

Mobbing en trabajadores latinoamericanos empleados en España: diferencias en la percepción de acoso en función del género

David González-Trijueque³, Sabino Delgado Marina⁴
y Roberto Tejero Acevedo⁵

Artículo

Material original autorizado para la publicación en la revista *Psicodebate*.
Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Palermo.

Recibido 3-12-2012 | Aceptado 11-6-2013

Resumen

En este artículo se lleva a cabo un estudio piloto sobre la percepción del acoso laboral que han sufrido trabajadores latinoamericanos empleados en España y que solicitaron ayuda a la “Plataforma contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral de la Comunidad de Madrid” durante el periodo 2003-2012. Para ello se ha contado con una muestra de 74 mujeres y 61 hombres que cumplimentaron un instrumento de medida del acoso laboral (LIPT60). El objetivo fue comprobar si las mujeres sufren mayor acoso laboral que los hombres, y en caso de confirmarlo, si existe diferencias en el tipo de acoso percibido. Los resultados obtenidos indican que las mujeres perciben mayor número de conductas de acoso, así como también, una mayor intensidad. Asimismo, las mujeres informan sobre mayores niveles de intimidación manifiesta, desprestigio personal, bloqueo en la comunicación y entorpecimiento en el progreso laboral. Los resultados obtenidos sugieren que las mujeres son acosadas de un modo cualitativamente distinto que los hombres.

Palabras claves: Mobbing, acoso laboral, discriminación laboral

³ Doctor en Psicología y Psicólogo Forense de la Administración de Justicia de la Comunidad de Madrid, España. Email: david_gonzalez@madrid.org.

⁴ Psicólogo del Trabajo y Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales (especialidad en Ergonomía y Psicología aplicada). Email: sabino_delgado@yahoo.es.

⁵ Psicólogo Forense de la Administración de Justicia de la Comunidad de Madrid, España. Email: roberto.tejero@madrid.org.

Workplace bullying in LatinAmerican workers who are employed in Spain: differences in the perception of harassment depending on the gender

Abstract

In this article a pilot study is carried out on the perception of the workplace bullying that LatinAmerican workers employed in Spain have suffered and turned for help to the “Platform against the Psychosocial Factors and the Labour Discrimination of the Community of Madrid” during the period 2003-2012. To do so, a sample of 74 women and 61 men was considered. All of them completed the LIPT60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization). The aim is to verify if the women suffer higher levels of workplace bullying than the men and to know possible differences in the mobbing typology. The obtained results indicate that women perceive a larger number of harassment behaviours as well as a major intensity in workplace bullying than men. Likewise, women report higher levels of often intimidation, loss of personal prestige, block of the communication and interference with their progress. The obtained results suggest that women are harassed in a qualitatively different way than men.

Key words: Mobbing, workplace bullying, labor discrimination.

Introducción

El problema del acoso psicológico en el lugar de trabajo, fenómeno también conocido como mobbing, ha generado especial interés a nivel internacional en las últimas décadas, dando lugar a numerosas publicaciones científicas. Hasta la fecha, en el ámbito europeo, el estudio de este fenómeno ha tenido un mayor desarrollo (Milczarek, 2010). Fue recién en la década de 1980 cuando comenzó a investigarse el mobbing en los países Escandinavos (p. ej., Suecia, Noruega, Dinamarca, Finlandia) (Einarsen, 2000). Desde entonces, ha aumentado considerablemente la preocupación social por esta problemática sociolaboral y diversas instituciones y organismos públicos han desarrollado numerosa normativa legal para su regulación, gozando todos los estados miembros de la Unión Europea (UE), así como otros países del entorno, de cifras de prevalencia sobre este fenómeno (Milczarek, 2010). Asimismo, ha sido en la última década cuando el fenómeno del acoso psicológico en el lugar de trabajo ha comenzado a despertar interés, tanto desde el punto de vista legal como desde el punto de vista técnico, en el contexto latinoamericano (González Trijueque, Tejero y Delgado, 2011).

Debemos señalar que no existe una definición única y compartida de lo que se entiende por acoso psicológico en el lugar de trabajo, aunque en líneas generales el mobbing ha sido descrito como una forma de violencia psicológica que tiene lugar en el ámbito laboral y puede manifestarse a través de muy distintos tipos de comportamientos sobre una persona, conductas que han de producirse de forma tendenciosa, sistemática y durante un cierto periodo de tiempo (Martín-Daza, Pérez-Bilbao y López, 1998). En España, por ejemplo, el acoso laboral ha sido definido desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INS-HT) como una situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana), y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando su lugar de trabajo (Martín-Daza et al., 1998). Esta definición ha sido actualizada posteriormente en el sentido de considerar el acoso laboral como:

La exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica); dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud (Fidalgo, Gallego, Ferrer et al., 2009, p. 3).

Independientemente de las definiciones existentes, el acoso psicológico en el lugar de trabajo se manifiesta a través de distintos comportamientos de hostigamiento percibidos por la víctima dentro de su entorno laboral. La dinámica habitual del acoso se caracteriza porque por una parte el acosador pone en marcha distintas estrategias y comportamientos hostiles mientras que la víctima adopta comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio (Pérez-Bilbao et al., 2001). No obstante, no debemos olvidar que el acoso puede manifestarse de muy variadas formas; Leymann (1996) señaló que el mobbing es susceptible de manifestarse a partir de 45 tipos de conductas que agrupó en cinco categorías (Tabla 1).

<p>Acciones contra la reputación o la dignidad personal</p>	<p>Conductas encaminadas a dañar la dignidad y la reputación personal del trabajador mediante la realización de comentarios injuriosos, ridiculizando o riéndose públicamente de la persona afectada, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de su ideología política/religiosa, etc.</p>
<p>Acciones contra el ejercicio del trabajo</p>	<p>Estas acciones son las que solicitan del sujeto una carga de trabajo excesiva y difícil de realizar, o un trabajo innecesario, monótono y repetitivo, o incluso aquellas tareas para las que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor. Incluyen también la ausencia de la realización de cualquier tipo de trabajo, enfrentando al sujeto a situaciones generadoras de conflictos de rol, negando u ocultando los medios para realizar el trabajo, o cursando órdenes contradictorias o excluyentes.</p>
<p>Manipulación de la comunicación o la información</p>	<p>Comportamientos que mantienen al trabajador acosado en una situación ambigua sobre su papel dentro de la organización (p. ej., no informando sobre aspectos de su trabajo, sus funciones y responsabilidades, metodología laboral, cuantía y calidad del trabajo, haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente, amenazándole o criticándole, como implícitamente, no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia. Estas estrategias se utilizan selectivamente para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuándose la importancia de los errores y minimizando la importancia de los logros alcanzados.</p>
<p>Acciones de inequidad</p>	<p>Estableciendo diferencias de trato, distribución no equitativa del trabajo o desigualdades remunerativas.</p>
<p>Medidas organizativas</p>	<p>Mostrar público rechazo de la organización a una persona concreta, rebajando su nivel en los organigramas de la empresa, o poniendo por encima a personas de menor cualificación, experiencia y nivel profesional.</p>

En cuanto al estudio empírico del acoso laboral, es evidente que éste necesita aún un mayor desarrollo; no obstante, podemos decir que, hasta la fecha, los principales estudios desarrollados al respecto se han centrados en tres grandes líneas de investigación: 1) las características del acosador y los efectos producidos en las víctimas; 2) las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones de trabajo como factor de riesgo; y 3) los distintos riesgos psicosociales existentes en el entorno laboral (Einarsen, 2000; Moreno Jimenez y Rodríguez Muñoz, 2006). A partir de dichas líneas de estudio, los datos obtenidos han resultado muy variados debido a las dificultades en la definición conceptual del constructo, los diferentes instrumentos de medida utilizados y el diverso origen sectorial de las muestras de estudio entre otros aspectos (Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, 2003; González Trijueque y Graña, 2007, 2009; Leymann, 1996). Pese a ello, en lo que sí coinciden la mayoría de estudios realizados, es en considerar el mobbing como un fenómeno de origen claramente multicausal (Einarsen y Hauge, 2006; Moreno Jiménez, Rodríguez Muñoz, Garrosa y Morante, 2005; Zapf, Knorz y Kulla, 1996; Zapf y Einarsen, 2003; Zapf, Einarsen, Hoel y Vartia, 2003) y en sus efectos negativos, tanto para el trabajador afectado como para su esfera sociofamiliar y la propia organización de trabajo (Einarsen y Mikkelsen, 2003; González de Rivera y Rodríguez Abuín, 2006; Hogh, Mikkelsen y Hansen, 2011; Leymann y Gustafsson, 1996; Matthiesen y Einarsen, 2001, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2001, 2002a, 2002b). Por ello, debemos considerar este fenómeno como un claro factor que atenta contra la dignidad de la persona vulnerando derechos fundamentales de la misma.

Sin embargo, otros aspectos relacionados con el mobbing han sido estudiados en menor medida, entre ellos la cuestión del género de las víctimas (Zapf y Einarsen, 2011). En principio, se podía pensar que el hecho de ser mujer supone una vulnerabilidad ante el acoso laboral por el hecho de ocupar éstas, en menor medida, posiciones jerárquicas de poder dentro de las organizaciones de trabajo, sin embargo, los datos existentes al respecto no son así de concluyentes (Zapf et al., 2011).

El presente estudio, pretende analizar la existencia de las posibles diferencias en el acoso percibido por parte de hombres y mujeres latinoamericanos que trabajan en España y comprobar de esta forma el mayor riesgo que supone la situación de inmigrante, por el hecho de configurar un grupo minoritario, vinculado a padecer este tipo de comportamientos abusivos (Lewis, Giga y Hoel, 2011) se une al hecho de ser mujer. No se trata únicamente de comprobar si las mujeres sufren mayor acoso laboral que los hombres, sino que, en caso de producirse dicha diferencia cuantitativa, se analicen las posibles diferencias cualitativas entre el modo en que los hombres y las mujeres son acosados.

El interés por este tipo de estudio surge por parte de los autores tras años de colaboración en PRIDICAM (Plataforma de la Comunidad de Madrid contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral) en los que han podido percibir que dentro de la población inmigrante que acude solicitando sus servicios, son las mujeres las que describen un mayor número de conductas de acoso que incluyen connotaciones de tipo sexista que en nuestra opinión merecen ser tenidas en cuenta para su estudio. Consideramos de importancia el estudio planteado en el sentido de verificar si las mujeres son acosadas de un modo distinto por el simple hecho de ser mujeres. Esta valoración se antoja relevante porque podría sugerir la existencia de situaciones de violencia de género dentro del ámbito laboral más complejas aún que una situación de acoso laboral. Asimismo, creemos relevante el estudio planteado debido a la inexistencia de estudios previos que aborden la importancia del género unida a la condición de inmigrante a la hora de sufrir situaciones de mobbing.

Método

Participantes

En el periodo comprendido entre enero de 2003 y marzo de 2012 un total de 682 trabajadores acudieron a los servicios psicológicos (orientación, terapia grupal, terapia individual, informes periciales) de la “Plataforma contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral de la Comunidad de Madrid” (PRIDICAM). De ellos, 551 eran españoles (77,9%), 135 latinoamericanos (19,8%) y 16 de otras nacionalidades (2,3%). Los 135 trabajadores latinoamericanos se agrupaban en las siguientes nacionalidades: 40 ecuatorianos (29,6%), 28 colombianos (20,7%), 25 peruanos (18,5%), 15 dominicanos (11,1%), 12 chilenos (8,9%), 9 argentinos (6,7%), 4 venezolanos (2,9%) y 2 mexicanos (1,6%).

La muestra de este estudio está compuesta por los 135 trabajadores latinoamericanos, siendo todos ellos debidamente informados del objetivo del estudio desarrollado. Todos ellos cumplieron con los criterios de admisión: 1) cumplir los criterios técnicos de duración y frecuencia del acoso laboral establecidos por el “Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo” (INSHT) a través de la Nota Técnica Preventiva 476 (Martín-Daza et al., 1998) con arreglo a una entrevista estructurada; y 2) responder de forma positiva el ítem nº 44 de la Escala Cisneros (Fidalgo y Piñuel, 2004) (“En el transcurso de los últimos seis meses, ¿ha sido usted víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)?”), instrumento administrado tras finalizar la entrevista estructurada ya señalada.

Respecto a los datos sociodemográficos de ambas muestras de estudio, debemos destacar que entre los trabajadores hombres (N =61) la edad media era de 37,21 años (D.T.=8,51). El 44,3% (N =27) eran solteros, el 32,8% (N =20) casados y el 22,9% (N =14) divorciados. Un 26,2% (N =16) se auto percibía como clase social alta, un 41% (N =25) como clase media y el 32,8% restante como clase baja. En cuanto al tipo de contrato, el 67,2% (N =41) informaban sobre contratos temporales y el 32,8% (N =20) sobre contratos fijos/ indefinidos.

Por otra parte, entre las mujeres trabajadoras (N =74) la edad media era de 28,92 años (D.T.=6,47). El 55,4% (N =41) estaban solteras, un 29,7% (N =22) casadas y un 14,9% (N =11) divorciadas. Un 47,3% (N =35) se auto percibía como clase media, un 35,1% como clase baja y un 17,6% como clase social alta. Respecto al contrato, el 70,3% (N =52) referían contratos temporales y el 29,7% (N =22) contratos fijos/ indefinidos.

Todos los sujetos muestra de estudio trabajaban en el sector privado en el momento de recogida de datos.

Instrumentos

Todos los participantes respondieron a un formulario de recogida de datos sociodemográficos y sociolaborales elaborado ad hoc (que incluía la escala Cisneros), así como a la adaptación española del LIPT, el LIPT60 (González de Rivera y Rodríguez Abuín, 2005).

El LIPT (“Leymann Inventory of Psychological Terrorization”) (Leymann, 1990) es uno de los instrumentos más utilizados a nivel internacional para valorar el acoso psicológico en el lugar de trabajo (González de Rivera y Rodríguez Abuín, 2005). El LIPT 60 es la versión modificada y traducida al castellano del LIPT dicotómico original (de cuarenta y cinco ítems), tratándose de un cuestionario escalar autoadministrado que objetiva y valora sesenta diferentes estrategias de acoso psicológico a través de una escala tipo Likert sobre la intensidad con que cada trabajador percibe dichas conductas en su lugar de trabajo, desde cero (la conducta no ha tenido lugar) hasta cuatro (conducta de intensidad máxima) (González de Rivera y Rodríguez Abuín, 2005). La adaptación española goza de buenas propiedades psicométricas y se encuentra comercializada desde 2005 (González de Rivera y Rodríguez Abuín, 2005). Respecto a su fiabilidad los datos obtenidos oscilan entre 0,83 y 0,90 con el método de las dos mitades y entre 0,83 y 0,94 con el alpha de Cronbach. En cuanto a la validez del instrumento, se calculó su validez de criterio a partir del poder predictivo de las dimensiones e indicadores globales del LIPT60 con respecto a sintomatología psicopatológica y además se alcanzaron evidencias en cuanto a la dimensionalidad de la prueba y su estructura interna a partir de la técnica del análisis factorial (González de Rivera y Rodríguez Abuín, 2005).

Para la corrección del LIPT 60 se establecieron tres parámetros de evaluación globales: 1) el número total de estrategias de acoso psicológico percibido (NEAP), 2) el índice global de acoso psicológico (IGAP), y 3) el índice medio de acoso psicológico (IMAP), efectuándose el cálculo de dichos parámetros globales del modo siguiente:

NEAP: Contaje simple de todas las respuestas distintas de cero. Esta medida es conceptualmente la misma que el LIPT total calculado con el cuestionario dicotómico, aunque presenta importantes diferencias en cuanto al análisis cualitativo que puede realizarse gracias a la versión dimensional.

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

IMAP: Índice medio de acoso psicológico, obtenido 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, ya que se obtiene mediante el cociente entre la suma de valores asignados a cada estrategia y el NEAP.

Además de la obtención de estos tres parámetros globales, mediante la versión española del LIPT 60 se pueden obtener puntuaciones pertenecientes a seis subescalas que describen diferentes estrategias de acoso laboral: 1) desprestigio laboral (DL), 2) entorpecimiento del progreso (EP), 3) bloqueo de la comunicación (BC), 4) intimidación encubierta (IE), 5) intimidación manifiesta (IM) y 6) desprestigio personal (DP) (González de Rivera y RodríguezAbuín, 2005).

Procedimiento

Una vez seleccionados los sujetos de la muestra de estudio según los criterios anteriormente expuestos, la evaluación de los trabajadores acosados se ha desarrollado a través de una única sesión anterior a iniciar cualquier intervención profesional, valorándose los datos relacionados con las conductas de acoso percibidas a través de la cumplimentación del LIPT60.

Tras la recogida de datos y una vez seleccionada la muestra de estudio definitiva se realizaron los oportunos análisis estadísticos a través del programa informático SPSS 15.0. En cuanto al análisis de los datos obtenidos, en primer lugar, se realizó un análisis descriptivo y se compararon los resultados obtenidos con los correspondientes a la adaptación original del LIPT 60, para así comprobar no solamente las posibles diferencias intergrupos sino, si las puntuaciones alcanzadas describen una situación de acoso laboral propiamente dicha. Posteriormente, y para cumplir con el objetivo del presente estudio, se realizaron diversas pruebas de Student para muestras independientes con el fin de comprobar la aparición de posibles diferencias

significativas en las medias obtenidas en relación con las variables continuas consideradas, las cuales han sido las tres dimensiones generales del LIPT60 (NEAP, IMAP, IGAP), así como las seis subescalas del mismo (DL, EP, BC, IE, IM, DP).

Resultados

En primer lugar, y a modo descriptivo, se facilita la frecuencia de estrategias de acoso laboral percibidas por ambas muestras de estudio (Tabla 2), destacándose en negrita la puntuación media más elevada en los dos grupos de estudio comparados.

Ítems del LIPT60	Muestra "hombres" (N=61)		Muestra "mujeres" (N=74)	
	X	DT	X	DT
01. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	1,93	1,35	2,20	1,27
02. Le interrumpen cuando habla	2,18	1,12	2,47	1,29
03. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	1,43	1,43	1,95	1,33
04. Le gritan o le regañan en voz alta	2,51	,79	3,04	,97
05. Critican su trabajo	2,08	1,24	1,97	1,06
06. Critican su vida privada	1,82	,83	2,20	1,01
07. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	1,41	1,71	,97	1,29
08. Se le amenaza verbalmente	2,13	,84	2,91	,98
09. Recibe escritos y notas amenazadoras	1,36	1,61	1,93	1,35
10. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	2,16	1,18	2,15	1,30
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	2,36	1,20	2,39	1,13
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	2,11	1,26	2,51	1,30
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan	1,43	1,29	1,50	1,30
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	1,61	1,16,	1,91	1,06

15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	2,16	1,24	2,84	1,13
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	1,82	1,07	2,15	1,13
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas	3,25	1,15	2,78	1,34
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	2,49	1,50	2,36	1,60
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	1,95	,88	2,19	1,10
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	,95	1,05	1,39	1,47
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	,57	,92	1,53	1,47
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener	1,89	1,16	1,78	1,27
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo	1,41	1,24	2,55	1,29
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	1,95	1,46	2,20	1,09
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	1,93	,99	2,23	1,22
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen	1,77	1,32	2,46	1,54
27. Le asignan un trabajo humillante	1,30	1,24	2,13	1,30
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	2,52	1,55	2,32	1,38
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	1,87	1,25	2,46	1,03
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	2,20	1,07	2,50	1,15
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	1,72	1,05	2,49	1,35
32. No le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	2,36	1,48	1,30	1,39
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	2,31	1,28	2,62	1,27

34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	2,05	1,46	2,24	1,06
35. Le asignan tareas muy por debajo de sus competencias	2,08	1,00	2,34	,99
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	2,11	,97	2,59	1,21
37. Le obligan a realizar tareas humillantes	2,08	1,10	2,80	1,13
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase	2,59	1,32	2,14	,94
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	,69	1,02	1,54	1,32
40. Le amenazan con violencia física	,93	1,03	2,11	1,13
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia	1,87	1,02	2,64	1,05
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración	1,11	1,22	2,14	1,29
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	1,97	1,36	1,47	1,01
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	2,15	1,71	2,14	1,44
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas	1,05	1,04	2,28	1,22
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	,92	1,50	,91	1,12
47. Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	1,72	1,68	1,65	1,32
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	1,84	1,57	2,20	1,49
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	,66	1,13	1,01	1,22
50. Las personas que le ayudan reciben amenazas o presiones para que se aparten de usted	1,54	1,07	1,69	1,18
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	1,00	1,26	1,26	1,37

52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está	1,95	1,40	2,18	1,28
53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted	2,00	,79	2,16	,96
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	1,33	1,23	1,43	,93
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales	1,97	,99	2,14	,98
56. Exageran sus fallos y errores	2,45	,97	2,46	,99
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación	2,15	1,07	1,74	,82
58. Controlan de manera muy estricta su horario	2,25	1,15	2,58	1,22
59. Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	1,30	1,05	1,46	,95
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	2,07	1,18	2,12	,99

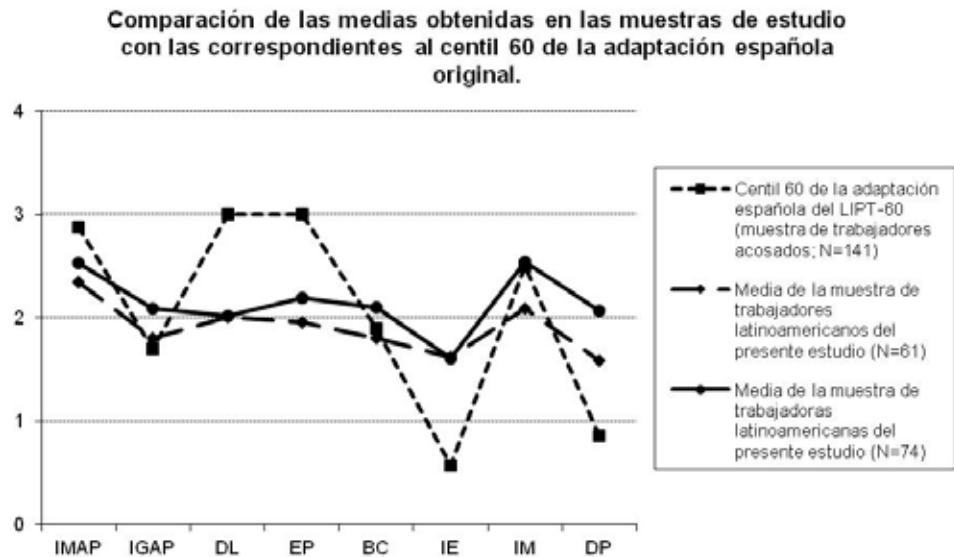
Tal y como puede apreciarse en la anterior tabla, de las sesenta conductas susceptibles de configurar una situación de acoso psicológico en el lugar de trabajo, los trabajadores varones muestran medias superiores en catorce de ellas mientras que en las cuarenta y seis restantes son las trabajadoras latinoamericanas quienes presentan valores medios más elevados.

A continuación (Tabla 3), se facilitan las puntuaciones medias obtenidas por ambas muestras de estudio en relación a las tres dimensiones generales del LIPT60, así como respecto a las seis subescalas de medida. Se proporcionan igualmente las puntuaciones correspondientes al centil 60 (puntuación que discrimina una situación de acoso según los autores de la prueba) de la adaptación española de la prueba (Tabla 3 y Figura 1).

Tabla 3. Comparación de las medias obtenidas en las muestras de estudio con las correspondientes al centil 60 de la adaptación española original.

	NEAP	IMAP	IGAP	DL	EP	BC	IE	IM	DP
Centil 60 de la adaptación española del LIPT60 (muestra de trabajadores acosados; N=141)	35,2	2,88	1,7	3	3	1,89	0,57	2,5	0,86
Media de la muestra de trabajadores latinoamericanos del presente estudio (N=61)	45,78	2,35	1,8	2,01	1,96	1,8	1,62	2,09	1,59
Media de la muestra de trabajadoras latinoamericanas del presente estudio (N=74)	49,57	2,53	2,09	2,02	2,19	2,1	1,61	2,54	2,07

Figura 1. Representación gráfica de las medias obtenidas (salvo el NEAP) en las muestras de estudio con las correspondientes al centil 60 de la adaptación española original.



Para poder interpretar de forma más rica los resultados obtenidos, acudimos a la fuente original del instrumento de medida utilizado. Siguiendo los baremos originales del LIPT 60 y que comprenden una muestra de trabajadores españoles acosados de N=141, pasamos a interpretar los índices globales y las dimensiones de acoso laboral percibido a través de la comparación con las puntuaciones obtenidas en el presente estudio.

Siguiendo a González de Rivera y Rodríguez Abuín (2005), si un sujeto obtiene un valor en el IGAP o en más de dos dimensiones secundarias superior a un centil 60 estamos ante un caso con una elevada probabilidad de padecer acoso laboral y ante este supuesto procedería realizar una valoración más exhaustiva y así considerar el posible riesgo de desarrollar cuadros psicopatológicos asociados. Comparando los resultados obtenidos con la muestra original de la adaptación española del instrumento (Tabla 3), podemos comprobar que tanto la muestra de trabajadoras latinoamericanas como la de trabajadores latinoamericanos superan los valores globales de NEAP e IGAP correspondientes al centil 60, y que además, los trabajadores latinoamericanos superan el centil 60 en las subescalas IE y DP, situación que también sucede con las mujeres trabajadoras, quienes además superan el punto de corte en las subescalas de BC e IM (Tabla 3 y Figura 1). Podemos decir ante tales resultados, y siguiendo los criterios originales de interpretación, que ambas muestras presentan una elevada probabilidad de ser víctimas reales de acoso psicológico en su lugar de trabajo.

Por último, para comprobar si las diferencias halladas entre los hombres y las mujeres del estudio son o no significativas, debemos señalar que las puntuaciones medias obtenidas en las tres escalas generales de acoso laboral (NEAP, IMAP, IGAP) han resultado significativamente superiores en la muestra de trabajadoras respecto a los trabajadores varones (Tabla 4).

Tabla 4. Comparación de las variables estudiadas entre trabajadores latinoamericanos empleados en España.

	Hombres (N= 61)			Mujeres (n =74)		
		T		T		
LIPT60						
NEAP	45,78	3,54	49,57	2,18	7,60***	
IMAP	2,35	,26	2,53	,14	5,28***	
IGAP	1,80	,23	2,09	,14	9,31***	
DL	2,01	,40	2,02	,43	,02	
EP	1,96	,56	2,19	,55	2,28**	
BC	1,80	,44	2,10	,50	3,59***	
IE	1,62	1,07	1,61	,63	,08	
IM	2,09	,45	2,54	,41	6,02***	
DP	1,59	,41	2,07	,56	5,61***	

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Estos resultados indican que las trabajadoras latinoamericanas perciben un mayor número de conductas de acoso en su lugar de trabajo que los trabajadores varones (NEAP; 49,57 vs. 45,78, $t=7,60$, $p<0,001$) y que el acoso sobre el que informan tiene una mayor intensidad media (IMAP; 2,53 vs. 2,35, $t=5,28$, $p<0,001$) y configura un mayor índice global de acoso (IGAP; 2,09 vs. 1,80, $t=9,31$, $p<0,001$).

En cuanto a los distintos tipos de comportamientos de acoso laboral percibidos, la muestra de mujeres trabajadoras informa sobre valores medios más elevados mayores en todos los casos (a excepción de la intimidación encubierta donde los varones alcanzan una centésima más), si bien no todas las diferencias halladas resultan significativas en términos estadísticos (Tabla 4). Así por ejemplo, no se han detectado diferencias significativas en desprestigio laboral (DL; 2,02 vs. 2,01, $t=0,02$, n. s.) ni en intimidación encubierta (IE; 1,61 vs. 1,62, $t=0,08$, n. s.). Sin embargo, las diferencias sí han resultado estadísticamente significativas en las dimensiones de entorpecimiento del progreso (EP; 2,19 vs. 1,96 $t=2,28$, $p<0,01$); bloqueo de la comunicación (BC; 2,10 vs. 1,80 $t=3,59$, $p<0,001$); intimidación manifiesta (IM; 2,54 vs. 2,09, $t=6,02$, $p<0,001$); y desprestigio personal (DP; 2,07 vs. 1,59 $t=5,61$, $p<0,001$), donde se hallaron valores medios más elevados en las trabajadoras que en relación a los trabajadores latinoamericanos empleados en España (Tabla 4).

Discusión

Partiendo de los resultados obtenidos y reconociendo las limitaciones del presente estudio, motivadas principalmente por el tamaño de la muestra del mismo y sus demás características intrínsecas (p. ej., limitaciones de los autoinformes como instrumentos de medida, muestreo incidental, abordaje reduccionista del problema, etc.), se han analizado las diferencias existentes entre los índices generales de acoso y los diferentes tipos de comportamientos de hostigamiento percibidos por trabajadores y trabajadoras de origen latinoamericano empleados en España que han acudido a los servicios psicológicos de PRIDICAM durante el periodo 2003-2012, tratándose en todo caso de trabajadores pertenecientes a la población activa general española, y más concretamente de la Comunidad de Madrid, al momento de realizar la recogida de datos.

Se ha escrito mucho sobre los efectos que sufren los trabajadores acosados en el lugar de trabajo (Hogh et al., 2011), y por lo general se ha considerado que tanto el hecho de pertenecer a un grupo minoritario como el hecho de ser mujer constituyen variables de riesgo para padecer acoso laboral (Field, 1996; González Trijueque y Delgado, 2011; Hirigoyen, 1999; Namie y Namie, 1999; Piñuel, 2001). Pese a ello,

por lo general se ha entendido que no existen características definitivas en las víctimas y que todo trabajador puede llegar a sufrir mobbing a lo largo de su trayectoria profesional (Leymann, 1996). Sin embargo, se ha tendido a considerar a las víctimas de acoso laboral como personas débiles o inseguras, pero este tipo de aseveración no suele ser cierta (Piñuel, 2001), ya que las víctimas, contrariamente a lo que los agresores pretenden hacer creer, no están afectadas, al menos inicialmente, de ninguna psicopatología, ni son particularmente débiles o vulnerables; más bien al contrario, el mobbing a menudo comienza cuando una víctima reacciona contra el autoritarismo de un superior jerárquico, ya que las personas acosadas, sencillamente, no comprenden la situación que están padeciendo (Piñuel, 2001).

Pero retomando el presente estudio y al margen de la importancia que puedan tener ciertas variables individuales (p. ej., personalidad) a la hora de configurar algún tipo de vulnerabilidad hacia el mobbing y las distintas formas de manifestación que puede adoptar este fenómeno. ¿Qué podemos decir en relación al género de los trabajadores acosados?, pues podemos señalar que tradicionalmente, dentro del contexto laboral, se ha considerado a las mujeres y los grupos minoritarios (p. ej., inmigrantes o disminuidos) los más propensos a sufrir conductas de acoso (González Trijueque y Delgado, 2011; Hirigoyen, 2001), configurando grupos de riesgo. Además, se debe añadir al respecto que, no sólo se consideraba que las mujeres eran víctimas en mayor proporción que los hombres (Einarsen y Skogstad, 1996; Piñuel, 2001; Salin, 2001), sino que además eran acosadas de un modo distinto, incluyéndose en el acoso connotaciones sexistas y de tipo cultural (Hirigoyen, 2001). Sin embargo, la cuestión del género en relación a si configura un factor de riesgo a la hora de sufrir mobbing sigue generando controversia, ya que diversos estudios no avalan de forma categórica tal supuesto, no habiendo encontrado diferencias significativas entre hombres y mujeres (Lewis et al., 2011; Zapf et al., 2011). No obstante, lo que sí parece contrastado es que el hecho de que ser mujer supone una condición añadida de riesgo a sufrir comportamientos abusivos en el trabajo en ciertos sectores como el sanitario, muy especialmente las enfermeras, o en sectores tradicionalmente ocupados por hombres (Lewis et al., 2011).

A la vista de los resultados obtenidos en el presente estudio, ambas muestras de estudio se corresponden con alta probabilidad a grupos compuestos por trabajadores afectados (Tabla 3 y Figura 1); sin embargo, los resultados obtenidos reflejan diferencias en cuanto a la forma en que hombres y mujeres son acosados en su lugar de trabajo. En primer lugar y de forma significativa en términos estadísticos, las trabajadoras latinoamericanas perciben un mayor número de comportamientos abusivos (NEAP) sobre su persona que los trabajadores masculinos, siendo esta apreciación aplicable al nivel global de acoso percibido (IGAP) y a la media de

las conductas de acoso manifiestas (IMAP). Por otra parte, y procurando precisar el acoso percibido por las muestras de estudio, al parecer no existen diferencias significativas respecto al desprestigio laboral (DL) y la intimidación encubierta (IE), donde tanto hombres como mujeres perciben niveles de acoso muy similares. Sin embargo, sí han sido sustancialmente más elevadas las puntuaciones obtenidas por las mujeres trabajadoras en cuanto a percibir mayor número de conductas de acoso relacionadas con el entorpecimiento del progreso (EP), bloqueo de la comunicación (BC), desprestigio personal (DP) e intimidación manifiesta (IM), aspectos que sin lugar a dudas pueden guardar relación con su condición de mujeres. Este tipo de matices serán de especial importancia a la hora de abordar trabajadoras acosadas de origen inmigrante, ya que las características del acoso percibido podrán estar teñidas de situaciones de tipo discriminatorio y sexista que se sumen a las de acoso propiamente dicho.

A la vista del estudio realizado resulta arriesgado alcanzar relaciones absolutas al respecto, ya que el mobbing es un fenómeno sumamente complejo en el que se antoja excesivamente reduccionista considerarlo como un problema meramente interpersonal entre víctima y victimario. Variables organizativas, como la gestión de los conflictos, la asunción de roles o el manejo de la autoridad son sin duda fundamentales para abordar esta temática. Sin embargo, sí parece de interés el continuar estudiando la relevancia del género a la hora de sufrir acoso laboral, ya que si bien en países altamente desarrollados, como Suecia, Noruega o Reino Unido, los datos no parecen concluyentes (al menos de forma generalizada) sí parece que en otros lugares las connotaciones culturales sugieren que la mujer, por el hecho de serlo, se encuentra en una situación de vulnerabilidad ante comportamientos abusivos, en este caso, en el lugar de trabajo. En el estudio realizado, podemos comprobar cómo entre los trabajadores latinoamericanos muestra de estudio, han sido las mujeres las que han informado sobre niveles más elevados de acoso, tanto a nivel general como en ciertos comportamientos en particular, más concretamente en sufrir mayor bloqueo en la capacidad de comunicarse, mayor intimidación manifiesta y mayor desprestigio en la esfera personal que los hombres.

Por último, y debiendo reconocer que el estudio sobre el acoso laboral necesita aún un mayor desarrollo, consideramos de interés el estudio planteado (con todas sus limitaciones) por una parte en el sentido de que no existen investigaciones similares en la actualidad, y por otra parte en la importancia que ha tenido en la sociedad española el fenómeno de la inmigración de países de Latinoamérica y en el auge que está tomando el estudio del mobbing en América Latina durante la última década. Todos estos aspectos, no hacen otra cosa que animar a los investigadores a continuar estudiando este fenómeno desde distintas perspectivas y así lograr un mejor conocimiento del mismo, poder prevenirlo y combatirlo de forma más eficaz y satisfactoria.

Referencias

- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behaviour*, 5 (4), 379-401.
- Einarsen, S. y Hauge, L. J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3), 251-274.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. y Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. En: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (3- 29). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S. y Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. En: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (127-143). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S. y Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 185-201.
- Fidalgo, M., Gallego, Y., Ferrer, R., Nogareda, C., PérezZambrana, G. y GarcíaMaciá, R. (2009). *Nota Técnica Preventiva (NTP) 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Fidalgo, A. M. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16 (4), 615-624.
- Field, T. (1996). *Bully in sight. How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying*. Oxford: Success Unlimited.
- González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M. (2005). LIPT60. *Cuestionario de estrategias de acoso psicológico. Manual*. Madrid: Editorial EOS.
- González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL-90-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3), 397-412.

- González-Trijueque, D. y Delgado, S. (2011). Mobbing en trabajadores españoles y latinoamericanos: un estudio exploratorio con el LIPT-60. *Praxis*, 13 (19), 31-51.
- González-Trijueque, D. y Graña, J. L. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: análisis descriptivo en una muestra de trabajadores. *Revista de Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 7, 63-76.
- González-Trijueque, D. y Graña, J. L. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 21 (2), 288-293.
- González-Trijueque, D., Tejero, R. y Delgado, S. (2011). El mobbing desde la perspectiva de la psicología jurídica. En: G. A. HernándezMedina (Dir.), *Psicología Jurídica Iberoamericana* (327-345). Bogotá: El Manual Moderno.
- Hirigoyen, M. F. (1999). El acoso moral. *El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
- Hogh, A., Mikkelsen, E. G. y Hansen, A. M. (2011). Individual consequences of workplace bullying/mobbing. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research and practice* (107-128). Boca Ratón, FL: Taylor & Francis.
- Lewis, D., Giga, S. y Hoel, H. (2011). Discrimination and bullying. En: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research and practice* (267-281). Boca Raton, FL: Taylor & Francis.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Leymann, H. y Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorder. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-275.

Martín-Daza, F., Pérez-Bilbao, J. y López, A. (1998). *Nota Técnica Preventiva (NTP) 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Matthiesen, S. B. y Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 467-484.

Matthiesen, S. B. y Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32 (3), 335-356.

Mikkelsen, E. G. y Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish worklife: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 393-413.

Mikkelsen, E. G. y Einarsen, S. (2002a). Basic assumptions and symptoms of posttraumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (1), 87-111.

Mikkelsen, E. G. y Einarsen, S. (2002b). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.

Milczarek, M. (2010). *Workplace violence and harassment: a European picture*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.

Moreno-Jiménez, B., y Rodríguez-Muñoz, A. (2006). Introducción del número monográfico sobre acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva general. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3), 245-249.

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E. y Morante, M. E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17 (4), 627-632.

Namie, G. y Namie, R. (1999). *Bullyproof yourself at work. Personal strategies to stop the hurt from harassment*. Benicia, CA: DoubleDoc Press.

Pérez-Bilbao, J., Nogareda, C., Martín-Daza, F. y Sancho, T. (2001). *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.

Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 425-441.

Zapf, D. y Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying: victims and perpetrators. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (165-183). London: Taylor & Francis.

Zapf, D. y Einarsen, S. (2011). Individual antecedents of bullying: victims and perpetrators. En: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory research and practice* (177-200). Boca Ratón, FL: Taylor & Francis.

Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. y Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (103-125). London: Taylor & Francis.

Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H. y Vartia, M (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. En: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory research and practice* (751-05). Boca Ratón, FL: Taylor & Francis.

Zapf, D., Knorz, C. y Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 215-237.

