

Universidad Nacional de Mar del Plata

Facultad de Psicología

TESIS DE PREGRADO:

Título del Proyecto: "Mobbing: estudio exploratorio, en la ciudad de Mar del Plata, sobre el acoso psicológico en el ámbito laboral público y privado"

Informe final del trabajo de investigación correspondiente al requisito curricular conforme OCS 143/89

| <u>Apellido y nombre de las alumnas</u> | <u>Matrícula y año</u> | <u>DNI</u> |
|---|------------------------|------------|
| Potts, Marina | 6759/04 | 31.973.539 |
| Valderrey, Romina Noelia | 6842/04 | 31.018.688 |
| Vignau, María Florencia | 6853/04 | 32.362.422 |

Supervisor: Lic. Marcela Losada

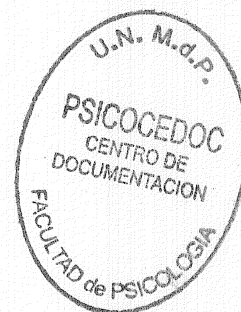
Cátedra de radicación: Psicología Laboral

Fecha de presentación: Septiembre de 2011

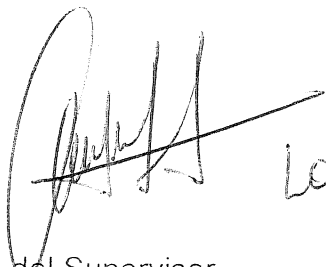
| | |
|-------------------|----------------|
| N° CLASIFICACION: | ADQUISICION: |
| T-13 P | base |
| | N° INVENTARIO: |
| | 11-1058 |



“Este Informe Final corresponde al requisito curricular de investigación y como tal es propiedad exclusiva de las alumnas Potts, Marina; Valderrey, Romina Noelia; y Vignau, María Florencia; de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata y no puede ser publicado en todo o en sus partes o resumirse, sin el previo consentimiento escrito de los autores”.



“La que suscribe manifiesta que el presente Informe Final ha sido elaborada por las alumnas Potts, Marina; Valderrey, Romina Noelia; Vignau, María Florencia; matrículas N° 6759/04, 6842/04 y 6853/04, conforme con los objetivos y el plan oportunamente pautado, aprobando en consecuencia la totalidad de sus contenidos a los 19 días del mes de Septiembre del año 2011”.



LOSSA YACOB

Firma del Supervisor

Evaluación del supervisor

En la evaluación general del desempeño de las alumnas, serán desarrollados dos niveles en relación al proceso de esta investigación.

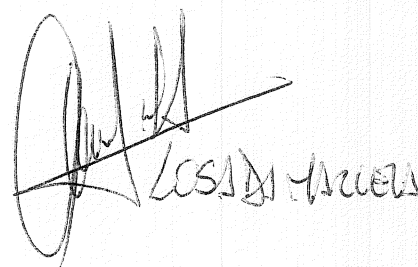
Desde lo actitudinal las alumnas han demostrado un alto nivel de compromiso en la tarea, notándose el mismo en la producción final de esta investigación. Tanto en la búsqueda bibliográfica, en el desarrollo de la metodología, la cual requirió de un aprendizaje específico poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en la asignatura "Estrategias cuantitativas y cualitativas en la investigación psicológica", como en la realización del trabajo de campo. Se observó por parte de las integrantes del grupo un gran interés no solo en la problemática investigada, sino también en la posibilidad de aprender los procesos de la investigación.

Desde lo académico consideramos que esta investigación significa un aporte al desarrollo de nuestra disciplina, teniendo en cuenta que sus resultados pueden ser tomados para reflexionar acerca de las problemáticas actuales, donde no hay demasiada información en la población acerca de la misma. Es nuestra obligación como agentes de salud realizar actividades preventivas para que las mismas personas puedan detectar el "acoso".

En síntesis, la tesis llevada a cabo por las alumnas expone los resultados pertinentes de manera satisfactoria.

En esta evaluación es necesario destacar los siguientes aspectos: el relevamiento bibliográfico ha sido exhaustivo, significando una contribución en el desarrollo de la temática abordada. El trabajo de campo realizado demuestra la adecuación de los métodos utilizados al tipo de problema a estudiar. Por último el inventario utilizado evalúa adecuadamente las dimensiones propuestas como objeto de la investigación.

Es por lo señalado previamente, que se considera que esta investigación contribuye al conocimiento científico en lo referente a esta temática particular, permitiendo un aporte a la formación de grado de los psicólogos, así como en las actividades de extensión de la Facultad de Psicología, de la Universidad Nacional de Mar del Plata.



Handwritten signature of the supervisor, likely a psychologist, with the name 'LUCAS M. MARQUEL' written below it.

“Atento a lo prescripto en las normas vigentes, en el día de la fecha se procede a dar aprobación al Trabajo de Investigación presentado por las alumnas Potts, Marina; Valderrey, Romina; Vignau, María Florencia matrículas N° 6759/04, 6842/04 y 6853/04

.....
Firma y aclaración del
especialista interviniente

.....
Firma y aclaración del
supervisor

Fecha de Aprobación:

PLAN DE TRABAJO

| Apellido y nombre de las alumnas | Matrícula y año |
|----------------------------------|-----------------|
| Potts, Marina | 6759/04 |
| Valderrey, Romina Noelia | 6842/04 |
| Vignau, María Florencia | 6853/04 |

Cátedra o seminario de radicación: Psicología Laboral

Supervisor: Lic. Marcela Losada

Título del proyecto: "Mobbing: estudio exploratorio, en la ciudad de Mar del Plata, sobre el acoso psicológico en el ámbito laboral público y privado"

Descripción resumida:

A raíz de que en la actualidad el fenómeno de acoso psicológico, conocido como "Mobbing", en el ámbito laboral, se da con una frecuencia cada vez mayor, esta investigación pretende explorar si trabajadores de distintas organizaciones, en el ámbito público y privado, en de la ciudad de Mar del Plata, sufren o no de este padecimiento. Por ello este estudio será de tipo exploratorio, llevando a cabo una réplica del "Inventario de acoso laboral" de Heinz Leymann a individuos trabajadores

Según la definición dada por el autor nombrado previamente, *"el acoso psicológico o moral es definido como el encadenamiento repetitivo de episodios hostiles expresados o manifestados por una o varias personas contra una tercera en el trabajo. Es un proceso destructivo, constituido por acciones hostiles, cuya constante repetición tiene efectos psicológicos y físicos devastadores sobre la víctima acosada"*. (Leymann, H. 1996)

Este fenómeno presenta tres características fundamentales: continuidad en el tiempo, no se trata de muestras de agresividad manifiestas, persigue la autoexclusión o el abandono del puesto de trabajo.



Palabras claves:

Mobbing – Hostilidad – Trabajador – Relaciones interpersonales

Motivos y antecedentes

En la década de 1970, Heinemann, un médico suizo detectó un especial comportamiento hostil en la escuela, que se mantenía durante un largo período. En una publicación de 1976 el alemán Brodsky, buscó relacionar el mobbing con el mundo laboral. En este libro, *Trabajador hostigado* (Brodsky, 1976), por primera vez, se estudiaron casos de Mobbing.

Sin embargo, Brodsky no estaba directamente interesado en analizar estos casos, ya que fueron presentados conjuntamente con accidentes laborales, estrés psicológico y agotamiento físico, producidos por horarios excesivos, tareas monótonas, etc. Este libro se centró en la dureza de la vida del trabajador de base y su situación, problemas que hoy se abordan desde la investigación sobre estrés.

A principios de la década de 1980, el profesor Heinz Leymann (Wolfenbütel, Alemania, 1932 – Estocolmo 1999), psicólogo alemán nacionalizado sueco, encontró el mismo tipo de comportamiento hostil a largo plazo, en empleados y en sus lugares de trabajo. Dicho comportamiento fue denominado posteriormente “mobbing”.

El término “mobbing”¹ proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales, sobre todo del campo de la ornitología, donde la conducta defensiva de un pequeño grupo de pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz. Estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros.

Desde aquel momento, Leymann es el experto internacional más reconocido en el campo del mobbing en los lugares de trabajo.

Otra autora influyente en el tema es Marie-France Hirigoyen (Francia, 1949), médica psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta de familia. Estudia en

¹ Término del verbo inglés “to mob”, y que significa ‘acosar’, ‘hostigar’, ‘acorrallar en grupo’.

Estados Unidos, en la especialidad de Victimología, una rama de la Criminología que analiza las secuelas psíquicas en las personas que han sufrido atentados o agresiones. Centrando su investigación en la violencia psicológica, en marzo del 2001 publica su libro "*Malaise dans le travail. Harcélement moral*", en el cual expone su análisis en el hostigamiento moral en el entorno laboral. Posteriormente, publica "*El acoso moral en el trabajo*", un ensayo sobre la perversión de la tortura psicológica en el ambiente laboral.

El psicólogo español Iñaki Piñuel y Zabala (Madrid, 1965), fue autor del primer libro en español sobre mobbing: "*Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*" (Ed. Sal Terrae).

Actualmente, en nuestro país el mobbing es un fenómeno que se está estudiando; aunque no hay una ley a nivel internacional que regule el acoso psicológico en el ámbito laboral, lo que hace que esta sea una problemática en constante crecimiento.

Según la definición dada por el autor Heinz Leymann "*el acoso psicológico o moral (Mobbing) es definido como el encadenamiento repetitivo de episodios hostiles expresados o manifestados por una o varias personas contra una tercera en el trabajo. Es un proceso destructivo, constituido por acciones hostiles, cuya constante repetición tiene efectos psicológicos y físicos devastadores sobre la víctima acosada*" (Leymann, H. 1996). Siguiendo lo que plantea Assad S. y otros (2010), existen por lo menos dos criterios doctrinarios para tipificar el mobbing: uno remite a la direccionalidad de la conducta y el otro a la causa o fin del mismo. La primera clasificación reconoce dos niveles de direcciones del acoso: el vertical que a su vez puede subdividirse en ascendente (llevado a cabo por un subordinado) y descendente (llevado a cabo por el empleador o un superior jerárquico inmediato), y el horizontal (llevado a cabo entre iguales). A su vez la segunda clasificación también se divide en dos: desde la empresa y desde los trabajadores. Esta clasificación será profundizada en el desarrollo del marco teórico.

Considerando que es un abuso en el ámbito laboral tomamos a la Organización como una estructura de relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.

Tomando en cuenta que el mobbing es un proceso de violencia tomamos a la misma como la cualidad del violento, o la acción y efecto de violentar o violentarse. Lo violento, por su parte, es aquello que está afuera de su natural estado, situación o modo; que se ejecuta con fuerza, ímpetu o brusquedad; o que se hace contra el gusto o la voluntad de uno mismo. Es un comportamiento deliberado que puede provocar daños físicos o psíquicos al prójimo.

Es importante destacar que en el acoso psicológico en el ámbito laboral predominan las relaciones asimétricas, es decir que se produce entre sujetos que no ocupan la misma posición dentro de la interacción. Se manifiesta entre trabajadores que ejercen un rol de autoridad sobre la(s) otra(s). En este sentido podemos definir al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Cuando decimos que el mobbing se caracteriza por la hostilidad y el sufrimiento queremos dar cuenta que implica una conducta abusiva y agresiva que puede reflejarse en violencia emocional o física. Puede ser ejercida por una persona, un grupo pequeño o una gran cantidad de gente y estar dirigida, de igual forma, a uno o más sujetos. Así mismo el sufrimiento remite a la experiencia de mal o la privación de algún bien. Aunque comúnmente es sinónimo al dolor, el sufrimiento es más bien la reacción al dolor.

Motivo:

A raíz de haber hecho una aproximación al tema del acoso laboral durante la cursada del área Psicología Laboral, en el año 2009, y siendo que es un tema que en la actualidad ha presentado cierta trascendencia en el mundo del trabajo, observándose su incremento a partir de las denuncias ante la justicia de aquellas personas que sufren este tipo de acoso, por tal motivo consideramos de suma importancia investigar esta problemática en profundidad, y evaluar su incidencia en la población marplatense.

Además pensando en nuestro futuro desenvolvimiento como profesionales psicólogos, en el área clínica podemos pensar en la importancia de una detección temprana del problema, debido al sufrimiento que ocasiona

en el trabajador, y su respectivo tratamiento; así como evaluar también la posibilidad de una instancia preventiva que se anticipe a esta problemática.

Desde el ámbito jurídico y el rol que ello implica, parece necesario poder detectar los efectos psicológicos que puedan observarse directamente como aquellos que no, para definir si la persona padece el fenómeno mobbing.

Objetivo general:

Evaluar el fenómeno de acoso psicológico en el ámbito laboral, denominado "Mobbing", y la existencia del mismo en la ciudad de Mar del Plata, y su incidencia en la población trabajadora.

Objetivos específicos:

- 1) A través del uso del instrumento elegido, se tratará de
 - Establecer qué porcentaje de la muestra de la población padece de Mobbing.
 - A partir de los resultados obtenidos gracias a la administración del instrumento, establecer inferencias que permitan vislumbrar diferentes tipos de Mobbing, si es que es detectado.
 - Determinar consecuencias en la salud física y mental de los trabajadores que se desenvuelven en un ambiente laboral hostil.
- 2) A partir del rastreo bibliográfico determinar la existencia o no de rasgos que caractericen a quien padece como a quien ejerce hostigamiento psicológico en el ámbito laboral.
- 3) Teniendo en cuenta que la víctima de acoso laboral puede acudir a la tutela que le otorgan diversos artículos del Código Civil (1072, 1109, 1113, 1201 y concordantes), evaluar el porcentaje de denuncias que lo acuse, a través de la búsqueda en expedientes judiciales en la ciudad de Mar del Plata, teniendo presente la posibilidad de que sean escasas.
- 4) Evaluar si la variable género, obtenida a través de los datos demográficos del inventario que se administrará, presenta relación con el padecimiento del Mobbing.

Método y técnicas

El diseño metodológico de esta investigación es de carácter descriptivo – exploratorio, debido a que realizaremos un estudio de campo a una población que es de carácter azarosa, explorando las caracterologías de la misma en relación al fenómeno a examinar.

Se replicará el “Inventario de acoso laboral”, de Leynmann, el cual evalúa a través de 60 situaciones y por medio de una escala de Likert, la probabilidad de sufrir acoso laboral. La administración de la versión escalar del LIPT-60, además de informar sobre la presencia e intensidad de cada conducta de acoso, permite establecer tres índices globales que cuantifican distintos aspectos complementarios de la situación. Si se suma el total de diferentes estrategias de acoso sufridas, único parámetro global medido por el LIPT dicotómico, se obtiene en el LIPT-60 el *NEAP (Número de Estrategias de Acoso Psicológico)*. De la intensidad asignada a las diferentes estrategias de acoso se deriva el *IGAP (Índice Global de Acoso Psicológico)*, que estima el efecto que las estrategias de acoso tienen sobre la víctima de ellas.

Se adjuntará, junto con el Inventario, una hoja con el contenido de los datos demográficos (edad, sexo, ámbito de trabajo) y un consentimiento para realizar dicho inventario.

Se hará un rastreo documental y de Causas en el Tribunal de Trabajo, respecto de las denuncias efectuadas en relación a la presente problemática.

La muestra que tomaremos será azarosa, aplicándola a 100 (cien) trabajadores del ámbito público y privado, de ambos sexos. Tanto la edad, el sexo y el ámbito de trabajo (público o privado) serán tomados a partir de los datos demográficos que se adjuntará junto al Inventario de Leynmann.

Lugar de realización del trabajo.

Universidad Nacional de Mar del Plata.

Cronograma

| | Diciembre 2010 | Enero 2011 | Febrero 2011 | Marzo 2011 | Abril 2011 | Mayo 2011 |
|--|-------------------|---------------|-----------------|---------------|---------------|--------------|
| Búsqueda bibliográfica | x | x | x | X | X | |
| Conformación del marco teórico | | x | X | X | | |
| Contacto con los trabajadores | | X | X | X | | |
| Aplicación del instrumento | | X | X | X | | |
| Análisis de la información obtenida | | | | X | X | X |
| Integración de los datos con material recabado previamente | | | | X | X | X |
| Elaboración del informe final y conclusiones | | | | | X | X |
| Entrega del informe final | | | | | | X |

Bibliografía

Assad, S.; Contrera, G; Contrera, I. (2010). *Mobbing. Hostigamiento psicológico en el trabajo*. Ediciones Gowa.

Guerra, A; Morteo, J; Portela, Ma. (2008). *Mobbing: Sobre El Acoso psicológico en el trabajo. Un estudio exploratorio en la ciudad de Mar del Plata*. Tesis de pre-grado; UNMDP.

Hirigoyen, Marie-France. (2000). *El acoso moral*. Editorial Paidós.

Leymann, Heinz. (1996). *Contenido y Desarrollo del Acoso grupal/moral ("Mobbing") en el trabajo*.

Leymann, Heinz (1990) "*Inventario de acoso laboral (LIPT-60)*"

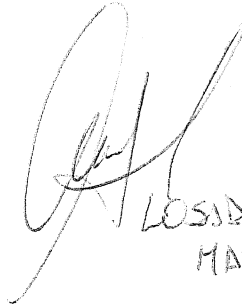
Piñuel y Zabala I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal Térrea.

Concepto de riesgos psicosociales. Cuenca Alvarez, Rosa. Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo, 2002

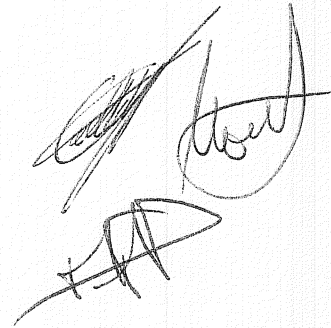
Dossier sobre aspectos psicológico-jurídicos del mobbing
M^aJose Blanco Barea y Javier López Parada. Web Psicología on-line
< <http://www.psicologia-online.com/> >

Acoso Psicológico en el Trabajo: 'Mobbing'
Juan José Góngora Yerro, Matilde Lahera Martín y M^a Luisa Rivas Bacaicoa
Gobierno de Navarra. Instituto Navarro de Salud Laboral

Firma del supervisor



LOSIDA M. LCEM
MAT. 45939



Firma del/los alumnos

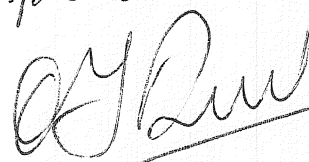
P/Área de investigación

Resultado de la evaluación (aprobado/rehacer)

Fecha:

4/4/2011

Aprobado



INDICE

| <u>TEMAS</u> | <u>PAG.</u> |
|--|-------------|
| I. Introducción | 1 |
| II. Marco Teórico | 3 |
| 1. Conceptualización de Trabajo y Organizaciones..... | 3 |
| 1.1 El trabajo y el trabajador | |
| 1.2 Definición de organizaciones y conceptualización | |
| 1.2.1 ¿Por qué las organizaciones informales afectan a las formales? | |
| 2. Consideraciones acerca del Mobbing..... | 7 |
| 2.1 Definición y origen del término | |
| 2.2 Características del acoso psicológico laboral | |
| 2.3 Tipos de mobbing | |
| 3. Protagonistas del fenómeno..... | 10 |
| 3.1 Acerca del Mobber | |
| 3.2 La víctima | |
| 4. El mobbing en la organización..... | 14 |
| 4.1 Indicios de acoso psicológico en la empresa | |
| 4.2 Cómo afecta el Mobbing a la organización total | |
| 4.3 Factores asociados a la aparición del hostigamiento laboral | |
| 4.4 El trabajo en las organizaciones actuales | |
| 5. Conceptos afines: semejanzas y diferencias..... | 19 |
| 5.1 Burn out | |
| 5.2 Estrés laboral | |
| 5.3 Acoso sexual | |
| 6. Rol del psicólogo frente al acoso psicológico laboral..... | 27 |
| 7. Aspectos legales..... | 28 |
| 8. Denuncias en la ciudad de Mar del Plata..... | 29 |
| III. Aspectos metodológicos | 31 |
| 1. Técnicas de recolección de datos..... | 31 |
| 1.1. Instrumento | |

1.2. Muestra

| | |
|---|----|
| IV. Resultados | 36 |
| V. Conclusiones | 68 |
| Referencias bibliográficas | 70 |
| Bibliografía de texto..... | 70 |
| Documentos y leyes..... | 71 |
| Material de Internet..... | 72 |
| Anexo | 73 |
| 1. Anexo I: Leyes..... | 73 |
| Código Civil de la República Argentina | |
| Ley 23.592 | |
| Ley 13.168 | |
| Proyecto de Ley de Prevención y Sanción de la violencia laboral y el Acoso Sexual Laboral | |
| Legislación española: Las torturas y otros delitos contra la integridad moral | |
| 2. Anexo II: Instrumento..... | 84 |

I. Introducción

En el marco de nuestra tesis de grado titulada “Mobbing: estudio exploratorio, en la ciudad de Mar del Plata, sobre el acoso psicológico en el ámbito laboral público y privado”, justificamos nuestra elección del tema por diversos factores. En primer lugar por haber tomado conocimiento de la existencia de dicho fenómeno durante el transcurso de la cursada del área “Psicología Laboral”, en el año 2009; en segundo lugar debido a que es un tema que en la actualidad ha presentado cierta trascendencia en el mundo del trabajo; y por último por no encontrarse antecedentes de investigaciones previas que evalúen la presencia de acoso psicológico laboral en la población marplatense.

Nos encontramos frente a la necesidad de ubicarnos en nuestro futuro rol de psicólogas, señalando que en el área clínica podría pensarse en la importancia de una detección temprana del problema, debido al sufrimiento que ocasiona en el trabajador, y su respectivo tratamiento; así como evaluar también, la posibilidad de una instancia preventiva que se anticipe a esta problemática. Desde el ámbito jurídico y el rol que ello implica, parece necesario poder detectar los efectos psicológicos que puedan observarse directamente como aquellos que no, para definir si la persona padece el fenómeno mobbing.

Definimos al “mobbing” retomando a Heinz Leymann, como *“el encadenamiento repetitivo de episodios hostiles expresados o manifestados por una o varias personas contra una tercera en el trabajo. Es un proceso destructivo, constituido por acciones hostiles, cuya constante repetición tiene efectos psicológicos y físicos devastadores sobre la víctima acosada”*. (Leymann, H. 1996). Se destaca de esta definición la reiteración y continuidad en el tiempo de las acciones hostiles, el ámbito donde es llevado a cabo, es decir, el laboral, y los graves efectos que tiene sobre el individuo que lo padece. Cuando decimos que el mobbing se caracteriza por la hostilidad y el sufrimiento queremos dar cuenta que implica una conducta abusiva y agresiva que puede reflejarse en violencia emocional o física.

A pesar de que podría afirmarse que el hostigamiento psicológico en el mundo del trabajo se ha dado a través de los tiempos, el Mobbing como fenómeno claramente delimitado, tiene sus orígenes en las investigaciones realizadas por Heinz Leymann (1980)

En el presente trabajo hemos plasmado los datos aportados por las encuestas administradas a empleados de ambos sexos, tanto del sector público como privado.

El instrumento elegido para dicho fin, es el “Inventario de acoso laboral” de Heinz Leymann el cual evalúa a través de 60 situaciones y por medio de una escala de Likert, la probabilidad de sufrir acoso laboral. Se tabularon las conclusiones para poder llegar a un análisis cuantitativo primero, y cualitativo luego.

A partir de los resultados se intenta establecer algunas conclusiones que sirvan para abrir cuestiones plausibles de ser investigadas en instancias posteriores.

II. Marco Teórico

1. Conceptualización de Trabajo y Organizaciones

1.1 El trabajo y el trabajador

Se entiende por “trabajo”¹ el esfuerzo realizado por los seres humanos, que le ofrece a éstos no sólo la posibilidad de producir riquezas o bienes y servicios necesarios para la subsistencia, sino que además les otorga la oportunidad de crecer y realizarse en relación al medio ambiente al que modifica y por medio de cual él mismo se modifica.

En sentido amplio, es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada.

El término trabajo se refiere a una actividad propia del ser humano. También otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada. Sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano; el hombre realiza en la materia su fin. Al final del proceso del trabajo humano surge un resultado que antes de comenzar este proceso ya existía en la mente del hombre.

Como plantea Redondo, A. (2002), el trabajo tiene importantes consecuencias psicológicas para las personas, entre las cuales se pueden enumerar las siguientes:

- Impone una estructura de tiempo definidas durante los días hábiles.
- Obliga al establecimiento de vínculos extrafamiliares.
- Establece metas que exceden las individuales, y que obligan a la acción conjunta para obtenerlas.
- Confiere status e identidad social.
- Fuerza a las personas a tener más o menos actividades.

¹La palabra *trabajo* deriva del latín “*tripaliare*”, que significa torturar; de ahí pasó a la idea de sufrir o esforzarse, y finalmente de laborar u obrar.

Es importante hacer referencia a las condiciones dentro del cual el trabajo se lleva a cabo. El término “condiciones de trabajo” se refiere a un conjunto de factores estrechamente enlazados que pueden influir, positiva o negativamente, en la salud física, mental y social de los trabajadores.

Sin embargo, esta influencia también va a depender, en cada caso, de sus respectivas capacidades de adaptación y resistencia a los factores de riesgo de cada persona.

Tal como lo plantea la Lic. Redondo (2002), la duración y la configuración del tiempo de trabajo, junto con la carga física, mental y psíquica son algunos de los factores que van a constituir las condiciones y el medio ambiente laboral.

Asimismo, es común vincular el ambiente del trabajo con las relaciones humanas. Si un trabajador se lleva bien con sus superiores y con sus compañeros se suele decir que se desempeña en un buen ambiente de trabajo, en el cual los conflictos y las discusiones no son frecuentes.

En cambio, si el trabajador suele pelearse y confrontarse con el resto de las personas que trabajan en su mismo entorno, el ambiente de trabajo será nocivo, provocando un efecto negativo en la salud.

Las condiciones de seguridad e higiene también forman parte del ambiente de trabajo, que inciden en el bienestar y en la salud del trabajador.

Este tipo de circunstancias están reguladas por diversas leyes y convenios, que hacen a la relación entre el empleador, el empleado y la empresa.

Es importante definir la figura del trabajador. El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada.

En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no.

La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

1.2 Definición de organizaciones y conceptualización

“Una organización es la coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo explícito y común, a través de la división del trabajo y funciones, y a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad... Se caracteriza por la diferenciación de roles y por un manual para su coordinación, es decir, existe independientemente de quién esté en ella y puede subsistir aunque se releve a todos sus miembros” (Shein, E. 1990). Este tipo de organización es la que se conoce como formal. Por otro lado las organizaciones Informales surgen dentro de las que si lo son, debido a que en un grupo de miembros de la misma, surgen patrones de coordinación que no están estipulados en el manual de roles y actividades. Un ejemplo podría ser, un individuo que ocupa una posición jerárquica superior, consulte a uno que ocupa una inferior sin tener en cuenta estos niveles que los separan. Por último, existen las Organizaciones Sociales, las cuales se caracterizan por patrones de coordinación que surgen de manera espontánea sin que implique coordinación racional para el logro de los objetivos, tales como Familia, clubes, etc.

Pueden destacarse tres determinantes de la conducta en las empresas, los individuos, los grupos y su estructura donde cada nivel descansa en el anterior.

Además puede señalarse tres dimensiones referentes a las organizaciones: *la dimensión jerárquica*, formada por distintos niveles; una *dimensión funcional*, con los diferentes tipos de trabajo que se tienen que realizar; y una *dimensión de inclusión o centralidad*, dada por la medida en que cada persona se acerca o se aleja de la columna vertebral de la organización.

Un factor de suma importancia dentro de la organización es la división del trabajo², que especifica los diferentes medios que se van a utilizar para llegar a un fin determinado. Cada medio que persigue un fin significa un propósito para el grupo de personas a quien se le ha asignado ese medio. La división del trabajo, como diferenciación de funciones, unida al concepto de coordinación y al del logro de objetivos, es una propiedad común a las organizaciones humanas. Cada persona realiza una actividad diferente de manera coordinada

² Concepto que refiere al reparto y especialización de las tareas y funciones dentro de una sociedad.

entre sí. Dicha división debería realizarse sobre la base del talento o habilidad, ya sea innata o aprendida por medio del entrenamiento.

Hay factores que afectan tanto la motivación que hace funcionar al trabajador como sus acciones, ellos son:

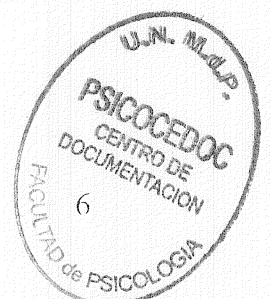
- el tratamiento que recibe por parte de la organización.
- el tipo de normas o valores que operan en ella.
- los tipos de autoridad o ejercicio del poder.

Las condiciones de trabajo remiten a la satisfacción y realización de los miembros. El tratamiento que siente que reciben condiciona su vínculo con la organización y resulta determinante de su identificación y compromiso con la tarea. Por otro lado, los conflictos generados en el plano de las relaciones interpersonales (las cuales abarcan un eje vertical, es decir las relaciones con la autoridad, y uno horizontal, es decir las relaciones entre pares), pueden incidir en el grado de cohesión, integración, espíritu de cuerpo y en el rendimiento (Schlemenson, A. 1990).

1.2.1 ¿Por qué las organizaciones informales afectan a las formales?

Los Grupos informales, como se mencionó previamente, se conforman cuando los trabajadores comienzan a agruparse de manera informal, tal vez por la simple necesidad de relacionarse. Esta manera de agruparse puede depender, de factores formales como puede ser, la localización física de la gente, la naturaleza del trabajo que se va a realizar, los horarios, la similitud de intereses, etc.

Más allá de las actividades formales que el rol le exige a cada sujeto, es la persona total la que se dirige al trabajo, con sus deseos, expectativas, actitudes, sentimientos y percepciones que no están previstas por la organización. Las personas establecen relaciones, llegan a acuerdos informales que sobrepasan los especificados formalmente por la organización, que muchas veces resuelven problemas que no se han logrado mediante los procedimientos formales.



El sufrimiento en el trabajo es la vivencia que surge cuando el sujeto choca con obstáculos insuperables y duraderos, después de haber agotado sus recursos. Es decir, que el sufrimiento patógeno comienza cuando la relación del sujeto con la organización del trabajo está bloqueada.

2. Consideraciones acerca del Mobbing.

2.1 Definición y origen del término.

El concepto inglés “*mobbing*” etimológicamente reconoce su origen en la palabra “*mob*” aludiendo a plebe, populacho, muchedumbre; y proviene del verbo “*to mob*” que significa ‘acosar’, ‘hostigar’, ‘acorrallar en grupo’.

En sus orígenes, proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales, sobre todo del campo de la ornitología, donde la conducta defensiva de un pequeño grupo de pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz. Estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros.

Heinz Leymann (1996), psicólogo alemán que se interiorizó en la temática, lo definió como “*el encadenamiento repetitivo de episodios hostiles expresados o manifestados por una o varias personas contra una tercera en el trabajo. Es un proceso destructivo, constituido por acciones hostiles, cuya constante repetición tiene efectos psicológicos y físicos devastadores sobre la víctima acosada*”.

La hostilidad y el sufrimiento que caracterizan a este fenómeno, remite a una conducta abusiva y agresiva que puede reflejarse en violencia emocional o física.

Su particularidad refiere a que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño en el trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos.

2.2 Características del acoso psicológico laboral.

Es posible señalar tres características fundamentales de este fenómeno:

- La continuidad en el tiempo; es decir la reiteración en las conductas abusivas, una situación de violencia recurrente y sostenida en el tiempo.
- Falta de agresividad manifiesta; es decir que resulta difícil objetivar muchos de esos comportamientos o actitudes ya que no suele haber violencia física, sino que generalmente (no exclusivamente) la violencia es comunicacional (verbal y modal). Se trata de un recorrido persecutorio, signado por la manipulación, el escamoteo de información, los planteos dilemáticos, la utilización del “doble sentido”, el boicot y la difamación –con su variante: el “humor” sarcástico – ejercidos “al pasar” por el hostigador, aprovechando éste situaciones organizacionales propicias. La violencia física directa deja señales externas, marcas visibles, en cambio el mobbing deja como marca el deterioro socioemotivo y psicofísico progresivo de la víctima, lo cual no es posible diagnosticarlo sin un análisis profundo de la situación.
- Persigue la autoexclusión o el abandono del puesto de trabajo.

2.3 Tipos de mobbing

Uno de los criterios que se utiliza para diferenciar los tipos existentes de acoso psicológico laboral es el que separa de acuerdo a la direccionalidad de la conducta, de la causa o fin del mismo. La primera clasificación reconoce dos niveles de direcciones del acoso:

1) *El vertical* es llevado a cabo entre individuos que ocupan distintas posiciones jerárquicas. Este puede a su vez subdividirse en dos, ascendente que es llevado a cabo por un subordinado, es llevado a cabo por un empleador o superior jerárquico intermedio contra un superior, aunque este tipo de acoso es el menos frecuente; y descendente llevado a cabo por el empleador o un superior jerárquico inmediato, conocido también como “bossing”, derivado del vocablo inglés jefe. El acosador se encuentra menos calificado y preparado

intelectualmente que la víctima; esto es lo que genera la situación de mobbing, ya que el hostigador empieza a sentir que su puesto de trabajo corre peligro.

2) *El horizontal* es llevado a cabo entre iguales (inter-pares). El motivo más frecuente que suscita este tipo de hostigamiento psicológico suele ser una excepcional y potencial oportunidad de ascender a un rango o puesto superior.

A su vez, en función de los objetivos que persigue el acoso, pueden diferenciarse cuatro tipos:

- El *acoso estratégico*: proviene de la empresa como parte de su estrategia para provocar “denuncias” o “despidos”, con la finalidad de evitar el pago de indemnizaciones o la realización de fraudes de ley.

- El *acoso ejercido desde la dirección de la institución*: puede perseguir dos objetivos: eliminar a un trabajador independiente o más capacitado intelectualmente, o forzar situaciones de esclavismo o stress laboral a la totalidad del grupo de trabajo.

- El *acoso perverso*: es el acto típico y más significativo numéricamente de acoso, ya que todo hostigamiento presenta, en menor o mayor medida, cierto grado de perversión. El acosador se presenta ante el grupo laboral como un falso seductor y manipulador ante el grupo de trabajo, mostrándose amable y cordial ante ellos, mientras que, a solas con la víctima, revela la conducta perversa.

- El *acoso disciplinario*: puede perseguir dos objetivos: el primero, busca el acatamiento del trabajador al modelo institucional de la empresa; y el segundo, busca presionar al individuo que registra un alto ausentismo por diversos motivos (huelgas, licencias por enfermedad, por examen). Este tipo de acoso opera, además, sobre el resto del personal ya que les advierte lo que puede ocurrirles en caso de que accionen de la misma manera. Suele ser utilizado contra trabajadores que reclaman sus derechos.

Citando a Assad, S. y otros (2010), y como planteamos al principio de este apartado, “... *el mobbing puede enmarcarse en dos grandes grupos: el que proviene de la empresa y el que proviene de los trabajadores; y así dentro del bloque de iniciativa o táctica empresarial incluiremos: el acoso vertical descendente, el acoso estratégico, el de dirección y el disciplinario. En el*

bloque del acoso que proviene de los trabajadores incluiremos el vertical ascendente, horizontal y el perverso.”

3. Protagonistas del fenómeno

El acto del acoso moral está compuesto por al menos, dos partes o sujetos: el “*mobber*”, el acosado y en ocasiones se agrega un tercer protagonista, el “*side mobber*”; un tercero ajeno a las partes, quien sin participar de forma directa en acoso, colabora por mera conveniencia o perversión.

Cada uno de estos integrantes posee características individuales que determinan su posición.

3.1 Acerca del Mobber

El “*mobber*” es la figura que inicia el acoso; sin embargo, la imagen que proyecta al exterior generalmente es positiva. Suele presentarse como un personaje que posee poder que, en forma directa pero encubierta, inicia una serie de ataques continuos, tendientes a agredir o desautorizar a quien ha decidido sea su víctima.

Uno de sus objetivos principales es lograr el aislamiento de la víctima, generando progresivamente que pierda contacto con el medio laboral, perdiendo así sus relaciones interpersonales, no solo con el acosador, sino además con el resto de sus pares. Esto puede deberse a diversos motivos, uno de ellos sería porque estarían de acuerdo con dicho hostigamiento, un segundo motivo refiere al temor a ser las próximas víctimas y por último por miedo a posibles venganzas del acusador.

Otra motivación del *mobber* es lograr el congelamiento de la víctima, gracias a incorporación del sentimiento de no pertenencia, “... *es así que no le llega información vital de la empresa, no forma parte de las decisiones, no contacta jerárquicamente con sus pares, etc.; es decir la vida de la empresa...*” (Assad S. y otros, 2010). Los más hábiles acosadores no necesitan que exista

un conflicto real ya que pueden tergiversar un incidente y a partir de ahí, sólo se trata de conseguir involucrar a otras personas como cómplices para estigmatizar a un inocente.

Tomando a Assad y otros (2010) *“se trata – conforme criterio sostenido por varios autores- de una personalidad psicopática que necesita efectuar algún acto dañoso o provocar el desplazamiento de su zona a quien considera un ‘peligro’ para convalidar su poder.”* Algunas de las características que describen a esta figura son la de ser controladores, cobardes y las ansias de poder.

Poseen una personalidad perversa con tintes narcisistas, que sale a la luz cuando aparece una personalidad que los ponga en estado de alerta.

Recurren a la violencia como elemento de castigo, tanto como acoso psicológico o moral del empleado, que los hace sentir amenazados, hasta que finalmente la víctima decida retirarse del ámbito laboral. Además poseen una capacidad de seducción superficial, que los hace parecer educados y cultos en público.

Según González de Rivera (2002), el mobber poseería un complejo de inferioridad, una competencia desmedida, un fuerte sentimiento de envidia y falta de aspiraciones. De esta forma se nos presenta un sujeto que carece de interés y aspiraciones, lo cual indique posiblemente que padezca de lo que denomina “Trastorno de mediocridad”, difiriendo su peligrosidad según el grado o nivel de padecimiento del mismo: 1) mediocridad simple, inactivo (conformista, adaptable, que ante situaciones extrema actúa pudiendo revelar así sus rasgos psicopáticos.

Se trata de personalidades, aunque no siempre seductoras, que suelen sobreactuar la amabilidad mostrándose cuidadosos en las formas sociales, fundamentalmente frente a personas de importancia para la Organización.

Iñaki Piñuel y Zabala (2001) plantean como estrategias habituales del mobber las siguientes:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.

- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.

- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).

- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.

- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).

- Ignorarlo (*hacerle el vacío*) o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia («ninguneándolo») o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste («como si fuese invisible»).

- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.

- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.

- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.

- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.

- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.

- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Invasión de la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad. familiares.

3.2 La víctima

Marie France Hirigoyen postula que “...la víctima es víctima porque ha sido designada por el perverso. Se convierte en un chivo expiatorio responsable de todos los males...”

Siguiendo a la autora, la víctima no sería elegida por ningún motivo en especial, sino por el simple hecho de estar ahí, volviéndose molesta. El error que la pone en ese lugar, es haberse dejado seducir. Es un objeto intercambiable, con lo cual importa poco quien ocupe el lugar; sin embargo resulta importante señalar que el agresor evita las personas que pueden ponerlo en peligro.

Por otro lado existe otra postura que plantea que las víctimas se eligen por algo que tienen de más, ciertas cualidades que son deseadas y envidiadas por el agresor. Ya sea su alto grado de moralidad y compromiso, sus valores y

principios éticos, una rápida adaptación, autonomía en cuanto a su opinión, discurso y convicción, carisma, un alto nivel de liderazgo, etc.

Pero para que el *mobbing* se genere sobre algún sujeto en particular, debe contarse además, con una gestión empresarial inadecuada, la existencia de empleadores que imponen elevados niveles de estrés a sus empleados en el desarrollo de sus tareas, entre otras.

4. El mobbing en la organización

4.1 Indicios de acoso psicológico en la empresa.

Según el trabajo publicado por Aramburu L.. (2011) pueden enumerarse algunos indicios que podrían reflejar la presencia de acoso psicológico en el ámbito laboral:

- El cambio radical del comportamiento de un empleado (un individuo alegre y hablador, deja de relacionarse con el entorno laboral y se retrae; o se muestra apático o irritable)

- Aumento del ausentismo
- El estrés emocional repercute en la salud psíquica y física del individuo.
- Disminución de la eficacia de un trabajador en su desempeño laboral.
- Presencia de quejas reiteradas de un sujeto sobre el comportamiento de uno de sus superiores, o sus compañeros

- Marginación, humillación, ridiculización, exclusión de algún empleado, por parte de otro u otros.

- Que se produzca algún conflicto entre los empleados es hasta cierto punto normal en cualquier colectivo. Pero también puede ser un indicio de maltrato psicológico. Frente a la sutileza y silencio con la que en ocasiones actúan los maltratadores, en otras hacen a sus víctimas objeto de gritos, riñas en público en un tono alto y humillante, etc. Puede que sólo sea un episodio aislado pero, si se repite, también pudiera ser la actuación sistemática de un maltratador.

4.2 Cómo afecta el Mobbing a la organización total

Este tipo de fenómeno conlleva no solo graves consecuencias sobre la salud individual de la víctima, sino también en el clima laboral y en la eficacia del departamento donde se desarrolla el acoso.

A grandes rasgos podría pensarse en una disminución de la calidad del trabajo debido a diversos factores: faltas justificadas o injustificadas del trabajador; baja en la producción ocasionando problemas con los clientes; enrarecimiento del clima laboral; aumento del índice de siniestralidad laboral; etc.

Es factible especificar diferentes tipos de consecuencias sobre la organización. Si el foco es puesto *sobre el rendimiento* es posible ver que los trabajadores con este tipo de problemas afectarán indefectiblemente sobre la *productividad* laboral. Es sabido la importancia de la comunicación y colaboración entre trabajadores para el buen desenvolvimiento de una organización; al presentarse un problema de esta índole, las relaciones que los trabajadores deben establecer para la ejecución de las tareas se ven afectada, imposibilitando el buen desarrollo del trabajo en grupo, ocasionando interferencias en los circuitos de información y comunicación .

El aumento del *absentismo* (justificado o no) de la persona afectada, es otra consecuencia directa del mobbing. Es posible también que se produzcan pérdidas en la fuerza de trabajo ya que es posible que el trabajador intente cambiar de trabajo.

Por otro lado, la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales³, conceptos que refieren al clima social en una organización de trabajo, se verán afectados en gran medida. Aparecerán o se intensificará la conflictividad laboral, habrá más quejas y denuncias.

³ Asociación entre dos o más personas que pueden basarse en emociones como el amor y el gusto, negocios, actividades sociales. Pueden ser reguladas por ley, costumbre o acuerdo mutuo y son la base de los grupos sociales y la sociedad en su conjunto.

Por último algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad: accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios, etc.

Otro costo que debe ser tenido en cuenta a la hora de analizar este fenómeno, es el que refiere a la afectación de la reputación de la empresa, ya que la misma tarda años en construirse. Por este motivo es de suma importancia para la empresa colaborar para que el clima laboral sea el adecuado.

4.3 Factores asociados a la aparición del hostigamiento laboral.

Diversas investigaciones señalan a las prácticas organizacionales en las que se permite el abuso de poder, la existencia de estructuras de la organización poco claras para los empleados, la toma de decisiones organizacionales mal definidas, la insuficiente claridad en los roles, el pobre manejo de los conflictos y las prácticas éticamente cuestionables como factores asociados al fenómeno del Mobbing. Así mismo se presentan deficiencias de gestión: organización caótica, normatización deficiente en la vigilancia de derechos y deberes de los trabajadores y un reparto de tareas mal jerarquizado. Así es que el propio ambiente favorecería la aparición de conductas hostigadoras, lo cual podría pensarse como enfermedad institucional. *“...Una situación laboral que se caracteriza por el conflicto entre funcionarios, un trabajo poco interesante y estimulante, combinados con un clima negativo entre las personas que forman el grupo de trabajo, suelen ocasionar una situación que encierra un alto grado de acoso... Una mala organización del trabajo influye tanto en la salud como en la conducta del trabajador, lo que da lugar a los denominados riesgos psicosociales -entre los que se encuentran los relacionados con la violencia en el lugar de trabajo y, más concretamente, con el acoso psicológico en el trabajo...”* (Luna, M. 2003).

Desde otra perspectiva Hirigoyen M. (2000) plantea que estas problemáticas tienen lugar cuando la empresa cierra los ojos o aun peor, cuando los promueve. Si toma una actitud tolerante frente a esta situación, la

misma se naturaliza frente al resto de los empleados. Se confunde la marcación de límites al empleado con el maltrato. Como se dijo previamente, determinadas características de la empresa facilitarían así la instauración del acoso. Un ejemplo puede ser las organizaciones muy rígidas y muy jerarquizadas da pie a que individuos deseosos de poder se ensañen contra otros trabajadores.

4.4 El trabajo en las organizaciones actuales

El clima organizacional de una empresa se vincula no solamente a su estructura y a las condiciones de vida de la colectividad del trabajo, sino también a su contexto histórico con su conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Así, el crecimiento económico de la empresa, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad de la organización dependen además de los medios de producción, de las condiciones de trabajo, de los estilos de vida, así como del nivel de salud y bienestar de sus trabajadores.

En la actualidad se producen acelerados cambios tecnológicos en las formas de producción que afectan consecuentemente a los trabajadores en sus rutinas de trabajo, modificando su entorno laboral y aumentando la aparición o el desarrollo de enfermedades crónicas por estrés. Estas consecuencias tienen lugar dentro de un contexto de “globalización”⁴, fenómeno dinámico producido por las sociedades que viven bajo el capitalismo democrático o la democracia liberal, y que han abierto sus puertas a la revolución informática, plegando a un nivel considerable de liberalización y democratización en su cultura política, en su ordenamiento jurídico y económico nacional, y en sus relaciones internacionales.

Se caracteriza en la economía por la integración de las economías locales a una economía de mercado mundial donde los modos de producción y los movimientos de capital se configuran a escala internacional, cobrando mayor

⁴ Proceso económico, tecnológico, social y cultural a gran escala que consiste en la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo unificando sus mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global.

importancia el rol de las empresas multinacionales y la libre circulación de capitales junto con la implantación definitiva de la sociedad de consumo.

Se suele denominar “globalización económica” a la creación de un mercado mundial en el que se suprimen todas las barreras arancelarias para permitir la libre circulación de capitales financieros (dinero, préstamos y créditos internacionales, inversión extranjera); productivos (dinero invertido en materias primas; bienes de capital como maquinaria, herramientas o territorios; y mano de obra); y comerciales (bienes y servicios que se venden y se compran en el mercado internacional).

Los actores principales, que impulsan el fenómeno de la globalización, son los bancos y las empresas multinacionales. Estas tienen su sede principal en los llamados países industrializados o desarrollados, y se valen de la fuerza de mano de obra barata de los países más pobres o subdesarrollados.

Como consecuencia, se puede observar un notable aumento en la tasa de creación de empresas y de organizaciones, con el fin de obtener mayor nivel de productividad a escala mundial, desde mediados de la década de 1970. Sin embargo, rápidamente se pudieron observar los efectos colaterales que producía dicho crecimiento; ya sea en los daños producidos en el medio ambiente debido al deterioro o al uso irracional de sus recursos, en el incremento de los lugares de trabajo insalubres, la necesidad de profesionalización, entre otros. Como plantea Schlemenson, A.: *“Las organizaciones son un agente mediatizador y promotor de paz y bien social, o en su defecto, de polución, tensión y conflicto.”*

En este contexto, hay que tener en cuenta que los mercados mundiales tuvieron que adoptar características cada vez más competitivas para poder llegar a las manos de los consumidores.

Argentina no escapa a este proceso de transformación socioeconómica, que se manifiesta en el país con un notable aumento de la tasa de desempleo y del trabajo en negro como consecuencia de la reducción de los costos de la mano de obra obrera, las privatizaciones masivas y de la incorporación de las nuevas tecnologías a fin de incrementar la competitividad.

A su vez, se crean nuevos puestos de trabajo que requieren capacidades diferentes a las tradicionales, apelando a habilidades y aptitudes no tenidas en

cuenta hasta ahora y generando en los trabajadores nuevas enfermedades laborales.

Como plantea la Lic. Redondo (2002), surge en la actualidad un nuevo tipo de trabajo, en donde se produce un incremento de la actividad mental en contraposición de un descenso de la actividad física; se cambian los modos de interacción entre los empleados (la computadora y el mail se vuelven herramientas de comunicación fundamentales); y en donde se observa la reducción de niveles jerárquicos.

5. Conceptos afines de mobbing : semejanzas y diferencias

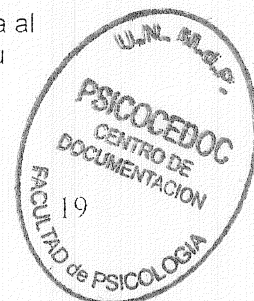
5.1 Burn out

El “*burn out*”⁵ es un síndrome clínico que fue descrito en 1974, por Herbert Freudenberger, psiquiatra que trabajaba en una clínica para toxicómanos en Nueva York. El mismo advirtió que con el paso del tiempo los profesionales de su institución perdían no solo su idealismo, sino también su simpatía hacia los pacientes. De esto último, deriva la asociación, en su origen, de esta enfermedad a personas cuyo trabajo poseen estrecha relación con la ayuda y el apoyo a otros.

Se podría definir al “*burn out*” como una patología, derivada del stress laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos, tanto hacia el propio rol profesional como a los compañeros de trabajo, que incidirá en diferentes ámbitos en donde el individuo se desenvuelve, como el personal, social y económico.

Puede ser causado por exceso de trabajo, conflicto de rol por incompatibilidad entre las tareas concretas y las expectativas del trabajador, ambigüedad del rol por falta de información sobre el mismo, renumeración

⁵ Este concepto tiene su origen en la industria aeroespacial, haciendo referencia al agotamiento del carburante de un cohete como resultado del calentamiento excesivo. Su traducción literal es “*estar quemado*”.



inadecuada, exceso de horas de trabajo, falta de equidad o justicia organizacional, relaciones tensas con usuarios/clientes o con compañeros o colegas, falta de participación en la toma de decisiones,

Dentro de las consecuencias mas importantes se observa: cansancio o agotamiento emocional debido al sentimiento de fracaso por la imposibilidad de resolver las situaciones estresantes con una perdida progresiva de energía; despersonalización como consecuencia de la fase anterior y la posterior construcción de una defensa con el objetivo de protegerse frente a sentimientos de impotencia, desesperanza e indefensión; conflictos interpersonales, caracterizados por un déficit en la comunicación y un marcado aislamiento por parte del sujeto; y abandono de la realización personal cuando el trabajo pierde su significado.

En lo que refiere a los síntomas, se pueden distinguir tanto síntomas físicos (insomnio, fatiga, agotamiento, cefaleas, trastornos gastrointestinales, impotencia sexual, etc.); psíquicos (falta de concentración, irritabilidad, impaciencia, frustración, negativismo, agresividad, desesperanza, estado de alerta, depresión, abuso de sustancias tóxicas); y laborales (no delegar ni compartir trabajo, ausentismo laboral, falta de rendimiento, etc.).

Desde una mirada psicoanalítica, Aubert conceptualiza al *"burn out"* como *"...la enfermedad del agotamiento de los recursos físicos y mentales, que sobreviene tras un esfuerzo desmesurado para alcanzar un fin irrealizable, que uno se había fijado o que los valores de la sociedad había impuesto..."* (Aubert, 1993)

Es importante destacar que el *"burn out"* no es un estado, sino un proceso progresivo, que consta de las siguientes etapas:

1. En un primer momento, el individuo y la organización son independientes, uno con respecto a otro; cada uno cuenta con un modo de funcionamiento propio. La empresa le propone una cierta cantidad de cualidades personales, como necesarias para formar parte de ella.

2. El individuo establece un "contrato narcisista", en el cual el individuo ofrece sus habilidades, capacidades y energía, a cambio de que la empresa le ofrezca reconocimiento y gratificaciones, permitiendo al sujeto concretar en parte su ideal de éxito.

3. Se produce un doble movimiento: a) captación del Yo ideal por el ideal organizacional y b) identificación del yo Ideal con el ideal organizacional.

4. Llega un momento en que la fusión es completa, es decir, el Yo ideal del individuo se ha transformado en un Yo ideal organizacional.

5. Se produce una ruptura cuando el individuo alcanzó sus límites o no llegó a seguir el ritmo exigido o ha dejado de identificarse con las exigencias o actitud de la organización hacia él. Ve que la organización le retira el reconocimiento y las gratificaciones narcisistas, entrañando una ruptura en la esfera del Yo Ideal.

6. Privado de su apoyo y vaciado de su sustancia, el Yo ideal se hunde sobre el Yo. Este hundimiento suscita sentimientos muy intensos de muerte.

Podrían mencionarse las siguientes semejanzas entre el *"burn out"* y el mobbing: falta de una red de apoyo social y profesional; cambios negativos en la personalidad de la víctima; intención de abandonar la organización; elevado absentismo; disminución de la productividad y bajo rendimiento; deterioro de las relaciones interpersonales tanto en la vida social, relaciones de pareja y vida familiar así como efectos en la economía y en la esfera profesional de la víctima.

En cuanto a las diferencias entre estos conceptos, se puede señalar que en el caso del mobbing el origen se encuentra en el comportamiento activo de alguien, mientras que en el *"burn out"* es el comportamiento pasivo de la institución.

El *"mobbing"* se puede producir por decisiones organizacionales o personales; la víctima no ha hecho nada, pero es elegida por alguien. En el caso del burn out se produce por la alta implicación y entrega del afectado, y la víctima no es designada por nadie de antemano.

La finalidad que persigue el mobbing es el aniquilamiento laboral y personal; en el *"burn out"*, no se persigue finalidad, sino que sobreviene por las condiciones laborales.

La afectación en el *"mobbing"* es individual; mientras que el *"burn out"* afecta a gran parte de los trabajadores en la institución. El *"mobbing"* se da primero una desmotivación personal y luego laboral; y en el

“*burn out*” ocurre lo contrario lo primero de la desmotivación laboral y luego la personal.

5.2 Estrés laboral

Hans Selye (1930), médico austríaco y pionero en el estudio del estrés⁶, dio su primera definición. Desde sus orígenes, el concepto ha sido abordado como un estímulo o como una respuesta, según la perspectiva que lo aborde. Pero desarrollos más recientes, han adoptado una perspectiva relacional, en el cual el estrés no es considerado ni como un estímulo ni como una respuesta; sino un resultado de una interacción, protagonizada tanto por el individuo como por el ambiente.

Los individuos no son meras víctimas del estrés, sino que su manera de evaluar los acontecimientos estresantes y sus propios recursos para el afrontamiento, determinan la naturaleza del estrés. El factor más importante ya no es el estresor en si mismo sino la valoración que el individuo realiza de este último.

Por lo tanto para que una situación resulte estresante hay que tener en cuenta los siguientes factores:

- a. La valoración que la persona hace de la situación.
- b. Vulnerabilidad al estresor y características individuales
- c. Las estrategias de afrontamiento disponibles a nivel individual, grupal, organizacional.

En la descripción de la enfermedad, se identifican por lo menos las siguientes tres fases en el modo de producción del estrés: la fase de alarma, la fase de resistencia y la fase de agotamiento.

La fase de alarma constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresor la cual es seguida por la fase de resistencia cuando la presencia del estrés supera la primera. Una vez percibida la situación que genera estrés, los

⁶ Conjunto de respuestas somáticas, automáticas y conductuales inespecíficas, frente a agresiones procedentes del ambiente que impliquen una demanda psicofísica aumentada o un riesgo para el organismo en su conjunto.

sujetos pueden enfrentarla y resolverla satisfactoriamente y el estrés no llega a concretarse; pero cuando se realiza lo contrario la fase de alarma se prolonga disminuyendo su capacidad de respuesta y la persona acaba por llegar a la fase de agotamiento, en la cual se produce una disminución progresiva en el organismo, la cual conduce a un estado de deterioro que se caracteriza por la presencia de fatiga, ansiedad y depresión, síntomas que pueden aparecer de manera simultánea o individualmente.

Dentro del contexto laboral debe tenerse en cuenta que no todos los trabajadores reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y podrá tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo. Aunque cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral.

El "*estrés laboral*"⁷ aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas a dicho contexto.

Los factores que determinarán la aparición de estrés responde a interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado, y por otra parte las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo.

Dentro de las consecuencias observables de este cuadro encontramos los siguientes: dependencia a sustancias tóxicas, tensión, gran incremento de la ansiedad, disminución de autoestima, depresión, dificultad para la toma de decisiones, alteraciones cardio vasculares, insomnio, trastornos gastrointestinales, tensión muscular, dificultad para respirar, temblores, tartamudeo, etc. Además al debilitarse el sistema inmunológico, en consecuencia las defensas del organismo, se está expuesto a sufrir cualquier tipo de enfermedades ocasionadas por bacterias o virus.

⁷ Conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.

Algunos de los principales factores psicosociales que con notable frecuencia condicionan la presencia de estrés laboral se señalan a continuación:

A) Desempeño Profesional:

- Trabajo de alto grado de dificultad, trabajo con gran demanda de atención, actividades de gran responsabilidad, funciones contradictorias, creatividad e iniciativa restringidas, exigencia de decisiones complejas, amenaza de demandas laborales.

B) Dirección:

- Liderazgo inadecuado, mala utilización de las habilidades del trabajador, mala delegación de responsabilidades, relaciones laborales ambivalentes, motivación deficiente, falta de capacitación y desarrollo del personal, ausencia de incentivos, remuneración no equitativa.

C) Organización y Función:

- Prácticas administrativas inapropiadas, atribuciones ambiguas, desinformación y rumores, conflicto de autoridad, trabajo burocrático, planeación deficiente, supervisión punitiva

D) Tareas y Actividades:

- Cargas de trabajo excesivo, autonomía laboral deficiente, ritmo de trabajo apresurado, exigencias excesivas de desempeño, rutinas de trabajo obsesivo, competencia excesiva, trabajo monótono o rutinario.

E) Medio Ambiente de Trabajo:

- Condiciones físicas laborales inadecuadas, exposición a riesgo físico constante, ambiente laboral conflictivo, trabajo no solidario, menosprecio o desprecio al trabajador

F) Jornada Laboral:

- Rotación de turnos, jornadas de trabajo excesivas, duración indefinida de la jornada, actividad física corporal excesiva.

G) Empresa y Entorno Social:

- Políticas inestables de la empresa, ausencia de corporativismo, falta de soporte jurídico por la empresa, salario insuficiente, carencia de seguridad en el empleo, subempleo o desempleo en la comunidad.

Relacionando el estrés en el ámbito laboral y el acoso psicológico dentro del mismo, puede señalarse que la diferencia, es que el primero sobreviene principalmente por las condiciones laborales, mientras que el objetivo del segundo es el aniquilamiento laboral y personal, que es provocado por el comportamiento activo de alguien sobre el trabajador afectado.

5.3 Acoso sexual

Se define al “*acoso sexual*” como: “... *Todo comportamiento coercitivo directo e indirecto, verbal o físico, de carácter sexual que es no deseado por la persona a quien va dirigido y que afecta su dignidad, incidiendo en forma negativa en el ámbito laboral, donde los protagonistas se desarrollan...*” (Assad S., 2010)

Este concepto admite diversos grados de acoso:

- Hostigamiento leve y verbal: comentarios obscenos, chistes, halagos subidos de tono, apodos, etc.
- Hostigamiento no verbal, sin contacto físico: miradas lascivas e invasivas, gestos obscenos, guiños de ojos, etc.
- Hostigamiento verbal grave: llamadas, invitaciones, insinuaciones, promesas sujetas al deseo sexual del acosador, etc.
- Hostigamiento verbal grave, con contacto físico (el contacto puede ser consentido pero no deseado): roces de manos, caricias invasivas, abrazos prolongados, supuestos choques, pellizcos, etc.
- Contacto físico consumado por la fuerza (consumación propiamente dicha del acto sexual o cualquier acción que posea alto contenido erótico).

Ocurre típicamente en el lugar de trabajo u otros ambientes donde poner objeciones o rechazar puede tener consecuencias negativas. Está considerado como la forma de discriminación ilegal y es una forma de abuso sexual y psicológico.

A pesar de existir una definición de acoso sexual; ésta puede abarcar un amplio abanico, dependiendo de la opinión de cada individuo respecto a lo que entiende que pueda ser al acoso, llevando a confusiones. Aunque las

definiciones de acoso sexual pueden diferir en algunos detalles en los diversos códigos, leyes, políticas, sentencias de los tribunales y convenios colectivos, la mayoría de esas definiciones contienen los mismos elementos clave:

- Conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe
- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo) y
- Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe

El acoso sexual es, por encima de todo, una manifestación de relaciones de poder. Por ello en la mayoría de los casos, el victimario se vale de una cuota de poder real o delegado que posesiona a la víctima en un estadio inferior a él.

Las mujeres están mucho más expuestas a ser víctimas. El problema guarda relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente, afecta a la situación de las mujeres en el mercado del trabajo.

Entre las consecuencias que conlleva el acoso sexual, se encuentran las siguientes: por un lado, lleva a la frustración, pérdida de autoestima, absentismo y una merma de la productividad; por otra parte, el acoso sexual incluso puede ser la razón oculta de que empleados valiosos abandonen o pierdan su puesto de trabajo, cuando habían dado muestras de un buen rendimiento. Y si la empresa consiente un clima de tolerancia hacia el acoso sexual, su imagen puede verse dañada en el supuesto de que las víctimas se quejen y hagan pública su situación.

El acoso sexual impide el logro de la igualdad, absuelve la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las empresas.

Si bien el “*mobbing*” hacia las mujeres frecuentemente tiene connotaciones sexistas; la diferencia de este concepto con el de “acoso sexual” es que este último no persigue el alejamiento de la víctima, sino más bien lo contrario.

6. Rol del psicólogo frente al acoso psicológico laboral

El psicólogo puede actuar desde diversos lugares: ya sea desde su rol como perito en alguna causa por encargo judicial, desde una posible función preventiva en selección de personal formando parte del staff de la organización o desde un llamado proveniente de una empresa debido a algún conflicto surgido en el interior de la misma, estando su rol enmarcado dentro del contexto organizacional, como agente externo de cambio.

El psicólogo desarrollándose en el ámbito jurídico como perito⁸, es un auxiliar o colaborador de la justicia. En estos casos, ante la situación denunciada y llevada ante un juez, la labor del perito psicólogo es de vital importancia para poder diferenciar si realmente la situación existente es el resultado de un acoso o de un conflicto laboral.

Si lo pensamos como parte del staff de la empresa el psicólogo laboral tiene como una tarea fundamental la selección del personal; la cual funcionaría como medida preventiva para que tanto la empresa como el futuro empleado estén a gusto. Por otro lado se enfrenta al desafío de llevar a la práctica las acciones tendientes a optimizar las condiciones del medio ambiente laboral como una forma de prevenir posibles padecimientos; además de ayudar a viabilizar la reestructuración de la empresa, sin perder de vista las necesidades de los empleados, trabajar en la valorización del trabajo de cada individuo haciéndolo conocedor y parte del objetivo final de la organización, así como también de la importancia de su rol para el logro del mismo.

Podría suceder que el psicólogo responda a una demanda de una organización en la cual han detectado conflictos laborales y desean solucionarlos. En una situación de esta índole podría detectarse y por ello el diagnóstico circunscribirse, a la presencia de mobbing. El rol del psicólogo en este contexto puede conceptualizarse como “analista organizacional”, planteado así por Schlemenson (1990), siendo su tarea un proceso de estudio de la realidad particular de la organización y sus relaciones con el contexto. Su

⁸ Es, respecto del proceso judicial, un tercero que posee conocimientos especiales en alguna ciencia, arte o industria y al cual se llama para que dé su opinión fundada sobre hechos, cuyo esclarecimiento requiere sobre tales conocimientos especializados.

relación con la misma tiene un carácter neutral, ya que no forma parte del personal y no está personalmente involucrado.

7. Aspectos legales

A pesar de que hasta la fecha, no se ha legislado de modo autónomo la figura del “*mobbing*”, el trabajador afectado puede utilizar diversas herramientas legales para denunciar dicho fenómeno. Entre ellas se encuentra el Código Civil, donde pueden destacarse los artículos 1072, 1109, 1013, 1201, y concordantes (1), debido a que enuncian lo que debe ser entendido como delito, haciendo hincapié en la intencionalidad del acto, en la reparación del perjuicio, en la responsabilización por un tercero, y en la posibilidad del no cumplimiento del contrato de trabajo debido al padecimiento del afectado; la Ley Nacional Nº 23592 de Penalización de actos discriminatorios (2), ya que la discriminación en el trabajo es una forma de violencia laboral, y esta última es una forma de discriminación hostil respecto de la víctima que es tratada de modo desigual respecto del resto de los componentes de su comunidad laboral (Assad y otros, 2010); la legislación contra el acoso laboral en el sector público, Ley de la Provincia de Buenos Aires Nº 13168 de Violencia Laboral (3). Dicha Ley entiende por violencia laboral *“el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos o terceros vinculados directa o indirectamente con ellos, que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social”*. Además engloba bajo el término de maltrato psicológico o social diversas características que definen al “*mobbing*”, como fenómeno diferenciado. Ante una denuncia se procederá a realizar un sumario, con la posibilidad de remoción y/o destitución del cargo.

Es importante señalar que en el año 2007 se aprobó por la Cámara de Diputados el proyecto de ley de Prevención y Sanción de violencia laboral y

del acoso sexual en el trabajo (4). El proyecto, es aplicable tanto al sector privado como público. El mismo intenta proteger a todas aquellas personas que sean víctimas en sus lugares de trabajo de cualquier situación de violencia o acoso sexual o psicológico. El trabajador podrá hacer la denuncia del contrato de trabajo en los términos del artículo 242 de la Ley de Contrato Laboral, cuando sea víctima de alguna situación de este tipo.

Es importante señalar que en países como España, el acoso psicológico está actualmente tipificado dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral. Con la reforma de la Ley Orgánica 10/1995 (5), el Código Penal español castiga al *“hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.”* (Ley Orgánica 5/2010).

Esta Ley es aplicable solo en caso de acoso moral en el trabajo vertical descendente y el acoso inmobiliario; quedan pendientes de ser delito el acoso moral en el trabajo horizontal, el vertical ascendente y los acosos mediático, familiar y escolar

La sanción para dicho delito, será la pena de un año y nueve meses a tres años de prisión, pudiendo aplicarse en casos de funcionarios públicos la inhabilitación del cargo de 2 a 12 años, dependiendo el caso.

La reforma de dicha Ley también trata de dar respuesta penal, como se señaló previamente, a la aparición de conductas acosadoras de hostigamiento y abuso, en la mayoría de los casos con fines especuladores, para forzar que alguien se vaya de su casa, independientemente de que ésta sea propia o alquilada.

8. Denuncias en la ciudad de Mar del Plata

Para cumplir el objetivo de rastreo de denuncias de acoso psicológico en el trabajo en la ciudad de Mar del Plata, nos dirigimos hacia el Tribunal de Trabajo, ubicado en la calle Garay 1768, y al Colegio de Abogados, ubicado en la calle Alte. Brown 1958.

No pudimos acceder a tal información, debido a que hasta la fecha, no se ha legislado de modo autónomo la figura del mobbing, con la cual las carátulas de los expedientes por denuncias laborales, tienen otra nomenclatura. Por este motivo no existe en la actualidad una estadística de denuncias de este fenómeno específicamente.



III Aspectos metodológicos

1. Técnicas de recolección de datos

1.1 Instrumento

Como instrumento para recabar datos se utilizó el “Inventario de acoso laboral de Leymann” (1990), el cual evalúa a través de 60 situaciones y por medio de una escala de Likert, la probabilidad de sufrir acoso laboral.

Este cuestionario resulta pertinente a nuestro objetivo, ya que es autoadministrable, económico, y lleva solo minutos responderlo.

A través de la Escala Likert se pueden estudiar la intensidad de las conductas de las que pueden haber sido víctimas, a partir de un conjunto de enunciados, a los que se enfrentan los sujetos.

Desde el punto de vista de la medición, la técnica de Likert asume un nivel ordinal. Se trata de una escala sumativa, ya que la puntuación obtenida por los sujetos en la escala es en función de los puntajes obtenidos en cada ítem. Los sujetos deben responder según el grado de intensidad de las conductas propuestas.

Además se recabaron datos demográficos de los sujetos de la muestra: sexo, edad, años de trabajo y ámbito laboral.

Este instrumento tiene su origen en la década de los '80 el profesor sueco, Heinz Leymann, publicó el inventario que identificaba las conductas morales que tenía que soportar el individuo sometido a acoso psicológico en el entorno laboral; y diferenciaba cinco conductas que, reproducidas con frecuencia, pueden llegar a hacer enfermar psicológicamente a una persona:

1. Limitar la comunicación (no se le da toda la información que debiera tener)
2. Limitar el contacto social (se le aísla físicamente de sus compañeros)
3. Desprestigiar a su persona ante sus compañeros (por medio de bromas desagradables sobre su persona, por ejemplo).

4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral (no se valora el trabajo que realiza o no se le encarga trabajo)

5. Comprometer la salud (bien sea con amenazas físicas más o menos violentas o destrozando sus pertenencias)

En España, el Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática, a raíz de detectar estrategias de acoso, que no están en la lista de Leymann, modifican el cuestionario original añadiendo 15 conductas a las 45 tipificadas por Leymann (preguntas 46-60). Además, se modificaron las posibilidades de respuesta al cuestionario, inicialmente de tipo dicotómico, para permitir la valoración por el sujeto de la intensidad con que es afectado por cada una de las estrategias de acoso.

La administración de la versión escalar del LIPT-60, además de informar sobre la presencia e intensidad de cada conducta de acoso, permite establecer tres índices globales que cuantifican distintos aspectos complementarios de la situación. Si se suma el total de diferentes estrategias de acoso sufridas, único parámetro global medido por el LIPT dicotómico, se obtiene en el LIPT-60 el *NEAP (Número de Estrategias de Acoso Psicológico)*. De la intensidad asignada a las diferentes estrategias de acoso se deriva el *IGAP (Índice Global de Acoso Psicológico)*, que estima el efecto que las estrategias de acoso tienen sobre la víctima de ellas.

Para la corrección del Inventario se tienen en cuenta los tres parámetros globales mencionados previamente: el número total de estrategias de acoso psicológico (NEAP), el índice global de acoso psicológico (IGAP) y el índice medio de acoso psicológico (IMAP). El cálculo de estos parámetros globales se efectúa de la manera siguiente:

NEAP: Se obtiene sumando todas las respuestas distintas de cero. Esta medida es conceptualmente la misma que el LIPT total calculado con el cuestionario dicotómico.

IGAP: Se obtiene sumando los valores asignados a cada estrategia de acoso psicológico y dividiendo esta suma entre el número total de estrategias consideradas en el cuestionario, es decir, entre 60.

IMAP: Se obtiene dividiendo la suma de los valores asignados a cada estrategia entre el número total de respuestas positivas. Este número es

variable, y viene determinado por el NEAP. Es la suma de los valores asignados a cada estrategia / NEAP.

Además, este instrumento consta de 6 subescalas de acoso:

1- Subescala de desprestigio laboral (DL): La constituyen aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros.

2- Subescala de entorpecimiento del progreso (EP): La constituyen items que se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.

3- Subescala de incomunicación o bloqueo de la comunicación: La constituyen items referidos a un bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) y extraorganizacional (con el exterior de la organización).

4- Subescala de intimidación encubierta (IE): La constituyen items referidos a amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que se puedan delimitar responsables específicos.

5- Subescala de intimidación manifiesta (IM): En este caso, los items se refieren a amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo.

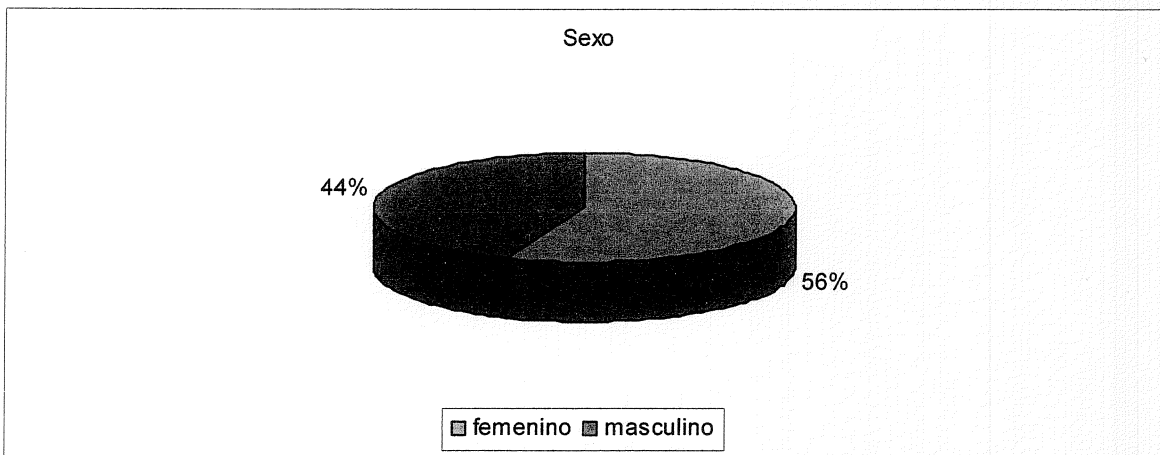
6- Subescala de desprestigio personal (DP): Esta compuesta por items que se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral), mediante la crítica, burla y denuedo de su forma de ser, vivir y pensar.

La interpretación de los índices globales se facilita gracias a unos baremos que permiten comparar las puntuaciones de un individuo con un grupo normativo. El baremo 1 para casos en población general laboral que no consta que o no refieren explícitamente padecer acoso; el baremo 2, para personas que refieren o denuncian una situación de acoso laboral; y el baremo 3 para la evaluación de individuos pertenecientes a los cuerpos de seguridad del Estado.

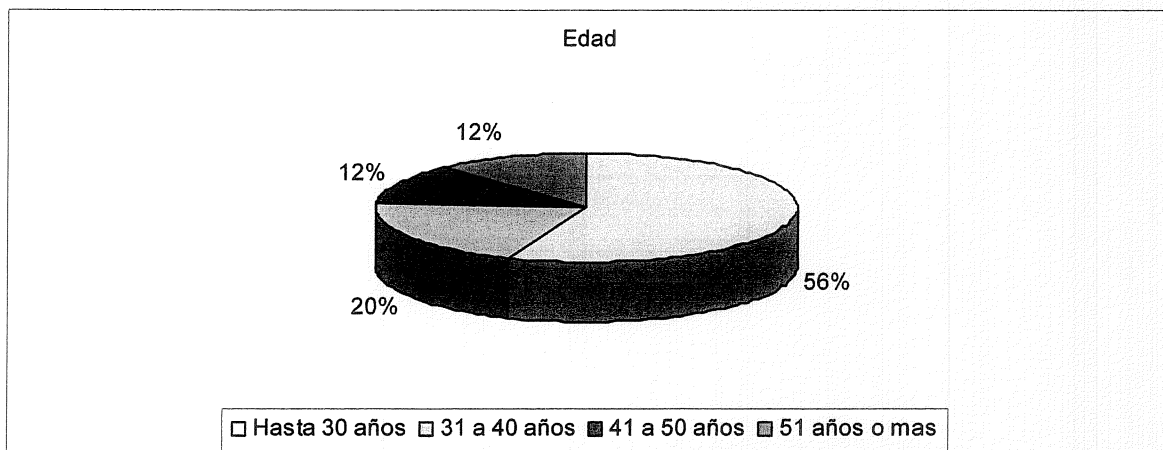
2.2 Muestra

La muestra tomada fue realizada a 100 (cien) trabajadores, 56 representantes de sexo femenino y 44 de sexo masculino, de los cuales 46 pertenecen al ámbito laboral público y 54 al ámbito privado. Las edades varían de los 18 años en adelante, es decir edades en las cuales se puede ser laboralmente activo.

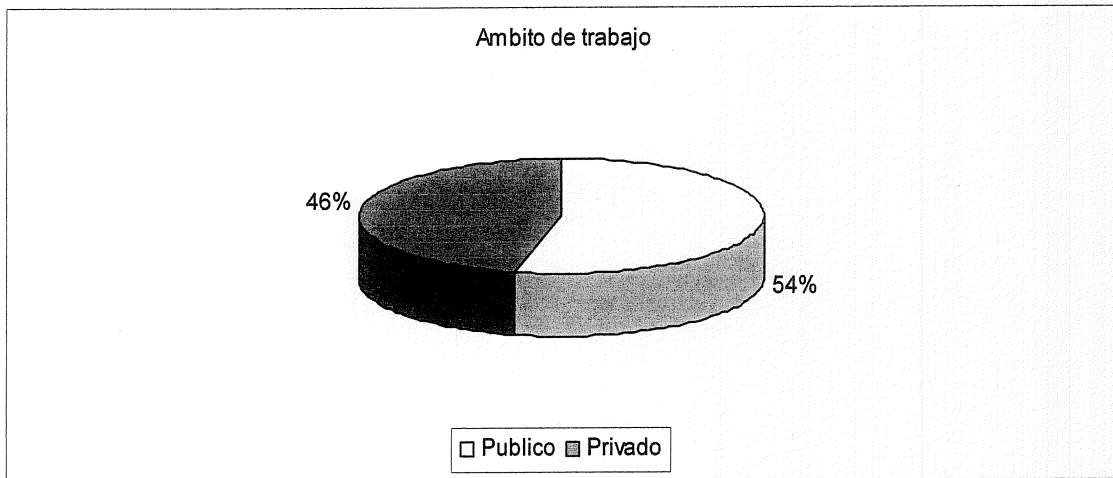
El presente gráfico representa los porcentajes de Hombres y Mujeres.



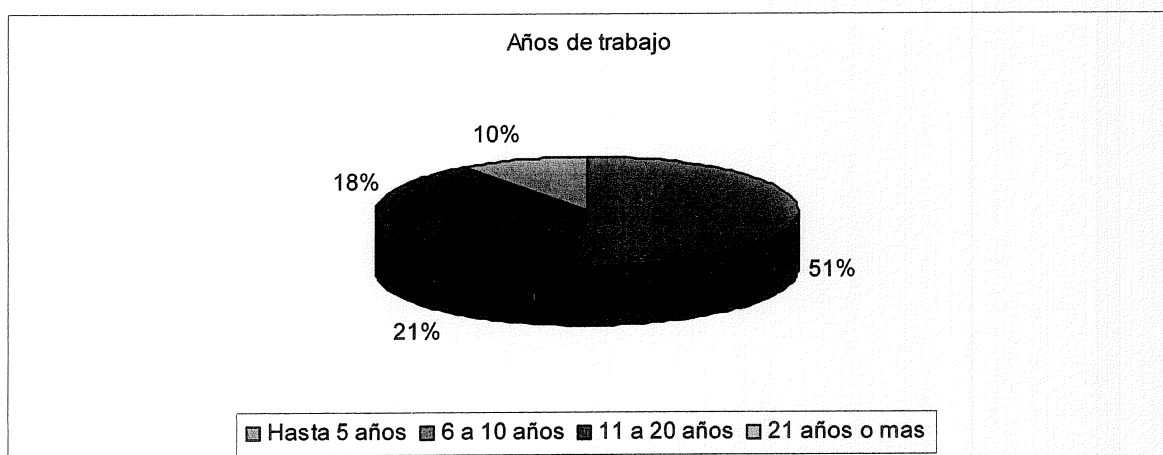
El siguiente gráfico representa los porcentajes de las edades de los sujetos de la muestra, siendo el porcentaje de hasta 30 años de 56%, de 31 a 40 años de 20%, de 41 a 50 años y de 51 del 12 % respectivamente.



El siguiente gráfico representa los porcentajes de sujetos que pertenecen al sector público (54%), y privado laboral (46%).



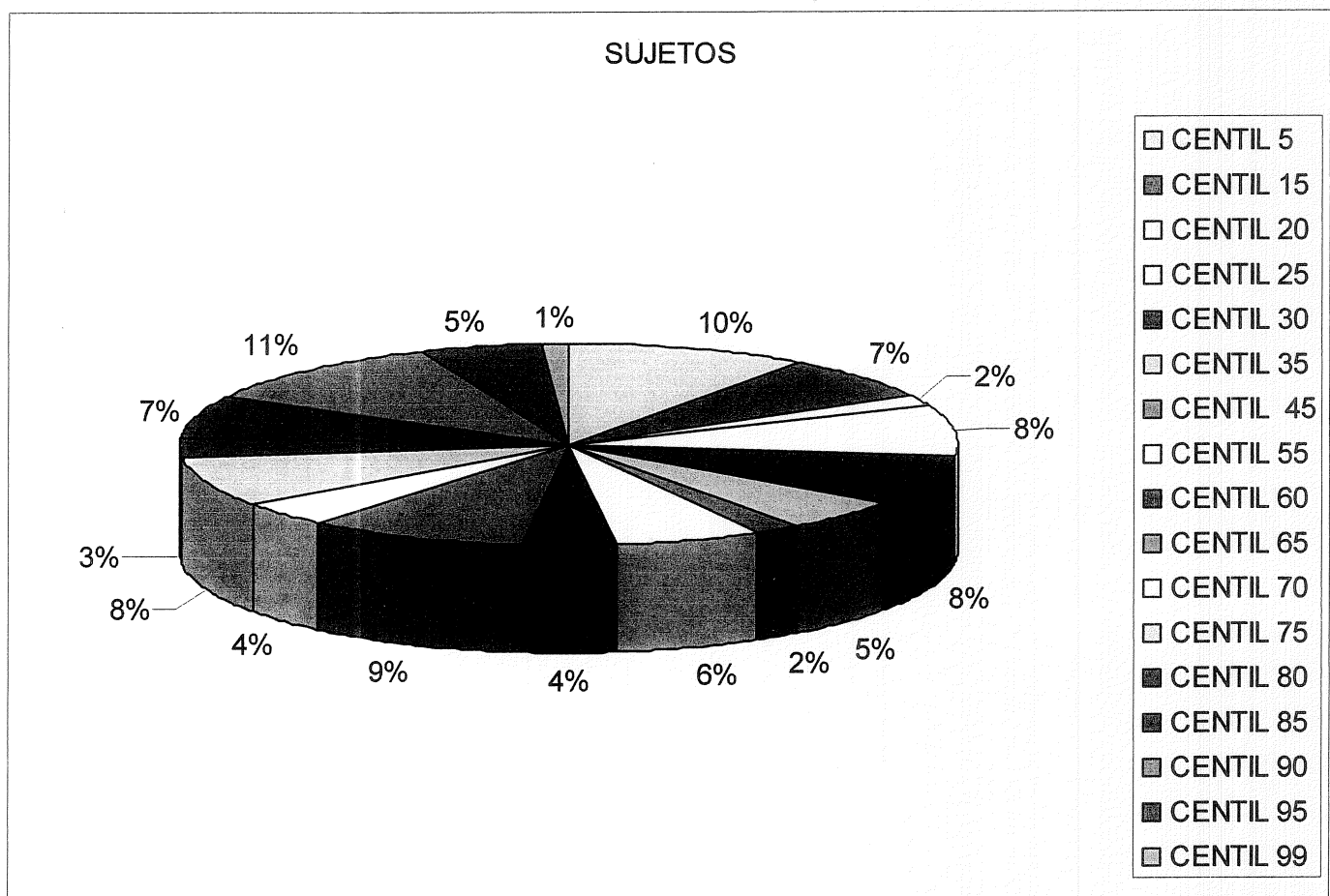
Por último, este gráfico representa los porcentajes de los años de trabajo de los sujetos que conforman la muestra, siendo el 51% de la muestra sujetos que han trabajado un máximo de 5 años, un 21% de 6 a 10 años, un 18% de 11 a 20 años y un 10% de 21 años o mas.



IV. Resultados

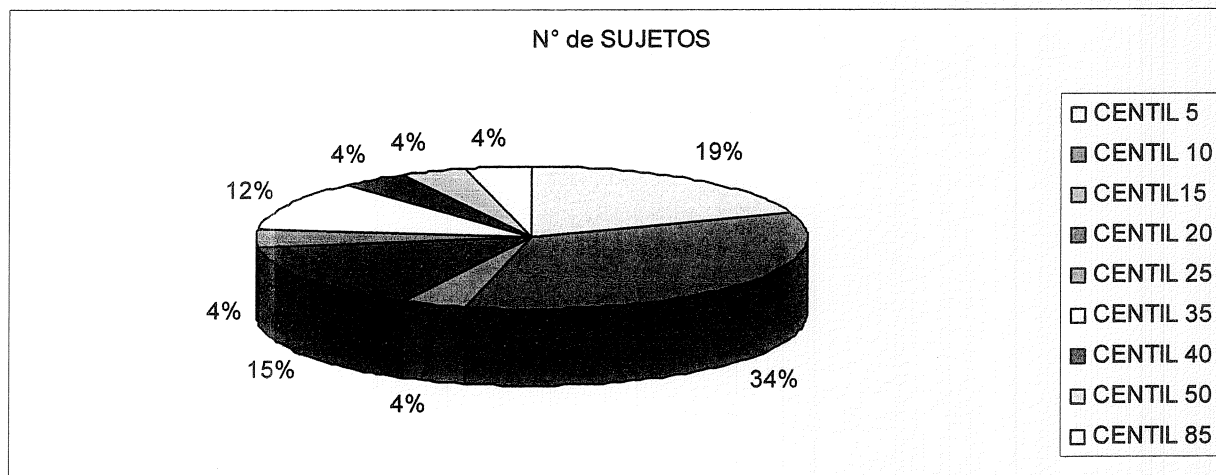
Siendo un estudio exploratorio, es decir con individuos de la población general, donde no consta o que no refieran explícitamente padecer acoso laboral, se procedió en primer lugar a consultar el “baremo 1” (uno) de la población general.

En el 27 % de sujetos de la población total la puntuación del IGAP dio por encima del centil 80 los cuales deben considerarse posibles casos de “acoso laboral”. Ubicándose 3 sujetos en el centil 80, 7 en el cenil 85, 11 en el 90, 5 en el 95 y 1 en el 99.



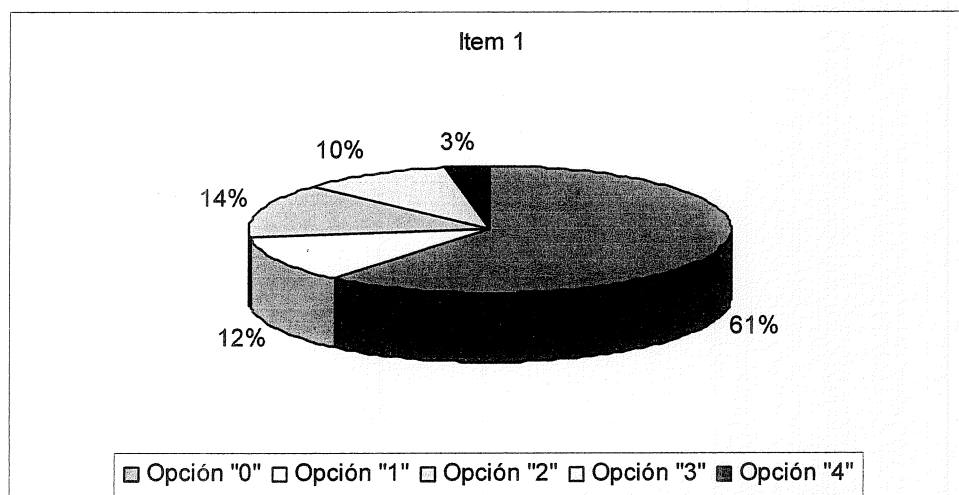
Teniendo en cuenta estos resultados se prosiguió a consultar el “baremo 2” (dos) que corresponde al de la “población de acoso laboral”. Los resultados obtenidos arrojaron que de ese 27% de la población total, solo una persona (4%) presentaría una alta probabilidad de padecer acoso; cinco sujetos (20%)

de la muestra presentaría una moderada probabilidad de acoso, y seis sujetos (23%) que podrían encontrarse en una organización generadora de estrés laboral, pero sin llegar todavía a un grado en el que se esté produciendo acoso psicológico en el trabajo.



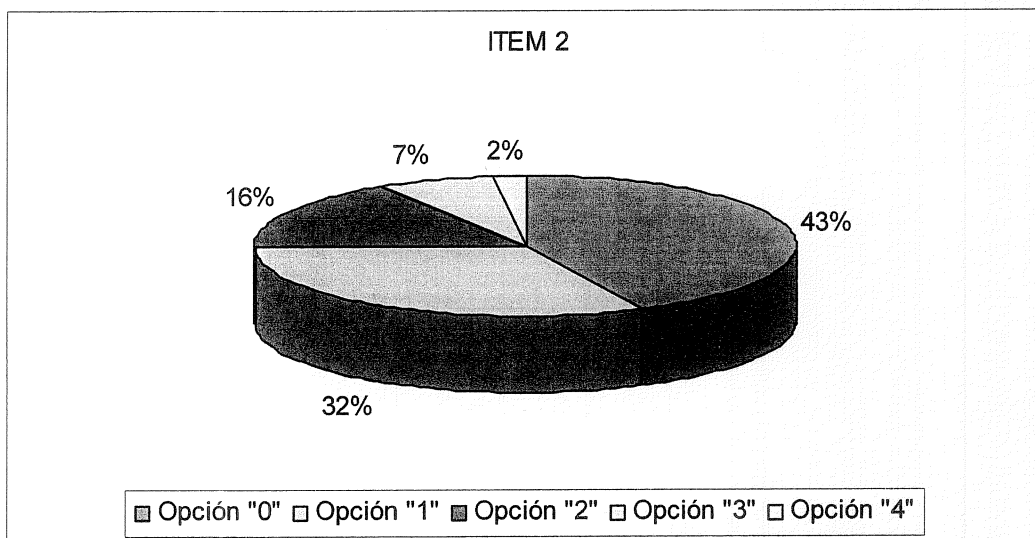
A continuación se representará en gráficos los porcentajes de respuestas de los sujetos a cada afirmación del cuestionario. Las posibilidades de respuesta son cinco: el cero ("0") si no ha experimentado esa conducta en absoluto; el uno ("1") si la ha experimentado un poco; el dos ("2") si la ha experimentado moderada o medianamente; el tres ("3") si la ha experimentado bastante y el cuatro ("4") si la ha experimentado mucho o extraordinariamente.

Afirmación 1: "Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir"



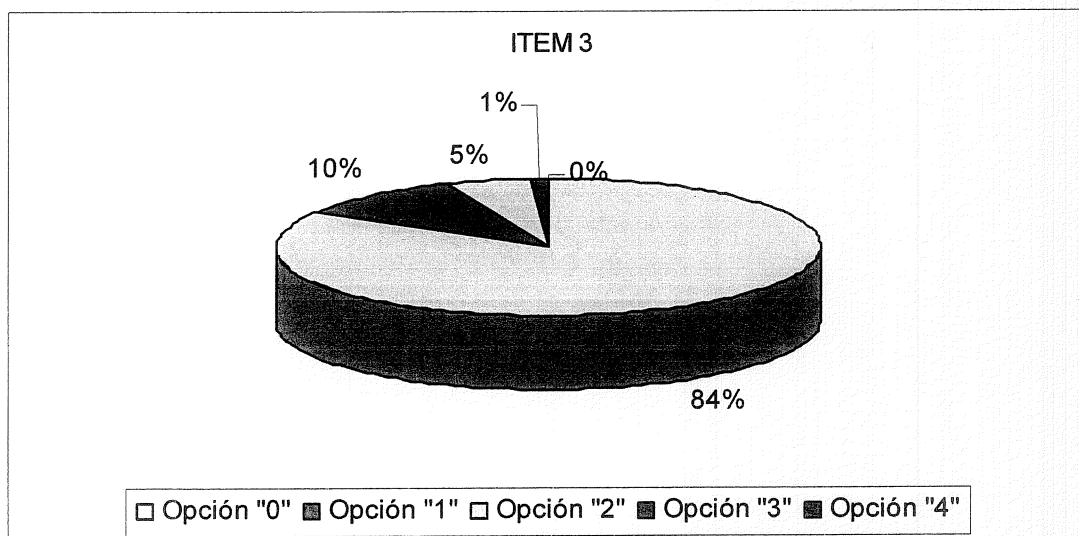
En este grafico puede observarse que la gran mayoría de la población no ha experimentado esta conducta en lo absoluto (61%) , con una dispersión en el resto de los sujetos: un 12% lo ha experimentado un poco; un 14 % lo ha padecido medianamente; un 10 % bastante y solo un 3% de manera extraordinaria.

Afirmación 2: "Le interrumpen cuando habla"



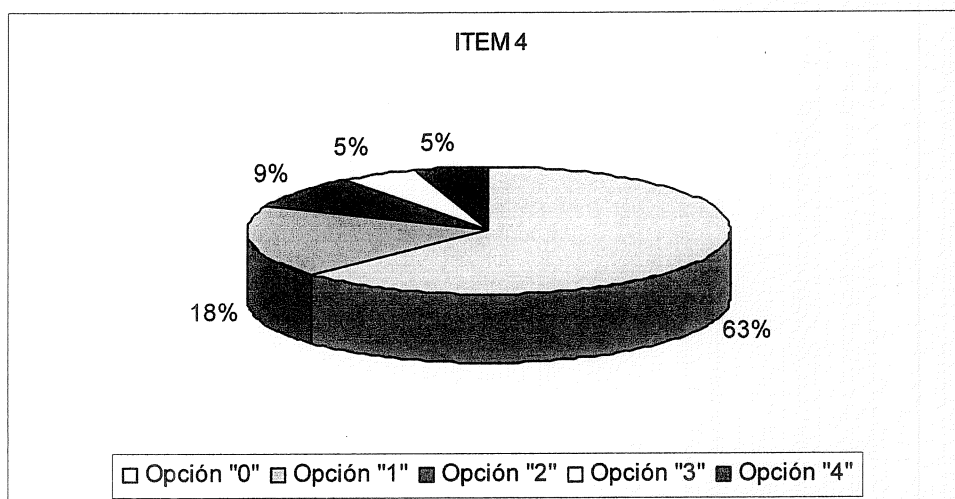
Aquí puede verse que la gran mayoría de la población no lo ha experimentado en lo absoluto (43 %) o solo un poco (32%); hallándose una dispersión en el resto de las respuestas: un 16 % lo ha padecido medianamente; un 7 % bastante y solo un 2% de manera extraordinaria.

Afirmación 3: "Sus compañeros le ponen pegatas para expresarse o no le dejan hablar"



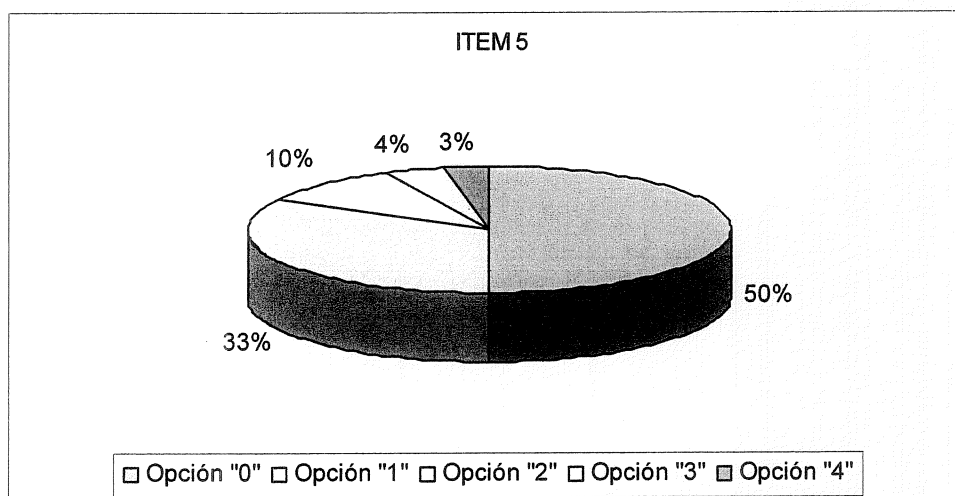
En este gráfico puede verse que la gran mayoría de la población no lo ha experimentado en lo absoluto (84 %), solo un 10 % lo ha experimentado un poco, notándose que una pequeña parte de la población lo ha padecido medianamente (5%) y bastante (1%).

Afirmación 4: "Le gritan o le regañan en voz alta"



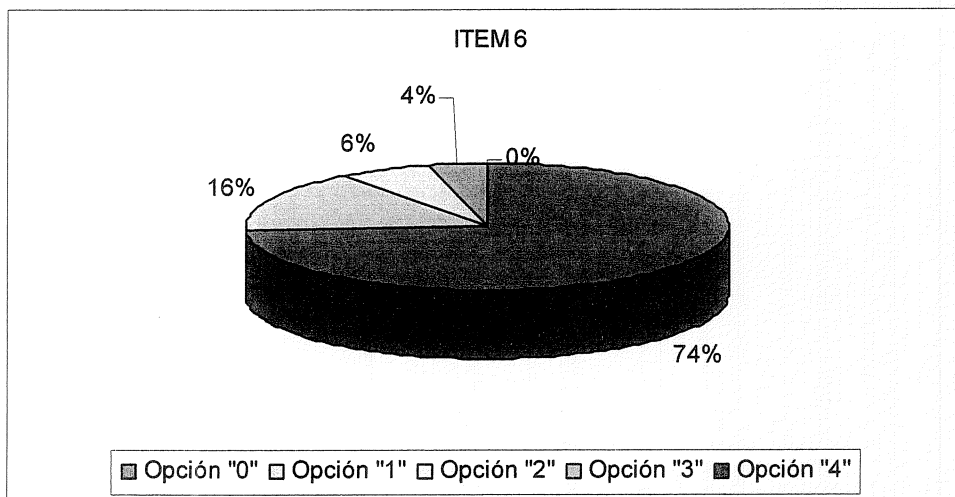
Aquí puede verse que la gran mayoría de la población no lo ha experimentado en lo absoluto (63 %) hallándose una dispersión en el resto de las respuestas: solo un poco (18%); un 9 % lo ha padecido medianamente; un 5 % bastante y un 5% de manera extraordinaria.

Afirmación 5: "Critican su trabajo"



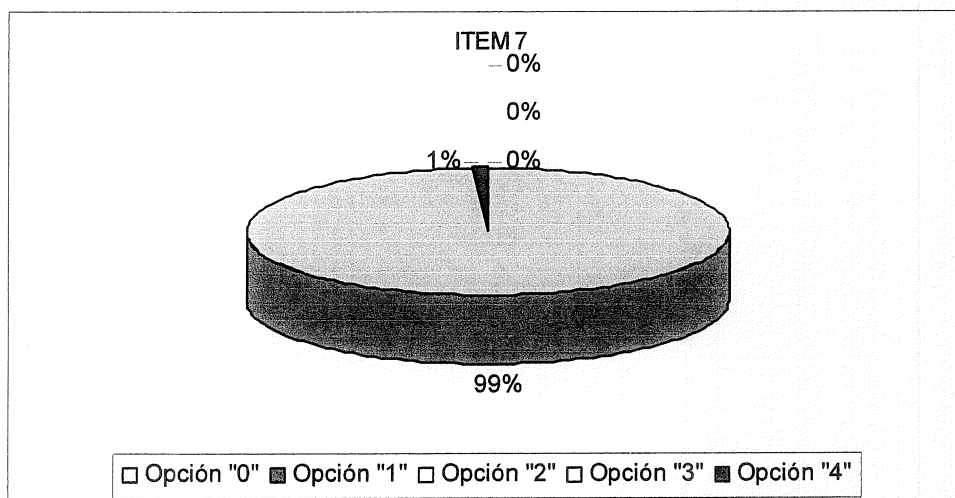
Aquí puede verse que la gran mayoría de la población no lo ha experimentado en lo absoluto (50 %) o solo un poco (33%); hallándose una dispersión en el resto de las respuestas: un 10 % lo ha padecido medianamente; un 4 % bastante y solo un 3% de manera extraordinaria.

Afirmación 6: "Critican su vida privada"



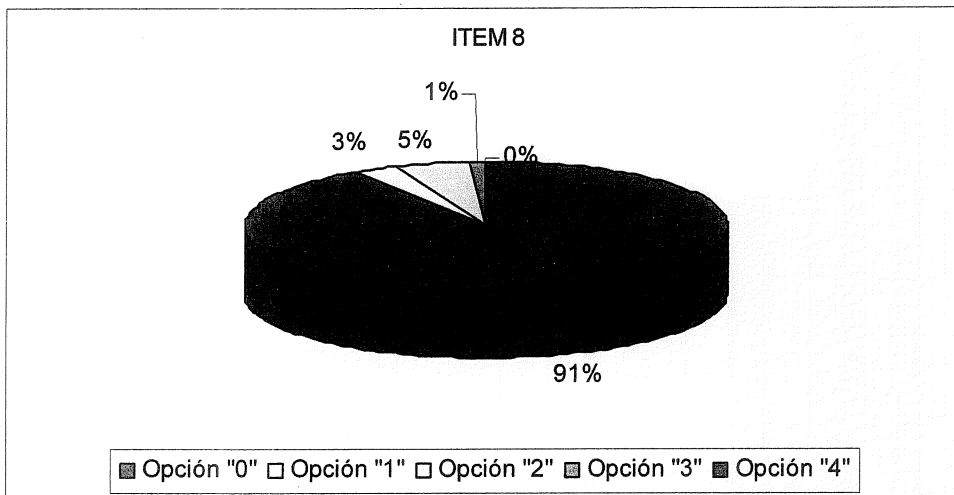
En este gráfico puede verse que la gran mayoría de la población no lo ha experimentado en lo absoluto (74 %) hallándose una dispersión en el resto de las respuestas: solo un poco (16%); un 6 % lo ha padecido medianamente, y un 4 % bastante.

Afirmación 7: "Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras."



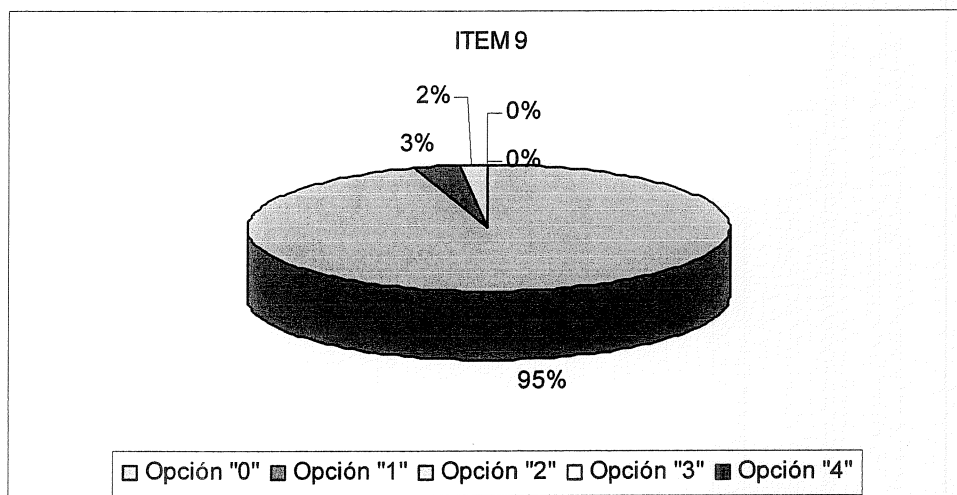
Aquí casi el total de la muestra no ha experimentado en lo absoluto esta afirmación, solo un 1 % lo ha experimentado solo un poco.

Afirmación 8: "Se le amenaza verbalmente"



Es notable en este gráfico que el mayor porcentaje de respuestas pertenecen a la opción "0", es decir que el 91% no ha experimentado en lo absoluto esta conducta. Solo un 5% lo ha padecido medianamente, un 3% solo un poco, y un 1% lo ha vivido bastante.

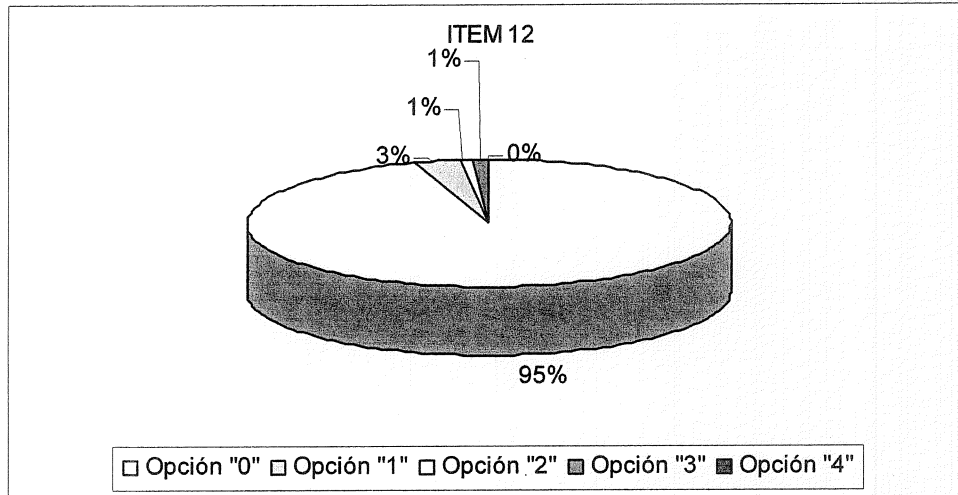
Afirmación 9: "Recibe escritos y notas amenazadoras"



En este gráfico puede verse que la gran mayoría de la población no lo ha experimentado en lo absoluto (95 %) y solo un 3% lo ha vivido un poco y un 2% medianamente.

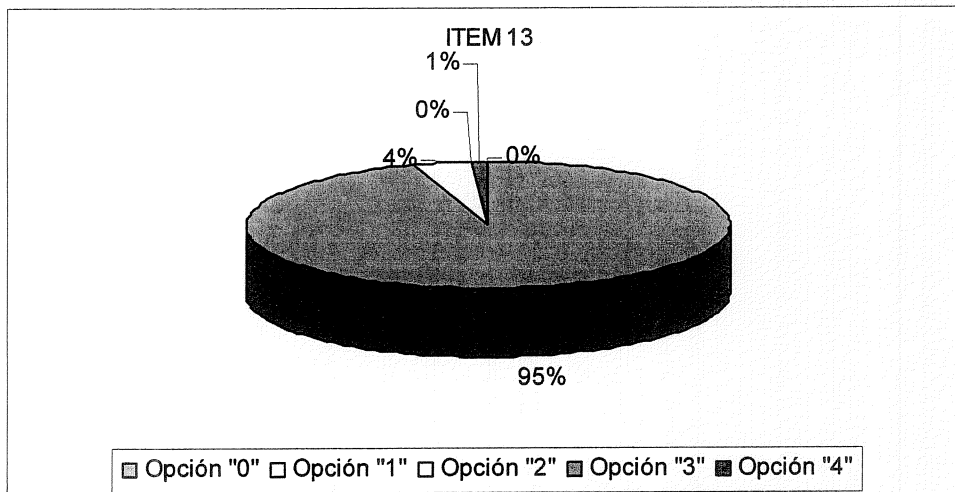
un 6 % bastante; un 5% solo un poco; un 1 % lo ha padecido medianamente, y extraordinariamente respectivamente.

Afirmación 12: “La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted”



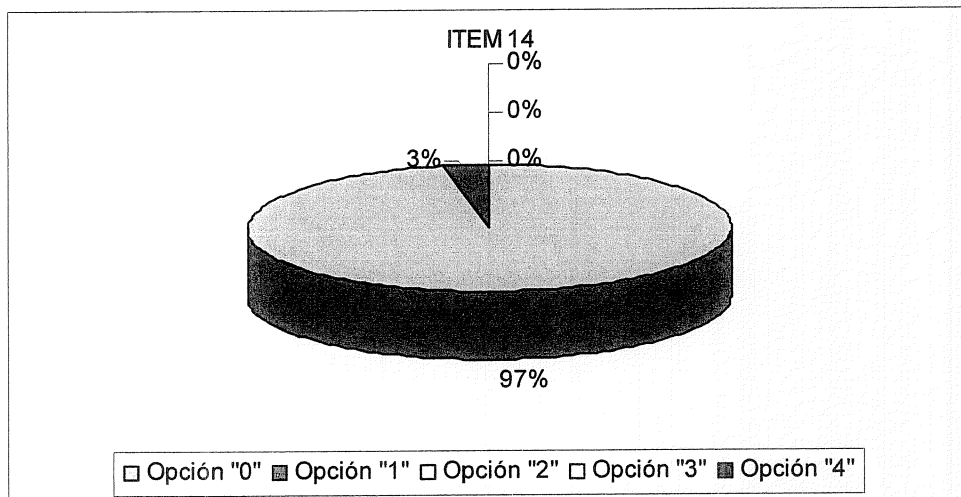
El 95 % de los 100 sujetos no ha padecido en lo absoluto esta situación, un 3% solo un poco, y un 1% medianamente y bastante, respectivamente.

Afirmación 13: “No consigue hablar con nadie, todos le evitan”



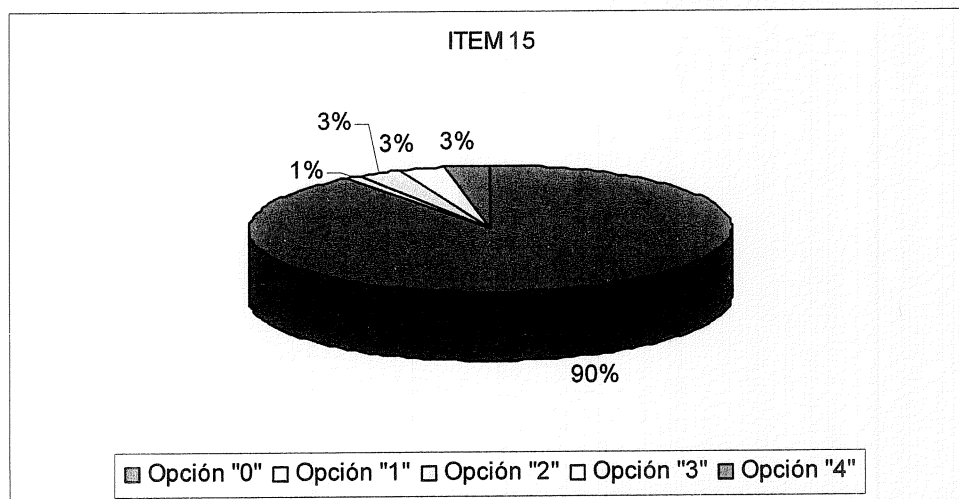
En este gráfico puede verse que la gran mayoría de la población no lo ha experimentado en lo absoluto (95 %), solo un 4% lo ha vivido un poco y un 1 % bastante.

Afirmación 14: "Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros"



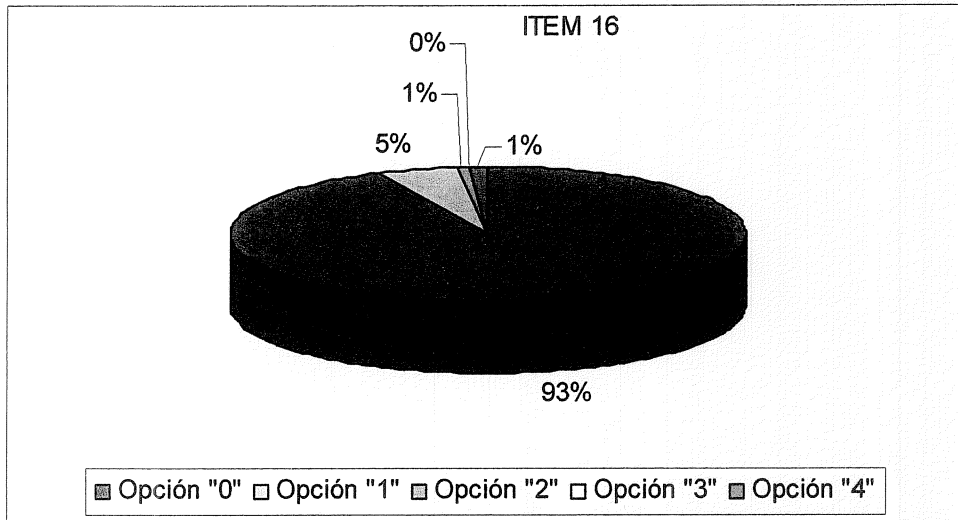
El 97% de la muestra no ha experimentado en lo absoluto una conducta como esta, y un 3% solo un poco.

Afirmación 15: "Prohíben a sus compañeros que hablen con usted"



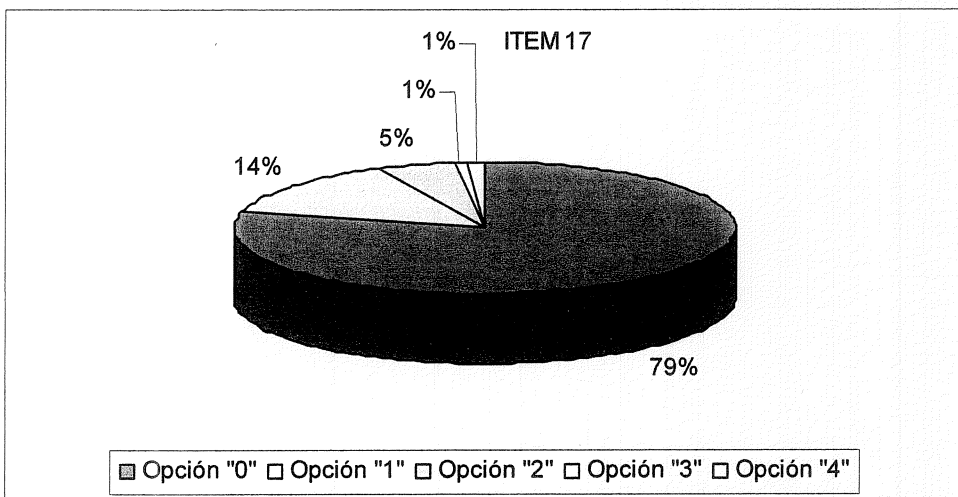
En esta afirmación el mayor número de respuestas pertenecen a la opción "0" (90%), pudiéndose observar una dispersión en el resto de las respuestas: un 3% medianamente, bastante y extraordinariamente respectivamente, y un 1% solo un poco.

Afirmación 16: "En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible"



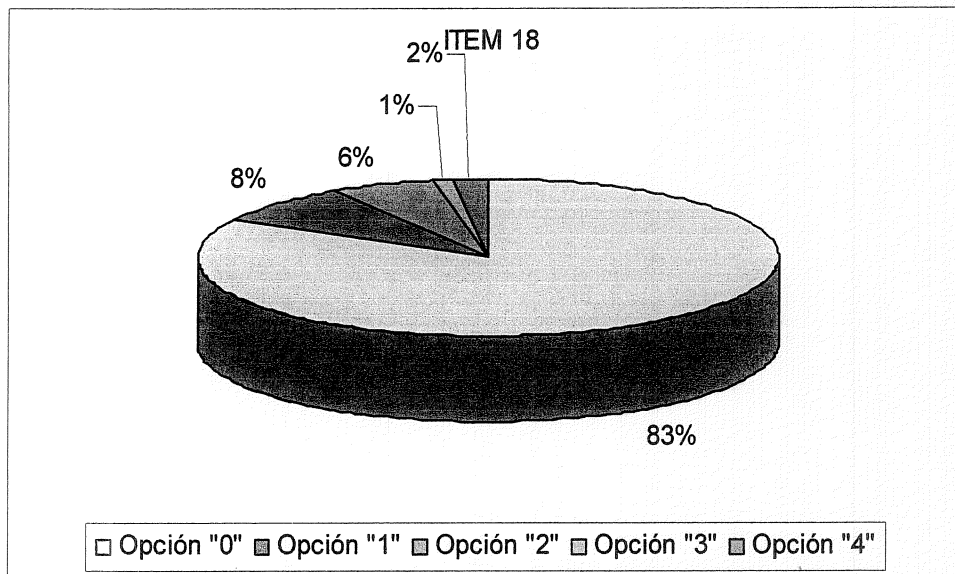
El 93% de los sujetos ha elegido la opción que implica no haber padecido en lo absoluto esta respuesta, el 5% solo un poco y el 1% bastante y de manera extraordinaria, respectivamente.

Afirmación 17: "Le calumnian y murmuran a sus espaldas"



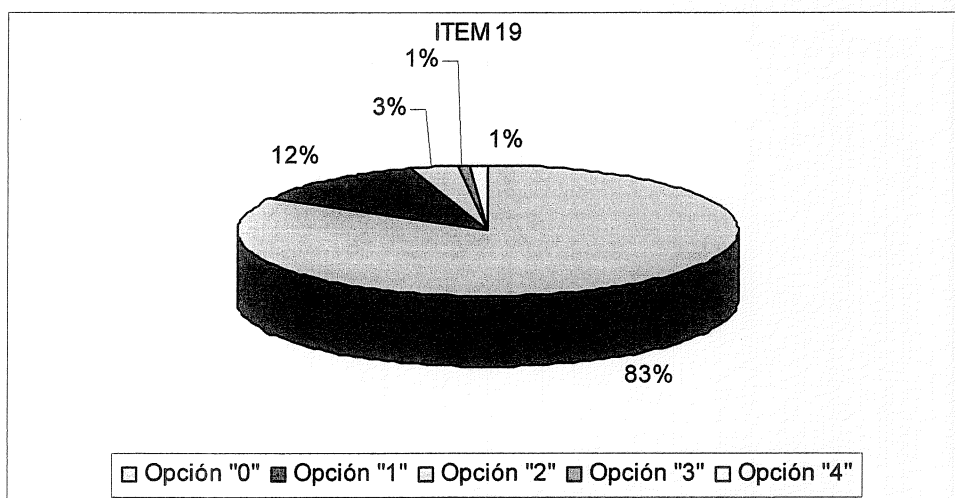
En este gráfico puede verse que la mayoría de las respuestas se encuentran concentradas en la opción "0", con un 79%, un 14 % respondió que ha experimentado esa conducta solo un poco, un 5% medianamente, y un 1% bastante y de manera extraordinaria, respectivamente.

Afirmación 18: "Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted"



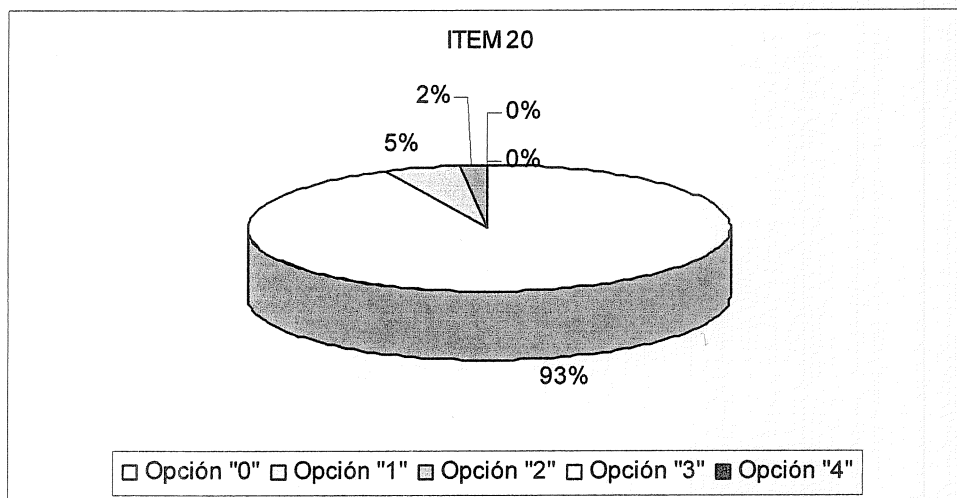
En este gráfico puede verse que la gran mayoría de la población no lo ha experimentado en lo absoluto (83 %) hallándose una dispersión en el resto de las respuestas: solo un poco (8%); un 6 % lo ha padecido medianamente, un 2% extraordinariamente y un 1 % bastante.

Afirmación 19: "Le ponen en ridículo, se burlan de usted"



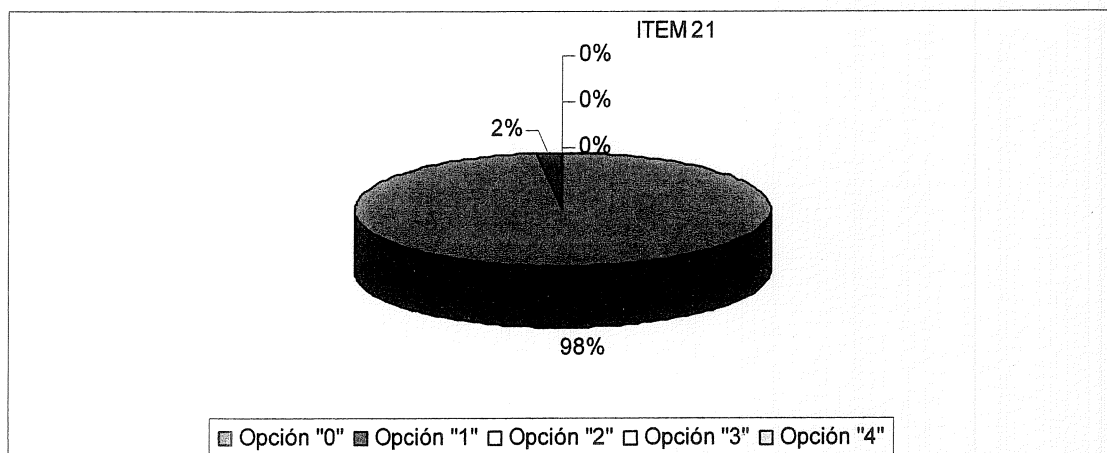
De manera similar al gráfico anterior, puede verse aquí que la gran mayoría de la población no lo ha experimentado en lo absoluto (83 %) hallándose una dispersión en el resto de las respuestas: solo un poco (12%); un 3 % lo ha padecido medianamente, y un 1 % bastante y extraordinariamente, respectivamente.

Afirmación 20: “Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender”



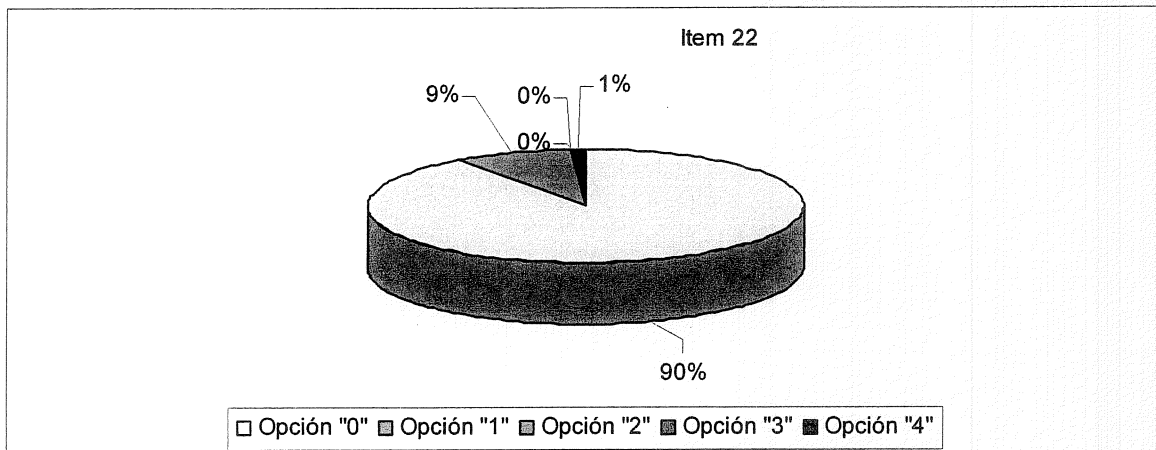
Casi el total de los sujetos de la muestra eligió la opción "0" (93%), siendo solo el 5% quienes lo han vivido solo un poco y un 2% medianamente.

Afirmación 21: “Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación”.



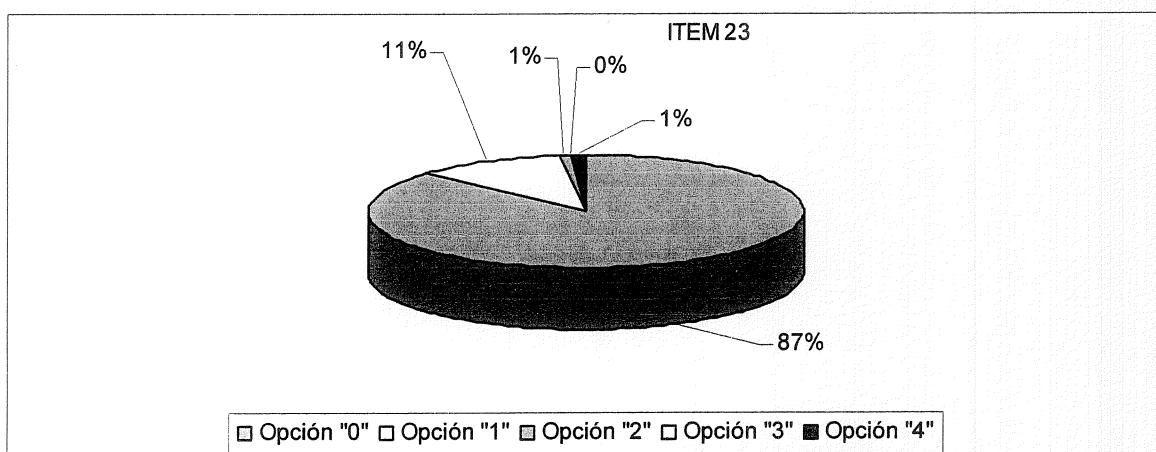
En este gráfico puede observarse que casi la totalidad de la población no ha experimentado esta conducta en absoluto (98%), restando un pequeño sector que la ha experimentado un poco (2%).

Afirmación 22: "Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener".



En este gráfico puede notarse que gran parte de la población no ha experimentado esta conducta en absoluto (90%), mientras que un pequeño sector la ha experimentado un poco (9%), existiendo una porción de la población aún menor que la ha experimentado mucho o extraordinariamente (1%).

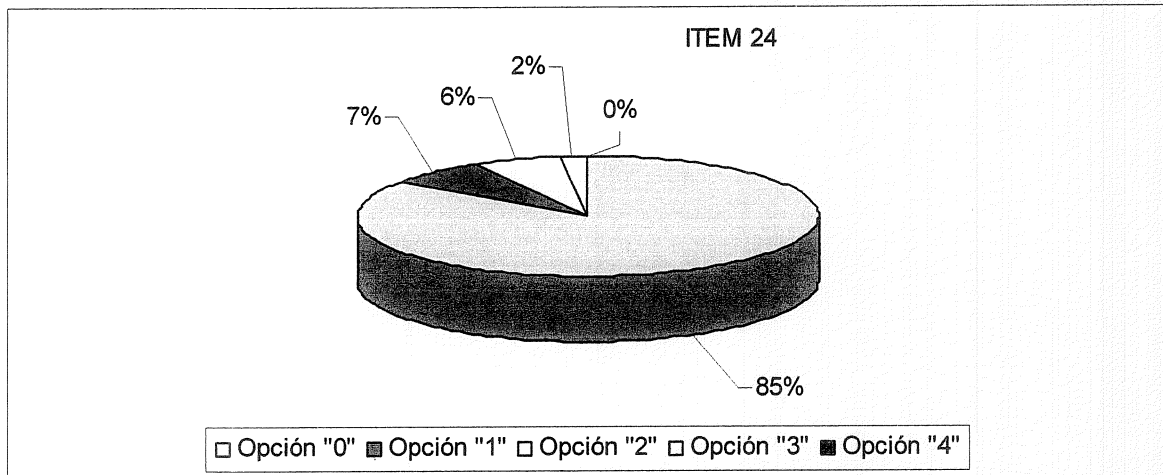
Afirmación 23: "Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo".



En este gráfico se puede ver que un alto porcentaje de la población no ha experimentado esa conducta en absoluto, mientras que un porcentaje menor la

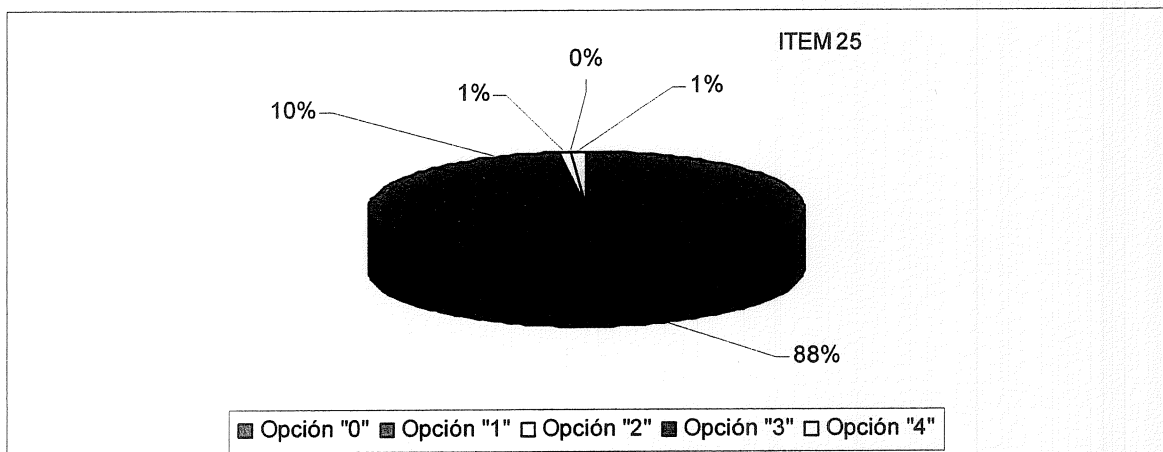
ha experimentado un poco (11%). También se observa un porcentaje mínimo que la ha experimentado moderada o medianamente (1%), y que la ha experimentado mucho o extraordinariamente (1%).

Afirmación 24: "Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas".



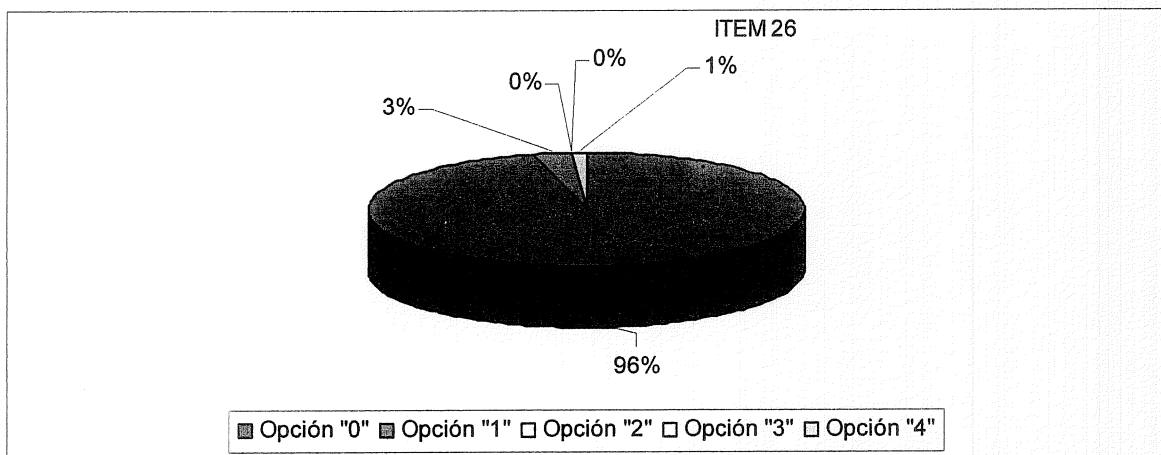
En este gráfico puede observarse como una gran parte de la población encuestada no ha experimentado la conducta propuesta en absoluto (85%), notándose una pequeña dispersión en los porcentajes de personas que la han experimentado un poco (7%), la han experimentado moderada o medianamente (6%) y que la han experimentado bastante (2%).

Afirmación 25: "Ridiculizan o se burlan de su vida privada".



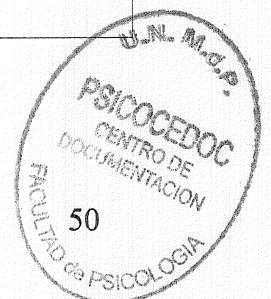
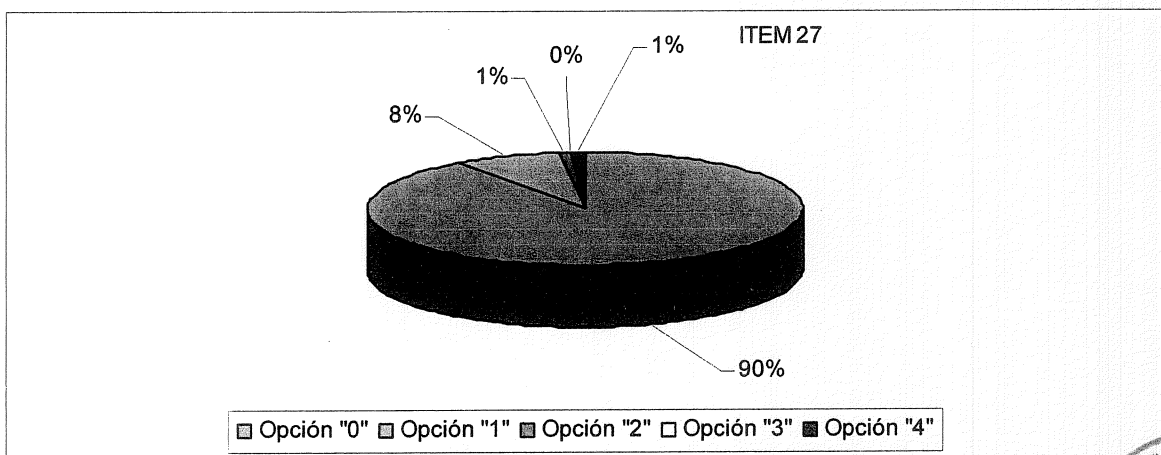
En este gráfico se puede ver que la mayoría de la población no ha experimentado esa conducta en absoluto (88%). Una pequeña parte de la misma la ha experimentado un poco (10%), y otra parte aún más pequeña la ha experimentado moderada o medianamente (1%), y la ha experimentado mucho o extraordinariamente (1%).

Afirmación 26: “Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen”.



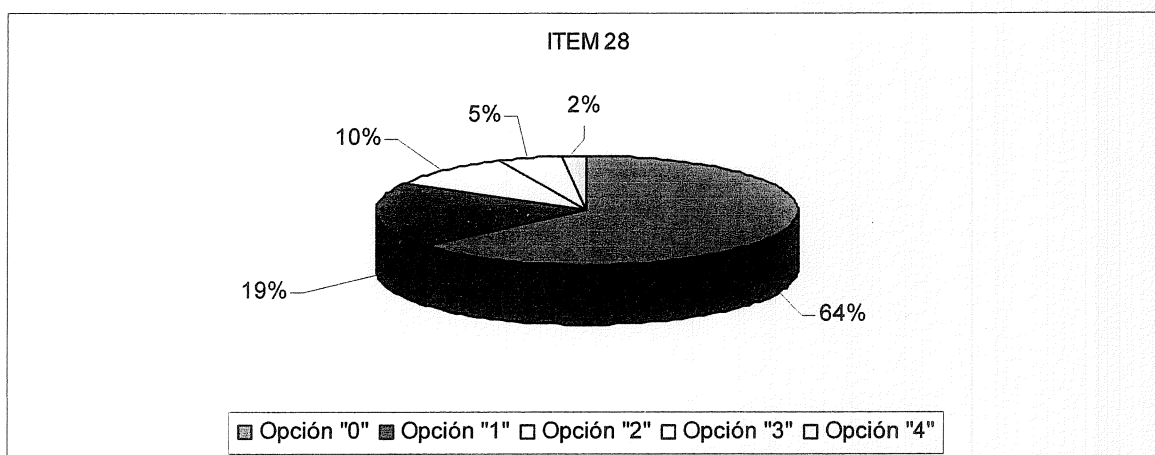
En este gráfico se puede notar que casi la totalidad de la población no ha experimentado esa conducta en absoluto (96%), notándose una dispersión entre el porcentaje de personas que la experimentado un poco (3%) y que la ha experimentado mucho o extraordinariamente (1%).

Afirmación 27: “Le asignan un trabajo humillante”.



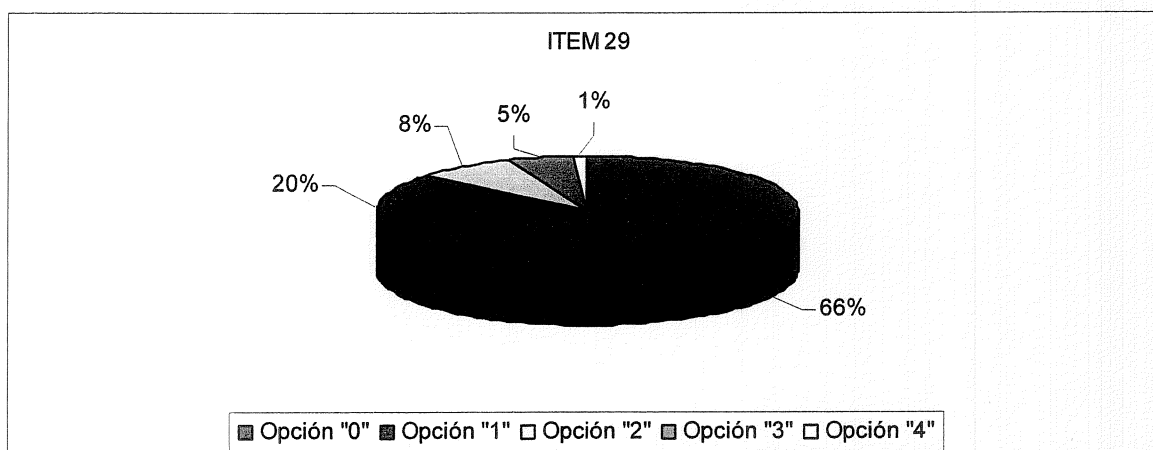
En este gráfico puede observarse que la mayoría de la población encuestada no ha experimentado esa conducta en absoluto (90%). Un porcentaje menor la ha experimentado un poco (8%), y otro porcentaje más pequeño la ha experimentado moderada o medianamente (1%), y la ha experimentado mucho o extraordinariamente (1%).

Afirmación 28: “Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada”.



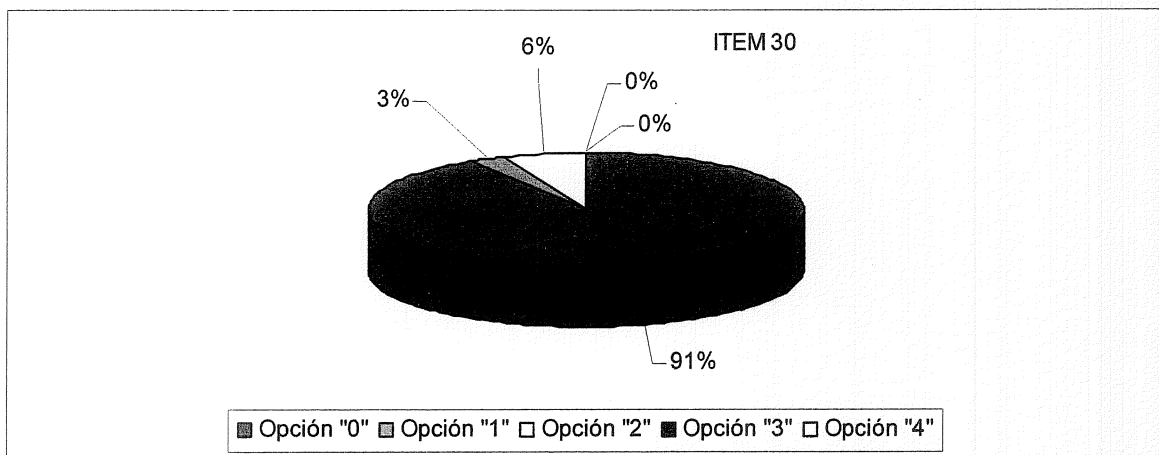
En este gráfico se puede observar que la mayoría de la población no ha experimentado la conducta afirmada en absoluto (64%) o la ha experimentado un poco (19%), notándose una pequeña dispersión entre los porcentajes de las personas que la han experimentado moderada o medianamente (10%), que la han experimentado bastante (5%) y que la han experimentado mucho o extraordinariamente (2%).

Afirmación 29: “Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas”.



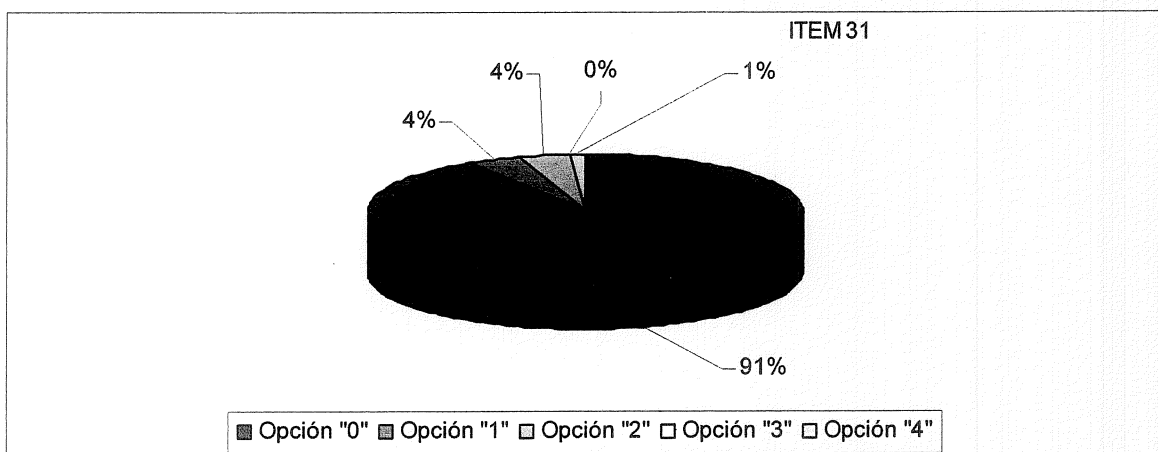
A través de este gráfico se puede ver que la mayoría de la población no ha experimentado la conducta afirmada en absoluto (66%) o la ha experimentado un poco (20%), notándose una pequeña dispersión entre los porcentajes de las personas que la han experimentado moderada o medianamente (8%), que la han experimentado bastante (5%) y que la han experimentado mucho o extraordinariamente (1%).

Afirmación 30: “Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes”.



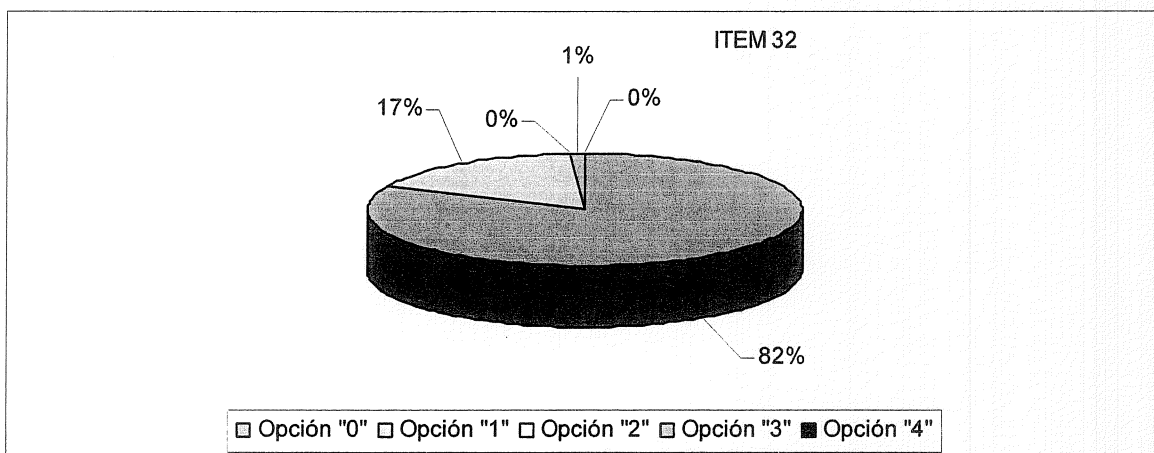
En este gráfico se puede notar que casi la totalidad de la población no ha experimentado esa conducta en absoluto (91%), notándose una dispersión entre el porcentaje de personas que la han experimentado moderada o medianamente (6%), y el porcentaje de personas que la han experimentado un poco (3%).

Afirmación 31: “Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales”.



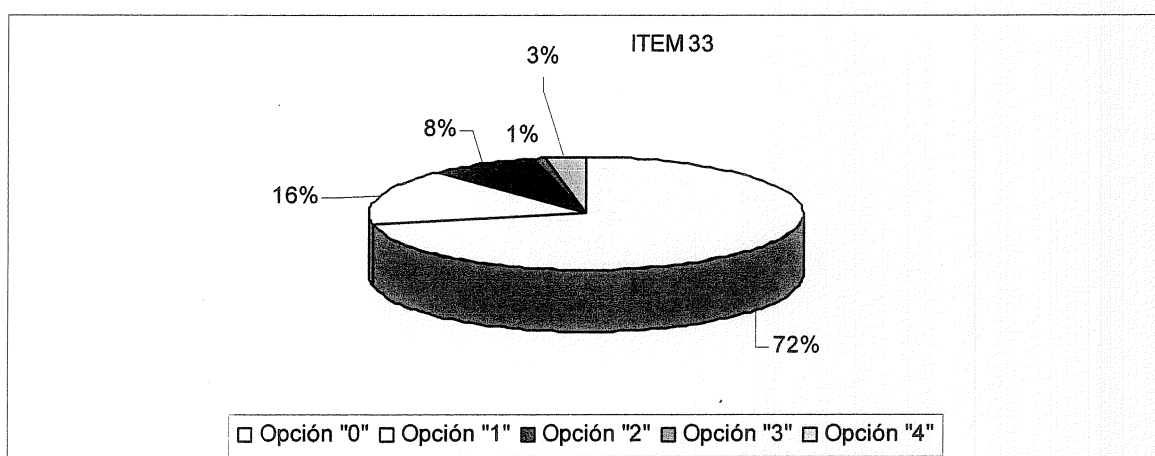
En este gráfico se puede notar que gran parte de la población no ha experimentado esa conducta en absoluto (91%), notándose una dispersión entre el porcentaje de personas que la experimentado un poco (4%), que la ha experimentado moderada o medianamente (4%), y que la ha experimentado mucho o extraordinariamente (1%).

Afirmación 32: “No le asignan tareas nuevas, no tiene nada que hacer”.



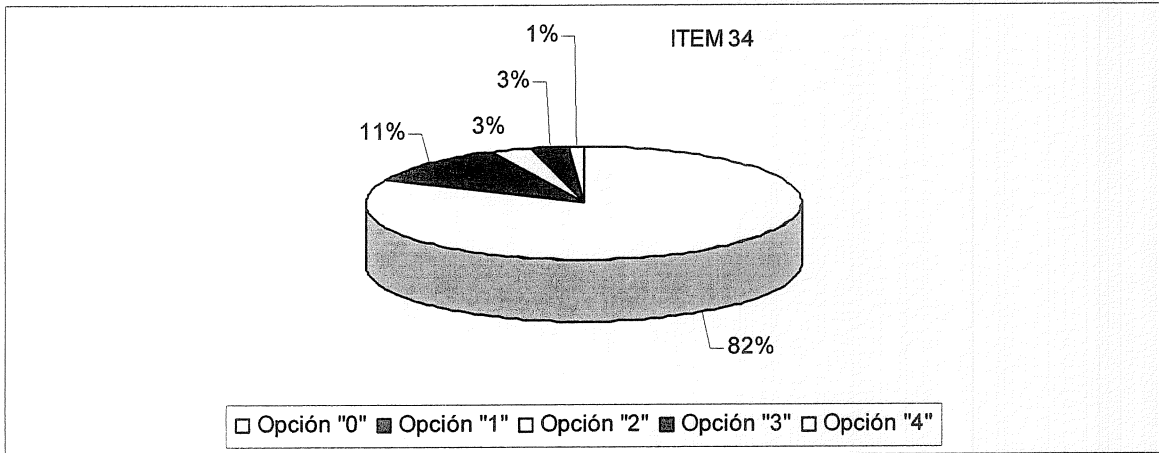
En este gráfico se observa que la mayoría de la población encuestada no ha experimentado la conducta propuesta en absoluto (82%) o la ha experimentado sólo un poco (17%). También se ve que un porcentaje mínimo de la población la ha experimentado bastante (1%).

Afirmación 33: “Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas”.



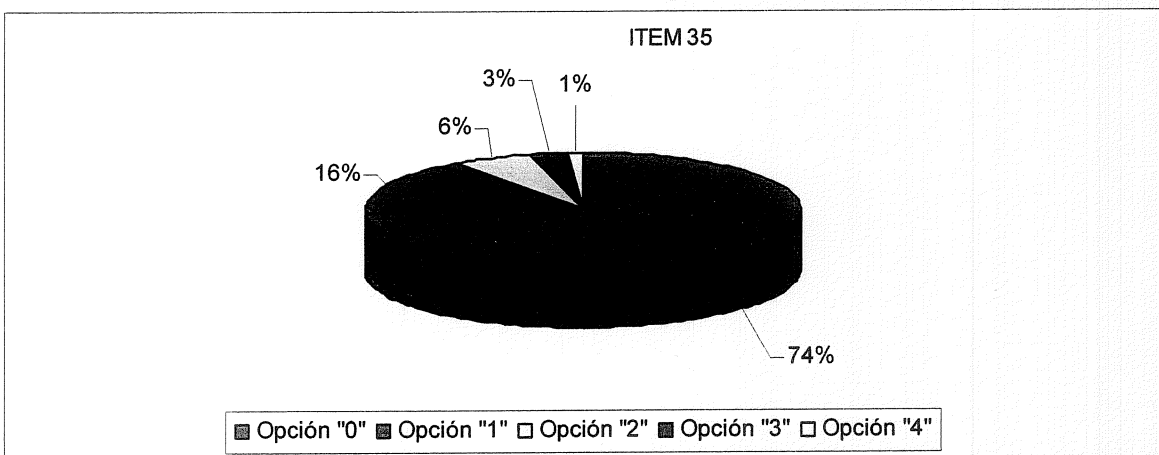
En este gráfico se puede notar que gran parte de la población no ha experimentado esa conducta en absoluto (72%), notándose una dispersión entre el porcentaje de personas que la experimentado un poco (16%), que la ha experimentado moderada o medianamente (8%), que la ha experimentado mucho o extraordinariamente (3%), y que la ha experimentado bastante (1%).

Afirmación 34: "Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles".



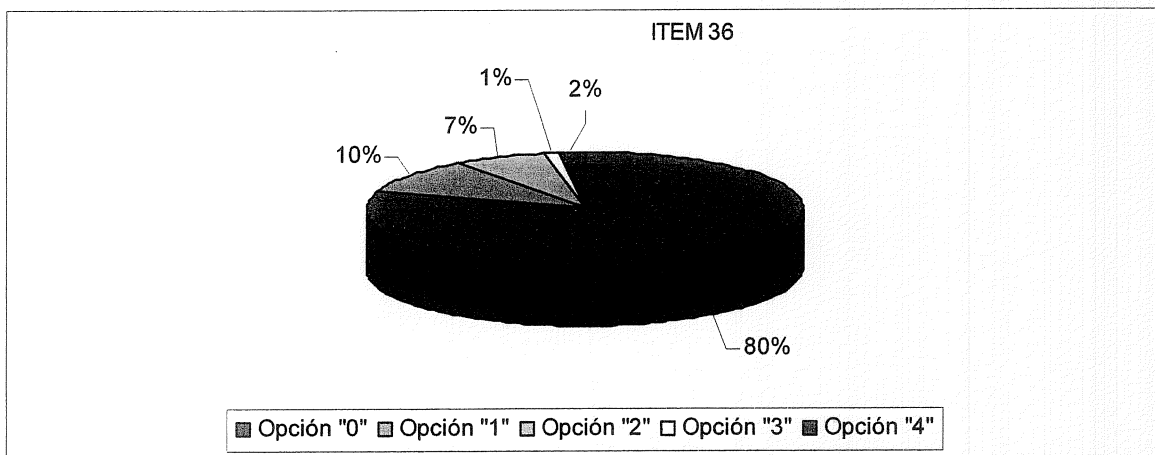
En este gráfico puede verse que la mayoría de la muestra no ha experimentado en absoluto la conducta propuesta (82%), mientras que otra parte la ha experimentando un poco (11%). El resto de la población se distribuye entre las personas que la han experimentado moderada o medianamente (3%), las que la han experimentado bastante (3%), y las que la han experimentado mucho o extraordinariamente (1%).

Afirmación 35: "Le asignan tareas muy por debajo de su competencia".



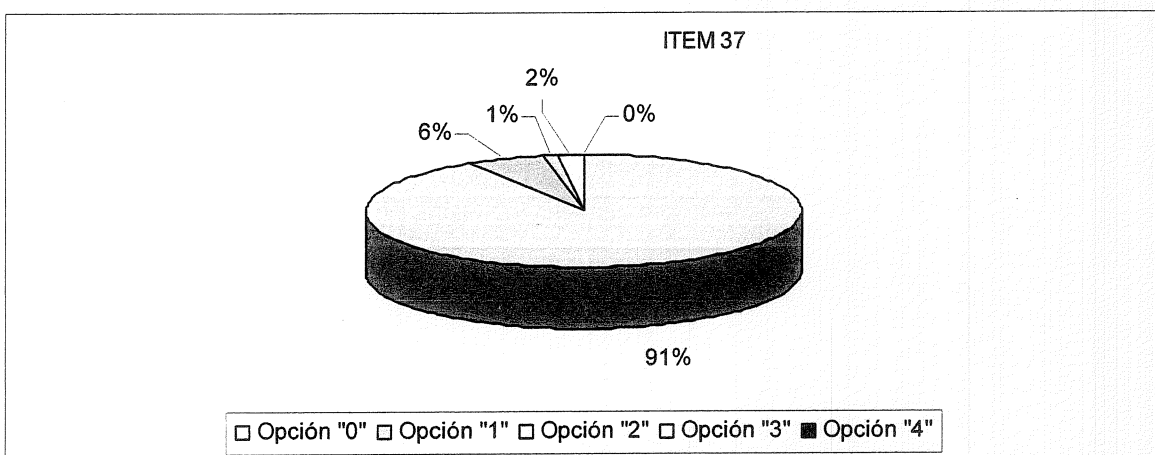
La observación de este grafico permite notar que la mayoría de la muestra no ha experimentado en absoluto la conducta propuesta (74%), mientras que otra parte la ha experimentando un poco (16%). El resto de la población se distribuye entre las personas que la han experimentado moderada o medianamente (6%), las que la han experimentado bastante (3%), y las que la han experimentado mucho o extraordinariamente (1%).

Afirmación 36: “Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes”.



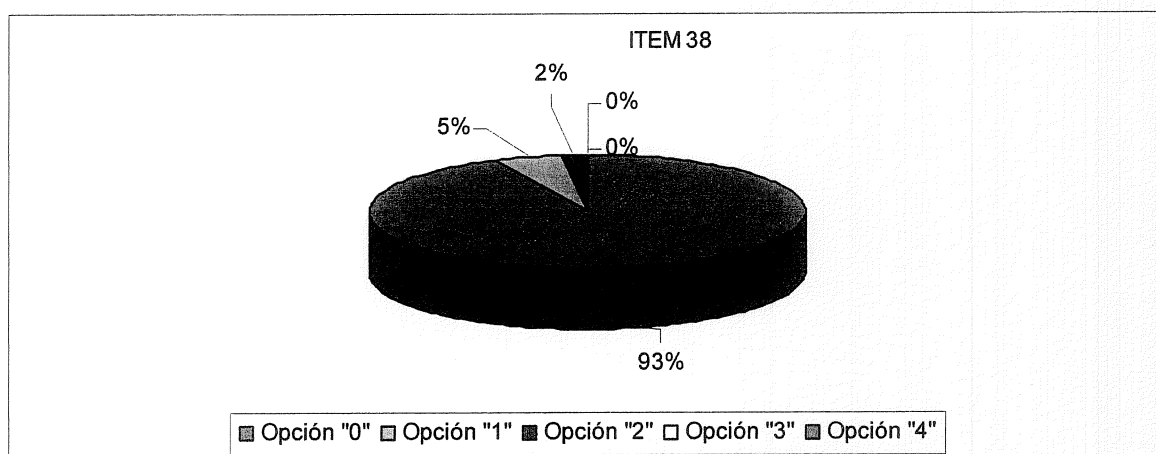
En este gráfico se puede ver como la mayor parte de la población no ha experimentado en absoluto (80%) la conducta propuesta, o sólo la ha experimentado un poco (10%); mientras que el resto de la muestra la ha experimentado moderada o medianamente (7%), la ha experimentado mucho o extraordinariamente (2%) o la ha experimentado bastante (1%).

Afirmación 37: “Le obligan a realizar tareas humillantes”.



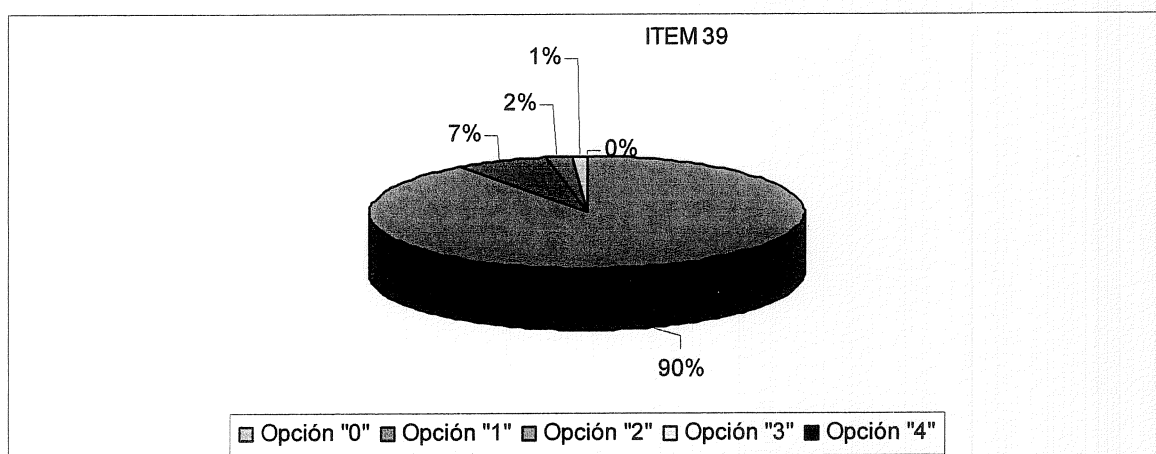
En este gráfico se puede observar que casi la totalidad de la población no ha experimentado en absoluto la conducta propuesta (91%), mientras que una pequeña parte la ha experimentado un poco (6%), otra lo ha experimentado bastante (2%), y la parte más pequeña la ha experimentado moderada o medianamente (1%).

Afirmación 38: “Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase”.



En este gráfico puede verse como la casi totalidad de la población no ha experimentado la conducta en absoluto (93%), mientras que el resto la ha experimentado un poco (5%), y moderada o medianamente (2%).

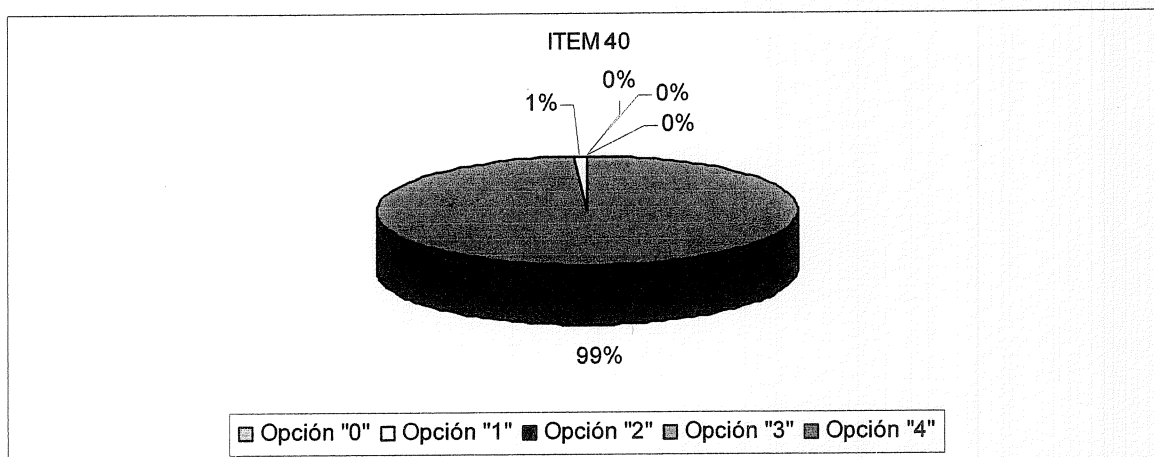
Afirmación 39: “Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.”



La observación de este gráfico permite notar que casi la totalidad de la población no ha experimentado en absoluto la conducta propuesta (90%),

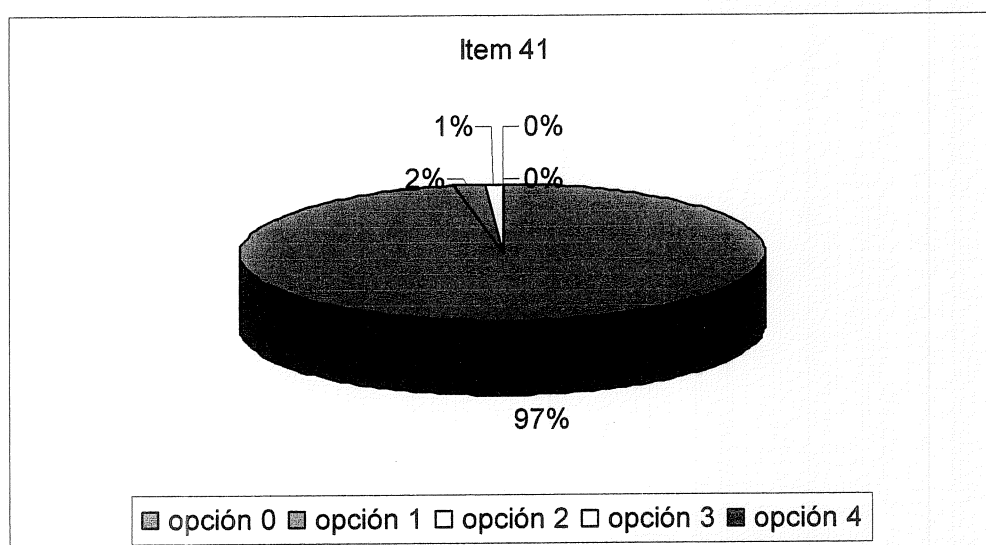
mientras que una pequeña parte la ha experimentado un poco (7%), otra lo ha experimentado moderada o medianamente (2%), y la parte más pequeña la ha experimentado bastante (1%).

Afirmación 40: “Le amenazan con violencia física”.



En este gráfico se puede observar que la casi totalidad de la población encuestada no ha experimentado en absoluto la conducta propuesta (99%), excepto por un pequeño porcentaje que la ha experimentado un poco (1%).

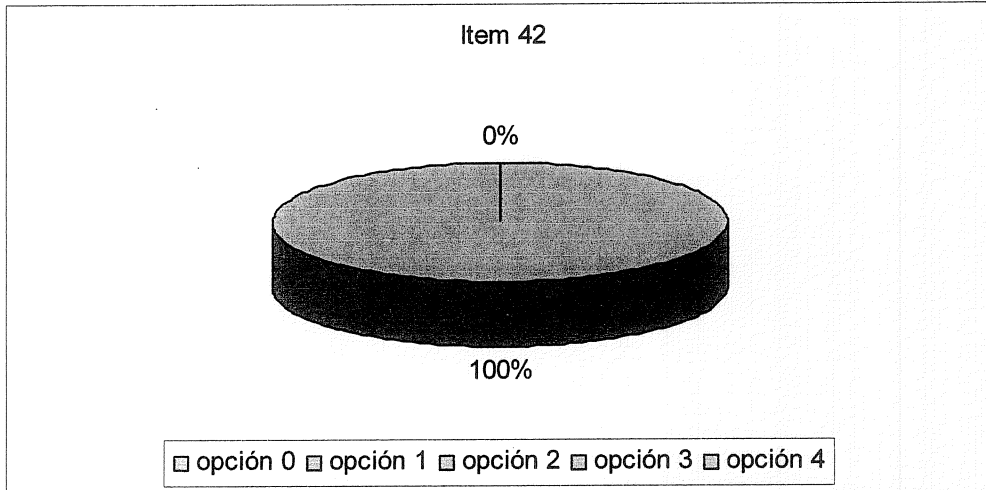
Afirmación 41: “Recibe ataques físicos leves, como advertencia”.



En este gráfico puede observarse que casi la totalidad de la población no ha experimentado esta conducta en absoluto (97%), restando un pequeño sector

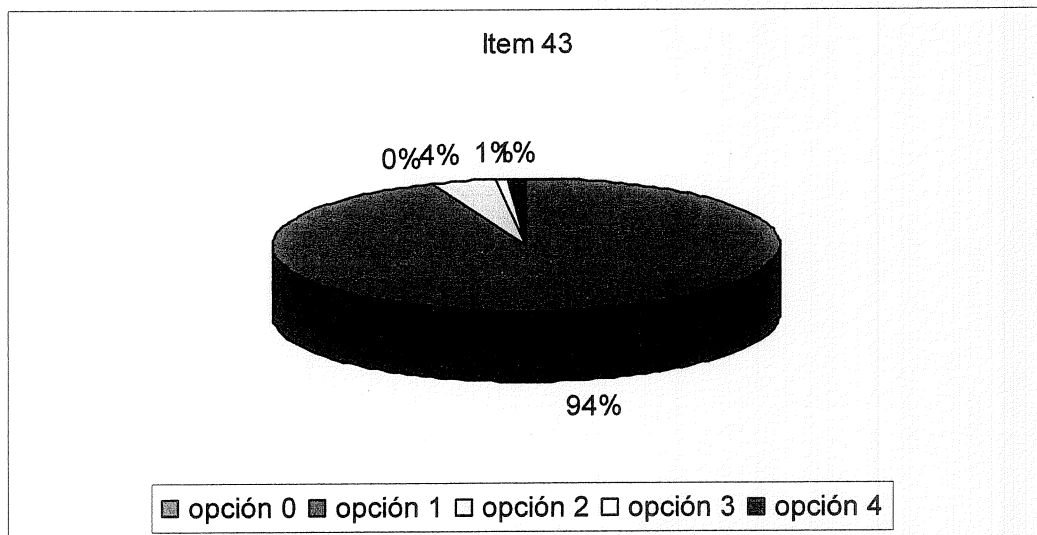
que la ha experimentado un poco (2%), y solo un (1%) la experimentó moderadamente.

Afirmación 42: “Le atacan físicamente sin ninguna consideración”.



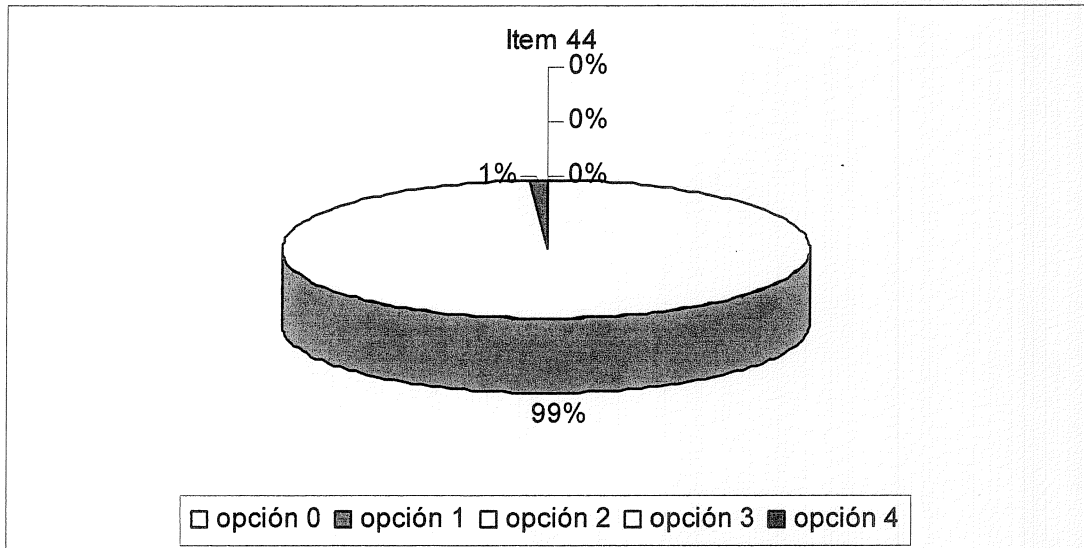
En este gráfico podemos observar que la totalidad de la población no ha experimentado esa conducta en absoluto.

Afirmación 43: “Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo”.



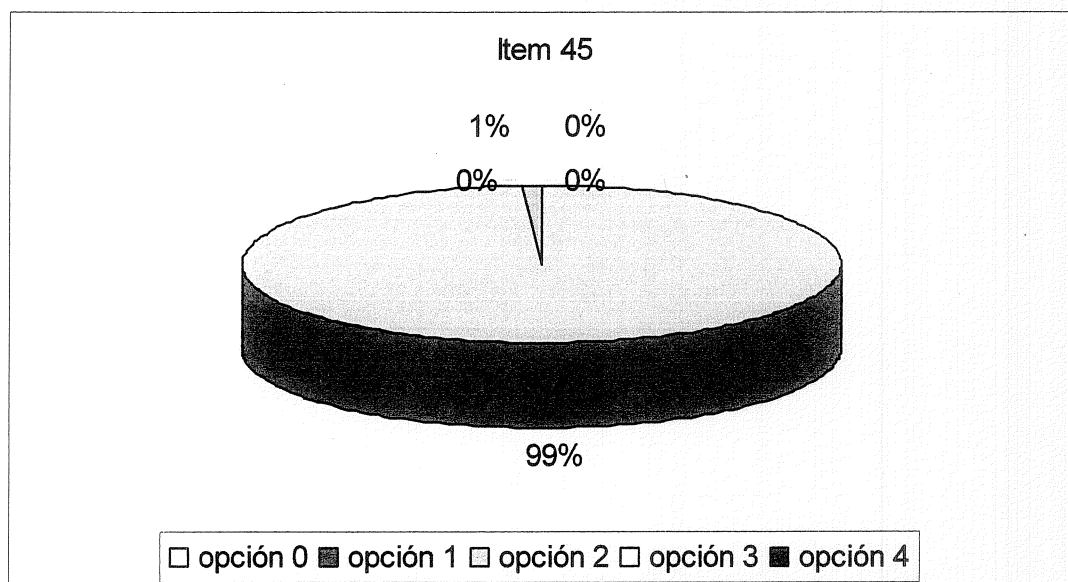
En este gráfico se puede ver que el mayor porcentaje de la población no ha experimentado esa conducta en absoluto (94%), mientras que un porcentaje menor la ha experimentado moderadamente (4%). También se observa un porcentaje mínimo que la ha experimentado bastante (1%) y que la ha experimentado mucho o extraordinariamente (1%).

Afirmación 44: “Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo”



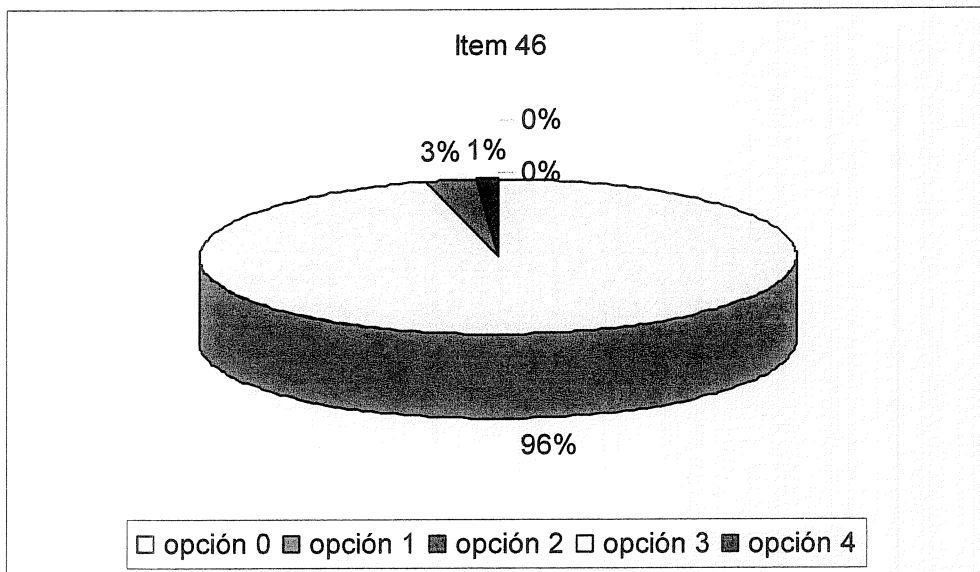
En este gráfico puede observarse que casi la totalidad de la población no ha experimentado esta conducta en absoluto (99%), restando un pequeño sector que la ha experimentado un poco (1%).

Afirmación 45: “Recibe agresiones sexuales físicas directas”.



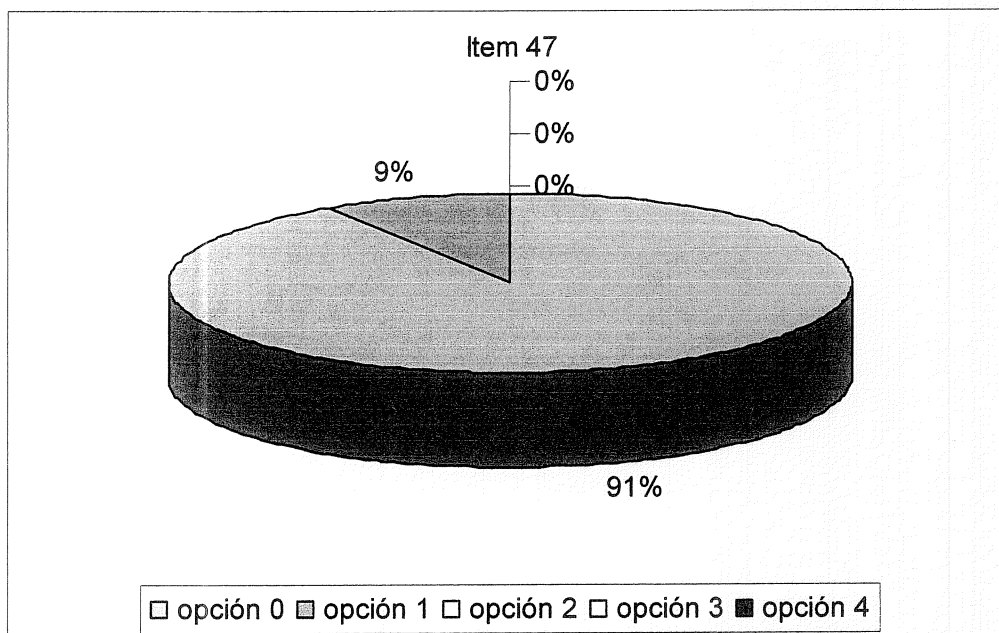
En este gráfico puede observarse que casi la totalidad de la población no ha experimentado esta conducta en absoluto (99%), restando un pequeño sector que la experimentó moderadamente (1%).

Afirmación 46: "Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo".



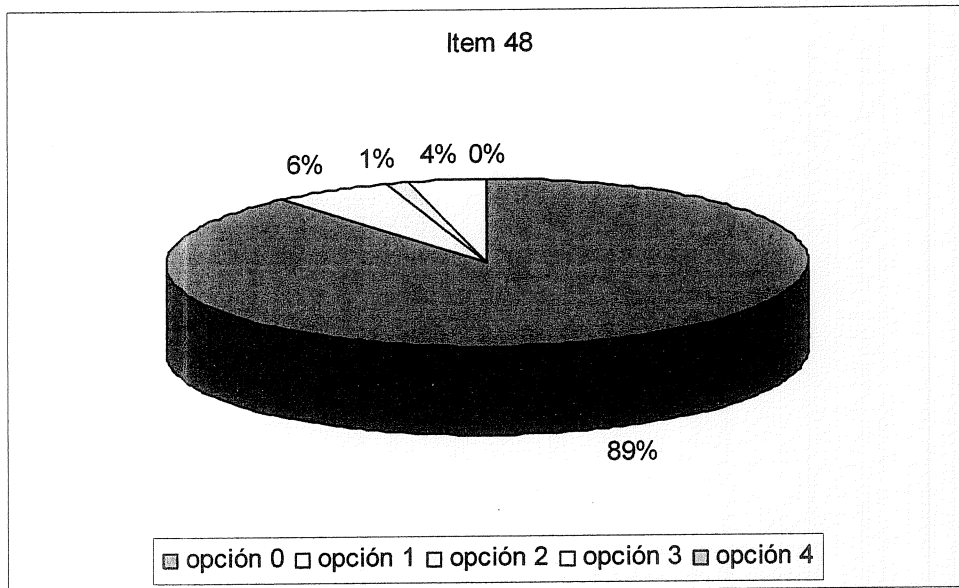
En este gráfico puede observarse que casi la totalidad de la población no ha experimentado esta conducta en absoluto (96%), un pequeño sector la ha experimentado un poco (3%), y solo un (1%) la experimentó moderadamente.

Afirmación 47: "Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)".



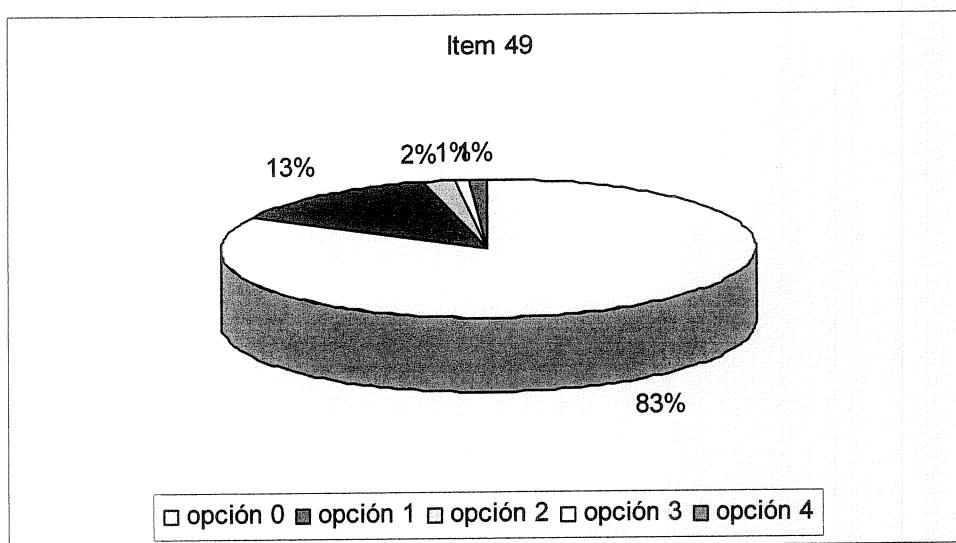
En este gráfico se observa que la mayoría de la población encuestada no ha experimentado la conducta propuesta en absoluto (91%) o la ha experimentado sólo un poco (9%).

Afirmación 48: “Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo”.



En este gráfico se puede observar que gran parte de la población no ha experimentado en absoluto la conducta propuesta (89%), mientras que una pequeña parte la ha experimentado un poco (6%), otra lo ha experimentado bastante (4%), y un pequeño sector la ha experimentado moderadamente (1%).

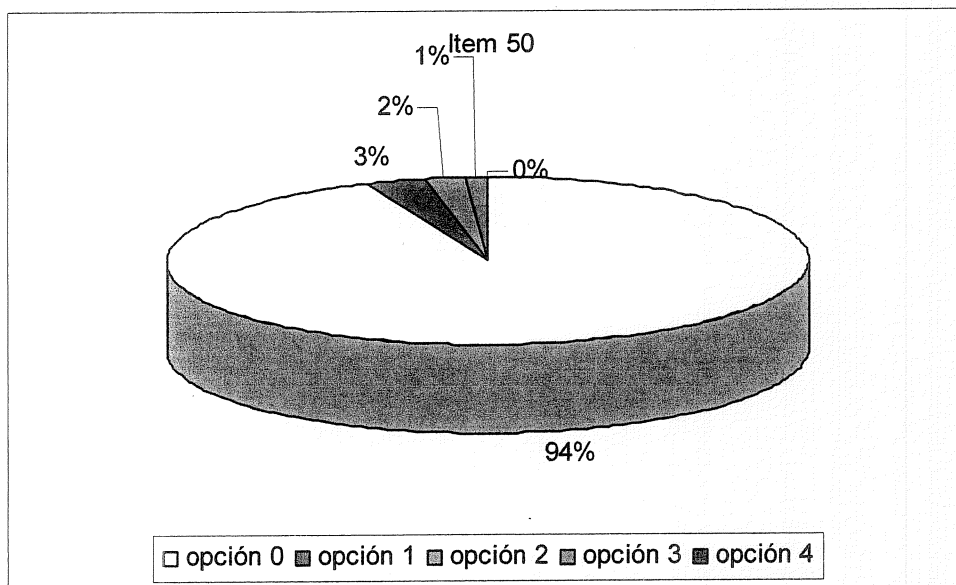
Afirmación 49: “Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse”.



En este gráfico se puede notar que gran parte de la población no ha experimentado esa conducta en absoluto (83%), un porcentaje de personas

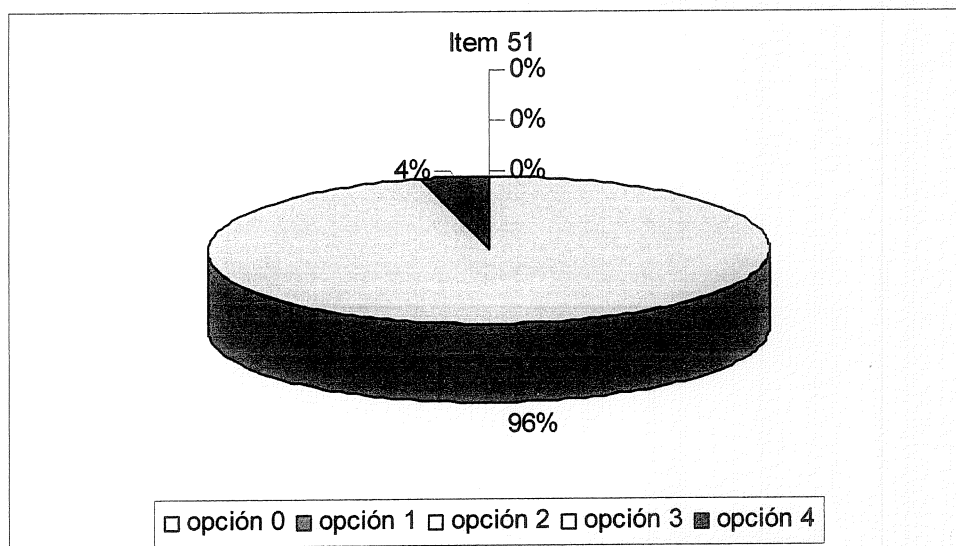
que la ha experimentado un poco (13%), y en menor medida que la ha experimentado moderada o medianamente (2%), que la ha experimentado mucho o extraordinariamente (1%), y que la ha experimentado bastante (1%).

Afirmación 50: “Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted”.



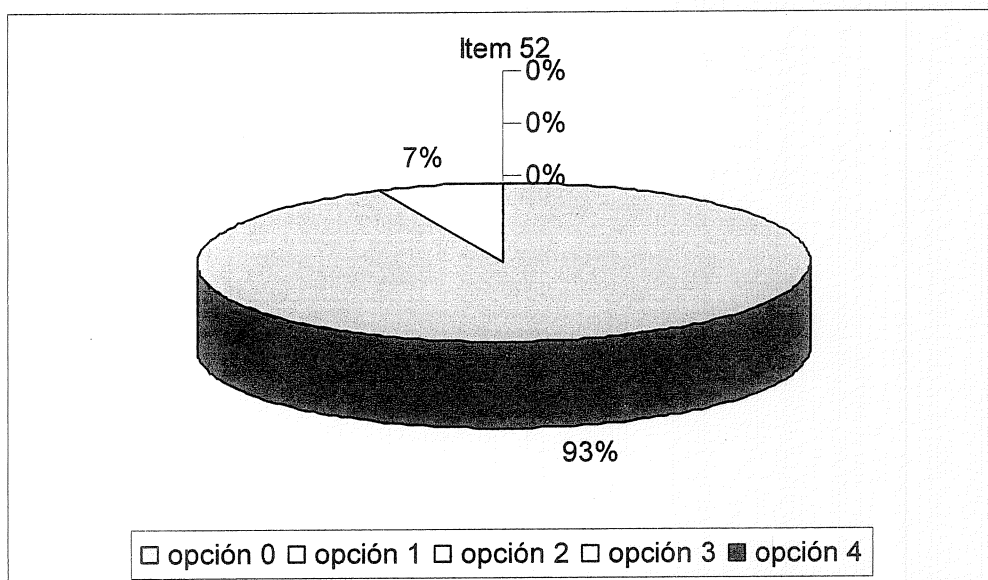
En este gráfico se puede notar que la mayor parte de la población no ha experimentado esa conducta en absoluto (94%), mientras que en menor medida se ubican las personas que la experimentaron un poco (3%), que la ha experimentado moderada o medianamente (2%) y un (1%) que la ha experimentado bastante.

Afirmación 51: “Devuelven, abren o interceptan su correspondencia”.



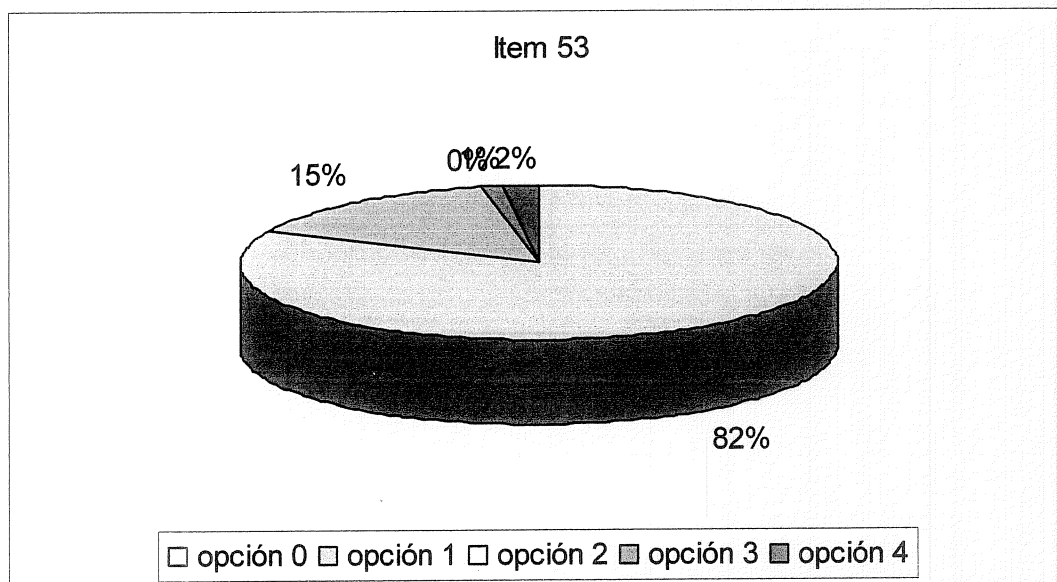
En este gráfico puede observarse que casi la totalidad de la población no ha experimentado esta conducta en absoluto (96%), restando un pequeño sector que la ha experimentado un poco (4%).

Afirmación 52: “No le pasan las llamadas, o dicen que no está”.



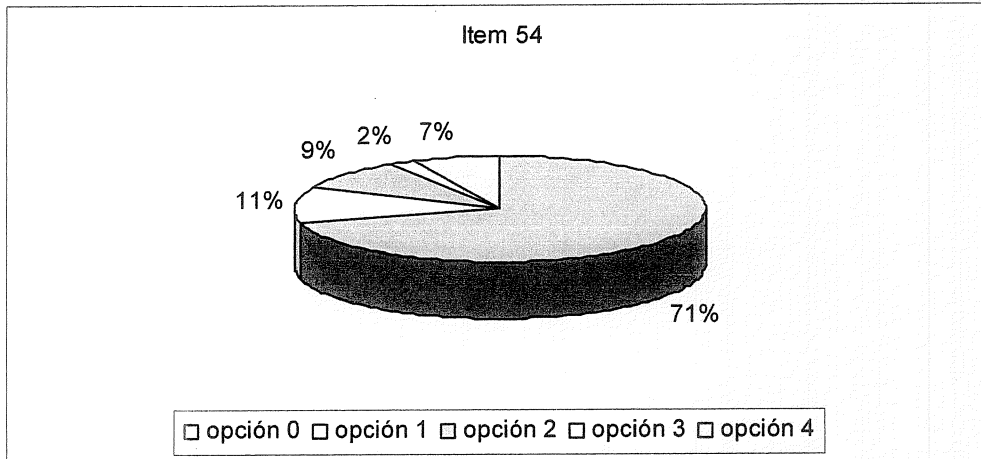
En este gráfico puede observarse que casi la totalidad de la población no ha experimentado esta conducta en absoluto (93%), mientras que un pequeño sector la ha experimentado un poco (7%).

Afirmación 53: “Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted”.



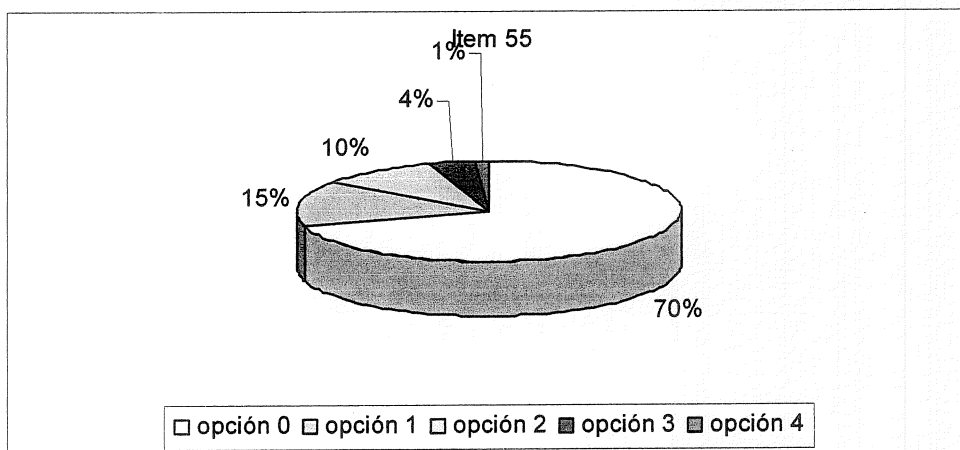
En este gráfico se puede notar que la mayor parte de la población no ha experimentado esa conducta en absoluto (82%), mientras que un menor porcentaje de personas la ha experimentado un poco (15%), un (2%) que la ha experimentado mucho y un (1%) que la ha experimentado bastante.

Afirmación 54: “Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos”.



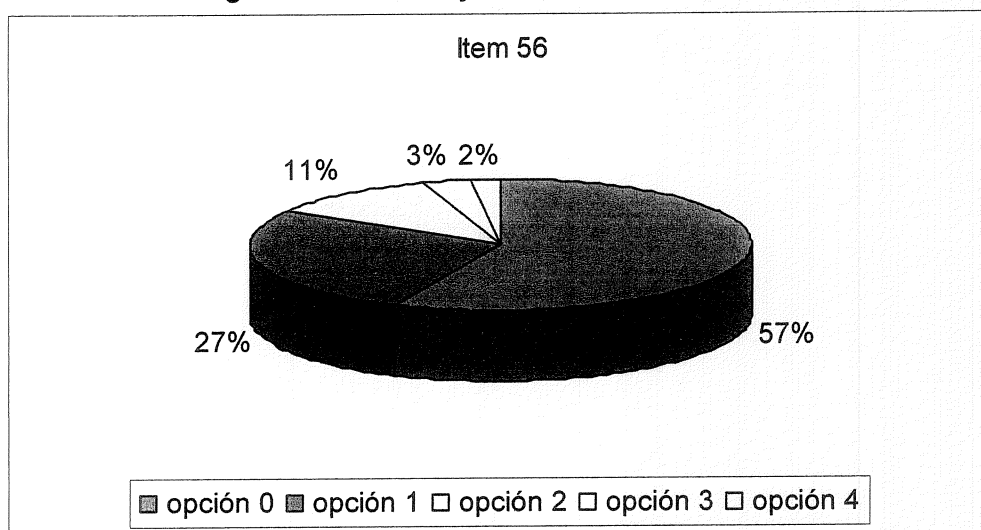
En este gráfico puede observarse como una gran parte de la población encuestada no ha experimentado la conducta propuesta en absoluto (71%), notándose una pequeña dispersión en los porcentajes de personas que la han experimentado un poco (11%), la han experimentado moderada o medianamente (9%), que la han experimentado bastante (2%) y que la ha experimentad mucho (7%).

Afirmación 55: “Ocultan sus habilidades y competencias especiales”.



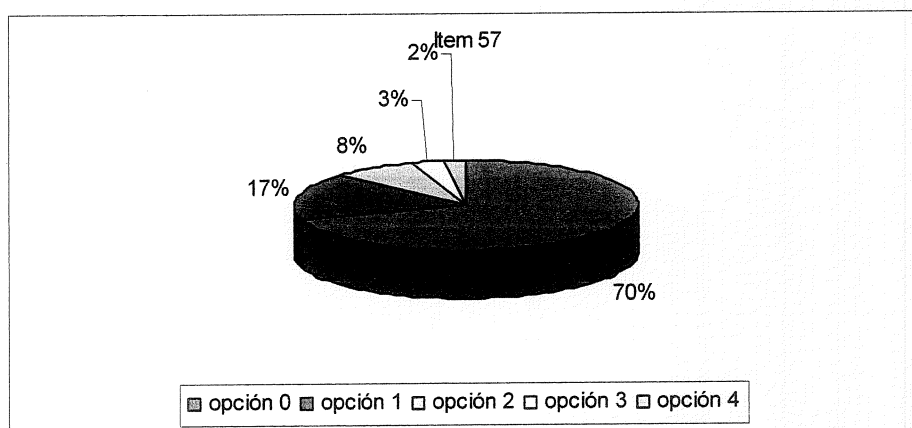
En este gráfico puede observarse como una gran parte de la población encuestada no ha experimentado la situación propuesta en absoluto (70%), notándose una pequeña dispersión en los porcentajes de personas que la han experimentado un poco (15%), la han experimentado moderada o medianamente (10%), que la han experimentado bastante (4%) y que la han experimentado mucho (1%).

Afirmación 56: “Exageran sus fallos y errores”.



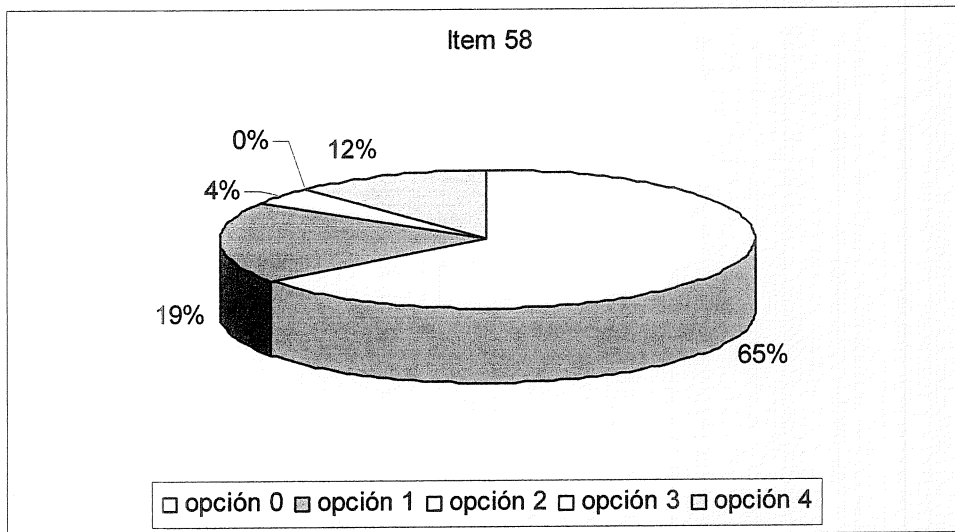
A partir de este gráfico se puede ver que la mayoría de la población no ha experimentado la conducta afirmada en absoluto (57%) o la ha experimentado un poco (27%), notándose una pequeña dispersión entre los porcentajes de las personas que la han experimentado moderada o medianamente (11%), que la han experimentado bastante (3%) y que la han experimentado mucho o extraordinariamente (2%)

Afirmación 57: “Informan mal sobre su permanencia y dedicación”.



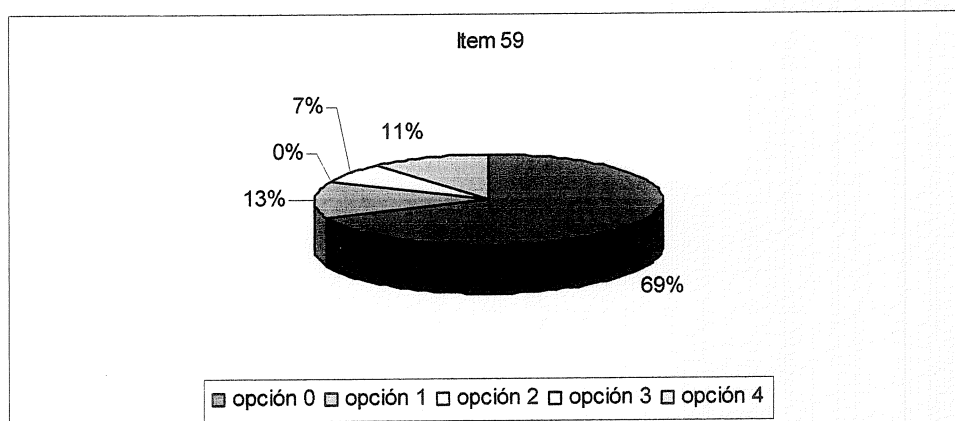
Con este gráfico se puede ver que gran parte de la población no ha experimentado la conducta afirmada en absoluto (70%) o la ha experimentado un poco (17%), notándose una dispersión entre los porcentajes de las personas que la han experimentado medianamente (8%), que la han experimentado bastante (3%) y quienes la han experimentado mucho o extraordinariamente (2%).

Afirmación 58: "Controlan de manera muy estricta su horario".



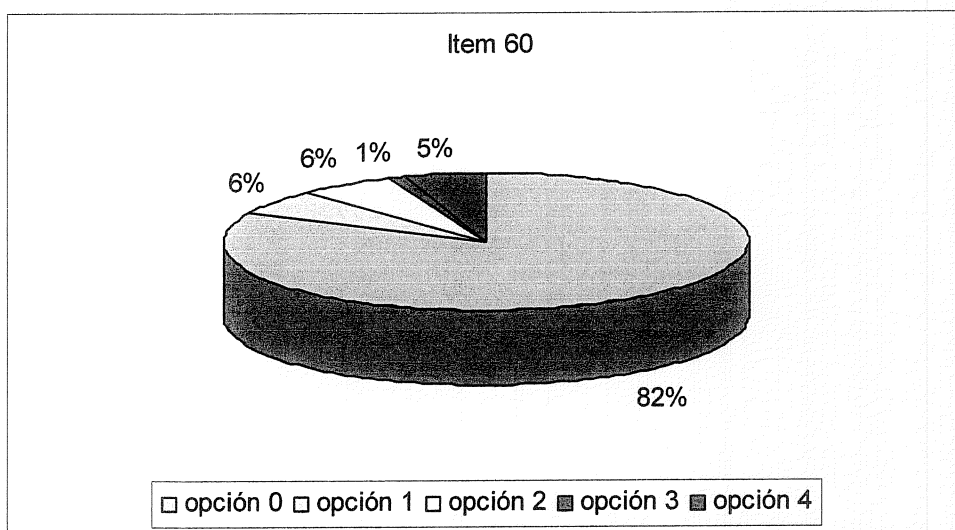
En este gráfico se puede ver que gran parte de la población no ha experimentado la situación afirmada en absoluto (65%), la ha experimentado un poco (19%), y otro porcentaje importante la ha experimentado mucho (12%), mientras que en menor medida se ubican quienes la han experimentado moderadamente (4%).

Afirmación 59: "Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades".



En este gráfico puede verse que la mayoría de la muestra no ha experimentado en absoluto la conducta propuesta (69%), mientras que otra parte la ha experimentando un poco (13%). El resto de la población se distribuye entre las personas que la han experimentado mucho o extraordinariamente (11%) y quienes la han experimentado bastante (7%).

Afirmación 60: “Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente”.



A partir de este gráfico se puede ver que la mayoría de la población no ha experimentado la conducta afirmada en absoluto (82%), notándose una dispersión entre los porcentajes de las personas que la han experimentado un poco (6%), moderada o medianamente (6%), que la han experimentado mucho o extraordinariamente (5%), restando un menor porcentaje que la ha experimentado bastante (1%).

V. Conclusiones

Es importante recordar que la presente investigación ha tenido como objetivo evaluar el fenómeno de acoso psicológico en el ámbito laboral, denominado “Mobbing”, y la existencia del mismo en la ciudad de Mar del Plata, y su incidencia en la población trabajadora. Para llevar a cabo este objetivo realizamos una investigación de tipo exploratoria descriptiva, en la cual utilizamos el “Inventario de acoso laboral de Leymann” (1990), el cual evalúa a través de 60 situaciones y por medio de una escala de Likert, la probabilidad de sufrir acoso laboral, en las cuales los sujetos debían responder según el grado de intensidad de las conductas propuestas.

La muestra fue tomada de manera azarosa, aplicándola a cien trabajadores del ámbito público y privado, de ambos sexos, donde las edades varían de los 18 años en adelante, es decir, edades en las cuales se puede ser laboralmente activo.

El trabajo empírico llevado a cabo permitió arribar a las siguientes conclusiones:

Siendo un estudio exploratorio, es decir con individuos de la población general, donde no consta o que no refieren explícitamente padecer acoso laboral, se procedió en primer lugar a consultar el “baremo 1” (uno) de la población general.

De acuerdo a las puntuaciones del IGAP, el 27 % de la población total serían posibles casos de “acoso laboral”. Y de acuerdo al “baremo 2” (dos) que corresponde al de la “población de acoso laboral”, los resultados obtenidos arrojaron que sólo un 1% presentaría una alta probabilidad de padecer acoso, un 5% una moderada probabilidad de sufrirlo, y un 6% señalaría que el individuo podría encontrarse en una organización generadora de estrés laboral, pero sin llegar todavía a un grado en el que se esté produciendo acoso psicológico en el trabajo. Es necesario aclarar que es de suma importancia una exploración individual más a fondo para arribar a conclusiones certeras.

Respecto al género, de estos 12 sujetos el 50% son de sexo masculino y el otro 50% son del sexo femenino.

Por otro lado, a raíz del análisis de los porcentajes de respuestas de los sujetos a cada afirmación del cuestionario, puede señalarse que algunos trabajadores sufren pocas conductas de acoso, pero de manera intensa. Las conductas más padecidas serían las relacionadas con un exceso de autoridad por parte de los superiores hacia los subordinados, y la no valoración o descrédito del desempeño o capacidad del empleado (asociada a la subescala “desprestigio laboral”), con la consecuente imposibilidad de crecimiento o desenvolvimiento dentro del puesto de trabajo (asociada a la subescala “entorpecimiento del progreso”).

Por otro lado es importante indicar que podrían detectarse otras dimensiones, a pesar de no haber una clasificación formal por parte de los autores, y que no han sido mayormente detectadas:

- Actos discriminatorios
- Acoso sexual
- Violencia física explícita (que podría asociarse a la subescala “intimidación manifiesta”)
- Amenazas
- Conductas de mobbing que podrían darse entre iguales (inter-pares), es decir de manera “horizontal”
- Violencia dirigida a pertenencias de la víctima

De lo dicho anteriormente, se puede concluir que no habría un número significativo de personas que padecen de acoso psicológico en el ámbito laboral. Esto permitiría deducir que este fenómeno de Mobbing no demuestra representatividad en la muestra evaluada.

Así se abriría un abanico de supuestos en relación a las posibilidades de que no es que no existiera sino, que pueda darse de manera encubierta, por falta de información para reconocerlo como acoso con la consiguiente denuncia. Además en la ciudad de Mar del Plata en el marco judicial por no estar encuadrado como Mobbing, sino con carátulas laborales como despido por diferentes causas, hace que se dificulte la posibilidad de evaluar la existencia del fenómeno.

Referencias bibliográficas

Bibliografía de texto

- Assad, S., Contreras G., Contreras I. (2010). Mobbing. Hostigamiento psicológico en el trabajo. Bs.As. Ediciones Gowa.
- Aubert N., Gaulejac V. (1993) El coste de la excelencia. Cap. 7. Ed. Paidós Ibérica.
- Bartoletti, R. (2005) Complejidad, globalización y el nuevo sujeto de las organizaciones, UBA.
- Dejours. "De la pena en el trabajo", en Organización del Trabajo y Salud de Dominique Dessors
- Filippi, G. El nuevo sujeto laboral. Revista Decisiones en RRHH N°1.
- Gonzalez de Rivera, JL y Rodríguez-Abuin, MJ: "Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60". Editorial EOS, Madrid, 2005
- Hirigoyen, M. (2000) El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Editorial Paidós.
- Ivancevich, J. Stress y trabajo. Cap 4 y 9.
- "Leyes del trabajo", Compendio de leyes actualizado (2009). Ed. "Ediciones del país".
- Leymann, Heinz. (1996). Contenido y Desarrollo del Acoso grupal/moral ("Mobbing") en el trabajo.

- Leymann, Heinz (1990) "Inventario de acoso laboral (LIPT-60)
- Luna, M. (2003) Acoso psicológico en el trabajo (Mobbing) Ediciones GPS-Madrid.
- Piñuel y Zabala I. (2001). Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Editorial Sal Térrea.
- Redondo, A (2002) El mundo del trabajo, la Psicología laboral y el rol del psicólogo.
- Redondo, A (2008) Psicopatología laboral: Bourn out. Congreso ADEIP 2008
- Schein, E. (1990) El individuo y la organización. Cap. 2 de Psicología de la organización, Mc Graw Hill.
- Schelemenson, A. (1990) La perspectiva ética en el análisis organizacional. Cap 5. Paidós, Bs. As.
- Schelemenson, A . Dimensiones relevantes para el análisis organizacional. cap. 2.

Documentos y leyes (Anexo I)

- Código Civil de la República Argentina. Art. 1072, 1109, 1113, 1201.
- Guerra, A; Morteo, J; Portela, Ma. (2008). Mobbing: Sobre El Acoso psicológico en el trabajo. Un estudio exploratorio en la ciudad de Mar del Plata. Tesis de pre-grado; UNMDP.
- Legislación española: "Las torturas y otros delitos contra la integridad moral". Art. 173, 174, 175, 176, 177.

- Ley N° 13168.
- Ley N° 23.592: "Penalización de actos discriminatorios".
- Proyecto de Ley de Prevención y Sanción de la Violencia Laboral y el Acoso Sexual Laboral.

Material de Internet

- Cuenca Alvarez, R. (2002) Concepto de riesgos psicosociales. Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo. <http://www.carm.es/ctra/cendoc/dossier/mobbing/>
- Blanco Barea M. y López Parada J. (2002) Dossier sobre aspectos psicológico-jurídicos del mobbing. <http://www.psicologia-online.com/colaboradores/mjblanco/mobbing/>
- Góngora Yerro J., Lahera M. y Rivas Bacaicoa M. Acoso Psicológico en el Trabajo: 'Mobbing' (2002) Gobierno de Navarra. Instituto Navarro de Salud Laboral. http://www.navarra.es/home_es/Indices/Buscador/mobbing/

ANEXO

1. Anexo 1: Leyes

(1) CODIGO CIVIL DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Artículo 1072

El acto ilícito ejecutado a sabiendas y con intención de dañar la persona o los derechos de otro, se llama en este Código "delito".

Artículo 1109.

Todo el que ejecuta un hecho, que por su culpa o negligencia ocasiona un daño a otro, está obligado a la reparación del perjuicio. Esta obligación es regida por las mismas disposiciones relativas a los delitos del derecho civil.

Artículo 1113

La obligación del que ha causado un daño se extiende a los daños que causaren los que están bajo su dependencia, o por las cosas de que se sirve, o que tiene a su cuidado.

Artículo 1201

En los contratos bilaterales una de las partes no podrá demandar su cumplimiento, si no probase haberlo ella cumplido u ofreciese cumplirlo, o que su obligación es a plazo.

(2) LEY 23.592: "PENALIZACION DE ACTOS DISCRIMINATORIOS"

BUENOS AIRES, 3 de Agosto de 1988

Artículo 1.

Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

Ref. Normativas: Constitución Nacional (1853) Constitucisn Nacional

Artículo 2.

Elevase en un tercio el mínimo y en un medio el máximo de la escala penal de todo delito reprimido por el Código Penal o Leyes complementarias cuando sea cometido por persecución u odio a una raza, religión o nacionalidad, o con el objeto de destruir en todo o en parte a un grupo nacional, étnico, racial o religioso. En ningún caso se podrá exceder del máximo legal de la especie de pena de que se trate.

Ref. Normativas: Código Penal.

Artículo 3

Serán reprimidos con prisión de un mes a tres años los que participaren en una organización o realizaren propaganda basados en ideas o teorías de superioridad de una raza o de un grupo de personas de determinada religión, origen étnico o color, que tengan por objeto la justificación o promoción de la discriminación racial o religiosa en cualquier forma. En igual pena incurrirán quienes por cualquier medio alentaren o iniciaren a la persecución o el odio contra una persona o grupos de personas a causa de su raza, religión, nacionalidad o ideas políticas.

Artículo 4

Se declara la obligatoriedad de exhibir en el ingreso a los locales bailables, de recreación, salas de espectáculos, bares, restaurantes u otros de acceso público, en forma clara y visible el texto del artículo 16 de la Constitución Nacional, junto con el de la ley.

Modificado por: Ley 24.782 Art.1 Incorporado. (B.O. 03-04-97).

Ref. Normativas: Constitución Nacional (1853) Art.16

Artículo 5.

El texto señalado en el artículo anterior, tendrá una dimensión, como mínimo de treinta centímetros (30) de ancho, por cuarenta (40) de alto y estará dispuesto verticalmente. En el mismo al pie, deberá incluirse un recuadro destacado con la siguiente leyenda: "Frente a cualquier acto discriminatorio, usted puede recurrir a la autoridad policial y/o juzgado civil de turno, quienes tienen la obligación de tomar su denuncia.

(3) LEY 13168

Texto Actualizado con las modificaciones introducidas por Ley 14040.

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE
BUENOS
AIRES, SANCIONAN CON FUERZA DE LEY

Artículo 1º: (Texto según Ley 14040)

Se prohíbe en todo el territorio de la Provincia ejercer sobre otro las conductas que esta Ley define como violencia laboral en el ámbito de los tres poderes del estado provincial, entes autárquicos y descentralizados y los municipios.

Artículo 2º: (Texto según Ley 14040)

A los efectos de la aplicación de la presente Ley, se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos o terceros vinculados directa o indirectamente con ellos, que valiéndose de su posición



jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.

Artículo 3°

Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente esta dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.

Artículo 4°

Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador o la trabajadora a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

Artículo 5°

Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

- a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- b) Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.
- c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- d) Cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo.
- f) Prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados, aislados.
- g) Encargar trabajo imposible de realizar.
- h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.
- i) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.
- j) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado.
- k) Privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.

Artículo 6°

Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar.

Artículo 7°

Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes.

Artículo 8°: (Texto según Ley 14040)

Ningún empleado público que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 2° de la presente Ley o haya comparecido como testigo de las partes, podrá por ello ser sancionado, ni despedido, ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo, manteniendo su remuneración habitual por todo concepto hasta la conclusión del sumario respectivo.

Artículo 9°: (Texto según Ley 14040)

El incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 1° de esta Ley, será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos y/o traslado hasta la conclusión del respectivo sumario, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate.

Artículo 10

Por cada denuncia que se formule se instruirá un sumario. A los efectos de la tramitación del mismo se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público al que pertenezca el sujeto denunciado. Si el cargo fuera sin estabilidad y no estuviera alcanzado por los estatutos del personal, el titular del poder u organismo al que perteneciere el trabajador determinará el procedimiento a seguir para formular la denuncia y designará un instructor a

efectos de sustanciar el sumario y de constatar la existencia del hecho irregular, luego de lo cual se procederá a la remoción

y/o destitución del cargo.

En la instrucción del sumario respectivo se deberá garantizar el carácter confidencial de la denuncia.

Artículo 11

En el supuesto que un particular incurra en alguna de las conductas descriptas en el artículo 2°, el funcionario responsable del área en que se produzca este hecho deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psico-física de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Provincial, bajo apercibimiento de sustanciarse el sumario respectivo.

(4) PROYECTO DE LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL

Artículo 1°

El presente régimen es aplicable a todo tipo de relación laboral en el ámbito privado y/o cuando resulte compatible en el ámbito público, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado, en cualesquiera de los poderes del Estado nacional, los organismos o reparticiones pertenecientes a la Administración Pública, centralizada o descentralizada, y todo otro organismo del Estado nacional.

Artículo 2°

Se entiende por violencia laboral la acción psicológica que de forma sistemática y recurrente ejerza una persona o grupo de personas sobre un trabajador en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que el trabajador abandone el lugar de trabajo. Se incluye toda acción que tenga por objeto intimidar, apocar, reducir, menospreciar, amedrentar, y/o perturbar emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla del puesto de trabajo o de satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir del hostigador.

Artículo 3°

Se entiende por acoso sexual todo acto, comentario reiterado o conducta con connotación sexual, no consentida por quien la recibe, cuando se formula con anuncio expreso o tácito de causar un perjuicio a la víctima si no accede a los requerimientos del acosador, o cuando interfiere el habitual desempeño del trabajo o provoca un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Se considerará que el acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad.

Artículo 4°

El Poder Ejecutivo deberá implementar una campaña de difusión y capacitación para que en toda relación laboral, sea ésta pública o privada, el empleador mantenga, en los lugares de trabajo, las condiciones adecuadas para evitar situaciones de violencia laboral o acoso sexual .

Artículo 5°

El trabajador podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en los términos del artículo 242 de la LCT o de los estatutos especiales o convenios que lo rijan, cuando fuere objeto de violencia laboral o acoso sexual en ocasión del mismo, sea éste ejercido por el empleador, un superior jerárquico u otro trabajador. En estos dos últimos casos, siempre que mediando denuncia por parte de la víctima, el empleador no adoptare las medidas necesarias para hacer cesar tal conducta.

Artículo 6°

Ningún trabajador podrá ver modificadas sus condiciones de trabajo ni ser despedido por denunciar ser víctima de acoso sexual o de violencia laboral. Tal conducta por parte del empleador dará derecho al trabajador a hacer uso de las opciones previstas en el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y en la ley 23.592.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido o la modificación de las condiciones de trabajo del empleado, obedece a su denuncia, cuando

ocurra dentro del año subsiguiente a su denuncia.

Artículo 7°

El acoso sexual dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondan según el régimen aplicable al responsable de la violencia o del acoso.

Artículo 8°

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido del trabajador que denunciara fundadamente una situación de violencia laboral o acoso en el ámbito de trabajo obedece a ese motivo cuando fuese dispuesto hasta un (1) año después de formulada la denuncia. Igual presunción regirá respecto de los testigos en procedimientos en que se debata o investigue la existencia de violencia laboral o acoso, cuando fuese dispuesto desde la fecha de ofrecimiento de su declaración testimonial y hasta un (1) año después de producirse la declaración respectiva ante el organismo interviniente. Esta protección cesará si la declaración no se hubiese producido. En caso que el empleador produzca un despido que obedezca a esos motivos y durante los lapsos indicados, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 9°

La víctima de violencia laboral o acoso sexual tiene derecho a obtener una reparación por los daños y perjuicios padecidos, de conformidad con las reglas del Código Civil. El empleador que haya sido notificado de la situación de violencia laboral o acoso sexual es solidariamente responsable, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. El autor de violencia laboral o acoso sexual es personalmente responsable de los daños y perjuicios ocasionados a la víctima, al empleador o a un tercero con los alcances previstos en el Código Civil, sin perjuicio de las responsabilidades previstas en la presente ley.

Art. 242. —Justa causa

Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

(5) Legislación española.

LAS TORTURAS Y OTROS DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL.

Artículo 173.

1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.

2. El que habitualmente ejerza violencia física o psíquica sobre quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en

cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de dos a cinco años y, en su caso, cuando el juez o tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de uno a cinco años, sin perjuicio de las penas que pudieran corresponder a los delitos o faltas en que se hubieran concretado los actos de violencia física o psíquica.

Se impondrán las penas en su mitad superior cuando alguno o algunos de los actos de violencia se perpetren en presencia de menores, o utilizando armas, o tengan lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realicen quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad o prohibición de la misma naturaleza.

3. Para apreciar la habitualidad a que se refiere el apartado anterior, se atenderá al número de actos de violencia que resulten acreditados, así como a la proximidad temporal de los mismos, con independencia de que dicha violencia se haya ejercido sobre la misma o diferentes víctimas de las comprendidas en este artículo, y de que los actos violentos hayan sido o no objeto de enjuiciamiento en procesos anteriores.

Artículo 174.

1. Comete tortura la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo, y con el fin de obtener una confesión o información de cualquier persona o de castigarla por cualquier hecho que haya cometido o se sospeche que ha cometido, o por cualquier razón basada en algún tipo de discriminación, la sometiére a condiciones o procedimientos que por su naturaleza, duración u otras circunstancias, le supongan sufrimientos físicos o mentales, la supresión o disminución de sus facultades de conocimiento, discernimiento o decisión o que, de cualquier otro modo, atenten contra su integridad moral. El culpable de

tortura será castigado con la pena de prisión de dos a seis años si el atentado fuera grave, y de prisión de uno a tres años si no lo es. Además de las penas señaladas se impondrá, en todo caso, la pena de inhabilitación absoluta de ocho a 12 años.

2. En las mismas penas incurrirán, respectivamente, la autoridad o funcionario de instituciones penitenciarias o de centros de protección o corrección de menores que cometiere, respecto de detenidos, internos o presos, los actos a que se refiere el apartado anterior.

Artículo 175.

La autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo y fuera de los casos comprendidos en el artículo anterior, atentare contra la integridad moral de una persona será castigado con la pena de prisión de dos a cuatro años si el atentado fuera grave, y de prisión de seis meses a dos años si no lo es. Se impondrá, en todo caso, al autor, además de las penas señaladas, la de inhabilitación especial para empleo o cargo público de dos a cuatro años.

Artículo 176.

Se impondrán las penas respectivamente establecidas en los artículos precedentes a la autoridad o funcionario que, faltando a los deberes de su cargo, permitiere que otras personas ejecuten los hechos previstos en ellos.

Artículo 177.

Si en los delitos descritos en los artículos precedentes, además del atentado a la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos o faltas cometidos, excepto cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la Ley.

2. Anexo 2: Instrumento

INVENTARIO DE ACOSO LABORAL DE LEYMANN

(Leymann Inventory of Psychological Terrorization) (LIPT-60)

(Versión modificada por J. L. González de Rivera)

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X):

El cero ("0") si no ha experimentado esa conducta en absoluto

El uno ("1") si la ha experimentado un poco

El dos ("2") si la ha experimentado moderada o medianamente

El tres ("3") si la ha experimentado bastante y

El cuatro ("4") si la ha experimentado mucho o extraordinariamente:

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Le interrumpen cuando habla. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Le gritan o le regañan en voz alta. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Critican su trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Critican su vida privada. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Se le amenaza verbalmente. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Recibe escritos y notas amenazadoras. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 10. No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| o de sus creencias religiosas. | | | | | |
| 25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27. Le asignan un trabajo humillante. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37. Le obligan a realizar tareas humillantes. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40. Le amenazan con violencia física. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 45. Recibe agresiones sexuales físicas directas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador). | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 56. Exageran sus fallos y errores. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 58. Controlan de manera muy estricta su horario. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |