

## *REPRESENTACIONES VISUALES DEL ACOSO LABORAL EN INTERNET<sup>1</sup>*

### *VISUAL REPRESENTATIONS OF WORKPLACE HARASSMENT ON THE INTERNET*

Jessica Mac Donald Quiceno\*

#### RESUMEN

Se realiza un análisis iconológico de imágenes que circulan en internet para explorar las representaciones visuales construidas sobre el acoso laboral. La captura de las imágenes se realizó en dos momentos a través del buscador Google Imágenes, en los meses de noviembre y diciembre del 2018 y en enero del 2021. Se contrasta la literatura sobre este fenómeno, con la caracterización de las imágenes encontradas en la red, las figuras retóricas utilizadas, las interacciones y los contextos que se posicionan en ellas, los elementos visibilizados e invisibilizados sobre el acoso laboral, y los principios socioculturales que expresan estas imágenes.

**PALABRAS CLAVE:** ACOSO \* TRABAJO \* ICONOGRAFÍA \* INTERNET \* AMBIENTE DE TRABAJO \* SOCIEDAD POSTINDUSTRIAL

#### ABSTRACT

An iconological analysis of images that circulate on the internet is carried out to explore the visual representations built on workplace bullying. The images were captured in two moments through the Google Images search engine, in 2018 and January 2021. The literature on this phenomenon is contrasted, with the characterization of the images found on the wide world web, the rhetorical figures used, the interactions and contexts that are positioned in them, the elements made visible and invisible about workplace bullying, and the sociocultural principles that these images express.

**KEYWORDS:** BULLYING \* WORK \* ICONOGRAPHY \* INTERNET \* WORK ENVIRONMENT \* POSTINDUSTRIAL SOCIETIES

---

1 Este artículo surge como parte de las exploraciones sobre la construcción social del fenómeno del acoso laboral como tema de tesis doctoral del Doctorado en Estudios sobre la Sociedad y la Cultura de la Universidad de Costa Rica.

\* Escuela de Psicología, Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.  
jmacdonald2691@gmail.com

## ANTECEDENTES

Las dinámicas sistemáticas de estigmatización, ataques, aislamiento y exclusión contra una persona trabajadora son experiencias que han estado presentes en los espacios laborales a lo largo del tiempo. Sin embargo, estas cobran especial interés como preocupación social cuando se desnaturalizan, al tornarse objeto de estudio, por lo cual surgen intervenciones para evitar su ocurrencia y sancionarlas cuando se hacen presentes.

Se puede afirmar que es a partir de la década de 1980 que el acoso laboral se institucionaliza en el discurso como un hecho reconocible, y eso es resultado de los estudios que surgen inicialmente desde la academia. La promulgación de nuevas leyes laborales, las investigaciones rigurosas y la difusión de los hallazgos científicos sobre esta problemática laboral, dan un giro en la construcción social del significado de dichas acciones en el ámbito de trabajo y, por ende, en las prácticas sociales asociadas a ellas.

A partir de ahí, las vivencias individuales que se configuran como acoso laboral, y sus graves consecuencias, salen del ámbito personal y de los escenarios particulares de trabajo, para circular socialmente en un ámbito más general. Con ello, se hace posible la denuncia del fenómeno y la sanción social de sus agentes. En ese proceso de transformación, se rompe el silencio, y en el nuevo orden del discurso cobra especial importancia las estrategias de comunicación y divulgación que facilitan a un público amplio reconocer este fenómeno, incorporándose culturalmente como un nuevo registro dentro de los actos de violencia.

Entre los medios que permiten posicionar un fenómeno a nivel masivo, el internet es un vehículo privilegiado para ello. La circulación de mensajes, artículos e imágenes sobre el acoso laboral, configuran formas de representar este fenómeno y visibilizarlo frente a una diversidad de personas que acceden a la red.

Por eso el estudio de las imágenes visuales que aparecen en ella, permite analizar la producción y la reproducción de representaciones sociales sobre el acoso laboral a través de

un lenguaje visual que expresa los procesos de percepción cultura y de cognición social.

## MARCO TEÓRICO

### LAS IMÁGENES COMO CONSTRUCCIÓN DE MIRADAS SOBRE UN FENÓMENO

Las imágenes son una modalidad de comunicación humana muy eficaz y versátil por su riqueza expresiva, así como su dimensión informativa y documental innegable, ya que expresan información sobre los contextos sociales y culturales en los cuales surgen como creación, a la vez que remiten a formas de vida, sistemas de creencia y a la cultura material que les da vida (Agustín, 2010).

La representación de un fenómeno a través de imágenes resulta hasta cierto punto “natural” en la sociedad actual. La experiencia humana es cada día más visual, se tiende a plasmar los acontecimientos en imágenes, y a habitar un “mundo-imagen”, lo cual constituye un signo de la modernidad que se agudiza más en la posmodernidad (Mirzoeff, 2003). Como señala Mirzoeff, el ver no es solo una parte de la vida cotidiana sino la cotidianidad en sí misma, esto habla de una cultura visual que se refuerza con los nuevos desarrollos tecnológicos, lo cual tiñe la experiencia humana de una visualidad continua. En ese sentido, las imágenes no son un mero reflejo de una realidad o de un fenómeno, sino la construcción misma de esa realidad, concebida y captada como un acontecimiento visual que se concreta en una imagen.

Dentro de este contexto, es notoria la proliferación de la producción visual a través de internet como un fenómeno que se incrementa a través del tiempo. Esta red cobra importancia como campo de estudio por su capacidad de enlazarse en la vida cotidiana de las personas, al constituirse en una forma de mediación tecnológica cada vez más presente dentro de las prácticas culturales y de interacción social por su permanencia y acceso (Estallega y Ardévol, 2010).

La decodificación analítica del significado de las imágenes, según Agustín (2010), requiere un proceso secuenciado que permita

captar la intencionalidad comunicativa, la transmisión de conocimiento que en ellas se representa y su realización como sistema semiótico de una cultura en un momento histórico particular.

La semiótica es la ciencia que estudia los signos, aquello que se emplea para representar una idea o un objeto (López et al., 2018). El signo torna fácil el manejo simbólico de las cosas que representa y es esencial para la comunicación humana. De acuerdo con la clásica definición de Saussure “la semiótica es el estudio de la vida de los signos en la vida social” (Navarro, 2011, p. 172), permite estudiar la significación o sentido, describir sus formas de funcionamiento, así como su relación con el conocimiento y la acción; al utilizar signos, se estructura al mismo tiempo la realidad que se vive (Klinkenberg, 2006). Tal como lo indica Peirce (1974), otro pionero de esta disciplina, la semiótica estaría dando cuenta de los modos de producción de la significación social.

Dentro del análisis semiótico, el estudio de un hecho icónico ha sido abordado desde diferentes perspectivas, entre ellas, desde el análisis iconológico propuesto por Erwin Panofsky (Agustín, 2010). Esta metodología ha sido ampliamente utilizada en la Historia del Arte, extendiéndose a otros ámbitos como la publicidad. Su análisis permite la descripción y la clasificación de las imágenes asociadas a ciertas temáticas o personajes, buscando a su vez identificar los recursos simbólicos y alegóricos presentes en las imágenes. En su metodología, Panofsky distingue tres niveles de análisis: a) análisis descriptivo o preiconográfico, en el que se abordó la significación fáctica y expresiva de las imágenes; b) análisis iconográfico, en el que se identifican las figuras, los temas o los conceptos que aparecen como narrativas visuales, con sus formas, historias y alegorías; c) análisis iconológico, en el cual se interpreta la significación intrínseca o el contenido de las imágenes que remiten a determinados contextos culturales e históricos, como valores simbólicos que son interpretables.

El uso de imágenes en medios de difusión masiva contribuye a diseminar un conocimiento.

Desde los estudios visuales, tal como señala Susan Buck-Moss (julio-diciembre, 2009), se puede contribuir en la construcción de una esfera pública global democrática.

#### EL FENÓMENO DE ACOSO LABORAL DESDE LA MIRADA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA

El campo de conocimiento sobre el acoso laboral cuenta con más de 30 décadas de desarrollo, las investigaciones sobre este fenómeno surgen inicialmente en los países nórdicos y a lo largo de los años se extiende a nivel mundial, tanto su estudio como su abordaje. Según un análisis sistemático sobre este campo (Nielsen y Einarsen, 2018), el acoso laboral constituye una forma particular de agresión en el lugar de trabajo que se caracteriza por tres elementos: a) una persona trabajadora se convierte en el blanco sistemático de comportamientos sociales negativos y no deseados en el lugar de trabajo, b) la persona está expuesta a estos comportamientos por un tiempo prolongado, y c) la persona experimenta que no puede escapar con facilidad de esa situación ni detener el trato no deseado. Por ello, lo que caracteriza este fenómeno y lo distingue de otras formas de violencia en el trabajo es su persistencia, su naturaleza sistemática y el sentimiento que tiene la persona de estar atrapada y victimizada por el acoso.

El hecho de ser acciones sistemáticas y sostenidas durante un período prolongado empuja a la persona acosada a una posición de indefensión y desvalimiento. A lo largo de este proceso, la persona agota progresivamente sus estrategias de afrontamiento y pierde sus recursos psicológicos para lidiar con las situaciones de manera efectiva (Einarsen et al., 2011). Con el tiempo, este maltrato ocasiona en la persona afectada serios problemas psicológicos, psico-somáticos y sociales (Hogh et al., 2011) que pueden conducir a su expulsión definitiva del mercado laboral (Zapf y Gross, 2001). Con este destino de muerte social, en ocasiones incluso se llega al suicidio (Einarsen et al., 2011).

El acoso laboral se manifiesta de tres formas: a) descendente, de la jefatura hacia la persona subalterna, b) ascendente, de la

persona subalterna hacia la jefatura, y c) entre iguales, entre compañeros y compañeras de trabajo (Pérez, 2012). Se identifica en los estudios como predominante el tipo descendiente, que se expresa a través de abuso del poder (Zapf et al. 2011).

Para la determinación de los comportamientos que constituyen acoso laboral existe un amplio desarrollo y cierto consenso internacional (Nielsen y Einarsen, 2018). Dentro de los inventarios que describen las actividades de acoso laboral, los más reconocidos y utilizados son el *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT) que agrupa los comportamientos en cinco dimensiones: 1. Formas de comunicación, 2. Aislamiento, 3. Desacreditación profesional y laboral, 4. Desprestigio personal y 5. Amenazas con violencia física; y el *Negative Acts Questionnaire* (NAQ) de Einarsen y Raksen, que distingue cinco factores: 1. Humillación o desprecio hacia la persona, 2. Hostigamiento relacionado con el trabajo, 3. Aislamiento social, 4. Control social y 5. Abuso físico (Boada-Grau et al, 2013).

Según un metaanálisis de los resultados arrojados por investigaciones sobre prevalencia del acoso laboral y grupos de riesgo (Zapf et al., 2011), las mujeres tienden a ser con más frecuencia víctimas de este problema laboral, esto se asocia a las posiciones que ocupan en las organizaciones y al contexto laboral, en especial si son organizaciones con dominio masculino, así mismo se identifica que las personas pertenecientes a grupos minoritarios son más vulnerables al acoso laboral.

Como construcción social, el acoso laboral se articula y sostiene desde procesos comunicativos que configuran y reproducen esa realidad, la cual pasa a ser parte del conocimiento compartido en la sociedad. El cómo se difunde ese conocimiento, qué sentido adquiere, quiénes se ven implicados y qué recursos semióticos se utilizan para ello, son aspectos fundamentales para comprender este fenómeno complejo que adquiere en los últimos tiempos un especial interés, tanto a nivel organizacional como en las vidas de muchas personas trabajadoras.

## DESARROLLO

### MÉTODO

La unidad de análisis de esta investigación es la imagen capturada en internet a través del buscador Google Imágenes, bajo las categorías de hostigamiento y acoso laboral. Esta búsqueda se realizó en diferentes momentos, un primer ejercicio de captura y análisis de imágenes en los meses de noviembre y diciembre del año 2018, en el marco del Doctorado de Estudios de la Sociedad y la Cultura de la Universidad de Costa Rica, en el que se captaron las primeras 100 imágenes (50 según hostigamiento laboral y 50 según acoso laboral que no se repitieran en la búsqueda anterior). En un segundo momento, en el mes de enero del 2021, se realizó una actualización de imágenes circunscribiendo la búsqueda al último año, en procura de contrastar que imágenes permanecen y cuales emergen, en especial en un año marcado por la pandemia por el COVID-19 que implicó cambios importantes a nivel laboral en todo el mundo. De las 100 imágenes detectadas en esta segunda búsqueda, el 38% se repitió con relación a la búsqueda realizada en el año 2018, por lo que, se trabajó con 162 imágenes capturadas en Google Imágenes.

De acuerdo con la metodología de análisis iconológico de Panofsky, se procedió a aplicar los tres niveles de análisis de las imágenes encontradas en la red:

- a) Análisis descriptivo o preiconográfico: para ello se utilizó como categorías de análisis el país de origen de la página web donde aparece cada imagen, tipo de página, tipo de imagen, figuras que aparecen y sus características, objetos y escenarios.
- b) Análisis iconográfico: en este nivel se clasificaron las imágenes según afinidad temática y expresiva. Como parte de este análisis se contrastó esta clasificación con los tipos de acoso (ascendente, descendente u horizontal) y las tipologías de comportamientos de acoso laboral según dimensiones y factores, establecidas en los inventarios LIPT y NAQ respectivamente. En el análisis de las imágenes, se abordó

que aspectos del acoso laboral se visibilizan o se invisibilizan, así como los recursos retóricos presentes en las imágenes.

- c) Análisis iconológico: se investigó los principios socioculturales subyacentes en las imágenes estudiadas y su contextualización para comprender que relaciones interpersonales se colocan bajo el ojo del espectador y a que escenarios remiten esas relaciones que operan como representaciones visuales del acoso laboral.

Para la codificación de las imágenes, se utilizó como herramienta el programa de MAXQDA. Cada imagen fue codificada de acuerdo con las categorías de análisis arriba indicadas.

## RESULTADOS

Las imágenes capturadas en Google Imágenes provienen predominantemente

de páginas de México, España, Costa Rica y Perú, en ese orden de frecuencia, y en una proporción menor, de otros países latinoamericanos y de la comunidad hispana de Estados Unidos (tabla 1). También cabe señalar que una proporción importante de ellas fueron encontradas en blogs o portales internacionales donde no se identifica un país específico en el que se producen. Por otra parte, la gran mayoría de estas imágenes acompañan artículos breves en los que se explica en qué consiste el fenómeno del acoso laboral, cómo identificarlo y las estrategias o acciones a seguir. En segundo lugar, aparecen como parte de noticias sobre esta temática, en un tercer lugar en sitios web de expertos, como abogados, psicólogos o psiquiatras que ofrecen sus servicios para atender situaciones de acoso laboral, y en menor proporción aparecen en diferentes formatos, como slide shows, diccionarios, documentos descargables, como manuales de reglamentos y afiches, y en la publicidad de capacitaciones sobre este fenómeno y su abordaje.

Tabla 1  
Características de las páginas web donde se insertan las imágenes encontradas en Google Imágenes

PAÍS DE ORIGEN DE LA PÁGINA WEB		TIPO DE PÁGINA	
	%		%
México	22,5	Artículos	49
España	19,6	Noticias	20
Costa Rica	13	Sitios web de expertos	18
Perú	11	Otros (slide shows, diccionarios, documentos descargables, publicidad de capacitaciones)	13
Argentina	4,3		
Chile	2,8	TOTAL	100%
Ecuador	2,2		
Puerto Rico	2,2		
Estados Unidos	0,7		
Otros (portales, diccionarios, blogs)	17,4		
TOTAL	100%		

En el análisis preiconográfico de las imágenes destacan las fotografías en las que se dramatizan escenas, en algunas de ellas se recurre al fotomontaje, seguida por los dibujos, que incluyen siluetas o caricaturas, y un tercer

formato que es el infograma (tabla 2). Las figuras que aparecen en todas las imágenes son personas, y en tres caricaturas de la muestra, además se presentan figuras de animales y una figura fantástica. En cuanto al número de

las figuras presentes en cada imagen, predomina la presencia de dos personas, seguida de imágenes de grupo y, por último, una persona solitaria.

La significación fáctica y expresiva de estas imágenes se caracteriza por la presencia de personas en su mayoría jóvenes, con trajes formales o de oficina. Los primeros planos

y los fondos simples, sin muchos elementos adicionales o totalmente en blanco son característicos, y se recrean ambientes de oficina que se insinúan a través de objetos como computadoras, papeles, escritorios y estanterías. Un objeto que aparece recurrentemente es el megáfono.

Tabla 2

Características de las imágenes encontradas en Google Imágenes (distribución porcentual)

Tipo de imágenes	Fotografías	Dramatización de escenas	61	Número de personas que aparecen en cada imagen	1	10
		Fotomontaje	5		2	58
	Dibujos	Dibujos	15		3	14
		Siluetas	12		4 o más	18
		Caricaturas	5		TOTAL	100%
	Infogramas		2			
	TOTAL		100%			
Objetos (una imagen puede presentar más de un objeto)	Escritorios		41%			
	Dispositivos electrónicos (computadoras, laptops, tablets)		38%			
	Papelería		15,4%			
	Megáfono		7%			
	Otros (portafolio, reloj, teléfono, fotocopidora, sogá)		8,6%			
	Sin objetos		25%			

Las imágenes muestran determinadas interacciones entre las figuras, marcadas por asimetrías. En más de la mitad (55%) de las imágenes en las que aparecen dos personas, se resalta de manera diferenciada las posiciones que ocupa cada figura, ya sea a través de una persona sentada en un escritorio y la otra de pie (ejemplo, imágenes 1, 2 y 5) o su tamaño diferenciado (ejemplo, imágenes 3 y 4). En ellas se observa la interacción de una figura opresiva o acosadora y, por otro, la figura oprimida o acosada.

La gestualidad de las imágenes cobra especial importancia. En el caso de la persona

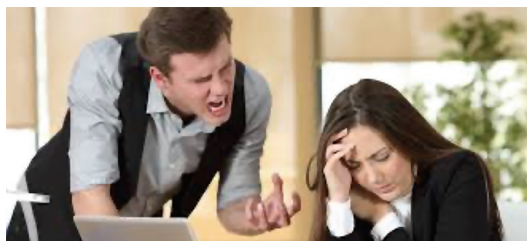
acosadora, son recurrentes los gestos de gritos e irritación, brazo extendido con dedo acusador o manos con las palmas hacia arriba en señal de impaciencia (ejemplo, imágenes 2 y 3). También se utiliza la imagen del megáfono como un objeto que magnifica el grito y aturde, dirigido de figura acosadora hacia la figura acosada (ejemplo, imagen 1). A su vez, aparece en las imágenes el reloj como parte del escenario o en las manos de la figura acosadora, mostrando la relevancia en el manejo del tiempo y el control (ejemplo, imagen 17).

Imagen 1



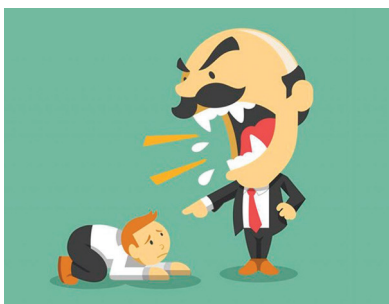
*Nota:* Justicia, Psicología e Información para decir No al acoso (JUPSIN) (29 de febrero de 2020).

Imagen 2



*Nota:* Universidad Isabel II, Burgos, España (30 de enero de 2020).

Imagen 3



*Nota:* Garanley Abogados. Barcelona (s.f.).

Imagen 4



*Nota:* Centro de desarrollo empresarial SISE, Perú (s.f.).

Imagen 5



*Nota:* Definicionyque de España (s.f.).

En el caso de la persona acosada, son frecuentes los gestos de retraimiento, susto, angustia, tristeza, agobio e, incluso, terror. También se presentan posturas defensivas con brazos extendidos intentando detener la invasión de la persona acosadora, o tapándose los

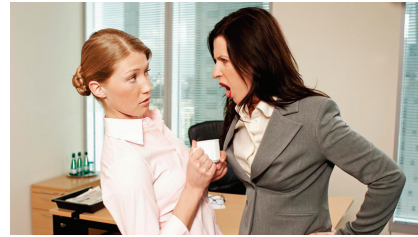
oídos, cubriéndose el rostro en señal de vergüenza, ojos cerrados y manos juntas en señal de plegaria, gestos de esfuerzo por mantener la calma y la concentración, así como posturas físicas de huida, sometimiento y humillación (ejemplo, imagen 1, 2, 3, 4, 7, 17 y 18).

Imagen 17



Nota: Revista virtual ITA IUS ESTO (25 de mayo de 2020).

Imagen 18



Nota: 20MINUTOS NOTICIA, España. (02 de febrero de 2020).

Las figuras acosadoras que aparecen en las imágenes son en su gran mayoría hombres, en especial cuando se presentan solo dos personas; cuando el acoso es grupal, también predominan los hombres, pero la diferencia es menor con relación a las mujeres. En el caso

de las personas acosadas, si bien, se presentan más las mujeres, la diferencia no es significativa con relación a los hombres, lo que retrata de alguna manera un ejercicio del poder masculino abusivo en el ambiente laboral (Tabla 3).

Tabla 3  
Distribución porcentual de las figuras acosadoras y acosadas en las imágenes encontradas en Google Imágenes según sexo

Sexo de figura opresora	Hombre		40	Sexo de figura oprimida	Hombre		40	
	Mujer		5		Mujer		55	
	Varias personas	Hombres	24		Varias personas	Hombres	2	
		Mujeres	16			Mujeres	1	
	No se identifica		8		No se identifica		2	
	No aparece		7		TOTAL	100%		
	TOTAL		100%					

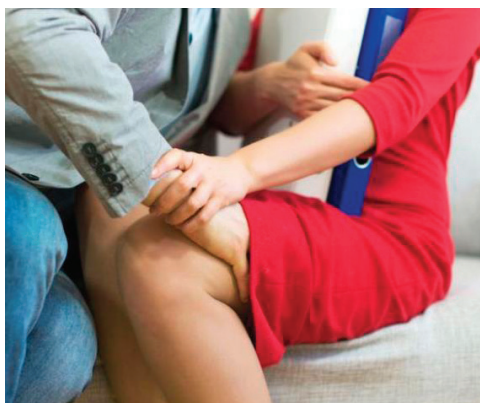


En el análisis iconográfico, sobre el tipo de acoso (descendente, horizontal o ascendente), en el 80% de las imágenes es difícil identificarlo, ya que en estricto sentido las imágenes no permiten identificar si la figura acosadora representa la jefatura, persona supervisora, o compañera/o de trabajo, en particular cuando aparecen solo dos figuras. Lo que se logra apreciar iconográficamente es la representación del ejercicio del poder de manera abusiva y explícita.

Por otra parte, se encontraron siete tipos de escena que aparecen como narrativas visuales del acoso laboral en las imágenes seleccionada (tabla 4):

- a) Maltrato directo de la persona acosadora hacia la persona acosada que se expresa a través de gritos, y actos de degradación o humillación (ejemplo, imágenes 1, 2, 3, 4 y 18). Las dimensiones más cercanas a estas imágenes se corresponden con la dimensión 1 del LIPT, formas de comunicación, y el factor 1 del NAQ, humillación o desprecio hacia la persona.
- b) Escenas de acoso sexual: se representa en su gran mayoría a través de la figura de la persona acosadora de pie y la persona acosada sentada, y un gesto de la persona acosadora colocando su mano en el hombro de la acosada, quien muestra en sus gestos molestia, incomodidad, susto o incluso curiosidad. Con excepción de 4 imágenes de 34, el sexo de la figura acosadora es hombre y la persona acosada mujer (en el caso de las 4 imágenes mencionadas, en dos de ellas la persona que acosa es mujer y en las otras dos solo aparecen manos). También se muestran representaciones no tan sutiles sino un contacto corporal explícitamente sexual (ejemplo, imágenes 5 y 6). Si bien, el acoso sexual no es solo una expresión de violencia o abuso físico, lo más cercanas a este grupo de imágenes son la dimensión 5 del LIPT, amenaza con violencia física, y el factor 5 de NAQ, abuso físico.
- c) Señalamiento: en estas imágenes su forma expresiva se caracteriza por la extensión de brazos y dedo índice señalando a la persona acosada, de forma individual o en grupo (ejemplo, imágenes 7, 8 y 17). Lo más cercano en estas imágenes a la tipología de los inventarios es la dimensión 3 del LIPT, desacreditación profesional y laboral, y el factor 1 del NAQ, humillación o desprecio a la persona.

Imagen 6



*Nota:* Diario Correo de Perú (s.f.).

Imagen 7



*Nota:* Concepto definición (s.f.).

Imagen 8



*Nota:* Laboral Tus derechos al día, Perú (s.f.).

- d) Acoso grupal a través de burlas, chismes y descalificación: estas imágenes se caracterizan por escenificaciones de personas que miran, cuchichean o se ríen de otra que está solitaria y por lo general de espaldas al grupo (ejemplo,

imágenes 9 y 10). Estas imágenes se pueden asociar a la dimensión 4 de LIPT, desprestigio personal, y al factor 1 de NAQ, humillación o desprecio hacia la persona.

Imagen 9



*Nota:* Justicia, Psicología e Información para decir No al acoso (JUPSIN) (29 de febrero de 2020).

Imagen 10



*Nota:* de Elemplo, Colombia (22 de agosto de 2016).

- e) Exceso de tareas y demandas laborales: en este tipo se agrupan imágenes en las cuales se representa sobrecarga de demandas y trabajos dirigidos a una persona (ejemplo, imágenes 11 y 12). No se encontró correspondencia con ninguna de las dimensiones del LIPT, ya que en este inventario la dimensión

3, desacreditación profesional y laboral, destaca más bien la asignación de tareas poco significativas o, incluso, no asignación de ellas como una forma de acoso laboral. En el caso de los factores del NAQ, este grupo de imágenes se asocia con el factor 2, hostigamiento relacionado con el trabajo.

Imagen 11



*Nota:* Noticias de Manizales y Caldas (1 de junio de 2015).

Imagen 12

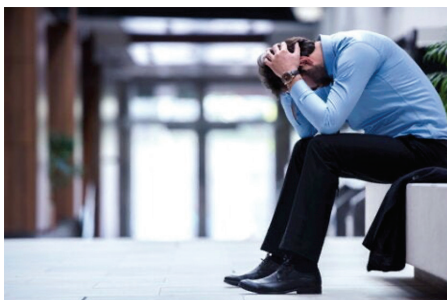


*Nota:* Blog Sociología Necesaria (s.f.).

f) Agobio: representado por una figura solitaria, por lo general con su cabeza inclinada hacia abajo, apoyada en sus manos o en el escritorio. Estas imágenes no corresponden a formas de acoso sino

a las consecuencias que este tiene en las personas. En ellas se expresan sensaciones de cansancio y tristeza (ejemplo imágenes 13 y 14).

Imagen 13



*Nota:* La mente es maravillosa, España (s.f.).

Imagen 14



*Nota:* La silla rota, México (26 de agosto de 2020).

g) Aislamiento: este grupo de imágenes se caracteriza por marcar una distancia entre la persona acosada y el resto de las personas en la escena, quienes le ignoran

(ejemplo imágenes 15 y 16). Este grupo de imagen está claramente asociado a la dimensión 2 de LIPT, aislamiento, y al factor 3 de NAQ, aislamiento social.

Imagen 15



Nota: Portal Psicología y Mente (s.f.).

Imagen 16



Nota: Justicia, Psicología e Información para decir No al acoso (JUPSIN) (s.f.).

Se observa en las imágenes seleccionadas diferentes recursos retóricos, entre ellos, la hipérbole en la representación del poder de la persona acosadora, a través de gestos exagerados y asimetrías en las posiciones y tamaños de las figuras, ya antes ejemplificadas. Si se

puede resumir en una palabra lo que caracteriza las imágenes del acoso laboral capturadas en la red, sería la de “exceso”. Las expresiones faciales y de manos, así como las posturas corporales se vuelven vehículo privilegiado para mostrar las emociones exaltadas.

Tabla 4

Distribución porcentual de las imágenes encontradas en Google Imágenes según tipo de escena

		DIMENSIÓN DE LIPT	DIMENSIÓN DE NAQ
Tipos de escena	Actos de degradación o humillación	30	1
	Acoso sexual	21	5
	Señalamiento	13	3
	Acoso grupal	11	4
	Exceso de tareas y demandas laborales	9	2
	Agobio	8	
	Aislamiento	5	3
	No se identifica	3	
TOTAL		100%	

También se observa el uso de la *sinécdoque* como recurso retórico, la figura del poder se representa como un brazo acusador o un gran pulgar listo a aplastar a la figura acosada (ejemplo, imágenes 8 y 20). Esta figura retórica es especialmente explotada a través de las caricaturas, dibujos y los fotomontajes. En estas, las escenas maximizan aún más el contraste entre persona acosadora

y persona acosada; esta última sufre una reducción significativa en su tamaño, mientras que la persona acosadora carece de rostro.

Entre las imágenes se utiliza como recurso la metáfora para representar a la persona acosadora como una gran amenaza a la integridad de la persona acosada, una multitud de ojos a la espalda que con las miradas intimidan y se vuelve omnisciente, así

como, una figura de un monstruo, mezcla de rasgos humanos y de escorpión, que acecha

y amenaza con aplicar su aguijón (ejemplo imagen 19).

Imagen 19



*Nota:* Blog Infografía de Acoso Laboral o Mobbing (21 de marzo de 2019).

Imagen 20



*Nota:* MBA y educación ejecutiva America Economía (s.f.).

Cabe mencionar el uso de símiles en las imágenes, como la de una silueta de persona que está en “cuatro patas” y atado al cuello con una correa, y una leyenda que dice: “tu jefe no es tu dueño”, haciendo la semejanza con el perro doméstico (imagen 21). Otro símil encontrado en las imágenes es el del polo norte como clima frío y de aislamiento (imagen16), se trata de una caricatura que utiliza la ironía y la prosopopeya.

Imagen 21



*Nota:* Portal del CNT (s.f.).

En cuanto al análisis iconológico, si se retoma la interrogante planteada por Mitchell (2017): ¿qué quieren las imágenes? y se reformulan con la pregunta ¿qué quieren las imágenes sobre acoso laboral que circulan en internet?, se puede responder señalando la dialéctica entre poder y deseo, que compromete al espectador en su relación con las imágenes. En su esfuerzo de atraer, capturar y fascinar, las imágenes crean una mirada y con ello delimitan lo visible e invisible del acoso laboral.

La mirada que producen las imágenes estudiadas hace un recorte del fenómeno y lo circunscribe al ámbito de oficina, al trabajo burocrático y a las relaciones jerárquicas que lo caracterizan. Desde una lectura sociohistórica, se puede afirmar, que el acoso laboral, como fenómeno reconocible en las sociedades post industriales, habla de una transformación en la que deja de circular el concepto de explotación laboral, así como las imágenes de obreros en condiciones precarias que se organizan y luchan unidos en defensa de sus derechos y mejoras en las condiciones laborales. En su lugar, las imágenes muestran que los espacios laborales se han reducido, dejando atrás el escenario de las grandes fábricas. El espacio

cerrado de una oficina, una bodega, un escritorio, un armario lleno de papeles, o rodeado de tecnología portátil son los signos del trabajo burocrático que se impone.

Las relaciones laborales también se reducen a una interacción entre dos o entre unos cuantos, y algo de íntimo y personal enmarca el acoso laboral, como si se exaltara la relación de a dos por encima del grupo o el colectivo. El efecto de un fondo vacío que aparece en varias imágenes habla de una abstracción del contexto en el que emerge el acoso laboral.

A su vez, en concordancia con las imágenes íntimas de oficina, el abuso y las formas de poder, puede repensarse los procesos de globalización y desempleo masivo, así como los avances en la precarización del trabajo. No es casual que en las imágenes aparece maximizada o abstracta esa figura del gran jefe opresor, que en procesos de globalización sin duda carece de rostro y se muestra omnipotente y omnipresente. Todo ello trasciende las cuatro paredes de la oficina y es el monstruo mayor que amenaza con la exclusión y muerte social. A ello no escapa los nuevos desarrollos tecnológicos y las modalidades laborales como el teletrabajo, en los que el control y el desarrollo de nuevas expresiones de acoso laboral tienen lugar. En ausencia de relaciones presenciales, la persona trabajadora en soledad queda devastada frente a su computadora estableciendo relaciones virtuales distantes y muchas veces anónimas.

En ese sentido cabe resaltar que este análisis de las imágenes permitió identificar transformaciones sutiles pero importantes al contrastar las imágenes del año 2018 y las capturadas en enero del año 2021, a menos de un año marcado por la pandemia. En estas últimas aparecen proporcionalmente más imágenes con figuras solitarias, que en las del año 2018 (12 en enero del 2021, solo 2 en el 2018), 10 de las 12 imágenes de esta última búsqueda, son personas frente a su computadora con gestos de agobio o devastación, también destaca una imagen que recrea una típica reunión virtual, y es la que acompaña un artículo sobre las nuevas formas de acoso laboral a partir de la extensión del teletrabajo como nueva modalidad laboral (imagen 22).

Imagen 22



*Nota:* Portal de noticias Infobea (24 de enero de 2021).

En este contexto, darle un nombre y una imagen al acoso laboral da la posibilidad de visibilizarlo, legitimar luchas para regular las formas de dominación y servidumbre que se impone en los espacios laborales con impunidad y redefinir las relaciones laborales.

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Desde el punto de vista sociocultural, se puede decir que el acoso laboral es un fenómeno incorporado recientemente en la mirada colectiva. Anteriormente, existía un tabú del objeto, porque el orden de las leyes silenciaba esta expresión de violencia. Al difundirse información e imágenes que visibilizan las prácticas de acoso en los espacios laborales, deja de ser un evento padecido en aislamiento y de forma individual, para comprenderse dentro de las dinámicas interpersonales que se dan en el ámbito del trabajo. En este contexto, las imágenes vienen a recrear y visibilizar el fenómeno y con ello dan la posibilidad al observador de identificarse y reconocerse en ellas, o generar un rechazo y censura.

Las imágenes que circulan virtualmente no son arbitrarias sino claramente seleccionadas y armadas siguiendo una lógica del mensaje que se desea transmitir. El análisis iconografía e iconológico realizado permitió la descripción y la clasificación de imágenes que circulan en la red sobre acoso laboral y hacer

una interpretación simbólica de ellas. Estas imágenes pretenden representar visualmente el acoso laboral desde un punto de vista pedagógico, por lo que tienden a su simplificación para garantizar que el mensaje sea lo más explícito posible. En ese sentido, son imágenes que no buscan explotar su polisemia, más bien hay una intención de llamar la atención y reducir sus posibles versiones interpretativas. Por eso su característica principal consiste en ser imágenes estereotipadas.

Los textos escritos por sí mismos no resultan anzuelo suficiente y, por ello, las prácticas visuales en la red incorporan las imágenes como algo esencial. En ese encuentro con la mirada, imágenes que dramatizan de manera hiperbólica hacen visible lo que se oculta o se disimula en muchos espacios laborales. El informar a las personas que padecen situaciones de acoso laboral resulta ser la motivación primaria y las imágenes cumplen la función de recrear escenas, sensaciones y emociones. La aspiración es instrumentar a las víctimas con herramientas útiles para enfrentar y salir de esta situación.

A través de esta investigación se ha podido comprobar que las imágenes no buscan ser fieles retratos de lo que plantean los expertos a partir de los hallazgos de sus investigaciones. Estas imágenes cobran vida propia y su capacidad evocadora de emociones es lo que más se explota en ellas. Por eso, el estudio de las imágenes aisladas del texto escrito en el cual se insertan permite establecer un juego entre imagen y espectador que en sí mismo produce un nuevo sentido, quizás no necesariamente el que pretende imprimir dicho texto en el lector.

Los procesos comunicativos contribuyen a construir socialmente el significado de un fenómeno y a la constitución de un hecho social. Cuando el concepto de acoso laboral logra su estatus académico a través de la divulgación científica y, consecuentemente, traspasa ese ámbito, se incorpora dentro de la vigilancia social y laboral. Por ello, la detección del acoso cobra interés, al igual que su prevención. En ese contexto, las imágenes en internet son parte fundamental de ese mensaje que se dirige de

manera pedagógica hacia destinatarios claros: las organizaciones y sus trabajadores. La movilización afectiva a través de las imágenes, el captar la atención, la sensibilización y la empatía, así como activar la denuncia, son claras estrategias que subyacen en ellas.

Sin embargo, se puede concluir de este análisis que algo de invisibilidad se juega en el acoso laboral que se representa a través de las imágenes. Este fenómeno se caracteriza por ser sistemático y progresivo, por tanto, inicialmente sutil, dando paso lento a una escalada de violencia que debilita a la persona acosada, ya que va minando su salud física y mental. Pero lo que se encontró en las representaciones visuales o imágenes de internet es el uso predominante de la hipérbola visual; se exagera el gesto, las relaciones abusivas son más que evidentes y se busca homologar acoso laboral con actos de maltrato, en especial en fotografías donde aparecen escenificaciones. Por eso de manera paradójica, esta forma de representar el fenómeno no resulta ser el mejor vehículo para atender la importancia de promover medidas preventivas que implican detener la escalada del fenómeno en sus etapas iniciales.

Esto está lejos de lo que las imágenes muestran, por lo que de nuevo el fenómeno cae en una invisibilidad. Cabe, sin embargo, proponer que la presentación exacerbada de emociones en las imágenes cobra especial importancia para atraer la atención de la persona observadora y en sí misma significar aquello de conmovedor y desgastante a nivel afectivo que resulta este proceso, al privilegiar así el sentir más que el conocer el proceso propio del acoso en su complejidad. Para hacer posible la desnaturalización de esas acciones silenciosas y sistemáticas que contravienen el respeto a los derechos civiles de la persona acosada, las imágenes gritan el abuso con los recursos visuales que les son propios.

## REFERENCIAS

Agustín Lacruz, M. C. (2010). El contenido de las imágenes y su análisis en entornos documentales. En R. Gómez Días y M.C. Agustín Lacruz (Ed.), *Polisemias Visuales. Aproximaciones*

- a la alfabetización visual en la sociedad intercultural (pp. 85-116). Ediciones Universidad de Salamanca. <http://eprints.rclis.org/15921/1/978-84-7800-166-8-0085-0116.pdf>
- Blog Infografía de Acoso Laboral o Mobbing (21 de marzo de 2019). Imágenes del tema: Michael Elkan. [https://acosolaboralung.blogspot.com/2019/03/infografia\\_31.html](https://acosolaboralung.blogspot.com/2019/03/infografia_31.html)
- Blog Sociología Necesaria (s.f.). *El mal llamado acoso laboral entre compañeros*. Imagen sobre acoso laboral. <http://sociologianecesaria.blogspot.com/2018/07/el-mal-llamado-acoso-laboral-entre.html> Sociología necesaria.
- Boada-Grau, J., Pastor-Mallo, E., Gil-Ripoll, C., Vigil-Colet, A. y Agulló Tomás, E. (2013). Escalas Breves sobre Mobbing (MOBB-10 y CONSE-10): Estructuras factoriales y primera aproximación al estudio de su fiabilidad y validez. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32 (1), 53-73.
- Buck-Morss, S. (julio-diciembre, 2009). Estudios visuales e imaginación global. *Antípoda, Revista de Antropología y Arqueología*, (9), 19-46. Universidad de los Andes. <https://www.redalyc.org/pdf/814/81413110002.pdf>
- Centro de desarrollo empresarial SISE, Perú. (s.f.). Hostigamiento laboral. ¿Mobbing en la empresa? Imagen sobre acoso laboral. <https://cdemsise.wordpress.com/tag/hostigamiento-laboral/>
- Concepto definición. (s.f.). *Definición de acoso laboral*. Imagen sobre acoso laboral. <https://conceptodefinicion.de/acoso-laboral/>
- Definicionyque de España. (s.f.). Imagen sobre acoso laboral. <https://definicionyque.es/acoso-laboral/>
- Diario Correo de Perú. (s.f.). ¿Qué hacer frente a un caso de hostigamiento sexual u hostilidad laboral? Imagen sobre acoso laboral. <https://diariocorreo.pe/edicion/lima/que-hacer-frente-un-caso-de-hostigamiento-sexual-u-hostilidad-laboral-800372>
- Einarsen, S., Zapf, H. D. y Cooper, C. L. (2011). Cap 1. The Concept of Bullying and Harassment at Work; the European Tradition. En S. Einarsen, H. D. Zapf y C. I. Cooper (Ed.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in Theory, Research and Practice* (pp. 3-32). CRC Press Taylor & Francis Group.
- Elemplo, Colombia (22 de agosto de 2016). *Aprende a reconocer el acoso laboral*. Imagen sobre acoso laboral. <http://www.elemplo.com/co/noticias/consejos-profesionales/aprende-reconocer-el-acoso-laboral-4999>
- Escamilla Barrientos, N. G. (26 de agosto de 2020). *La silla rota, México. Naturalización del hostigamiento y acoso laboral. La mujer víctima de acoso laboral puede creerse responsable de "haber caído" con el victimario*. Imagen sobre acoso laboral. La silla rota, México. <https://lasillarota.com/lacaderadeeva/naturalizacion-del-hostigamiento-y-acoso-laboral/428080>
- Estalella, A. y Ardévol, E. (2010) Internet: instrumento de investigación y campo de estudio para la antropología visual. *Revista Chilena de Antropología Visual*, (15), 1-21.
- Garanley Abogados (s.f.). *Qué es el mobbing y qué hacer ante el acoso laboral*. <https://garanley.com/laboral/mobbing-acoso-laboral/>
- García-Allen, J. (s.f.). *Los 6 tipos de mobbing o acoso laboral*. Imagen sobre acoso laboral. Portal Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral>
- Hogh, A., Mikkelse, E. G. y Hansen, A. M. (2011). Cap 4. Individual consequences of workplace Bullying/Mobbing. En S. Einarsen, H. D. Zapf y C. I. Cooper (Ed.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in Theory, Research and Practice* (pp. 107-122). CRC Press.
- Justicia, Psicología e Información para decir No al acoso (JUPSIN) (29 de febrero de 2020). *La negación en el acoso laboral*. Imagen sobre acoso laboral. Psicología Velázquez, Peritos Psicológicos. <https://jupsin.com/jupsin/la-negacion-en-el-acoso-laboral/>



- Justicia, Psicología e Información para decir No al acoso (JUPSIN) (s.f.). *Acoso Laboral*. Imagen sobre acoso laboral. <https://jupsin.com/acoso-laboral/>
- Klinkenberg, J.M. (2006). *Manual de semiótica general*. Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- Laboral Tus derechos al día, Perú. (s.f.). *6 consejos para superar el acoso laboral*. Imagen sobre acoso laboral. <http://gacetalaboral.com/6-consejos-superar-acoso-laboral/>
- La mente es maravillosa, España (s.f.). *Los efectos del acoso laboral pueden durar años*. Imagen sobre acoso laboral. <https://lamenteesmaravillosa.com/los-efectos-del-acoso-laboral-pueden-durar-anos/>
- López Espinoza, D. R., López Castillo, T. R. y Rosales Estrada, A. L. (2018). *Manual para análisis semiológico de imágenes y textos*. Centro Universitario del Sur Occidente CUNSUROC. [https://issuu.com/drlopez.espinoza/docs/manual\\_semiol\\_gico](https://issuu.com/drlopez.espinoza/docs/manual_semiol_gico)
- MBA y educación ejecutiva America Economía (s.f.). *Recursos Humanos: 5 tips para enfrentar el acoso laboral*. Imagen sobre acoso laboral. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/5-tips-para-afrentar-el-acoso-laboral>.
- Mirzoeff, N. (2003). *Una introducción a la cultura visual*. Paidós.
- Mitchell, W.J.T. (2017). *¿Qué quieren las imágenes?* Sans Soleil.
- Navarro Díaz, L.R. (2011). ¿Para qué sirve la semiótica? Una propuesta de resignificación de la mujer a través de la comunicación para el cambio social. *Investigación y Desarrollo*, 19(1), 166-195. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-32612011000100002&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612011000100002&lng=en&tlng=es).
- Nielsen, M. B. y Einarsen, S.V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, (42), 71-83. <http://dx.doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Noticias de Manizales y Caldas (1 de junio de 2015). *Acoso laboral causa enfermedades y baja productividad*. Imagen sobre acoso laboral. <http://www.lapatria.com/negocios/acoso-laboral-causa-enfermedades-y-baja-productividad-197354>
- Peirce, S. P. (1974). *La ciencia de la Semiótica*. Ediciones Nueva Visión.
- Pérez Quesada, X. (2012). *Hostigamiento laboral: mobbing*. Editorial UCR.
- Portal del CNT. (s.f.). *Suben los casos de acoso laboral detectados por el sindicato. Córdoba, Argentina*. Imagen sobre acoso laboral. <http://www.cnt.es/noticias/c%C3%B3rdoba-suben-los-casos-de-acoso-laboral-detectados-por-el-sindicato>
- Portal de noticias Infobea (24 de enero de 2021). *Colombia: El teletrabajo, un vacío legal para el acoso laboral y cómo denunciarlo*. Imagen sobre acoso laboral. <https://www.infobae.com/america/colombia/2020/11/04/el-teletrabajo-un-vacio-legal-para-el-acoso-laboral-y-como-denunciarlo/>
- Revista virtual ITA IUS ESTO (25 de mayo de 2020). *El acoso laboral y la responsabilidad penal del empresario*. Imagen sobre acoso laboral. Universidad de Piura. <https://www.itaiusesto.com/el-acoso-laboral-y-la-responsabilidad-penal-del-empresario/>
- Universidad Isabel II, Burgos, España (30 de enero de 2020). *Cultura preventiva (XVII): ¿Cómo actuar ante el acoso laboral?* Imagen sobre acoso laboral. <https://www.ui1.es/blog-ui1/cultura-preventiva-xvii-como-actuar-ante-el-acoso-laboral>
- Zapf, D. y Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (10), 491-522.
- Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H. y Vartia, M. (2011). Cap. 3. Empirical Findings on Prevalence and Risk Groups of Bullying in the Workplace. En S. Einarsen, H. D. Zapf y C. I. Cooper (Ed.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in Theory,*

*Research and Practice* (pp. 3-32). CRC Press Taylor & Francis Group.  
20 MINUTOS NOTICIA, España (02 de febrero de 2020). *Las inesperadas consecuencias físicas del acoso laboral*. Imagen sobre acoso laboral. <https://>

[www.20minutos.es/noticia/4138765/0/inesperadas-consecuencias-fisicas-psicologicas-acoso-laboral/](http://www.20minutos.es/noticia/4138765/0/inesperadas-consecuencias-fisicas-psicologicas-acoso-laboral/)

*Fecha de ingreso: 12/02/2021*  
*Fecha de aprobación: 30/03/2022*