



EL ACOSO LABORAL SEGÚN EL PROFESORADO DE TRABAJO SOCIAL: UN ESTUDIO CUALITATIVO

WORKPLACE HARASSMENT ACCORDING TO SOCIAL WORK TEACHERS: A QUALITATIVE STUDY

Antonia Merino Fuentes <https://orcid.org/0009-0006-5705-8416> | Universidad del Bío-Bío, Facultad de Educación, Chile | antonia.merino2301@alumnos.ubiobio.cl

Francisca Ponce Ibáñez <https://orcid.org/0009-0004-1296-893X> | Universidad del Bío-Bío, Facultad de Educación, Chile | francisca.ponce2301@alumnos.ubiobio.cl

Mairym Salgado Rivas <https://orcid.org/0009-0004-1660-8712> | Universidad del Bío-Bío, Facultad de Educación, Chile | mairym.salgado2301@alumnos.ubiobio.cl

Victoria Sanhueza Jerez* <https://orcid.org/0009-0000-7628-6760> | Universidad del Bío-Bío, Facultad de Educación, Chile | victoria.sanhueza2301@alumnos.ubiobio.cl

RESUMEN

El acoso laboral, también denominado *mobbing*, ha adquirido una creciente relevancia en Chile en los últimos años, debido a su aumento sostenido y a las significativas consecuencias que genera en la salud física y mental de las y los trabajadores. El presente estudio tuvo como objetivo develar las concepciones sobre el fenómeno del acoso laboral desde la perspectiva de académicos de la Escuela de Trabajo Social de una universidad pública de la zona centro-sur de Chile. Se adoptó un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas semiestructuradas aplicadas a docentes que imparten clases en la carrera de Trabajo Social en una universidad pública de la Región de Ñuble. El análisis de contenido permitió interpretar la información recopilada e identificar regularidades discursivas relevantes. Los resultados evidencian que el acoso laboral es concebido por los académicos como un proceso transversal y sistemático, estrechamente vinculado a diversas dimensiones del quehacer institucional. Asimismo, los discursos se encuentran permeados por valores asociados al modelo neoliberal, los cuales tienden a reforzar lógicas individualistas en el ámbito laboral. Se concluye que el acoso laboral en el contexto universitario se halla fuertemente influenciado por valores neoliberales y estructuras jerárquicas que reproducen y profundizan desigualdades, particularmente de género, destacándose el rol del Trabajo Social en el abordaje de este fenómeno desde una perspectiva ética, crítica y multidimensional.

Palabras clave: Acoso laboral, Trabajo Social, Género, Educación Superior

ABSTRACT

Increasingly relevant in Chile in recent years due to its steady increase and the significant consequences it has on the physical and mental health of workers. The objective of this study was to reveal the conceptions of workplace harassment from the perspective of academics at the School of Social Work at a public university in south-central Chile. A qualitative approach was adopted, using semi-structured interviews with teachers who teach classes in the Social Work program at a public university in the Ñuble Region. Content analysis allowed for the interpretation of the information collected and the identification of relevant discursive regularities. The results show that workplace harassment is conceived by academics as a cross-cutting and systematic process, closely linked to various dimensions of institutional work. Likewise, the discourses are permeated by values associated with the neoliberal model, which tend to reinforce individualistic logics in the workplace. It is concluded that workplace harassment in the university context is strongly influenced by neoliberal values and hierarchical structures that reproduce and deepen inequalities, particularly gender inequalities, highlighting the role of social work in addressing this phenomenon from an ethical, critical, and multidimensional perspective.

Keywords: Workplace harassment, Social Work, Gender, Higher Education

*Autor de correspondencia: Victoria Sanhueza Jerez



INTRODUCCIÓN

El acoso laboral, también denominado *mobbing*, ha adquirido una creciente relevancia en Chile durante los últimos años, debido a su aumento sostenido y a las graves consecuencias que genera en la salud de las y los trabajadores. Estas consecuencias se manifiestan en múltiples dimensiones (física, psíquica, mental y laboral) y, en los casos más extremos, pueden derivar en conductas suicidas (Ochoa et al., 2021). Desde el marco normativo nacional, la Ley N° 21.643 define el acoso laboral como toda conducta de agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores contra otro u otros, ya sea de forma aislada o reiterada, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación de la persona afectada, o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

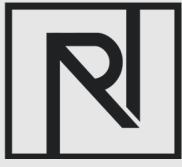
En el contexto chileno, el fenómeno del acoso laboral adquirió una mayor visibilidad pública a partir de dos hitos relevantes. El primero corresponde al fallecimiento de Karin Salgado, funcionaria pública del área de la salud, quien en 2019 se quitó la vida tras experimentar un prolongado proceso de hostigamiento y maltrato psicológico en el Hospital Herminda Martín de la comuna de Chillán. Este hecho generó una profunda conmoción a nivel nacional y evidenció el impacto de las dinámicas laborales en la salud emocional y mental de las personas. Como consecuencia, se impulsó una modificación al Código del Trabajo y a otros cuerpos legales, incorporando definiciones más amplias sobre acoso y violencia en el trabajo, así como procedimientos de investigación y sanción más rigurosos. El segundo hito fue la ratificación, en 2023, del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, s. f.), que reconoce el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso, incluidos aquellos basados en el género, y establece que estas prácticas constituyen una vulneración a los derechos humanos.

La aproximación empírica al acoso laboral presenta importantes dificultades. Por una parte, las víctimas suelen mostrarse reticentes a denunciar o relatar sus experiencias; por otra, se trata de situaciones que frecuentemente carecen de testigos directos. En muchos casos, el acoso se naturaliza o se invisibiliza dentro de las organizaciones, y las denuncias suelen producirse cuando la persona afectada se encuentra en un estado avanzado de desgaste y fragilidad emocional (Pujol, 2016).

Este fenómeno no solo impacta el bienestar individual (Ahumada et al., 2021), sino que también altera las dinámicas colectivas, relacionales y productivas al interior de las organizaciones (Hodgins et al., 2024). En el ámbito universitario, el acoso laboral adquiere una complejidad particular, asociada a estructuras jerárquicas rígidas, lógicas de competencia académica y relaciones de poder asimétricas (Migliaccio et al., 2024). Si bien existe literatura nacional e internacional sobre el acoso laboral en la educación superior, esta continúa siendo limitada, ya que la mayoría de los estudios se concentran en su prevalencia, regulación normativa o efectos psicológicos, relegando el análisis de las percepciones, significados y prácticas cotidianas que configuran el fenómeno (Muñoz-Chávez, & López-Chau, 2022). En consecuencia, persiste un vacío de conocimiento respecto de cómo las y los docentes universitarios interpretan y experimentan el acoso laboral en su propio contexto profesional.

Aproximaciones conceptuales

Con el fin de comprender el acoso laboral más allá de sus manifestaciones visibles y atender a los significados que los actores construyen en la interacción cotidiana, resulta necesario recurrir a enfoques teóricos que permitan analizar las dinámicas relacionales y simbólicas presentes en los contextos organizacionales.



Enfoque dramaturgico

El enfoque dramaturgico, propuesto por Goffman (1997), concibe la vida social como una representación teatral en la que los individuos actúan en escenarios específicos, asumiendo roles y gestionando sus conductas en función de las expectativas del entorno. Desde esta perspectiva, los actores sociales orientan su comportamiento hacia la búsqueda de aceptación, legitimidad y validación por parte de los demás.

Goffman distingue entre interacciones no focalizadas, caracterizadas por una atención mínima y una "desatención cortés" entre los actores que comparten un mismo espacio, e interacciones focalizadas, en las que existe una atención mutua explícita y una comunicación intencional. Al vincular este enfoque con el acoso laboral, es posible identificar roles diferenciados; acosador, acosado y entorno organizacional, que se configuran dentro del marco institucional. El acoso puede manifestarse tanto mediante interacciones focalizadas, a través de acciones directas de hostigamiento, como mediante interacciones no focalizadas, expresadas en omisiones, exclusiones o silencios organizacionales que contribuyen a la reproducción del fenómeno (Einarsen et al., 2011).

Enfoque de género

Desde enfoques contemporáneos, el género es comprendido como un sistema relacional y dinámico que estructura las prácticas sociales, institucionales y organizacionales, produciendo desigualdades persistentes en el acceso al poder y al reconocimiento (Connell & Pearse, 2018). En el ámbito organizacional, estudios recientes destacan que las organizaciones continúan operando bajo lógicas generalizadas que naturalizan jerarquías, segmentación laboral y asimetrías en la valoración del trabajo, afectando de manera diferenciada a mujeres y personas de identidades de género no normativas (Acker, 2012; Vera, 2020). Asimismo, la literatura actual subraya que

los roles y expectativas de género funcionan como mecanismos simbólicos y normativos que regulan comportamientos, trayectorias profesionales y oportunidades, reforzando desigualdades estructurales incluso en contextos que promueven formalmente la igualdad (Heilman, 2012; OECD, 2023). Desde una perspectiva interseccional, se reconoce además que estas desigualdades se intensifican al entrecruzarse con otros ejes de dominación como clase, etnia o edad, complejizando las dinámicas de poder dentro de las organizaciones contemporáneas (Crenshaw, 2017; Choo & Ferree, 2019).

De acuerdo con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2025), el enfoque de género es una estrategia orientada a integrar las experiencias y necesidades de todas las personas en el diseño, implementación y evaluación de políticas y programas. Aplicado al análisis del acoso laboral, este enfoque permite comprender cómo las jerarquías de género y las creencias normativas influyen en la manifestación y normalización de prácticas de violencia, particularmente en contextos institucionales atravesados por desigualdades estructurales (Platania, 2025).

En la educación superior, estas dinámicas se expresan en un orden de género que reproduce prácticas, normas y relaciones de poder desiguales. Buquet (2016) sostiene que la universidad no constituye un espacio neutral ni plenamente meritocrático, sino una organización atravesada por jerarquías de género que inciden en las trayectorias académicas, las condiciones laborales y el reconocimiento profesional. Desde esta perspectiva, la violencia simbólica, en el sentido propuesto por Bourdieu, se manifiesta en prácticas aparentemente neutras, como los sistemas de evaluación o los concursos académicos, que tienden a favorecer trayectorias masculinas y a penalizar aquellas marcadas por responsabilidades de cuidado y maternidad.

Mobbing



Siguiendo a Leymann (1996), el *mobbing* se define como una forma de comunicación hostil e inmoral que se ejerce de manera sistemática y prolongada contra una persona en el contexto laboral. A diferencia de los conflictos laborales ocasionales, este fenómeno se caracteriza por su frecuencia, duración e intencionalidad, generando un entorno de trabajo degradante que produce graves consecuencias psicológicas, sociales y físicas.

La teoría del *mobbing* permite identificar distintas fases del proceso de acoso, que incluyen la aparición de incidentes críticos, la escalada del hostigamiento y la estigmatización de la víctima, la intervención institucional, frecuentemente tardía e inadecuada, y, finalmente, la expulsión simbólica o real del entorno laboral, ya sea mediante licencias médicas, renuncias forzadas o despidos. Este enfoque integra los efectos individuales del acoso con las condiciones organizacionales y culturales que lo facilitan, permitiendo comprenderlo como un fenómeno estructural y relacional, estrechamente vinculado a dinámicas de poder.

Desde esta perspectiva, el acoso laboral constituye una vulneración directa a la dignidad y a los derechos laborales de las personas, con impactos significativos en su bienestar integral. Asimismo, la teoría del *mobbing* proporciona un marco conceptual sólido para interpretar los datos empíricos y orientar estrategias de prevención e intervención, en consonancia con la Ley N° 21.643, más conocida como (Ley Karin (Subsecretaría de Previsión Social (s. f.), cuyo objetivo es prevenir, sancionar y erradicar la violencia y el acoso en el trabajo, promoviendo una cultura organizacional basada en la dignidad, la equidad y la protección de la salud mental (República de Chile, 2024).

MÉTODO

La investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo, utilizando el método socio

fenomenológico. Esta decisión metodológica se fundamenta en la propuesta de Schütz (1972), quien plantea que la realidad social debe comprenderse a partir de los significados que los propios actores atribuyen a sus experiencias. En este sentido, el estudio buscó comprender cómo los académicos de la Escuela de Trabajo Social construyen y significan el fenómeno del acoso laboral, considerando sus concepciones como expresiones situadas de sentido en el mundo de la vida.

Técnica de análisis

La técnica empleada fue el análisis de contenido, dado su potencial para interpretar de manera sistemática los discursos producidos por los participantes, identificando tanto elementos manifiestos como latentes. Siguiendo a Bardin (1996), esta técnica permitió describir y organizar la información, así como inferir significados asociados a las condiciones sociales y contextuales en que los discursos fueron producidos.

Instrumento y recolección de datos

El instrumento de recolección de datos fue la entrevista semiestructurada, seleccionada por su flexibilidad y capacidad para profundizar en las percepciones y experiencias de los participantes. Se realizaron siete entrevistas a académicos de la carrera de Trabajo Social de una universidad pública de la Región de Ñuble, quienes ejercen docencia bajo distintos tipos de contrato. El proceso de recolección de datos fue llevado a cabo por estudiantes de cuarto año de la carrera, previamente instruidos en consideraciones éticas y metodológicas.

Participantes y criterios de inclusión

El muestreo fue de tipo teórico, considerando como criterio de inclusión ser docente de la Escuela de Trabajo Social de la sede Chillán. La muestra estuvo compuesta por seis trabajadores sociales y un



sociólogo, resguardando la variabilidad estructural en función del tipo de contrato (planta, contrata y honorarios). El proceso de recolección se extendió hasta alcanzar la saturación discursiva, momento en que la incorporación de nuevos datos no aportó información relevante para responder a la pregunta de investigación.

Para el análisis sistemático de la información, se elaboró una matriz de categorización deductiva, construida a partir de los ejes temáticos del estudio y sustentada en la perspectiva sociofenomenológica. Siguiendo el procedimiento propuesto por Mayring (2000), se definieron categorías y dimensiones analíticas orientadas a explorar las estructuras de significado vinculadas a la dinámica laboral, las relaciones interpersonales y las relaciones familiares, entendidas como espacios clave de intersubjetividad.

Consideraciones éticas

La investigación se rigió por los principios éticos de respeto, autonomía, confidencialidad y protección de la información. Previo a la recolección de datos, se obtuvo el consentimiento informado de los

participantes, quienes fueron informados sobre los objetivos del estudio, el uso de la información y su derecho a retirarse del proceso en cualquier momento sin consecuencias. Asimismo, se garantizó el anonimato mediante la codificación de las identidades y el resguardo de los datos, en conformidad con los estándares éticos de la investigación social.

Criterios de calidad

Para asegurar la calidad del estudio, se consideraron los criterios de credibilidad propuestos por Mayring (2000): interpretación, rigurosidad, transparencia y verosimilitud. La interpretación permitió profundizar en los significados subjetivos de los discursos; la rigurosidad se garantizó mediante la aplicación sistemática de los instrumentos y procedimientos; la transparencia se aseguró a través de la explicitación de las decisiones metodológicas y la trazabilidad del análisis; y la verosimilitud se orientó a resguardar la coherencia y plausibilidad de los hallazgos, fortaleciendo la honestidad intelectual del proceso investigativo.

RESULTADOS

Los resultados se organizan en cuatro subapartados, contruidos a partir de una de las categorías analíticas del estudio. En primer lugar, se presentan las definiciones de acoso y acoso laboral elaboradas por los académicos; en segundo lugar, se describen las principales manifestaciones de acoso identificadas; en tercer lugar, se analizan las percepciones sobre las condiciones estructurales del trabajo; y, finalmente, se examinan las formas de interacción laboral entre los participantes.

Definición de acoso y acoso laboral

En los discursos de los académicos se identifica una regularidad en la definición de acoso, el cual es comprendido principalmente como una conducta violenta dirigida hacia otra persona, manifestada a través de agresiones, hostigamiento y transgresión de límites personales. Predomina una concepción que sitúa el



acoso en un plano actitudinal, asociado al ejercicio de poder y al menoscabo del otro. Esta comprensión se ilustra en el siguiente fragmento:

“El acoso lo describiría como, eh, una conducta, eh, que transgrede los límites personales de la persona que es acosada y que se da a partir de una relación desigual de poder” (Entrevistado 6, 2025).

Si bien esta visión es dominante, algunos participantes reconocen el carácter complejo y multidimensional del fenómeno, destacando su transversalidad y su manifestación en formas veladas, difíciles de identificar por terceros:

“Entonces es muy, muy complejo y es un fenómeno (...) particularmente este multidimensional (...) a veces se da forma muy velada, así como, que no se note mucho ante los otros” (Entrevistado 1, 2025).

Los relatos dan cuenta de una comprensión del acoso como un proceso sistemático y persistente, que puede involucrar distintas formas de vulneración de la integridad personal, física, social o psicológica:

“Puede ser claro una agresión que puede que ve como menoscabada tu integridad física, social, mental.” (Entrevistado 3, 2025)

Asimismo, se observa una dificultad recurrente para diferenciar conceptualmente entre acoso y acoso laboral. Los participantes tienden a utilizar ambos términos como sinónimos, señalando que la principal diferencia radica en el contexto en que ocurre el fenómeno, especialmente el laboral:

“Yo lo definiría como hostigamiento que puede sufrir una persona en su espacio laboral, ya sea por compañeros de trabajo o por alguna jefatura” (Entrevistado 1, 2025).

En esta línea, se enfatiza el carácter transversal del acoso, independientemente del cargo o posición jerárquica que ocupe la persona afectada:

“El acoso es siempre bien transversal (...) a veces puedes tener muy buenos cargos e igualmente ser víctima de una situación de acoso” (Entrevistado 2, 2025).

En el caso específico del acoso laboral, los discursos coinciden en señalar que sus efectos no se limitan a la persona directamente afectada, sino que impactan también las relaciones internas del espacio de trabajo y otras dimensiones de la vida personal.

Manifestaciones de acoso

Respecto de las manifestaciones del acoso, los participantes describen prácticas sistemáticas, persistentes y diversas, orientadas al menoscabo personal y laboral de la víctima. Estas prácticas incluyen formas verbales, simbólicas y físicas, así como conductas explícitas y sutiles:

“El acoso laboral puede tener diferentes formas (...) descalificaciones, no tomar en cuenta a las otras personas, no informarles cosas relevantes (...) entregando funciones que no corresponden a su perfil laboral” (Entrevistado 4, 2025).

Se identifican también manifestaciones menos evidentes, como la exclusión, la retirada injustificada de funciones o la sobrecarga de tareas, las cuales son interpretadas como estrategias de hostigamiento:

“Me la quitan como para dejarme en un lugar ahí como de menoscabo (...) o al contrario también, como que me den muchas tareas que no vienen al caso” (Entrevistado 5, 2025).



Asimismo, se describen conductas explícitas de hostigamiento reiterado, exigencias indebidas y control excesivo, tanto de manera presencial como a través de medios digitales:

“Puede ser por correo electrónico, que te empiecen a exigir cosas que no corresponden (...) o estar permanentemente viendo si estás o no estás en la oficina” (Entrevistado 1, 2025).

En conjunto, los relatos configuran el acoso laboral como un proceso compuesto por acciones repetidas que afectan de manera sostenida la estabilidad emocional y profesional de la persona afectada.

Condiciones estructurales del trabajo

En relación con las condiciones estructurales del trabajo, emerge un patrón discursivo que vincula la vulnerabilidad frente al acoso con la modalidad contractual y la jerarquía del cargo. Los participantes coinciden en que los contratos más precarios, especialmente a honorarios, incrementan la percepción de riesgo y exposición al acoso:

“Un contrato honorario es mucho más inestable (...) te puede situar en una posición de mayor vulnerabilidad o riesgo” (Entrevistado 6, 2025).

De manera complementaria, se señala que los cargos de mayor jerarquía tienden a presentar menores niveles de vulnerabilidad, mientras que las relaciones de poder asociadas a la estructura organizacional facilitan la aparición de situaciones de acoso:

“Hay cargos de jerarquía, de poder que claramente puedan ser menos vulnerables a sufrir un acoso” (Entrevistado 2, 2025).

Los relatos también evidencian procesos de silenciamiento y naturalización de prácticas dañinas, particularmente entre quienes dependen de evaluaciones o decisiones jerárquicas para la continuidad laboral:

“Te quedas callada (...) nadie te lo dice directamente, pero sí está implícito en el ambiente” (Entrevistado 3, 2025).

Asimismo, aunque no se explicita directamente en los discursos, se observa que las modalidades contractuales más precarizadas están mayoritariamente ocupadas por mujeres, lo que se vincula con relaciones estructurales de desigualdad de poder:

“El acoso y la violencia se da en un contexto de desigualdad de poder” (Entrevistado 6, 2025).

Interacción laboral

Finalmente, en relación con las interacciones laborales, los discursos evidencian una regularidad asociada a dinámicas individualistas, centradas en el cumplimiento de tareas y con escasos espacios para la vinculación interpersonal. Los académicos describen relaciones laborales funcionales, con limitada preocupación por el bienestar del otro:

“Estamos enfocados en el qué hacer (...) y menos tiempo para saber cómo estás” (Entrevistado 1, 2025).

Esta orientación hacia la tarea reduce las posibilidades de establecer vínculos más allá de la cordialidad profesional:

“Orientada a la tarea, no veo aquí relaciones como de amistad” (Entrevistado 6, 2025).



Si bien se reconoce la existencia de colaboración entre colegas, esta se encuentra mediada casi exclusivamente por requerimientos laborales:

“La dinámica es netamente basada en el trabajo y de coordinación para resolver los temas laborales” (Entrevistado 2, 2025).

Algunos participantes comparan este contexto con experiencias laborales previas, destacando el carácter individualista del trabajo académico y el aislamiento cotidiano dentro de la institución:

“Acá tú perfectamente puedes llegar y no ves a nadie, como todo el día en tu oficina” (Entrevistado 5, 2025).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En síntesis, la investigación evidencia el cumplimiento general del objetivo propuesto, en tanto el análisis del corpus discursivo permitió comprender cómo los sujetos construyen, delimitan y otorgan significado al fenómeno del acoso laboral en su contexto institucional. Este análisis da cuenta no solo de las comprensiones explícitas expresadas por los participantes, sino también de las lógicas estructurales y relacionales que las sostienen. A continuación, se presentan los principales hallazgos del estudio.

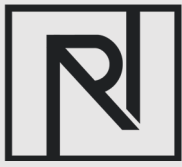
En el caso específico de la universidad, se observa el reconocimiento de la presencia de valores neoliberales que han permeado las dinámicas laborales, favoreciendo un individualismo asociado a una racionalidad instrumental orientada a la consecución de fines particulares por parte de los académicos (Bonatti, 2018). Esta lógica incide negativamente en las relaciones interpersonales al interior de la institución, evidenciando cómo el neoliberalismo condiciona el actuar de los sujetos tanto en el ámbito personal como profesional, así como en los distintos escenarios en los que se desenvuelven (Goffman, 1997).

Asimismo, desde una perspectiva conceptual, la investigación identifica una comprensión difusa

entre los académicos respecto a las nociones de acoso y acoso laboral. Si bien ambos fenómenos comparten ciertos elementos, su principal distinción radica en el contexto en que se producen. En este sentido, el acoso es entendido como un fenómeno de carácter actitudinal, vinculado a disposiciones o conductas que una persona manifiesta hacia otra, mientras que el acoso laboral se circunscribe específicamente al ámbito del trabajo.

En el contexto chileno, esta distinción resulta especialmente relevante, considerando la vigencia de la Ley Karin, la cual define el acoso laboral como un conjunto de conductas que producen o pueden producir humillación, menoscabo o un impacto negativo en el desempeño laboral. De este modo, las concepciones expresadas por los sujetos se encuentran fuertemente influenciadas por el marco normativo vigente, lo que pone de relieve la necesidad de fortalecer instancias formativas que permitan una comprensión más clara y rigurosa de dicha legislación. Ello contribuiría a la consolidación de entornos laborales más seguros, respetuosos y acordes a las obligaciones legales.

En relación con las condiciones estructurales del trabajo, se identifica que el tipo de contrato constituye un factor clave en el análisis del acoso laboral. En particular, quienes se desempeñan bajo la modalidad de honorarios presentan una mayor vulnerabilidad frente a las dinámicas jerárquicas, al no contar con las mismas



condiciones para denunciar situaciones de acoso. Esta asimetría contractual profundiza los riesgos de victimización y limita las posibilidades de protección efectiva en el espacio laboral.

Abordar esta problemática desde el Trabajo Social resulta fundamental, dado el compromiso ético y social que caracteriza a la disciplina, así como su enfoque integral para comprender las problemáticas sociales. El acoso laboral adquiere especial relevancia para el Trabajo Social en la medida en que impacta tanto la dimensión personal como profesional de los sujetos, influyendo en sus formas de relacionarse y desenvolverse en diversos ámbitos de la vida.

El análisis de este fenómeno desde la disciplina permite avanzar hacia procesos de transformación social orientados a la reducción de las desigualdades, en coherencia con el compromiso ético del Trabajo Social de promover el bienestar, prevenir la violencia y

generar estrategias de intervención pertinentes, que consideren las particularidades y vulnerabilidades individuales y colectivas de las personas.

Finalmente, el acoso laboral presenta consecuencias significativas no solo en la salud mental y emocional de quienes lo experimentan, sino también en su dimensión social, afectando vínculos cotidianos, dinámicas familiares, redes de apoyo y niveles de participación social. Desde esta perspectiva, el acoso laboral trasciende el ámbito individual y se configura como un fenómeno social que impacta las relaciones, las interacciones y las condiciones de bienestar, además de deteriorar el clima organizacional y reproducir desigualdades estructurales. Lo anterior reafirma la necesidad de abordarlo desde una perspectiva multidimensional que articule las dimensiones individuales, sociales, relacionales e institucionales involucradas.

REFERENCIAS

- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion*, 31(3), 214–224. <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>
- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo-Carniglia, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: El papel del género (Workplace bullying and mental health in Chilean workers: The role of gender). *Cadernos de Saúde Pública*, 37(2). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
- Bardin, L. (1996). *Análisis de contenido*. Akal.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2024). Ley N.º 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>
- Bonatti, P. (2018). Las meta decisiones y la teoría de la Racionalidad instrumental mínima. *Ciencias Administrativas*, 13, 037. <https://doi.org/10.24215/23143738e037>
- Bourdieu, P. (1990). *Sociología y cultura* (M. Pou, Trad.). Editorial Grijalbo / Consejo Nacional para la Cultura y las Artes México. <https://catedrao2.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/05/bourdieu-pierre-sociologc3ada-y-cultura.pdf>
- Buquet, A. G. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*, 44, 27-43. <https://www.redalyc.org/journal/1051/105146818003/html/>



- Choo, H. Y., & Ferree, M. M. (2019). Practicing intersectionality in sociological research. *Sociological Theory*, 37(4), 311–328. https://users.ssc.wisc.edu/~mmferree/documents/choo_ferree_intersectionality_final0909.pdf
- Connell, R., & Pearse, R. (2018). *Gender: In world perspective (3rd ed.)*. Polity Press.
- Crenshaw, K. (2017). *On intersectionality: Essential writings*. The New Press.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, CL (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. CRC Press.
- Goffman, E. (1997). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Amorrortu editores Buenos Aires.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Hodgins, M., Kane, R., Itzkovich, Y., & Fahie, D. (2024). Workplace Bullying and Harassment in Higher Education Institutions: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(9), 1173. <https://doi.org/10.3390/ijerph21091173>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>
- Migliaccio, T., Rivas, A., Rivas, B., & Stark, R. (2024). Bullying within academia: A cultural and structural analysis. *Learning, Culture and Social Interaction*, 44. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2023.100783>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (s. f.). Convenio 190 de la OIT: Erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Gobierno de Chile. <https://www.mintrab.gob.cl/convenio-190/>
- Muñoz-Chávez, J.P., & López-Chau, A. (2022). Identificación de acoso laboral en docentes de educación superior basada en respuestas de satisfacción en el trabajo. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, XIII(37), 42-62. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.37.1303>
- OECD. (2023). *Gender equality in the workplace*. OECD Publishing.
- Ochoa, C. E., Hernández, E., Guamán, K., & Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113–118. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2025). Integración de la perspectiva de género. <https://www.ohchr.org/es/women/gender-integration>
- Platania, S. (2025). Special Issue: Gender Equality in the Workplace: Theory and Practice for Decent Work and a Climate of Inclusion. *Social Sciences*, 14(8), 492. <https://doi.org/10.3390/socsci14080492>
- Pujol, A. (2016). La Violencia Laboral en La Universidad: Desafíos para La Política Gremial. *Trabalho (En)Cena*, 1(1), 98–116. <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/2270>
- República de Chile. (2024). Ley 21.643: Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo (publicada en el Diario Oficial) (Nº 1200096). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>



Schütz, A. (1972). *La construcción significativa del mundo social: Introducción a la sociología comprensiva*. Ediciones Paidós.

Subsecretaría de Previsión Social. (s. f.). Ley Karin: Marco legal para prevenir, investigar y sancionar el acoso y la violencia en el trabajo (página informativa). Gobierno de Chile. <https://previsionsocial.gob.cl/ley-karin>

Vera, L. V. (2020). Enfoque de género, violencia de género y políticas públicas: un acercamiento desde las Ciencias Sociales al marco jurídico ecuatoriano. *Rehuso*, 5(1), 19-32. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/1684>