

El Acoso Psicológico en las Organizaciones del Sector Industrial y Manufacturero de la Ciudad de Ambato en el año 2014

Paúl Bladimir ACOSTA PÉREZ

Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud
Carrera de Psicología
Universidad Tecnológica Indoamérica
Av. Bolívar 20-35 y Guayaquil
acostapaul11@yahoo.es

RESUMEN

Se determinaron las estrategias de Acoso Psicológico (mobbing) utilizadas en las empresas del sector industrial y manufacturero de la ciudad de Ambato. Para ello se utilizó el Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo denominado LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), el mismo que busca poner en evidencia la aplicación de 60 estrategias características del mobbing en forma de cuestionario. El instrumento utilizado clasifica las estrategias de acoso psicológico en seis grupos: Desprestigio Laboral, Entorpecimiento del Progreso, Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación, Intimidación Encubierta, Intimidación Manifiesta y Desprestigio Personal. Los resultados obtenidos permitieron establecer que las estrategias de acoso psicológico en el trabajo mayormente utilizadas son la Intimidación Encubierta, seguida del Desprestigio Personal.

PALABRAS CLAVE

Acoso psicológico, acoso laboral, desprestigio laboral, intimidación laboral.

ABSTRACT

The strategies of Psychological Harassment (mobbing) used in organizations of the city of Ambato were determined using The Workplace Harassment Strategies Questionnaire called LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), which evidences 60 strategies that are characteristic of mobbing, in a questionnaire form. The instrument used classifies bullying strategies into six groups: Work Discrediting, Obstruction of Progress, Blocking intra and extra Organizational Communication, Covert Intimidation, Manifest Mobbing, and Personal Discrediting. The results obtained with the instrument used, allowed us to establish that the strategy of psychological harassment at work that is mostly used is Covert Mobbing, followed by Personal Discrediting.

KEYWORDS

Psychopathology, depression, anxiety, schizophrenia.

Según el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), el acoso psicológico o mobbing, es un riesgo psicosocial que se produce debido a 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 actúa(n) frente aquella(s) desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) [1]. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud, desde sus comienzos [1].

Según el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) [2], las condiciones de trabajo en el país son preocupantes. Esto se debe a que, históricamente, las preocupaciones por dichas condiciones únicamente se centraban en los riesgos físicos y ambientales, sin considerar a los factores psicosociales sobre la salud del trabajador. Estos factores pueden causar alteraciones de tipo físico, psicológico y socio laboral [2].

En la Constitución Política del Ecuador, en su Artículo 331: "Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o todo acto de violencia de cualquier índole sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo" [3, (p. 152)]. Así también, la Decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Capítulo III, Artículo 11, indica que es importante: "Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en el mapa de riesgos" [4 (p. 14)].

Además, la Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Artículo 1, Literal b), establece que en la gestión técnica es necesaria la: "Identificación de factores de riesgo, evaluación de los factores de riesgo, control de factores de riesgo, seguimiento de medidas de control" [4 (p. 14)].

En este contexto, en el que la normativa está clara en cuanto la importancia de los riesgos laborales en el marco psicológico, el objetivo de este trabajo fue investigar el acoso psicológico en las organizaciones del sector industrial y manufacturero de la ciudad de Ambato en el año 2014.

La muestra estuvo conformada por 356 personas, la cual se calculó a partir de la información del censo de Población Económicamente Activa según el INEC [5], correspondientes al Cantón Ambato, con un total de 106.742 personas, de las cuales el 53,77% hombres y 47,23% mujeres. Los datos del censo indicaron que en el cantón Ambato se encuentran ocupados un total de 60.487 habitantes, 39.100 subempleados, 4.446 desempleados.

Para el cálculo del tamaño de la muestra se consideró únicamente a los trabajadores que se encuentran distribuidos en el sector formal (empresa privada y pública), que corresponde al 40%. Esto arrojó una población total de 24.194 personas.

Los cálculos de la muestra indicada se realizaron en base a la aplicación de la fórmula estadística de muestreo, que se describe a continuación:

$$N = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times pq}{d^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N=total de la población
 Z_{α} =1,62 para el 95%
 p = proporción 5% (0,05)
 q = 1- p (0,95)
 d = precisión 3% (0,03)
 N = 356 Colaboradores

Aunque este tamaño de muestra está dado específicamente para un muestreo aleatorio simple, no aplicado en este artículo, al menos permitió estimar el número de personas que serían de algún modo representativas de la población.

El estudio fue realizado en el año 2014. La muestra fue tomada de las empresas del sector industrial y manufacturero por ser la población más vulnerable al acoso laboral por desempeñarse en trabajos rutinarios, repetitivos y monótonos. Se visitaron ocho empresas, de las cuales cuatro pertenecen al sector industrial y cuatro al sector manufacturero. Se aplicó el instrumento psicométrico a 45 personas de cada una de ellas.

Es importante además mencionar que las actividades que se destacan en el cantón Ambato son de los dos sectores indicados.

Para la medición del acoso psicológico o *mobbing*, se utilizó el instrumento psicométrico LIPT-60 de Leymann, Inventory of Psychological Terrorization [6], instrumento de uso libre. El test psicométrico utilizado para evaluar el acoso laboral o *mobbing*, es un instrumento modificado del original LIPT-45 [6]. Este añade 15 ítems nuevos y proporciona grados de intensidad a las conductas recibidas, por lo tanto se obtienen, a través de un baremo, las estrategias de acoso percibidas por la población en estudio [6].

El cuestionario mencionado analiza seis sub-escalas de acoso psicológico o *mobbing* que son las siguientes: Desprestigio Laboral (DL); Entorpecimiento del Progreso (EP); Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC); Intimidación Encubierta (IE); Intimidación Manifiesta (IM); Desprestigio Personal (DP). Además se obtienen tres indicadores globales: Índice Global de Acoso Psicológico (IGAP); Número de Estrategias de Acoso Psicológico (NEAP); e Índice Medio de Intensidad de las Estrategias de Acoso Psicológico experimentadas (IMAP).

La valoración de cada una de las sub-escalas permite identificar cuáles son las formas de acoso psicológico que ocurren en el trabajo en la muestra de estudio. El acoso puede ser padecido por los colaboradores con predominio en una o más dimensiones, lo cual facilita la comprensión de acoso y el diseño e implementación de estrategias cognitivas y comportamentales en el ámbito organizacional [6]. Los aspectos implicados en cada una de las seis sub-escalas de acoso psicológico o *mobbing* se describen en [6]. Los datos obtenidos fueron tabulados en una hoja de cálculo para su análisis descriptivo.

Para la aplicación del instrumento se contó con la autorización de las diversas organizaciones, así como el consentimiento informado de las personas a quienes se les aplicó el cuestionario, aspecto necesario de acuerdo a las normas éticas en la investigación con seres humanos.

Las puntuaciones obtenidas por la muestra de estudio obtienen su significado con la comparación

del baremo asociado en la descripción del instrumento. Para ello, se utilizaron dos baremos. El baremo 1, referido a la población general laboral y el baremo 2, referido a la población afectada de acoso psicológico en el trabajo.

Se presenta la puntuación obtenida en cada una de las seis escalas en relación al baremo 1, para la población laboral general (Tabla 1).

Variable	Percentil baremo 1
BC	90
EP	75
DP	90
DL	85
IE	95
IM	80
NEAP	70
IGAP	85
IMAP	30

Tabla 1. Subescalas de acoso laboral, así como indicadores globales, con respecto al baremo 1.

Variable	Percentil baremo 2
BC	20
EP	20
DP	35
DL	10
IE	45
IM	10
NEAP	5
IGAP	15
IMAP	5

Tabla 2. Subescalas de acoso laboral, así como indicadores globales, con respecto al baremo 2

De acuerdo a los resultados obtenidos, el Índice Global de Acoso Psicológico (IGAP) tiene un percentil mayor a 80 y por lo tanto se debía realizar la comparativa con el baremo 2 de "población de acoso laboral" (Tabla 2).

El instrumento utilizado indica que cuando el Índice Global de Acoso Psicológico en el Trabajo (IGAP) o más de tres dimensiones se encuentran entre los percentiles 15 y 30 (como es en el caso del presente estudio) existe la posibilidad de acoso psicológico en el trabajo. En efecto, aplicando el baremo 2, la Intimidación Encubierta alcanza una puntuación de 45, y el Desprestigio Personal alcanza una puntuación de 35 (Tabla 2). El valor de la Intimidación Encubierta indica que en las organizaciones del sector objeto de estudio se lleva a cabo un acoso de manera silenciosa y en el cual no se pueden delimitar responsables específicos [7]. El valor de Desprestigio Personal indica que se realizan bromas, burlas, y críticas de la vida personal de los colaboradores y de nuestro de la forma de ser, pensar y vivir [7].

Estos resultados confirman la impresión general de los expertos en el sentido de que, a diferencia de otras formas de violencia en el trabajo, el acoso psicológico se ejerce a través de estrategias sofisticadas y bien planeadas, que parecen perseguir un objetivo concreto, y no son meros arrebatos o exabruptos irreflexivos [6].

Se identificaron además otras dos variables que aportan en menor porcentaje al acoso laboral, como son el bloqueo de la comunicación y el entorpecimiento del progreso. En el primer caso, al acosado se le impide hablar con los demás, se le niega la palabra entre otras acciones relacionadas a la comunicación [7]. En cuanto al entorpecimiento del progreso, al colaborador se le asignan tareas inapropiadas, no acordes a sus competencias [7].

Los resultados obtenidos deben ser tomados con cautela debido a las limitaciones del presente estudio. La primera de ellas es la muestra utilizada que se limita únicamente a organizaciones del sector industrial y manufacturero, que unido a lo delicado del tema, provocó que la tasa de respuesta no haya sido excesivamente elevada.

La segunda limitación viene dada por el cuestionario utilizado LIPT-60 en cuanto al criterio para considerar a alguien como acosado. Esto debido a los factores que mide, los cuales únicamente se refieren a las víctimas de acoso psicológico.

Esto provoca que los datos se basen exclusivamente en el autodiagnóstico de las víctimas (subjetivos), inconveniente muy común en los estudios de este tipo y que ya ha sido señalado por varios autores [8]. Por ello, la mejora de la evaluación del acoso debe proseguir. Como reconoce Niedl [9] el acoso laboral es un fenómeno complejo y multicausal, por lo que su evaluación desde diferentes métodos y perspectivas parece necesaria para lograr un entendimiento profundo del proceso [9].

Una tercera limitación hace referencia a la dificultad para comparar este estudio con cualquier otro realizado en sectores o colectivos similares. Esto se debe a dos principales razones: 1) la ausencia de una definición de acoso psicológico generalmente aceptada por la comunidad científica; y 2) el empleo de distintos tipos de instrumentos metodológicos y de recogida de los datos.

Agradecimientos

Se agradece a la Universidad Tecnológica Indoamérica por el apoyo financiero otorgado al proyecto titulado: "El Acoso Psicológico en las Organizaciones del sector industrial y manufacturero de la ciudad de Ambato en el año 2014". Además se agradece a todas las empresas y personas que se prestaron para la realización de este estudio.

Referencias

- [1] Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2009. Acoso Psicológico en el trabajo. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/854%20web.pdf>
- [2] Ministerio de Relaciones Laborales. 2012. Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>

[3] Constitución Política del Ecuador. 2008. Disponible en: http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf

[4] Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2005. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Instrumento-Andino-Decisi%C3%B3n-584-y-Reglamento-del-Instrumento-957.pdf>

[5] INEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador. 2013. Base de datos Población Económicamente Activa. Recuperado en diciembre de 2013. Disponible en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec>

[6] González de Rivera J. L. y Rodríguez-Abuin, M. J. 2003. Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 Leymann Inventory of Psychological Terrorization. EOS, Madrid, España.

[6] González de Rivera J. L. 2002. El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso. Espasa Prácticos, Madrid.

[7] Cañavate Buchón, G. Cuestionario LIPT-60 de Leymann. Disponible en: <http://www.ergocv.com/psicosociologia/evaluacion-acoso-o-mobbing>

[8] Rayner, C. and Hoel, H. 1997. A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology* 7(3): 181–191.

[9] Niedl, K. 1995. Mobbing/Bullying en el lugar de trabajo: un análisis empírico del fenómeno y de los efectos del acoso sistemático sobre la gestión de recursos humanos. Doctoral Dissertation, Rainer Hampp Verlag, München.

Recibido: 13 agosto 2015

Aceptado: 19 noviembre 2015