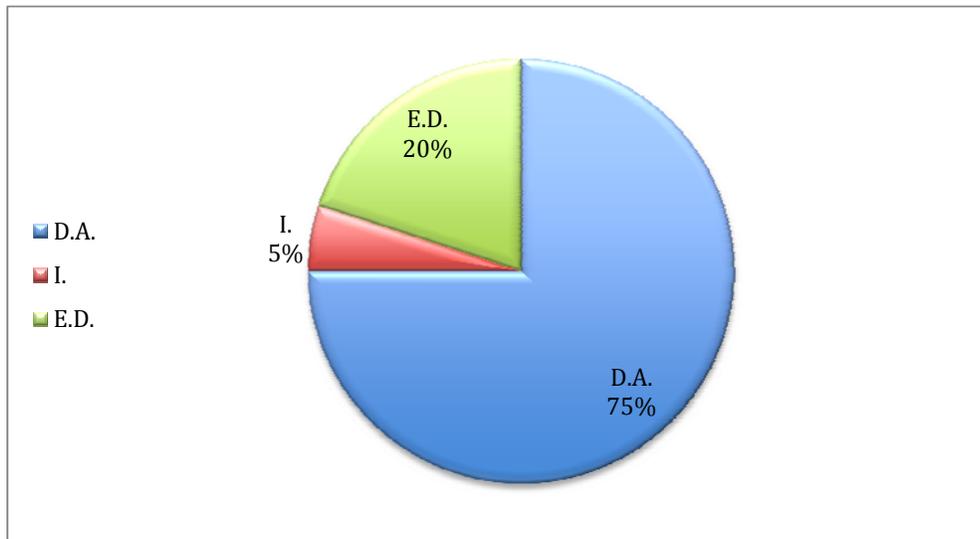


Gráfico 9. Fuente: Gamboa, D. (2017)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

De acuerdo al resultado obtenido el setenta y cinco por ciento están de acuerdo con el ítem, y afirman que el Acoso Laboral puede desencadenar una enfermedad profesional, dando lugar a efectos irreversibles para la mujer trabajadora, o sea que la población trabajadora está consciente de los riesgos a enfrentarse.

10.-¿El Acoso laboral produce efectos en la mujer trabajadora induciéndola a cambios de actitudes hacia las personas de su entorno?

Tabla 10.

Alternativas	Nº de Personas	Porcentaje (%)
De Acuerdo (D.A.)	17	85%
Indeciso (I.)	1	5%
En Desacuerdo (E.D.)	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gamboa, D. (2017)

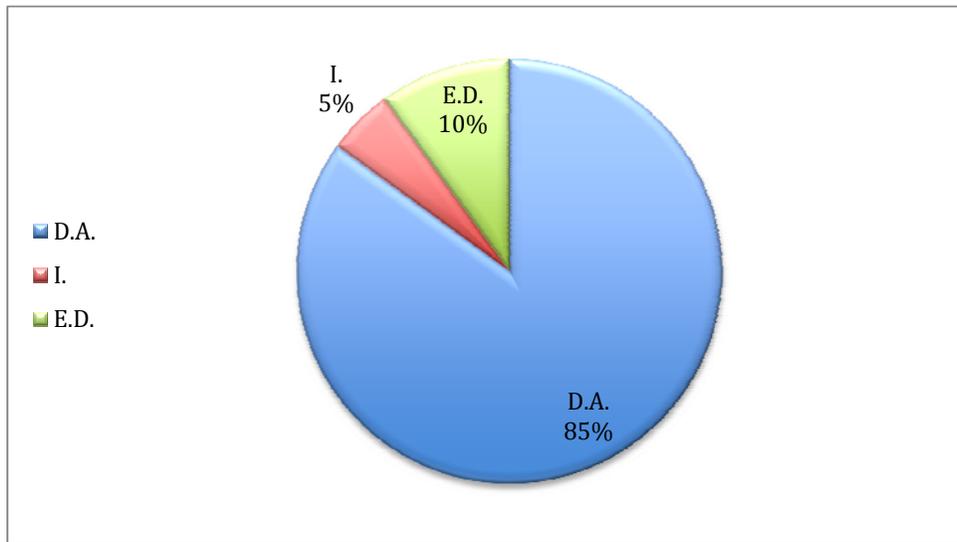


Gráfico 10. Fuente: Gamboa, D. (2017)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tal como se evidencia, un ochenta y cinco por ciento están totalmente de acuerdo con el ítem, por considerar que el Acoso laboral produce efectos en la mujer trabajadora induciéndola a cambios de actitudes hacia las personas de su entorno, ciertamente existen factores de riesgos que generan en el individuo distintas reacciones, y lo importante de la gran masa trabajadora es tener esta información muy clara.

11.- ¿Considera usted que dentro de los riesgos psicosociales se encuentra la fase depresiva y de estrés-ansiedad?

Tabla 11.

Alternativas	Nº de Personas	Porcentaje (%)
De Acuerdo (D.A.)	18	90%
Indeciso (I.)	0	0%
En Desacuerdo (E.D.)	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gamboa, D. (2017)

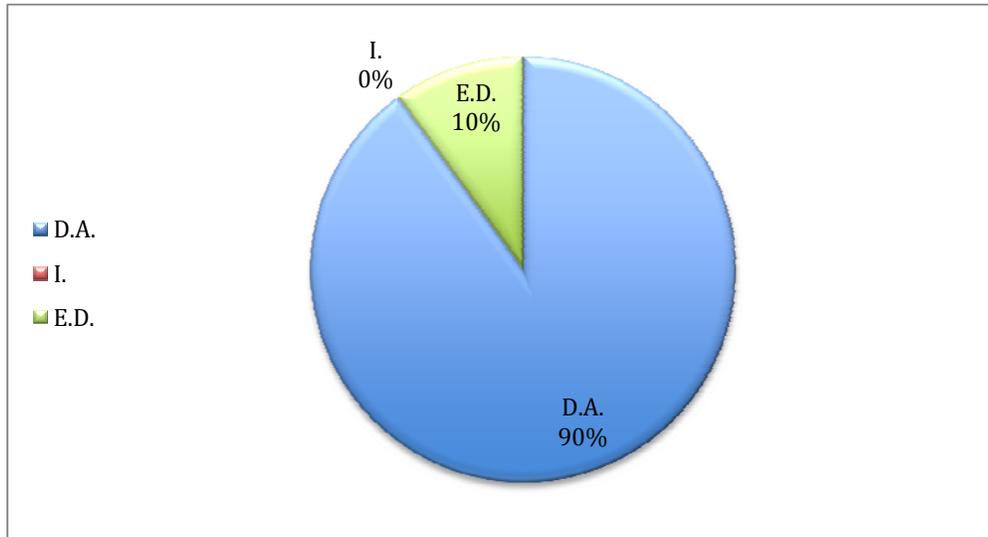


Gráfico 11. Fuente: Gamboa, D. (2017)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Según se desprende del gráfico casi la totalidad de la muestra o sea el noventa por ciento consideran y están de acuerdo que dentro de los riesgos psicosociales se encuentra la fase depresiva y de estrés-ansiedad, siendo ello relevante por lo valioso que representa la información para la mujer trabajadora y la protección de sus derechos.

12.- ¿Las consecuencias en el área laboral producto del mobbing suponen la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima?

Tabla 12.

Alternativas	Nº de Personas	Porcentaje (%)
De Acuerdo (D.A.)	16	80%
Indeciso (I.)	2	10%
En Desacuerdo (E.D.)	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gamboa, D.(2017)

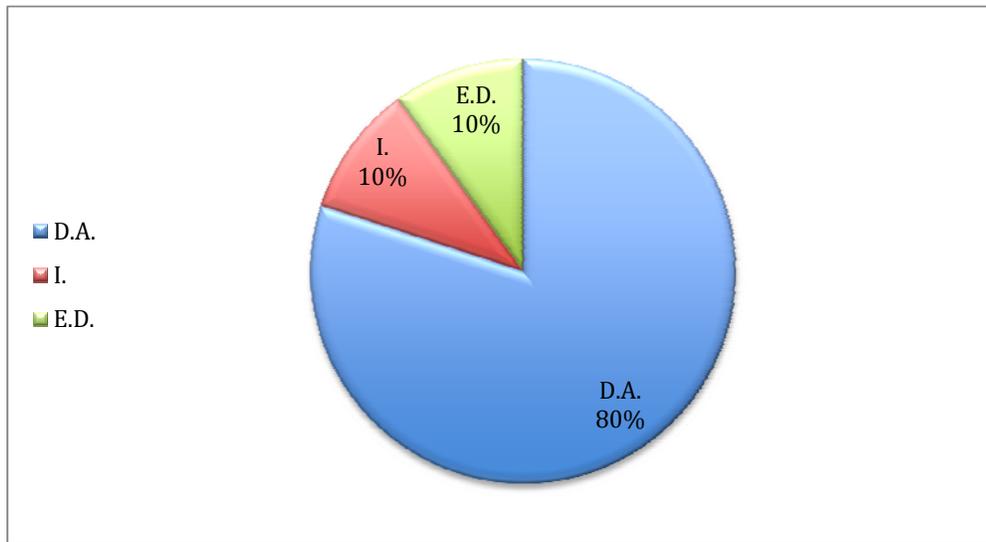


Gráfico 12. Fuente: Gamboa, D. (2017)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados que describe el gráfico demuestran que el ochenta por ciento de muestra están de acuerdo que las consecuencias en el área laboral producto del mobbing suponen la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima, y esto representa un grave daño sobre todo a la mujer trabajadora, por considerar que después de trastocar su vida laboral también afecta su vida personal.

13.- ¿En las empresas del sector público del estado Carabobo se garantiza los derechos laborales de la mujer trabajadora, consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela?

Tabla 13.

Alternativas	Nº de Personas	Porcentaje (%)
De Acuerdo (D.A.)	10	50%
Indeciso (I.)	1	5%
En Desacuerdo (E.D.)	9	45%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gamboa, D. (2017)

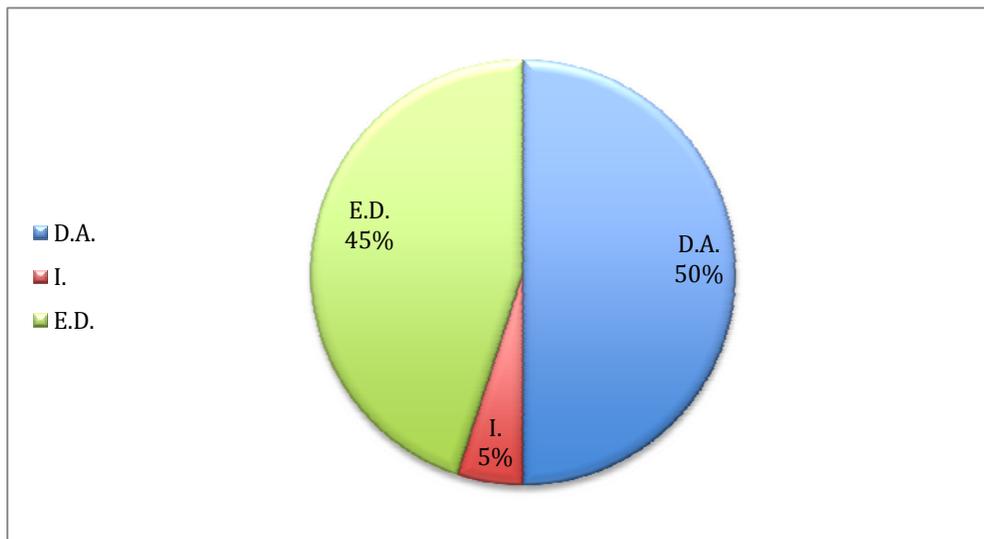


Gráfico 13. Fuente: Gamboa, D. (2017)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Se observa en este gráfico una posición casi equilibrada en las respuestas al ítem formulado, ya que se evidencia que un cincuenta por ciento está de acuerdo que en las empresas del sector público del estado Carabobo se garantiza los derechos laborales de la mujer trabajadora, consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, sin embargo, el otro cuarenta y cinco consideran que no es así, o sea están en desacuerdo con esta afirmación, encontrándose posiciones contradictorias sobre el mismo asunto.

14.- ¿Ha sido trascendental el hecho de haber incorporado en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras al acoso laboral, como causal expresa de retiro y despido justificado, así como la sanción al patrono que incurre en acoso laboral?

Tabla 14.

Alternativas	Nº de Personas	Porcentaje (%)
De Acuerdo (D.A.)	17	85%
Indeciso (I.)	2	10%
En Desacuerdo (E.D.)	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gamboa, D. (2017)

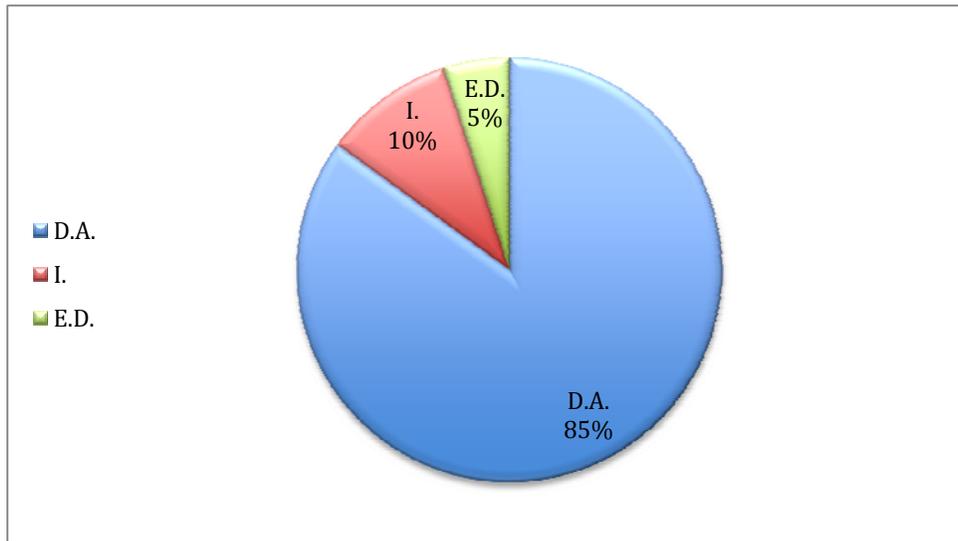


Gráfico 14. Fuente: Gamboa, D. (2017)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

De acuerdo con los resultados obtenidos se observa a un ochenta y cinco por ciento consideran que ha sido trascendental el hecho de haber incorporado en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras al acoso laboral, como causal expresa de retiro y despido justificado, así como la sanción al patrono que incurre en acoso laboral, por constituir tal afirmación un alto porcentaje es relevante en este estudio dado su contenido, pues la fundamentación llega al conocimiento del trabajador o trabajadora.

15.- ¿Considera que en Venezuela existe una visión garantista desde el Mobbing para la protección y defensa de los derechos laborales de la mujer trabajadora?

Tabla 15.

Alternativas	Nº de Personas	Porcentaje (%)
De Acuerdo (D.A.)	7	35%
Indeciso (I.)	2	10%
En Desacuerdo (E.D.)	11	55%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gamboa, D. (2017)

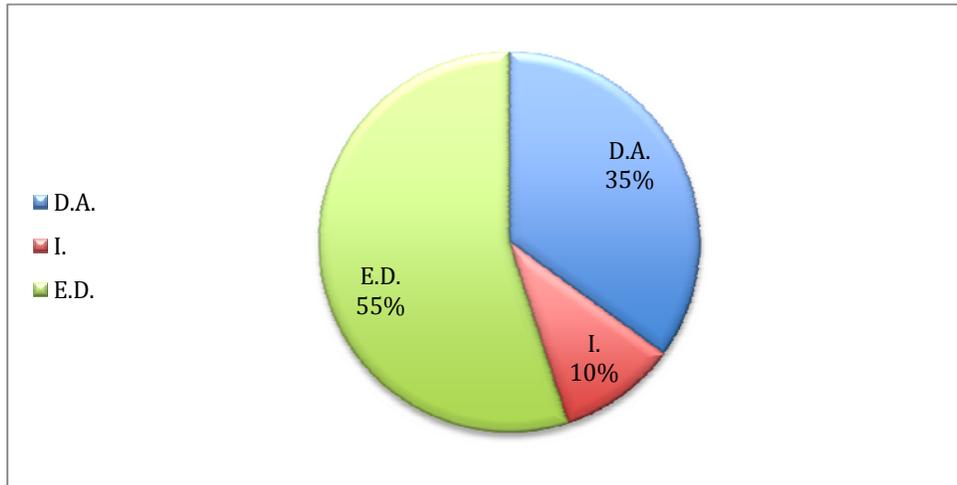


Gráfico 15. Fuente: Gamboa, D. (2017)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Como se evidencia en el gráfico el cincuenta y cinco por ciento de la muestra está en desacuerdo con el ítem al considerar que en Venezuela no existe una visión garantista desde el Mobbing para la protección y defensa de los derechos laborales de la mujer trabajadora, a pesar de ello el treinta y cinco por ciento opina lo contrario y considera que si existe garantías de protección en su beneficio, aportándose aspectos positivos para la discusión y conclusiones en la investigación.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de haber esgrimido los fundamentos que sustentan los objetivos de la investigación llegamos a las siguientes conclusiones:

El acoso laboral o también conocido como *mobbing* se refiere a que una persona está recibiendo un tipo de maltrato psicológico en el entorno profesional. Puede venir de parte de un compañero, de un superior e, incluso, de un jefe y entre sus consecuencias pueden derivar a que uno mismo se sienta inseguro, con una baja autoestima y puede entrar en una depresión. En términos generales las expresiones: “acoso laboral”, “acoso moral”, acoso psicológico en el trabajo”, “acoso en el trabajo”, “psicoterror laboral” “mobbing laboral” o “mobbing”, definen la misma conducta no permitida, lo que sucede es que los autores que han escrito sobre el tema han adoptado la frase que mejor describe para ellos ese fenómeno.

Cuadro 1: Mobbing



Adaptado: Gamboa, D.(2017)

En Venezuela el Acoso Laboral o Acoso Psicológico en el Trabajo es una conducta no permitida, sancionada por la Ley y que le acarrea al sujeto activo, entiéndase “Acosador” una serie de consecuencias de diversa índole, incluso sanciones de carácter penal. En este sentido, los factores psicosociales y el acoso psicológico en el trabajo como riesgos emergentes son considerados potencialmente dañinos a la salud de los trabajadores y su relación con un número indeterminado de patologías es enorme, aun cuando, la relación causal entre dichos agentes y las patologías instaladas en los trabajadores todavía no esté completamente clara y establecida. No obstante, de acuerdo al Informe de la OIT referido a la prevención de las enfermedades profesionales (2013) se han encontrado vínculos que relacionan el estrés con las patologías musculoesqueléticas, cardíacas o digestivas, y de ser prolongada la exposición a las situaciones generadoras de estrés pueden provocarse graves trastornos cardiovasculares.

El Acoso Laboral en Venezuela se define como:

Toda conducta hostil, ofensiva, maliciosa, intimidatoria, ó los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos, que de forma “sistemática” se ejerzan por una persona o grupo de personas sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que se manifieste a través de cualquier acto que atente contra la dignidad o la integridad física o psíquica de la persona o la perjudique psicológica o moralmente y que tenga por finalidad la destrucción psicológica de la víctima, el abandono de su puesto de trabajo o degradar las condiciones del mismo. (p.92)

La LOTTT definió el acoso laboral en su artículo 164, de la siguiente manera:

Acoso laboral

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

perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral. (p. 182)

Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia. Como se observa, de la definición legal se pueden resaltar los siguientes puntos:

1. La definición legal de acoso laboral se encuentra dentro del Capítulo dedicado a las “Condiciones dignas de trabajo”, estableciendo el artículo 156 de la LOTTT que “...el trabajo se llevara a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos...”
2. Se prohíbe de forma expresa que en los centros de trabajo se desarrolle esta conducta, con lo que se profundiza la prohibición de contenido general contenida en la LOPCYMAT y que será objeto de estudio en próximos artículos.
3. Se concibe el Acoso Laboral como un agente de riesgo que atenta contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de la víctima. Concepto éste de gran trascendencia por cuanto el Derecho a que se respete la Integridad tiene rango constitucional.

De igual manera, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras estableció expresamente la obligación de “...promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la trabajadora que haya sido objeto de acoso laboral o sexual”. Esta obligación (Artículo 166 LOTTT) es de suma importancia porque obliga a todos los actores del Proceso Social del Trabajo a tomar en serio este flagelo que destruye la salud de las personas que son sometidas a él, haciendo especial énfasis en el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la

trabajadora que haya sido objeto de acoso laboral o sexual, por parte de los órganos encargados de recepcionar y sustanciar las denuncias de acoso.

Otro avance legislativo importante esta materializado en el hecho de que se incorporó al Acoso Laboral como causal expresa de retiro y despido justificado (Artículos 79 y 80 LOTTT) y se sanciona al patrono o patrona que incurra en Acoso Laboral con multa no menor del equivalente de treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que tenga derecho el trabajador o trabajadora (Artículo 528 LOTTT).

A manera de conclusión, podemos afirmar que el Acoso Laboral en Venezuela es una conducta no permitida que debe ser denunciada por los trabajadores que la padezcan y debe ser prevenida en los centros de trabajo. Todo ello con la finalidad de prevenir como sostiene Marie France Hirigoyen que esta *“violencia insidiosa, fría y solapada, que se nutre de pequeños ataques repetidos a menudo sin testigos y donde cada ataque por separado no es grave, pero el efecto acumulativo de estos micro traumatismos frecuentes y repetidos constituyen una agresión”*, genere trastornos en la salud de los trabajadores.

Visión garantista para la protección de los derechos laborales de la mujer venezolana desde el acoso laboral.

La Visión garantista para la protección de la mujer venezolana se ha venido estableciendo a través de un Plan de Igualdad como instrumento desarrollado con la finalidad de tener una aproximación a la realidad de las mujeres en Venezuela. El mismo no constituye una ley en su constructo, sino una línea estratégica de gobierno en pro de la igualdad de género en el país. El primer Plan Nacional de la Mujer se formula en 1998 y el segundo Plan Nacional para la Igualdad de las Mujeres, corresponde al lapso (2004-2009).

No obstante, su aplicación requiere la concertación de voluntades y acciones de casi todos los Ministerios y Poderes Públicos (Legislativo, Ejecutivo, Judicial,

Ciudadano y Electoral) y de las organizaciones que luchan por los derechos de las mujeres, pues involucra materias de orden económico, de salud, educación, legales, jurídicas. Desde el punto de vista jurídico, Venezuela tiene el compromiso y el deber de cumplir como país firmante de los acuerdos y tratados internacionales, tales como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer.

Dentro de la estructura organizativa de las Naciones Unidas, se crea el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), como una agencia de cooperación internacional para el desarrollo de las naciones, que promueve el derecho de cada mujer, hombre y niño a disfrutar de una vida sana con igualdad de oportunidades, apoyando a los países en la utilización de datos sociodemográficos para la formulación de políticas y programas de reducción de la pobreza y exclusión social. (CEDAW); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Par.) y la IV Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing (1995), de la cual se desprende la Plataforma de Beijing con doce Líneas Estratégicas para mundo promover económica, por condiciones gran estrategias, promover perspectiva en seguridad trabajo

1. Al analizar los instrumentos jurídicos en los cuales se fundamenta este trabajo, se ha podido constatar la importancia que confiere el Estado Venezolano al problema de la discriminación de género en nuestro país.
2. Nuestra Carta Magna establece el principio de igual entre las personas, es decir, no admite ningún tipo de discriminaciones entre éstas, en virtud de que todos somos iguales ante la Ley.
3. Tanto la Ley sobre la Violencia Contra la Mujer y la Familia como la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, la cual se encuentra vigente, establecen la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer. 4. La Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, tiene por objeto garantizar y promover los derechos de las mujeres, creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus

manifestaciones y ámbitos, impulsando cambios en los patrones socioculturales que sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres, para favorecer la construcción de una sociedad justa, democrática, participativa, paritaria y protagónica.

4. En materia de género, las convenciones y recomendaciones ratificadas por Venezuela han sido diversas y varias de ellas nutren tanto al derecho sustantivo como al adjetivo.
5. También se pudo determinar que a lo largo de la historia, Venezuela se ha destacado por su nutrida relación internacional y por su participación activa dentro de los organismos internacionales, as. como el compromiso de acatar y procurar el cumplimiento de las normativas internacionales, incluso prevaleciendo sobre el orden interno una vez sean ratificadas por la Asamblea Nacional.
6. En la Ley Orgánica del Trabajo como en su Reglamento y demás y disposiciones en materia de derechos sociales, los convenios y recomendaciones adoptadas en el seno de la OIT, se constituyen en fuente de derecho para la resolución de determinados casos.

RECOMENDACIONES

Ante todo, es importante que la mujer trabajadora aprenda a detectar los signos del acoso laboral para comprobar si la situación se asemeja a alguna de ellas. En el caso de víctimas del *mobbing* y deberá tomar en cuenta lo siguiente:

1.- Los distintos aspectos:

- Diferente trato: cuando una persona sufre esta situación, se percata de que el trato que recibe por parte del compañero en cuestión es diferente del que este profesa al resto de los trabajadores. Puede ser que te excluya o que no te haga ni caso, ambas situaciones indican que existe un problema contigo y que no se esfuerza en ocultarlo.



- Insultos o agresiones verbales: también es muy común que las personas que acosan, intenten humillar o faltar al respeto, por eso, puede ser que te insulte o que te grite delante de todos dejándote en evidencia y remarcando su superioridad ante ti.
- Hablar mal de ti: otro rasgo evidente de un acosador es que intentará dejarte por los suelos ante los demás compañeros con el objetivo de aislarte y conseguir, aún más, que te sientas solo en el ambiente laboral. Incluso puede darse el caso de que invente rumores que afecten de forma directa a tu imagen tanto laboral como personal.
- Exceso de presión: también es probable que quiera atosigarte de trabajo para demostrarte a ti mismo que no eres capaz de sacar el volumen que hay. Es una táctica de manipulación que procura que termine por rendirse al no poder trabajar en esas condiciones pero, no te agobies, lo está haciendo precisamente con ese fin.
- Limita tu ascenso: otro signo del acoso laboral es que esta persona que lo está haciendo suele ser el que impide que puedas prosperar en el trabajo y, por tanto, que se quede estancado en el mismo puesto.
- Descalificaciones: tirar por suelo el trabajo, o discutir una idea en una reunión de una forma prepotente son diferentes maneras de acoso laboral. El ridículo también suele ser una herramienta empleada por estas personas

que lo quieren es que termine por abandonar tu trabajo al sentirte poco preparada para continuar.

2.- Debes saber que el acoso laboral está contemplado en la ley y, por eso, es importante que si existe con sindicato de trabajadores en la empresa acuda a ellos para contar lo que está sucediendo y que así tengan constancia de tu situación. Una vez se haya reunido con ellos, se encargarán de realizar una investigación y un seguimiento de lo que les has contado; lo harán con toda la discreción posible para impedir que tus días en la empresa sean un calvario.

En este sentido, si tienes pruebas (documentos, llamadas telefónicas, mails, etc.) que puedan probar este maltrato, no dudes en aportarlo para que tengan consciencia de lo que se está viviendo y puedan actuar cuanto antes. El sindicato es el intermediario ante tus compañeros o superiores para poder defender tus derechos como trabajador.

3.- En el caso de que sea el jefe la persona que te está haciendo el *mobbing*, lo primero que debe procurar es hacer una reunión con él para intercambiar opiniones y procurar mejorar la situación. Puede ser que tenga que decirte algo sobre tu modo de trabajar que ha cambiado o, simplemente, con un toque de atención modifique su manera de tratar contigo. En el caso de que la situación no mejore, te recomendamos asistir también al sindicato de trabajadores.

4.- ¿Qué pasa si en la empresa no existe el sindicato? Entonces se tendrá que acudir al departamento de Recursos Humanos (RRHH) que se encarga de interceder con cualquier situación que afecte a las relaciones laborales de la empresa y, por tanto, podrán ayudar a lidiar con lo que está ocurriendo.

5.- Si después de haber denunciado en el sindicato o en recursos humanos la situación no mejora, el paso final es dirigirte al Ministerio Público, Tribunales para denunciar el acoso laboral. Muchas veces, el departamento de RRHH de la empresa no quiere interferir en esta situación y es entonces cuando tendrás que

acudir directamente a la justicia para poderte defender. Esta es una manera de denunciar tu situación de forma externa y existen dos vías para hacerlo:

- 1. Emitir una denuncia vía administrativa en la Inspección de Trabajo
- 2. Hacer la denuncia ante el Ministerio Público y/o el órgano jurisdiccional. En este caso, se necesita un abogado y diferentes acciones legales para defender los daños que la empresa ha causado.

6.- En el caso de que sea el jefe la persona que te está haciendo el *mobbing*, lo primero que debemos procurar es hacer una reunión con él para intercambiar opiniones y procurar mejorar la situación. Puede ser que tenga que decirte algo sobre tu modo de trabajar que ha cambiado o, simplemente, con un toque de atención modifique su manera de tratar contigo. En el caso de que la situación no mejore, se recomienda asistir también al sindicato de trabajadores.

7.- ¿Qué pasa si en la empresa no existe el sindicato? Entonces tendrá que acudir al departamento de Recursos Humanos (RRHH) que se encarga de lidiar con cualquier situación que afecte a las relaciones laborales de la empresa y, por tanto, podrán ayudarte a lidiar con lo que está ocurriendo. Este departamento también puede ayudarte a cambiar de departamento, una opción que se toma cuando no hay solución posible.

8.- Si después de haberlo denunciado en el sindicato o en recursos humanos la situación no mejora, el paso final es dirigirte al Ministerio Público o los Tribunales, para denunciar el acoso laboral. Muchas veces, el departamento de RRHH de la empresa no quiere interferir en esta situación y es entonces cuando tendrá que acudir directamente a la justicia para poder defenderse. Esta es una manera de denunciar tu situación de forma externa y existen dos vías para hacerlo:

1. - Emitir una denuncia vía administrativa en la Inspección de Trabajo,
2. Hacer la denuncia por vía judicial ante el Ministerio Público o Tribunales.

En el segundo caso, necesitará un abogado y diferentes acciones legales para defender los daños que la empresa te ha causado.

Otras situaciones que pueden presentarse:

1.-Trato diferente. Esto ocurre cuando la persona que ejerce el acoso laboral, actúa de forma discriminatoria frente a la víctima. Es decir, hace una clara diferenciación entre el trato que tiene hacia ti en comparación con el resto de tus compañeros. Puede ser a través de la exclusión o la indiferencia.



2.- Agresiones verbales. Tiene que ver con la utilización de insultos, gritos y todo tipo de maltratos verbales. Esto generalmente, se realiza cuando se encuentran solos o en presencia de pocos compañeros que son de confianza para el acosador.

3.-Difamación. El acosador tiende a hablar mal de ti, a nivel personal y profesional. Trata de generar una imagen de ti que no corresponde con el perfil de la empresa. Incluso, en ocasiones, puede inventar rumores que no favorecen en absoluto a tu imagen laboral.

4.-Presión. Suele asignarte una excesiva cantidad de trabajo y exigirte su finalización en el menor tiempo posible. También, tiende a plantear proyectos inalcanzables, con el fin de someterte a una extremo nivel de estrés.



5.- Limitación del progreso. Trata de evitar o impedir todo progreso laboral que pueda tener dentro de la empresa. Es así, que prohíbe la realización de concursos y rechaza las propuestas de proyectos.

6.- Control sobre tu destino en la empresa. El acosador evitará todo tipo de traslado que solicite a otro sector, castiga duramente frente a las llegadas tardes y manipula la situación a su conveniencia.

7.- Descalificación laboral. Amenaza continuamente acerca de quitar las responsabilidades que se tiene, o cambia las tareas por aquellas que no tienen que ver con las funciones a realizar.



8.- Ocultar información. Evita transmitirle información crucial acerca del trabajo, para después poder inculparte por negligencia profesional o falta de interés hacia el trabajo.

9.- Ridiculizar. Tiende a burlarse y menospreciar el trabajo enfrente al resto de las personas, incluso superiores.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balestrini, M. (1998). *Como se elabora el Proyecto de Investigación*. Editorial BL Consultores Asociados. Consultores Asociados. Caracas.
- Barrios, M. (1998). Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Vicerectorado de Investigación y postgrado. *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas.
- Bavaresco, M. (1997). *Las Técnicas de la Investigación*. Manual para la Elaboración de Tesis, Monografías, Informes. Ediluz, ediciones de la Universidad del Zulia. Maracaibo.
- Boada, J. y Ficapal, P. (2012). *Salud y trabajo: Los nuevos emergentes riesgos psicosociales*. España. Editorial UOC.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). *Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial 36.860. Caracas. Venezuela.
- Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Gaceta Oficial 6.076. Caracas. Venezuela.
- Asamblea Nacional. *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (Lopcyamat)* (2005). Gaceta Oficial 38.236. Caracas. Venezuela.
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad e higiene del trabajo*. España. Editorial Tébar, SL.
- Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*". España. Editorial Club Universitario.
- Fidalgo, M. (2006). *Nota Técnica de Prevención 705: síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención*. Documento en línea. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>. Consulta: 25/10/2016.
- Fuertes, J. (2004). *Acoso laboral mobbing psicoterorismos en el trabajo*. España. Arán Ediciones, S.L.
- García, P. y Rolsma, D. (2003). *Trabajando con el enemigo*. España. Debolsillo.
- Gómez, E.; Burgos, D. y Martín, S. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo: características de la víctima, consecuencias psicológicas e implicaciones para la terapia*. Documento en línea. Disponible en:

<http://www.psiquiatria.com/bibliopsiquis/handle/10401/2712>.
17/10/2016.

Consulta:

Hernández, R; Fernández, C.; Baptista Lucio, P. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGrawHill Interamericana. México.

ITACA (2006). *Riesgos físicos ambientales*. España. Ediciones CEAC.

Kahale, T. (2009). *Mobbing: el acoso laboral. Tratamiento jurídico y preventivo*. Venezuela. Vadell Hermanos Editores, C.A.

Llaneza, F. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la Formación del Especialista*. España. Lex Nova S.A.

McMillan, J, y Schumacher, S. (2007). *Investigación Educativa*. (5ª. ed.). Madrid, España: Pearson Addison Wesley.

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2006). *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*. Documento en línea. Disponible en: http://www.ugt.es/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2006_Guia_Factores_Psicosociales.pdf. Consulta: 20/09/2016.

Pallela, S.(2006). *Metodología de la investigación Cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.

Sabino, C. (2003). *El Proceso de Investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Panapo de Venezuela.

Picos, A. (2001). *Acoso sexual en la empresa: cómo Prevenirlo*. México. Sociedad Panamericana de Estudios Empresariales (Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa, IPADE).

Piñuel, I. (2001). *“Mobbing. Como sobrevivir al Acoso Psicológico en el Trabajo”*. España. Santander: Sal Térrea.

Reyes, M. (2007). *Diagnóstico, tratamiento y prevención del acoso laboral en el trabajo*. Documento en línea. Disponible en: http://www.agacamt.org/mediac/diag_trat_prev.pdf. Consulta: 12/10/2016.

Rivas, L. (2003). *Mobbing. Terrorismo Psicológico en el Trabajo*. España. Editores Entrelíneas.

Soler, M. (2008). *La Evaluación de los factores de riesgos psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS*. Documento en línea. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10201/1740>. Consulta: 17/10/2016.

Suarez, R.; Iglesias, C.; Ferreiro, N.; Muñoz, I.; López, S.; Gámez, A.; Rodríguez-Palancas, A.; Marcos, E.; Presa, M.; Losantos, R.; Morales, P.; Medina, J.;

Martínez, J. y Abejaro, F. (2009). *La violencia en el medio laboral. Revisión del concepto y actualizaciones*. Documento en línea. Disponible en: <http://www.psiquiatria.com/bibliopsiquis/handle/10401/5036>. Consulta: 17/10/2016.

Tamayo y Tamayo, M. (2006). *El Proceso de la Investigación Científica*. Editorial Limusa. Cuarta edición. México.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta

- 1.- ¿Considera que en la legislación venezolana se encuentra perfectamente determinado el Mobbing desde los derechos laborales?
- 2.- ¿El Mobbing es considerado una violencia psicológica prolongada e injustificada por parte de personas que comparten el entorno de trabajo del afectado o la víctima con el propósito de su salida de la institución o empresa?
- 3.- ¿La Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras consagra ampliamente el acoso laboral, como el acoso sexual como derecho de la mujer trabajadora?
- 4.- ¿Considera que los patronos promueven acciones para prevenir el acoso laboral como apoyo a la mujer trabajadora?
- 5.- ¿Se divulga suficiente información sobre el basamento legal para prevenir el acoso laboral, en el sector público del Estado Carabobo?
- 6.- ¿En las Empresas del sector público del Estado Carabobo se ejecutan estrategias formales y obligatorias para los patronos en cuanto a informar, prevenir y corregir conductas hostiles en contra de la mujer trabajadora?
- 7.- ¿El Mobbing se contempla más en los sectores de la Administración Pública que de la Privada?
- 8.- ¿En las empresas del sector público se encargan de velar por la protección y derechos que tiene la mujer trabajadora?
- 9.- ¿El Acoso Laboral puede desencadenar una enfermedad profesional, dando lugar a efectos irreversibles para la mujer trabajadora?
- 10.- ¿El Acoso laboral produce efectos en la mujer trabajadora induciéndola a cambios de actitudes hacia las personas de su entorno?
- 11.- ¿Considera usted que dentro de los riesgos psicosociales se encuentra la fase depresiva y de estrés-ansiedad?
- 12.- ¿Las consecuencias en el área laboral producto del mobbing suponen la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima?
- 13.- ¿En las empresas del sector público del estado Carabobo se garantiza los derechos laborales de la mujer trabajadora, consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela?

- 14.- ¿Ha sido trascendental el hecho de haber incorporado en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras al acoso laboral, como causal expresa de retiro y despido justificado, así como la sanción al patrono que incurre en acoso laboral?
- 15.- ¿Considera que en Venezuela existe una visión garantista desde el Mobbing para la protección y defensa de los derechos laborales de la mujer trabajadora?

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivo General:

Analizar el Mobbing desde una visión garantista para la protección y defensa de los derechos laborales de la mujer trabajadora

<i>Objetivos Específicos</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Instrumento</i>	<i>Fuente</i>
Describir los fundamentos que sustentan el Mobbing desde los derechos laborales de la mujer trabajadora en la legislación venezolana	Mobbing Derechos laborales Mujer trabajadora Legislación laboral	Mobbing CRBV LOTTT	1, 2, 3, 4	Encuesta	.
Identificar el Mobbing dentro de los riesgos psicosociales en el contexto laboral del sector público en el Estado Carabobo	Mobbing Sector público	Riesgos Psicosociales Sector público Contexto laboral	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	Encuesta	
Determinar la visión garantista para la protección de los derechos laborales de la mujer venezolana desde el acoso laboral	Derechos laborales Mujer trabajadora	CRBV LOTTT Acoso Laboral	12, 13, 14, 15	Encuesta	