



Facultad de Psicología y Ciencias Sociales

Trabajo Integrador Final

Título

Diferencias en los niveles de acoso laboral percibido entre varones y mujeres en la Ciudad de Buenos Aires.

Alumna: Johanna Belén Orallo

N° de Legajo: 19602

Mail: johannaorallo@hotmail.com

Tutora de Contenido: Dra. Roxana Boso

Tutor Metodológico: Dr. Joaquín Ungaretti

Año: 2019

Índice

1. Introducción.....	1
2. Mobbing en el ámbito laboral.....	2
3. Tipos de violencia laboral.....	5
4. Estadísticas de la problemática.....	8
5. Consecuencias físicas, sociales y familiares.....	10
6. Prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo.....	11
7. Antecedentes y técnicas de evaluación del mobbing.....	12
8. Planteo del problema.....	14
9. Objetivos.....	14
9.1. Objetivo general.....	14
9.2. Objetivos específicos.....	14
10. Método.....	15
10.1 Diseño.....	15
10.2. Participantes.....	15
10.3. Técnicas de recolección de datos.....	15
10.4. Procedimiento.....	16
11. Resultados.....	16
12. Discusión y conclusiones.....	22
13. Referencias Bibliográficas.....	27
14. Anexo.....	31

1) Introducción

Según Konrand (1976) el acoso laboral es un comportamiento que surge en el mundo animal. Cuando varios animales de una misma especie se unían con el propósito de defenderse o atacar a un individuo, físicamente mejor dotado y del cual se sentían amenazados. Comportamiento retomado posteriormente por el mundo de la medicina, para finalmente instalarse en el contexto del trabajo, entendiendo la conducta como aquella violencia psicológica extrema que una persona denominada acosador/a emplea en contra de otra, conocida como víctima con el propósito de autoexcluir/a de la organización a la que pertenece. La importancia del concepto mobbing, consiste en haber encontrado un nombre y una definición bajo los cuales es posible agrupar en una categoría, una serie de comportamientos basados en la violencia moral y la persecución psicológica que tienden a desacreditar, discriminar o dañar al trabajador/a.

En el presente escrito se hace referencia a las diferentes conductas que pueden presentarse al interior de los lugares de trabajo, que atentan contra los derechos de los miembros de la relación laboral y traen consecuencias físicas, sociales y familiares.

El diseño seleccionado para realizar la investigación será cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo con una muestra de 30 varones y 30 mujeres de 30 a 60 años, pertenecientes a los colegios E.T N°27 DE 18 y ET N°8 DE 21, de la Ciudad de Buenos Aires. El instrumento utilizado será el barómetro de Cisneros adaptado al español por Piñuel y Fidalgo (2004). Se indagará la diferenciación en los niveles de acoso laboral percibido entre varones y mujeres. Los objetivos específicos de dicho estudio serán, en primer lugar demostrar si existe mayor grado de acoso por parte de jefes o superiores en varones y mujeres, analizar si el efecto de esta conducta trae aparejado problemas en la salud, y descubrir si tanto varones como mujeres conocen el acoso laboral como tal.

Es importante poder dar cuenta que la violencia laboral atenta contra la dignidad humana, la salud y la seguridad de los que comparten el lugar de trabajo, y provoca efectos perjudiciales sobre la integridad psíquica y física, atacando la confianza, la autoestima y el rendimiento laboral, haciendo peligrar la fuente de trabajo.

Palabras clave: mobbing, acoso laboral, varones, mujeres

2) Mobbing en el ámbito del trabajo

El inicio de los estudios sobre acoso psicológico es atribuido al psiquiatra norteamericano Carroll Brodsky, quien escribió un libro sobre el tema en 1976. Años más tarde, Leymann (1980) acuña el concepto de acoso psicológico en el trabajo, al cual definió como una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes. El autor ha sido reconocido como el padre del concepto y el primero que desarrolló una teoría y una metodología apropiada para el abordaje de esta problemática. Fue a fines de los 90' cuando Zapf describió que el acoso psicológico se ha convertido en un problema frecuente en las sociedades modernas, con graves efectos sobre los/as trabajadores/as en la salud psicológica y física, con un incremento en la tasa de ausentismo y rotación del personal. Bajo este contexto, en el ámbito laboral, Piñuel (2001) psicólogo español, es uno de los primeros europeos que se especializó en la investigación y divulgación del mobbing o acoso psicológico en el ámbito del trabajo y de la educación. El autor publicó un libro titulado mobbing, cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, proporcionando una definición del mismo como, el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe el/la trabajador/a por parte de otro/a u otros/as, que se comportan con la persona cruelmente, con el objeto de lograr su aniquilamiento o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador/a. Años más tarde, Cebej (2011) psicóloga Argentina, se refiere al término acoso laboral como un conjunto de conductas hostiles, dirigidas a uno/a o más trabajadores/as que les ocasionan humillación y ofensa. Son conductas agresivas, persistentes, de naturaleza principalmente psicosocial y que llevan a la victimización del trabajador/a. Las relaciones de trabajo son fuente de ansiedad y por lo tanto condicionamientos para la emergencia del malestar-bienestar de los/as trabajadores/as. La

autora sostiene que la violencia laboral es un proceso propio del ámbito del trabajo, en el que una persona o grupo de personas ejercen prácticas de maltrato sobre otra u otras. Consiste en un abuso de poder formal o informal que se da de modo frecuente, sostenido en el tiempo, con o sin sistematicidad en su ejercicio. El maltrato puede ser por acción, complicidad u omisión de uno o varios y consistir en prácticas verbales, físicas o comportamentales, premeditadas o no, que afectan la identidad personal y laboral del o los destinatarios y constituyen una violación a sus derechos humanos y laborales (Cebey, 2014).

Durante la última década del siglo XX y los inicios del siglo XXI, ha surgido un aumento en casos de maltrato psicológico, de violencia verbal y física en el ambiente laboral (Soto, 2006), mediante dos tipos de comportamiento. Por un lado, la persecución y acoso ejercitado por el/la empresario/a o sus representantes, frente a un/a trabajador/a o trabajadores/as por motivos de reorganización, de reducción de personal, entre otros. Y por el otro, formas de persecución y acoso recurrente por trabajadores/as, que ocupan una posición considerada como superior, frente a otro/a u otros/as trabajadores/as ante la conducta pasiva del empleador (Velázquez, 2009).

Para que una conducta sea considerada acoso laboral es necesario que se ejerza una presión laboral tendenciosa y que la víctima sienta esa presión y la perciba como un ataque. El hecho de ser tendenciosa significa que la presión laboral debe responder a un plan, explícito o implícito por algún miembro de la empresa. Dicho plan precisa una reiteración de comportamientos y para que se pueda hablar de un comportamiento tendente a algo es necesario que se repita a lo largo de un periodo. También ha de probarse que al trabajador/a se le han causado daños psíquicos, lo cual hace, imprescindible una evaluación psicológica o psiquiátrica que acredite que el estado mental del trabajador/a es resultado directo del hostigamiento laboral al que ha sido sometido. La esencia del acoso laboral, la tendenciosidad del comportamiento, es la denigración laboral que busca provocar la autoeliminación del trabajador/a (Ventín, 2001). Por lo contrario, Cisneros (2001) considera que para que el acoso sea válido éste debe manifestarse en acciones recurrentes de por lo menos una vez a la semana y en un periodo mínimo de seis meses. Distinguiendo esta situación de lo que podría considerarse sólo un problema o conflicto laboral; la

diferencia estriba, en la frecuencia y duración de la agresión, la asimetría entre la posición de poder de ambas partes y en la manera en cómo sucede dicho acoso; el cual puede verse agravado por el carácter intencional de las acciones que incrementan su impacto.

Como señala Hirigoyen (2007) la violencia sucede tanto en el sector público como privado, y según ideas de Leymann (2008), los especialistas coinciden en que hay características del ámbito laboral que fomentan la violencia, como son los espacios laborales sin estructura real, una organización del trabajo empobrecida y burocratizada, los comportamientos de desinterés y falta de apoyo jerárquico con existencia de múltiples jerarquías difusas, cargas de trabajo excesivas y mal repartidas, y la presencia de líderes espontáneos que luchan por conservar un poder autoimpuesto, entre otras (Martínez, 2007).

Cuando la violencia se hace manifiesta pueden identificarse conductas, actitudes, mensajes, acciones específicas de la misma que van desde agresiones y violencia verbal y física como otras formas más ocultas y sutiles, como por ejemplo, los rumores o los boicot de tipo cotidiano como esconder material de trabajo o información importante, impedir que otros/as compañeros/as hablen o se relacionen con la víctima, asignarle tareas degradantes o por debajo de su capacidad, criticar su forma de pensar o ventilar aspectos de su vida privada, entre muchas otras (Martínez, 2007). Los efectos de la violencia laboral pueden observarse en el desgaste que sufre el/a trabajador/a en su autoestima. Uno de los objetivos del acosador/a es limar lenta y sutilmente la autoestima del trabajador/a haciéndolo/a sentir responsable de la situación por su escasa valía o capacidad (Hirigoyen, 2007). Si bien no hay una única forma de caracterizar a la persona violenta, los autores coinciden en la presencia de algunos rasgos como, un sentido moral alterado, sin sentimiento de culpa, agresiva, cobarde, mentirosa y compulsiva, por tanto, es importante entender que los actores intervinientes en el acoso laboral no se reducen a quien/es ejerce/n el maltrato y su/s destinatario/s, sino que el proceso involucra también otros actores con diverso grado de participación. La configuración del acoso laboral implica múltiples dimensiones de carácter personal subjetivo, interaccional-relacional, organizacional y extra-organizacional (Cebey, 2014).

El correr de la última década ha visto un incremento significativo de los casos de violencia en el ámbito de trabajo. La visibilidad de los mismos se debe a que el fenómeno de violencia laboral es cada vez más conocido no solo por quienes se especializan en su estudio sino también por los propios trabajadores/as. Como contrapartida también ha crecido el tratamiento de la problemática, las líneas de investigación se han ido ampliando y profundizando para la visibilización de la misma (Cebey, 2011).

3) Tipos de violencia laboral

CONICET (2018) define tres tipos de violencia, por un lado la agresión física que supone toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador/a. Define al acoso sexual como toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual no consentido que perjudican su cumplimiento o desempeño laboral, y por último el acoso psicológico definido como toda situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un/a trabajador/a, buscando desestabilizarlo/a, aislarlo/a, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así degradarlo/a y eliminarlo/a progresivamente del lugar que ocupa.

En toda organización existe un sistema jerárquico; se encuentran personas que son las que imparten órdenes e instrucciones sobre el modo de realizar el empleo, otras se encargan de ejecutar esas decisiones y otras asumen su supervisión. El ejercicio del poder es inherente a la estructura organizacional sea cual fuere el tamaño de la empresa, siempre habrá alguien que busque conquistar el poder y demostrar que lo ha logrado obtener (Toselli, 2007). El mobbing es un tipo de abuso de poder y quien lo ejerce busca mantener su status ya que considera que la víctima es una amenaza por poseer características como un fuerte sentido ético y del trabajo y ser un atractivo para sus compañeros/as (Martínez, 2007). Según el grado jerárquico el mobbing puede ser descendente, ascendente u horizontal.

Por un lado el mobbing descendente también llamado bossing, es la persecución o acoso ejercido por superiores sobre el trabajador/a subordinado/a. Derivación del vocablo inglés boss que significa jefe, quien ostenta el poder, a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos con el objetivo de destacarse frente a sus subordinados/as y mantener su posición jerárquica, o simplemente se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse de la víctima forzando el abandono voluntario sin proceder a su despido legal, ya que éste sin motivo acarrearía un coste económico para la empresa (Petruzzo, 2005). Según lo plantea Piñuel (2001), algunas veces, tiene lugar este tipo de mobbing, una vez efectuado el despido o la rescisión contractual que aún no se ha comunicado dicha decisión a la víctima. En éste momento el/la superior jerárquico actúa de manera maliciosa, infringiéndole ataques con el fin de justificar el despido, con la intención de estigmatizarlo/a frente a sus compañeros/as y para aislarlo/a socialmente, provocando un deterioro psicológico y personal, que luego será utilizado como argumento para atribuirle problemas previos de personalidad, agresividad, etc. y presentar al despido como una decisión lógica y adecuada.

Por otro lado se encuentra el mobbing ascendente que es el caso en que un superior jerárquico se ve agredido por sus subordinados, quienes se resisten a sus órdenes y métodos con el propósito de desequilibrarlo/a y conseguir su alejamiento del mando, o bien modifique su actitud o manera de trabajar (Toselli, 2007). Puede producirse cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior con un rango jerárquico superior y sus métodos no son aceptados por los/as trabajadores/as que se encuentran bajo su dirección, o porque ese puesto es ansiado por alguno/a de ellos/as. Otra modalidad podría ser aquella en que un trabajador/a que es ascendido/a a un puesto donde se le otorga la responsabilidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros/as. La situación se complica cuando no se ha consultado previamente el ascenso al resto de los trabajadores/as y éstos/as no se muestran de acuerdo con la elección, o si el/la nuevo/a responsable no marca objetivos claros dentro del departamento generando intromisiones en las funciones de alguno/a o algunos/as de sus componentes. En menor proporción, puede desencadenarse el mobbing hacia aquellos/as jefes/as que se muestran arrogantes en el trato y muestran comportamientos autoritarios (Petruzzo, 2005).

Por último, el mobbing horizontal es el desplegado entre los integrantes de un mismo equipo de trabajo, los pares ven a la víctima un probable y futuro rival laboral, con mejores condiciones de ascenso y progreso que las propias. Existen los/as side mobbers (pares, superiores o subordinados), que son los/as que sin participar directamente del acoso, siguen el juego a modo de cómplices activos, o bien pasivos, por razones de conveniencias profesionales (eludir sanciones, ganar premios, obtener gratificaciones, eliminar indirectamente un eventual competidor, promover ascensos, etc.) o por temor a quedar presos/as de igual hostigamiento, evitan actuar solidariamente con la víctima y terminan consintiendo implícitamente dicha persecución o al menos permitiéndola (Toselli, 2007).

Pinzón de Bojana y Atencio (2010) consideran que cualquier persona y en cualquier momento puede ser víctima de mobbing. Los/as trabajadores/as hostigados/as no son débiles, ni tienen rasgos diferenciales marcados, ni presentan dificultades para relacionarse, sino que generalmente, las víctimas tienen un fuerte sentido del deber, moralidad y justicia; condiciones que inciden para ser consideradas como amenaza por el o la agresor/a. Por esta razón, el mobbing puede afectar en forma indistinta a cualquier trabajador/a, tanto a varones como a mujeres. Sin embargo, la mujer se encuentra en una situación de desventaja en relación a los varones desde el punto de vista de las condiciones de trabajo. Es decir, los varones ocupan con mayor frecuencia puestos directivos, en cambio las mujeres se caracterizan por la prestación de cuidados y asistencia a pacientes, alumnos, clientes, etc. Siguiendo a las autoras, la perspectiva de género es importante al considerar el fenómeno de la violencia laboral. De acuerdo con la definición de las Naciones Unidas, la violencia de género es todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico incluidas las amenazas la coerción o la privación arbitraria a la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada. Existen brechas entre sexos y géneros que connotan valores culturales diferentes, pudiendo desembocar en muchos casos en asignaciones de tareas diferentes que subvaloran el rol femenino (estereotipo) dentro del lugar de trabajo. Esta diferencia implica una discriminación que, la mayoría de las veces, es tan sutil y se encuentra tan naturalizada que parece que no existe, y cuesta percibirla entre los tipos de violencia laboral conocidos. En el mundo del trabajo estos estereotipos basados en el sexo y género tienen una valoración de los trabajos de

predominancia masculina, existiendo prejuicios sexistas al evaluar el trabajo ejecutado por mujeres; esto ya implica discriminación y por lo tanto violencia laboral (CONICET, 2017).

4) Estadísticas de la problemática

La Organización Mundial de la Salud define como entornos laborales saludables a espacios de trabajo que preserven y promuevan la salud psicofísica de sus miembros, su seguridad y su bienestar (OMS, 2010).

Según la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (2002), la violencia en el lugar de trabajo, sea física o psicológica, se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales. La violencia en el lugar de trabajo que durante mucho tiempo ha sido una cuestión olvidada, ha adquirido una enorme importancia en los últimos años y en la actualidad es una preocupación prioritaria tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo. La violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo, es fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las organizaciones. Cada vez más, es un problema capital de derechos humanos. La violencia causa perturbaciones inmediatas, y a veces perturbaciones de largo plazo, de las relaciones entre las personas, de la organización del trabajo y de todo el entorno laboral.

En 2017 en Argentina se hicieron públicas denuncias por acoso y la discusión sobre la violencia en el ámbito laboral llegó a los medios de comunicación. Mujeres y varones de distintos ámbitos, como el cine, la tecnología y la política, hicieron públicas sus experiencias de abuso sexual y acoso (Martelotte, 2018).

En la actualidad no hay vigente una ley específica contra la violencia laboral a Nivel Nacional, aunque la problemática tiene reconocimiento en la Ley de Protección Integral a las Mujeres. El Estado como empleador reguló la violencia laboral a Nivel Nacional; también en la Ciudad, contra la violencia en el trabajo; y en la Provincia de Buenos Aires, contra el acoso sexual (CONICET, 2018).

El Ministerio de Trabajo de la Nación cuenta con la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), que brinda orientación y recibe denuncias sobre casos de violencia en el trabajo. De acuerdo con los datos de la OAVL (2017), entre 2007 y 2017 fueron atendidas 4500 personas. Entre enero y noviembre de 2017, hubo 572 casos. Además, se recibieron 4.980 llamadas a sus teléfonos y 2.120 consultas vía mail (violencialaboral@trabajo.gob.ar). La mayoría de las personas fueron mujeres de entre 26 y 45 años. La edad puede deberse a que es un momento donde las relaciones en el ámbito laboral tienen una significación alta y donde se busca armonizarlas. Por eso no es que no existe violencia en los lugares de trabajo en otros rangos etarios, sólo significa que denuncian menos esa situación. Los más jóvenes denuncian menos o se van más rápido de los lugares donde los tratan mal; y entre los mayores de 56 se encuentran aquellos que están cerca de la jubilación, son poco proclives a la denuncia (Triaca, 2018). En cuanto a las consultas recogidas por la Oficina de Asesoramiento del Ministerio de Trabajo se trata en la mayoría de situaciones de violencia psicológica y en menor medida a las de tipo física y sexual. Los desencadenantes de la violencia se concentran principalmente en motivos personales, como celos o diferencias de opinión entre las distintas partes; cambios en las estrategias organizacionales, como nuevas ubicaciones jerárquicas o programas de trabajo; y reclamos laborales. En el caso particular de las mujeres, el embarazo se posiciona entre las principales razones que disparan la violencia dentro del ámbito laboral (OAVL, 2018). Los señalados como acosadores, son en su mayoría hombres de una jerarquía superior lo cual dificulta la denuncia. Muchas mujeres pueden sentir que esto pondría en peligro la estabilidad del empleo y la posibilidad de mantener el puesto de trabajo (Martelotte, 2018).

La violencia laboral, contra las mujeres, es un problema que hasta hace poco tiempo estaba naturalizado. Por eso, ciertas conductas, como los comentarios indebidos o las insinuaciones, no eran consideradas como manifestaciones de violencia, sino que se entendían como parte de lo esperable dentro de los espacios de trabajo (Martelotte, 2018). Para acceder a la Justicia, las víctimas de este tipo de violencia deben atravesar distintos obstáculos. El miedo también puede ser uno de ellos. Además, los/as acosados/as pueden estar tan afectados/as que decidan no defenderse (Barbado, 2018).

5) Consecuencias físicas, sociales y familiares

La violencia laboral puede afectar la salud de los/as trabajadores/as. Ninguna persona resulta indemne ante situaciones de violencia laboral. El acoso, el maltrato, el ninguneo, las agresiones constantes, acciones destinadas a someterlo/a y/o excluirlo/a de su puesto de trabajo, entre otras formas de violencia laboral, suelen afectar la salud física y psicológica y producir consecuencias negativas en las relaciones sociales y familiares. De las 572 consultas realizadas en la Oficina de Asesoramiento, el 34% reconoció que estaba en algún tipo de tratamiento, ya sea psicológico, médico y/o psiquiátrico, como consecuencia de la situación vivida en el ámbito laboral. El 94% de los trabajadores/as asistidos/as por la OAVL dio cuenta de afecciones derivadas de este tipo de situaciones ya que el 75% de los consultantes se encontraba bajo tratamiento médico, psicológico y/o psiquiátrico o bien ya había realizado al menos una consulta. Aproximadamente 8 de cada 10 consultantes hicieron referencia al impacto de las situaciones de violencia laboral en su salud mental: angustia, depresión, baja autoestima, ataques de pánico, pesadillas, olvidos y desorientación, son algunos de los efectos más frecuentemente mencionados. Por otra parte, 4 de cada 10 presentan afecciones en su salud física como contracturas musculares, gastritis, mareos, entre otras. En el 77% de los casos los síntomas físicos se presentan en forma simultánea con los psicológicos. Si bien la violencia laboral se ejerce sobre ambos sexos, quienes en primer lugar se acercaron a la OAVL fueron mujeres, sostén de sus hogares, mayores de 30 años (CONICET, 2018).

Según Cebey (2011) el acoso laboral constituye una forma de violencia laboral de alto impacto negativo en la salud de los trabajadores/as tanto en términos psicofísicos como respecto de su identidad laboral, y en sus organizaciones de pertenencia, afectando su desempeño y productividad. Entre las afectaciones posibles se encuentran las vinculadas a la integridad psicofísica, capacidad, actividad, autoestima laboral y compromiso organizacional del o los/as destinatario/a/s; a las relaciones con pares, colegas y clientes/as o usuarios; al clima socio-laboral y la cultura organizacional; a las condiciones de trabajo y la productividad de la organización; a la relación con los otros significativos y el sistema socio-afectivo del o los/as destinatario/a/s; a la inclusión socio-económica y el estatus del o los/as destinatario/a/s. Los daños provocados por situaciones de violencia laboral en la

salud psicofísica y en la vida social de las personas pueden analizarse desde el ámbito de trabajo donde las personas afectadas comienzan a tener un rendimiento menor al habitual y/o a ausentarse por razones de salud. Esto, a su vez, puede convertirse en una justificación para profundizar el sometimiento o la exclusión. O bien desde el ámbito personal, las actividades cotidianas y proyectos individuales, así como las relaciones familiares y sociales pueden verse restringidas y seguramente alteradas, debido a la pérdida de confianza, sentimientos de desesperanza y de injusticia (CONICET, 2017).

6) Prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo

Los ámbitos laborales son lugares donde llevamos a cabo nuestras actividades productivas, como medios de vida que no están exentos de expresiones de la violencia que se vive en otros espacios de la sociedad. La violencia laboral configura una violación a los Derechos Humanos. Según lo establece la Resolución N° 05/07 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la violencia laboral es toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores. Los indicadores que se observan en las personas que lo sufren son aumento de licencias por enfermedad, aumento de accidentes de trabajo, reclamos laborales, denuncias. Incremento del ausentismo. Insatisfacción con el trabajo y falta de claridad en las directivas laborales. Presentan dificultad en la integración de tareas y aislamiento social dentro del ámbito laboral. Sienten distribución desigual de recursos técnicos, económicos y humanos, e impedimento de acceso a la capacitación. Por este motivo son importantes las acciones de prevención en los distintos lugares de trabajo. Como las capacitaciones, brindar información, visualización y desnaturalización de la violencia laboral, realizando charlas, talleres, distribución de materiales informativos para favorecer un proceso de conocimiento y apropiación de derechos a una vida libre de violencias (CONICET, 2017). Si bien no hay una sola respuesta ante el problema de la violencia, es necesario tener presente que hay cursos de

acción que no se pueden obviar. Algunos de ellos tienen que ver con cuestiones como la restitución de los vínculos sociales rotos, crear espacios de reflexión y de crítica que permitan visibilizar la violencia y fortalecer las redes sociales y laborales mantenidas por el/la trabajador/a. En ello se incluye desde sus compañeros/as de trabajo, amigos, familia e instituciones u organizaciones de apoyo (Hirigoyen, 2007).

El primer paso para combatir el mobbing es reconocer que sucede, después habrá que identificarse como víctima para entonces trabajar en salir de ahí y cambiar los esquemas de convivencia y relación con el agresor/a. Si esto no sucede corre el riesgo de acostumbrarse al maltrato y permanecer en el trabajo aún con estas circunstancias, o termina renunciando consciente o no del acoso que ha sufrido (Cebey y Ferrari, 2017).

7) Antecedentes y técnicas de evaluación del mobbing

En una investigación realizada por Leymann (1996) en Suecia se intentó profundizar el conocimiento sobre acoso laboral por medio de un diseño cualitativo. Con este propósito se realizaron entrevistas semi estructuradas a siete gerentes víctimas de hostigamiento psicológico en su ámbito laboral, lo cual se determinó a partir de la aplicación del cuestionario LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) diseñado por Leymann (1992). De las siete personas entrevistadas, tres resultaron despedidas, dos renunciaron y dos aún continúan trabajando en la misma empresa. En todas ellas sus hostigadores fueron los jefes. El periodo de hostigamiento en tres de ellos fue de 6 meses a 1 año, dos entre un año y medio y dos y otros dos continuaron padeciéndolo por más de cuatro años.

Años más tarde se realizó otra investigación en Colombia por Moreno, Beltrán, Osorio y Strauss (2013) para recopilar información respecto al mobbing, utilizaron el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT). La edad promedio de los/as trabajadores/as participantes fue 19 a 80 años. El 53.2 % fueron varones y el 46.8 % mujeres. Respecto a la intensidad de la conducta de violencia psicológica en el trabajo, se registró que el 24.5% fue nula, 64.3 % presentó bajo nivel, el 10.6 % reportó un nivel medio y el 0.6 % manifestó que tenía un nivel alto. Como acoso psicológico en el trabajo se

reportó un 7.8 % de la población; 5.0 % en el nivel medio y 2.8 % en nivel alto. Los datos obtenidos se analizaron por género, y tanto la presencia de la violencia como la intensidad de la misma mostraron valores de asociación estadísticamente significativa.

Uno de los estudios más actuales fue realizado en septiembre del 2018 en México por la Online Career Center, OCC Mundial, aplicando una encuesta a 800 personas que buscaban un nuevo empleo; 64% varones y 36% mujeres. El 36% con edades entre 30 y 39 años, 32% entre 40 y 49 años, 20% entre 20 y 29 años y el resto mayores a 50 años. Los resultados arrojaron que siete de cada diez mexicanos ha sufrido acoso laboral, 53% sin que la persona lo identifique, 43% lo recibe personal o físicamente y 4% a través de redes sociales. El acoso fue ejercido en el 74% por jefes o superiores, 17% otro tipo de personal, 7% compañeros de la misma área y 2% subordinados.

Como puede observarse, existen investigaciones que han puesto de manifiesto la relevancia del estudio de acoso laboral a nivel internacional. Sin embargo, aun cuando el estudio de este fenómeno es de especial interés para la comunidad científica, no se cuenta la adaptación de estos instrumentos para el estudio de esta problemática en nuestra localidad. Debido a esto se eligió utilizar al barómetro de Cisneros (Cuestionario individual sobre psico-terror, negación, estigmatización y rechazo en las organizaciones sociales), ya que es uno de los instrumentos más difundidos para la evaluación del acoso laboral. La adaptación fue elaborada por Piñuel y Fidalgo (2004), el cual es considerado como la primera herramienta de evaluación del acoso laboral en español. Su objetivo es estudiar periódicamente el estado y las consecuencias de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones. Mediante el mismo, los autores, lograron conocer que este tipo de violencia no deja rastro, ni señales externas, a no ser las del deterioro de la víctima. Se trata por ello de un crimen limpio del que no queda huella.

8) Planteo del Problema

La violencia laboral viene de hace mucho tiempo, el acoso laboral es tan antiguo como la propia actividad laboral (Piñuel, 2001). Expuesto esto da pie a lo que moviliza este trabajo. Hoy por hoy en la Argentina la violencia laboral se visibiliza, ya no se la naturaliza como antes, pero no es tomado como relevante ya que no existe una ley que proteja a los trabajadores y trabajadoras, solo son proyectos que no se concretan. A nivel estadístico hay muchos casos de violencia en los trabajos, que tienen consecuencia en la salud individual de los/as trabajadores/as como así también organizacional. La aparición de determinados síntomas físicos o psicológicos en ciertos contextos deben ser atendidos como signos a ser considerados. Dada la magnitud, gravedad y complejidad del tema es importante conocer de qué se trata la violencia laboral, los tipos, lo sutil que puede ser y las consecuencias que trae aparejadas para poder prevenir y colaborar con la salud de los/as trabajadores/as.

9) Objetivos

9.1 Objetivo General:

Analizar si existe el mismo o diferente nivel de acoso laboral en varones y mujeres.

9.2 Objetivos Específicos:

Demostrar si existe mayor grado de acoso por parte de jefes o superiores.

Analizar si el efecto de esta conducta puede traer aparejado problemas en la salud.

Descubrir si tanto varones como mujeres conocen el acoso laboral como tal.

10) Método

10.1. Diseño

La investigación se enmarca en un paradigma cuantitativo, donde se visibilizará la presentación de datos y resultados. El enfoque es no experimental, transversal descriptivo, que busca dar cuenta la diferenciación percibida entre varones y mujeres con respecto al acoso laboral. Sampieri (1991) define estos diseños como aquellos que analizan cuál es el nivel o modalidad de una variable en un momento dado.

10.2. Participantes

Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico, se analizaron 60 casos, 30 varones y 30 mujeres de 30 a 60 años con un promedio de edad en mujeres del 48,5% y en varones del 47,6 %, residentes en la Ciudad de Buenos Aires. Con un nivel socioeconómico en varones de 10% bajo y un 90% medio y en mujeres 26% bajo y 74% medio.

10.3. Técnicas de recolección de datos

El instrumento utilizado para la obtención de datos es el barómetro de Cisneros adaptado al español por Piñuel y Fidalgo (2004). Presenta 43 conductas de acoso psicológico solicitando de la persona que responde, valore en una escala de 0 (nunca) 1 (pocas veces al año o menos) 2 (una vez al mes o menos) 3 (algunas veces al mes) 4 (una vez a la semana) 5 (varias veces a la semana) a 6 (todos los días) el grado en que es afectada por cada una de las conductas de acoso. La utilización de esta escala presenta tres índices a evaluar. El primero es el número total de estrategias de acoso (NEAP), el segundo evalúa el índice global de acoso psicológico (IGAP) y el tercero el índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso (IMAP). Es decir que obtendremos resultados acerca

de la intensidad, estrategias y el grado de acoso sufrido de la población total y en varones y mujeres.

También cuenta con preguntas complementarias para obtener información de interés para el trabajo, tales como:

¿Conocía usted que este tipo de comportamiento es conocido como acoso psicológico laboral?

Si sufrió algunas de las anteriores formas de maltrato. ¿Repercutió en su salud?

En Anexo se presenta el instrumento aplicado.

10.4. Procedimiento

El procedimiento de la toma se llevó a cabo en dos colegios, E.T N°27 DE 18 y ET N°8 DE 21, en la Ciudad de Buenos Aires a mujeres y varones de 30 a 60 años. La recolección de datos se realizó en el trabajo de los individuos. Se les explico que era una investigación para la realización del trabajo integrador final de grado de la carrera de Psicología, sobre violencia laboral, que su participación era anónima y tenían la posibilidad de querer colaborar o no.

11) Resultados

En la siguiente tabla se presentan los resultados obtenidos de los tres índices evaluados, IGAP, NEAP e IMAP de la población total y según género, para dar cuenta de la diferenciación de acoso percibido en varones y mujeres.

Tabla 1: Acoso percibido en población total -varones y mujeres-, diferenciando los índices IGAP, NEAP e IMAP.

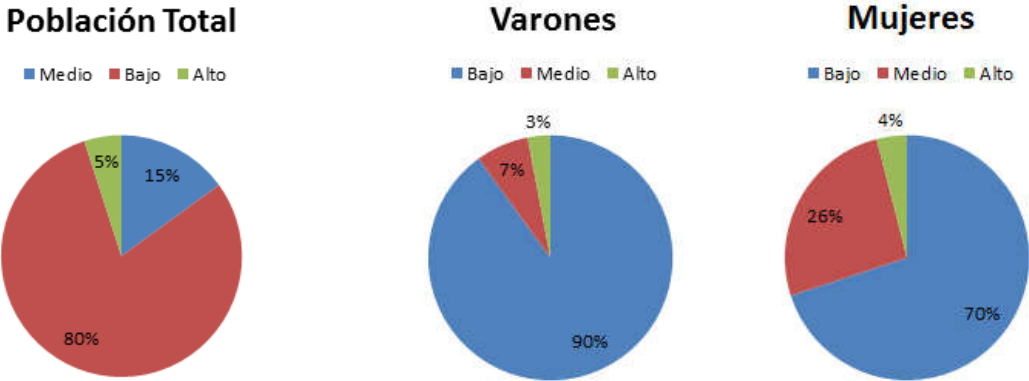
	Varones	Mujeres	Población Total
IGAP	0,61	1,20	0,90
NEAP	7,76	18,83	13,29
IMAP	2,60	2,51	5,11

El NEAP nos informa el número total de estrategias de acoso sufridas con un rango de 0 a 43, es decir que de los 43 ítems que presenta el instrumento, los varones que sufrieron acoso seleccionaron 8 y las mujeres 19. Mientras que la población total, es decir varones más mujeres seleccionaron 13 estrategias de acoso sufridas de los 43 ítems. El IGAP nos arroja el índice global de acoso sufrido, con un rango de 0 (nula) a 6 (máxima), es decir que de los 30 varones evaluados presentaron un índice global de acoso sufrido bajo 0,61, debido a que está más próximo del 0 y de las 30 mujeres el resultado fue 1,20. Si bien es un valor bajo, es superior al índice global de acoso sufrido en varones. El índice global de acoso sufrido en los 60 casos tomados arrojó un resultado de 0,90, lo que evidenciaría un nivel bajo de acoso sufrido. Por último, el IMAP nos indica el índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso con un rango de 0 (nula) y 6 (máxima) presentando los varones un resultado de 2,60 y las mujeres 2,51, lo que indicaría un índice elevado en la intensidad de las estrategias de acoso padecidas. Mientras que de los 60 sujetos evaluados, es decir varones más mujeres, presentaron 5,11 lo que indicaría estar más cerca de la máxima, un alto índice de la intensidad de las estrategias de acoso.

Con el objetivo de avanzar en una representación más gráfica de los resultados, se procedió a plasmarlos de acuerdo a niveles medios, altos y bajos.

En el siguiente gráfico se presentan los resultados obtenidos acerca del índice global de acoso psicológico (IGAP) sufrido en la población total y según género.

Gráfico 1: Índice global de acoso psicológico (IGAP) en Población total, en Varones y en Mujeres

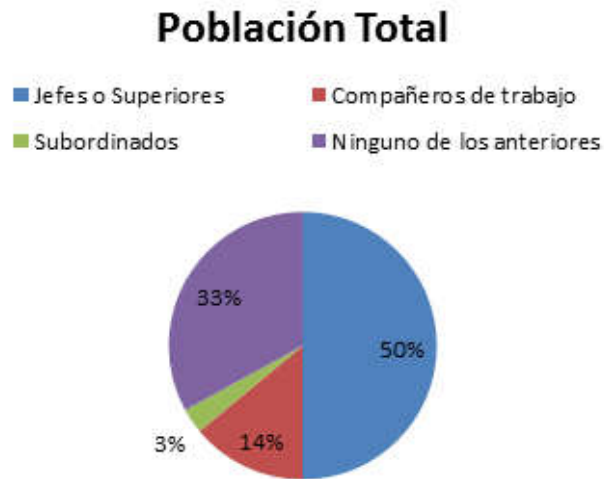


Como se puede ver, de los 60 sujetos evaluados, el 80% sufrió un nivel bajo de acoso, mientras que el 5% un nivel alto y el 15% un nivel medio.

En varones dio como resultado que el 90% de ellos sufrió un nivel bajo de acoso laboral, un 7% sufrió un nivel medio y 3% sufrió un nivel alto, mientras que las mujeres presentaron un 70% bajo, 26% medio y 4% alto de acoso laboral sufrido.

En los siguientes gráficos se expondrán quienes fueron los autores de los hostigamientos recibidos en población total y según género.

Gráfico 2: Autores de los hostigamientos recibidos en población total



Como puede observarse los hostigamientos recibidos en la población total fueron en un 50% jefes o superiores, subordinados 3%, compañeros de trabajo 14% y ninguno de los anteriores 33%.

Gráfico 3: Autores de los hostigamientos recibidos en Varones y Mujeres

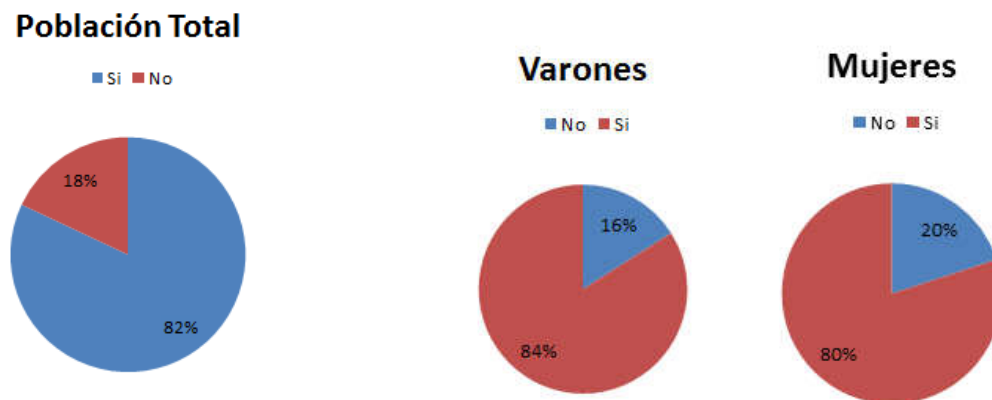


Respecto de los hostigamientos percibidos por los varones, los datos arrojaron que un 10% provino de compañeros de trabajo, 30% de jefes o superiores, 3% de subordinados y un 57% respondieron que ninguno de los anteriores. Por parte de las mujeres un 70% recibió hostigamientos de jefes o superiores, 26% desde compañeros de trabajo, 4% refirieron no recibir acoso de ninguno de los anteriores, y ninguna mujer consignó hostigamientos por parte de subordinados.

A continuación, se expondrán los resultados obtenidos de las preguntas complementarias en la población total y según género.

1) ¿Conocía usted que este tipo de comportamiento es conocido como acoso psicológico laboral?

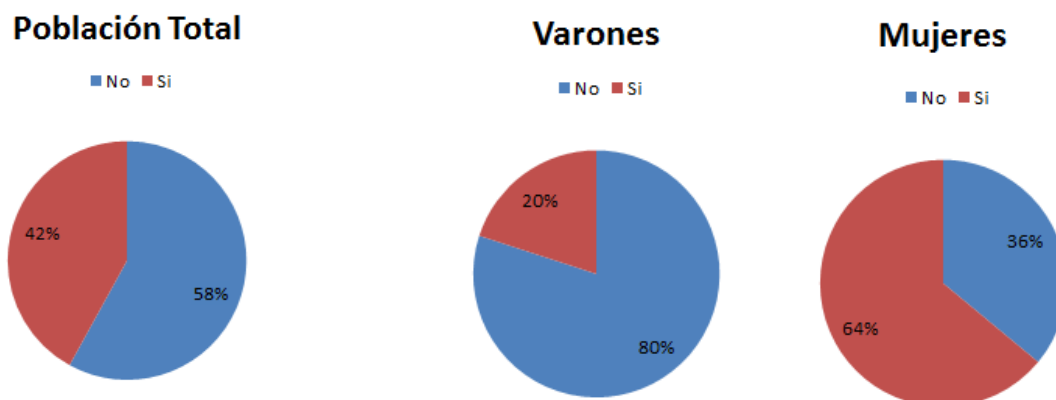
Gráfico 4: Información sobre el acoso psicológico laboral. Porcentaje en Población total, Varones y Mujeres



Los resultados evidenciaron que en varones el 84% y en mujeres el 80% conoce el acoso psicológico laboral como tal, mientras que el 16% de los varones y 20% de las mujeres no conoce lo que implica el acoso psicológico laboral. Por ende, de los 60 sujetos evaluados el 82% conoce el acoso laboral como tal, mientras que el 18% no.

2) Si sufrió algunas de las anteriores formas de maltrato. ¿Repercutió en su salud?

Gráfico 6: Repercusión en la salud de vivencias de maltrato laboral. Porcentaje en Población total, Varones y Mujeres



Como puede observarse, de los 60 sujetos evaluados, en el 42% repercutió en su salud mientras que en el 58% no repercutió en su salud las formas de maltrato. Según género, en el 80% de los varones no repercutió en su salud, mientras que en el 20% sí. En el caso de las mujeres, en el 64% de ellas repercutió en su salud las formas de maltrato y el 36% no.

A continuación, se pasará a explicar la interpretación de dichos datos, y su relación con lo que plantean los autores antes mencionados.

12) Discusión y conclusiones

Tomando los resultados obtenidos podemos dar cuenta que, de los sujetos evaluados, el 82% conoce el acoso laboral como tal, y el 18% no, mientras que en el 42% de ellos repercutió en su salud los hostigamientos. De los 60 sujetos que participaron en la investigación, 0,90 sufrieron acoso (IGAP), de los cuales el 80% sufrió un nivel bajo de acoso, mientras que el 5% alto y 15% medio. De las 43 estrategias que corresponden a acoso laboral, seleccionaron 13 de ellas (NEAP) con un índice de intensidad de 5,11 (IMAP). Hay una diferencia importante entre el resultado del IGAP e IMAP, lo que indicaría, según lo que plantean Piñuel y Fidalgo (2004), que los sujetos evaluados sufren pocas conductas de acoso pero las que experimentan son muy intensas.

Expuesto esto podemos decir que, si bien los niveles de acoso sufridos en el ámbito laboral son bajos, existe. Sufrieron pocas conductas de acoso pero su experimentación fue alta, por ende podemos dar cuenta de la problemática y la importancia de su prevención, ya que la mayoría de los sujetos tiene conocimiento acerca de que se trata la violencia laboral.

De esta manera, destacaremos que los objetivos del presente estudio han sido arribados. El primero consistió en analizar si existe el mismo o diferente nivel de acoso laboral en varones y mujeres. Tal como lo arrojan los resultados podemos observar que la mujer lo sufre más que el varón, ya que el 26% de las mujeres sufre un nivel medio de acoso y el 4% alto y los varones un 7% medio y un 3% alto. Como se puede observar el mobbing puede afectar en forma indistinta a cualquier trabajador/a, tanto a varones como a mujeres, pero es evidente que las mujeres lo sufren en mayor medida. Siguiendo a Pinzón de Bojana y Atencio (2010) la perspectiva de género es importante al considerar el fenómeno de la violencia laboral.

Una posible comprensión de estos resultados podría realizarse desde la concepción de violencia de género presentada por las Naciones Unidas; al respecto la define como todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico incluidas las amenazas la coerción o la privación arbitraria a la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada. Existen brechas entre sexos y géneros que connotan valores culturales diferentes, pudiendo desembocar en muchos casos en

asignaciones de tareas diferentes que subvaloran el rol femenino (estereotipo) dentro del lugar de trabajo. Esta diferencia implica una discriminación que, la mayoría de las veces, es tan sutil y se encuentra tan naturalizada que parece que no existe, y cuesta percibirla entre los tipos de violencia laboral conocidos. En el mundo del trabajo estos estereotipos basados en el sexo y género tienen una valoración de los trabajos de predominancia masculina, existiendo prejuicios sexistas al evaluar el trabajo ejecutado por mujeres; esto ya implica discriminación y por lo tanto violencia laboral (CONICET, 2017). Expuesto esto no es casual que el resultado arroje mayor violencia laboral hacia las mujeres, debido a la desigualdad frente a los derechos, atentando a su dignidad, naturalización, estereotipos, que nuestra cultura machista patriarcal promueve y avala.

En cuanto al segundo de los objetivos fue demostrar si existe mayor grado de acoso por parte de jefes o superiores. Los resultados obtenidos dieron que el 30% de varones y 70% de mujeres fue hostigado por jefes o superiores. Mientras que el 10% de varones y 26% de mujeres sufrió hostigamientos por parte de compañeros de trabajo, lo que daría cuenta que tanto en varones y mujeres los autores de los hostigamientos son en mayor medida jefes o superiores. Podemos pensar, tomando a Toselli (2007) que el hostigamiento es mayor por parte de los jefes debido a que siempre habrá alguien que busque conquistar el poder y demostrar que lo ha logrado obtener, queriendo mantener el viejo paradigma del poder individual. El mobbing es un tipo de abuso de poder y quien lo ejerce busca mantener su status ya que considera que la víctima es una amenaza por poseer características como un fuerte sentido ético y del trabajo y ser un atractivo para sus compañeros.

Siguiendo con las preguntas complementarias, el objetivo era por un lado descubrir si las víctimas conocen el acoso laboral como tal y por el otro analizar si el efecto de esta conducta puede traer aparejado problemas en la salud.

Tomando la primera pregunta, el 84% de varones y el 80% de mujeres respondieron que lo conoce como tal, mientras que el 16% de varones y 20% de mujeres no. Lo que evidenciaría que los varones tienen más conocimiento de la problemática del acoso mientras que las mujeres también pero en menor medida y son las que más lo sufren. Tomando a Martelotte (2018) hace poco tiempo la violencia laboral, contra las mujeres estaba naturalizado. Por eso, ciertas conductas, como los comentarios indebidos o las

insinuaciones, no eran consideradas como manifestaciones de violencia, sino que se entendían como parte de lo esperable dentro de los espacios de trabajo. No es menor que el varón conozca más de que se trata este tipo de comportamiento y sea el que más lo ejerza, ya que tiene conocimiento en que consiste y lo que causa.

Por último en el 80% de los varones y en el 36% de las mujeres no repercutió en su salud los comportamientos, mientras que en el 20% de los varones y 64% de las mujeres sí. Lo que evidenciaría, según la subjetividad de cada uno, que la mujer, producto de los hostigamientos presenta en mayor proporción problemas en su salud que los varones. Para el individuo, el mobbing es altamente destructivo. Una pregunta común es por qué la persona no se va de la organización. Sin embargo, cuando una persona se vuelve mayor, su capacidad para encontrar un nuevo trabajo disminuye. La expulsión del empleo puede fácilmente convertirse en una situación en la que el individuo en cuestión es incapaz de encontrar cualquier trabajo, lo que significa que él o ella es esencialmente expulsado/a del mercado laboral (Zapf, 1996). Podría pensarse debido a la edad de los sujetos evaluados, 30 a 60 años, por qué la persona empieza a enfermarse, ya que tiene que seguir permaneciendo en ese lugar de trabajo, por miedo a renunciar y no encontrar otro, para sostenerse económicamente pero perjudicando notablemente su salud.

Debido a lo que arrojaron los resultados de esta investigación estaríamos dando cuenta de que si bien el acoso laboral lo sufren tanto varones como mujeres, la mujer lo sufre más. En ambos sexos este comportamiento trae aparejado problemas en su salud. Pero en la mujer según su subjetividad es más evidente el porcentaje. Hay un sistema que oprime a las mujeres y busca perpetuar la desigualdad, de manera que los varones mantengan el control sobre bienes, recursos materiales y simbólicos. El machismo se encuentra arraigado en la cultura y por lo tanto no sólo es reproducido por las personas sino también por las instituciones sociales. Corregir y reparar desigualdades es una tarea colectiva.

La importancia que tiene la violencia laboral es haber establecido un concepto bajo el cual se evidencian una serie de comportamientos que tienen su origen en la violencia de tipo psicológico, físico y simbólico que tiene que ver con la subjetividad de las personas y su cotidianidad laboral, que instauran relaciones de desconfianza, exclusión, y tienen por objetivo provocar un daño deliberado a varones o mujeres, causado por otro varón o mujer

o grupo de ellos, con consecuencias no solo para su salud física y mental sino también para el entorno donde se encuentra inserto. El mobbing es una grave patología organizacional que debe ser conocida por los psicólogos laborales y otros profesionales de la salud para intervenir en forma oportuna, y por los psicólogos clínicos ya que cuando no se conoce el fenómeno, el diagnóstico puede ser errado y las manifestaciones como estrés, ansiedad y depresión pueden ser interpretadas sin considerar aspectos situacionales que los ocasiona. En este sentido, el presente trabajo busca una comprensión diferente de las relaciones laborales, una comprensión en las formas de relación interpersonal que están presentes en las empresas y no son naturales, para que se tornen visibles y así ser cuestionadas y modificadas.

Al describir esta problemática en el contexto organizacional es necesario que se trabaje en su prevención, denunciar la existencia de conductas violentas en los centros de trabajo y contribuir a su erradicación. Como así también solicitar ayuda psicológica para restablecer la dignidad que su acosador/a trato de destruir. Es importante por parte del trabajador/a internalizar que es una persona que merece respeto e implementar procedimientos de actuación en caso de que ocurriera algún tipo de hecho. Reforzar los códigos de conducta en la organización donde prevalezca la ética y asegurarse de que todas las personas que trabajan en la organización, sin importar su cargo, lo conozcan. Además, sensibilizar con compañías y formación de todo el personal, sobre los riesgos que implica la violencia laboral y cómo manejar estos casos, armando un protocolo de actuación (proceso donde todos/as los/as actores están involucrados/as). Y así, la prevención dirigirse a la mejora en la calidad de vida laboral, a la vez que se garantiza y defiende la dignidad de las personas en el entorno laboral. A nivel individual, es necesario generar una mayor conciencia de la necesidad de tomar medidas preventivas frente al acoso psicológico, conocer instrumentos que permitan intervenir, resolver acciones y evitar sus graves consecuencias, como así también establecer medidas de carácter terciario, cuando se está observando afectada a la víctima y el lugar de trabajo.

Para finalizar, un trato respetuoso, con ética y fomentando la calidad de vida laboral, permitirán en la organización un clima apropiado, donde los/as trabajadores/as

puedan desempeñarse en un entorno donde su dignidad sea preservada y se prevengan situaciones de maltrato.

Piñuel (2001) señala estrategias de intervención empresarial como formas de solución al acoso laboral en el área de trabajo, ofreciendo a cada empleado/a la posibilidad de hacer uso de la autonomía para realizar el trabajo, brindar la oportunidad de reducir el volumen de los trabajos monótonos y repetitivos, aumentar la información sobre objetivos, desarrollar el estilo de dirección, asignar tareas y funciones de manera específica y clara.

De esta manera es importante que las investigaciones que faciliten la comprensión del acoso laboral en el sentido de un mejor entendimiento del contexto laboral, de las interacciones en el trabajo, la cultura organizacional y las acciones para prevenir o enfrentar la situación, permitan nuevas construcciones teóricas y posibilidades de generar cambios en lo social. El objetivo de realizar investigaciones relacionadas con esta problemática es el de contribuir a la visibilización y prevención del mismo.

“Basta con que un grupo, una empresa o un gobierno cuenten con uno o con varios individuos perversos para que todo el sistema se vuelva perverso. Si esta perversión no se denuncia, se extiende subterráneamente mediante la intimidación, el miedo y la manipulación. Efectivamente, para atar psicológicamente a un individuo basta con inducirlo a la mentira o a ciertos compromisos para convertirlo en cómplice del proceso perverso. Sin ir más lejos, ésta es la base del funcionamiento de la mafia o de los regímenes totalitarios”

Marie France Hirigoyen

13. Referencias Bibliográficas

Cebey, C., y Ferrari, L. (2011). El tratamiento de la violencia laboral en las organizaciones públicas: análisis de la incorporación de la temática en Convenios Colectivos de Trabajo. *Anuario de investigaciones*, XVIII (2011), 107-115. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139947021.pdf>

Cebey, C., y Ferrari, L. (Agosto de 2017). Acoso laboral: Repercusiones en el autoconcepto de trabajadores de organizaciones públicas y privadas de CABA y Conurbano Bonaerense. En J. Hermo (Presidencia). *El trabajo en conflicto: dinámicas y expresiones en el contexto actual*. Congreso nacional de estudios del trabajo asociación argentina de especialistas en estudio del trabajo, Buenos Aires

CONICET. (2018). *Protocolo contra la violencia laboral*. Recuperado de: <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Protocolo-contra-la-violencia-laboral-Resoluci%C3%B3n-N%C2%BA-1457-17.pdf>

Dannae Capmany, G. (2013). *Violencia laboral, un mal que aqueja las relaciones laborales* (Tesis de pregrado). Universidad Empresarial Siglo XXI, Rio Cuarto.

Ferrari, L., Filippi, G., Córdoba, E., Napoli, M., Cebey, C., y Trotta, F. (2013). Hacia un modelo explicativo de las estructuras y procesos que facilitan la emergencia del acoso laboral. *V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología*. Facultad de Psicología: Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/28590/CONICET_Digital_Nro.cbf5118e-f60f-4eaa-9395-688f19cbddd_B.pdf?sequence=11&isAllowed=y

Figaldo, A y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como Herramienta de valoración del Bullying. *Psicothema*, 16 (20), 615-624

González López, I., y Ortega Martínez, M. C. (2019). Violencia en el trabajo (mobbing), en trabajadores administrativos. *Integración Académica en Psicología*, 7 (20), 2007-5588

Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo, distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós. Recuperado de: <http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/TRABAJO%20ALONZO/el%20acoso%20moral%20en%20el%20trabajo.pdf>

Internacional del Trabajo - OIT (2006): *Aumentan las nuevas formas de violencia en el trabajo*. Informe de la OIT. Recuperado 05/01/10, de: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/la ng--es/WCMS_070534/index.htm

Leymann, H. (1996). *Contenido y Desarrollo del acoso grupal/Moral (Mobbing) en el trabajo*. Suecia: Uméa

Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. En *Violence and Victims*. Universidad de Estocolmo Instituto Nacional de Salud Laboral Estocolmo, Suecia

Martínez, C. (2007). Mobbing, acoso psicológico en el trabajo. *Hospitalidad ESDAI*. 39-55. Recuperado de: <http://web.ebscohost.com>

Lorenz, K. (1976). *Consideraciones sobre las conductas animal y humana*. Editorial planeta de Agostini: Barcelona. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>

Martínez, L. (8 de marzo de 2018). *Violencia Laboral: que dicen los datos de la problemática en Argentina*. Chequeado. Recuperado de: <https://chequeado.com/el-explicador/violencia-laboral-que-dicen-los-datos-de-la-problematica-en-la-argentina/>

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (s.f.) *Algunas consideraciones sobre las mujeres y la violencia laboral*. Recuperado de: <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/documentos.asp?area=54>

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral – OAVL (s.f.). *¿Qué es la violencia laboral?* Recuperado: 17/02/2011, de: <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/quees.asp?area=oavl> Organización

Organización Mundial de la Salud - OMS (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelos de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Ginebra, Suiza: OMS.

Organización Mundial de la Salud - OMS (2002). *Informe sobre la salud en el Mundo: forjemos el futuro*. Ginebra, Organización Mundial de la Salud.

Pando Moreno, M., Aranda, B., Parra, C., Gutierrez, L., y Strauss, A. M. (2013). Determinación del mobbing y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia. *Salud Uninorte*, 29 (3), 525-533.

Petruzzo, I. M. (2005). Acoso moral en el ámbito laboral: Mobbing. *Jurídica La Ley*, (3), 614.

Pinzón de Bojana, B y Atencio, E. (2010). El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. *Multiciencias*, 10, 140-145. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90430360026>

Piñuel, I. (2000). *Mobbing: acoso psicológico en el trabajo*. Conferencia del profesor primera parte. Máster de violencias. Universidad de Salamanca

Piñuel, I. (2001). *Mobbing, el estado de la cuestión: todo lo que siempre quiso saber y nadie le explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Barcelona: Gestión

Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Soto, W. E. (13 de febrero de 2013). El manejo de crisis ante el acoso moral o psicológico, Mobbing: cuando eres víctima. *Vivir*. Recuperado de: <http://mobbing-opinion.com/artman/publish>

Tosseli, C., Grassis, P., y Ferrer, I. (2007). *Violencia en las relaciones laborales*. Córdoba: Alveroni.

Velázquez, M. (2011). *Mobbing: violencia física y estrés en el trabajo*. España: Gestión

Zapf, D. (1999). Organisational, workgrouprelated and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 70-85.

14. Anexo

Edad: **Sexo** 1. Hombre 2. Mujer **Clase social** 1. Alta 2. Media 3. Baja

Lo invitamos a colaborar en una Investigación que se desarrolla en el marco de la realización del Trabajo Integrador Final de grado de la Universidad de Flores. El mismo trata sobre la opinión que la gente tiene sobre distintos aspectos de su vida personal y social. Para ello, su cooperación con este cuestionario es de especial relevancia. Es un cuestionario anónimo en el que no existen respuestas correctas o incorrectas, sólo nos interesa su opinión. Por favor intente responder a todo el cuestionario.

I. Le pedimos que nos indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones a partir de la siguiente escala:

¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista de preguntas 1 a 43) se han ejercido contra Ud.? Señale, en su caso, quiénes son el/los autor/es de los hostigamientos recibidos

1 Jefes o supervisores

2 Compañeros de trabajo

3 Subordinados

Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen esos hostigamientos

0 Nunca

1 Pocas veces al año o menos

2 Una vez al mes o menos

3 Algunas veces al mes

4 Una vez a la semana

5 Varias veces a la semana

6 Todos los días

Comportamientos							
1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	0	1	2	3	4	5	6
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	0	1	2	3	4	5	6
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	0	1	2	3	4	5	6
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	0	1	2	3	4	5	6
5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	0	1	2	3	4	5	6
6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	0	1	2	3	4	5	6
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	0	1	2	3	4	5	6
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	0	1	2	3	4	5	6
9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	0	1	2	3	4	5	6
10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	0	1	2	3	4	5	6
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	0	1	2	3	4	5	6
12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad.	0	1	2	3	4	5	6
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	0	1	2	3	4	5	6
14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	0	1	2	3	4	5	6
15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	0	1	2	3	4	5	6
16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	0	1	2	3	4	5	6
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	0	1	2	3	4	5	6
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	0	1	2	3	4	5	6

20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	0	1	2	3	4	5	6
21. Intentan aislar me de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	0	1	2	3	4	5	6
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
23. Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»	0	1	2	3	4	5	6
24. Me menosprecian personal o profesionalmente	0	1	2	3	4	5	6
25. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc	0	1	2	3	4	5	6
26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	0	1	2	3	4	5	6
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	0	1	2	3	4	5	6
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	0	1	2	3	4	5	6
29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	0	1	2	3	4	5	6
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	0	1	2	3	4	5	6
31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	0	1	2	3	4	5	6
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	0	1	2	3	4	5	6
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc	0	1	2	3	4	5	6
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	0	1	2	3	4	5	6
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	0	1	2	3	4	5	6
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	0	1	2	3	4	5	6
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	0	1	2	3	4	5	6
40. Intentan persistentemente desmoralizarme	0	1	2	3	4	5	6
41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera	0	1	2	3	4	5	6

malintencionada							
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio»	0	1	2	3	4	5	6
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	0	1	2	3	4	5	6
44. En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud 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)?	1. Si 2. No						

¿Conocía Usted que este tipo de comportamiento es conocido como Acoso Psicológico Laboral?

1. Si
2. No

Si sufrió algunas de las anteriores formas de maltrato. ¿Repercutió en su salud?

1. Si
2. No

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!