

# MOBBING EN TRABAJADORES ESPAÑOLES Y PERUANOS: UN ESTUDIO EXPLORATORIO CON EL LIPT-60

## WORKPLACE BULLYING IN SPANISH AND PERUVIAN WORKERS: AN EXPLORATORY STUDY WITH THE LIPT-60

David González-Trijueque\* y Sabino Delgado Marina\*\*

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, España.  
Plataforma contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación  
Laboral de la Comunidad de Madrid (PRIDICAM), España.

Recibido: 03 de junio de 2012

Aceptado: 20 de setiembre de 2012

### RESUMEN

El presente estudio piloto tiene como objetivo general describir el acoso laboral percibido por parte de trabajadores españoles y trabajadores inmigrantes peruanos que han acudido en busca de orientación a la «Plataforma contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral de la Comunidad de Madrid» (PRIDICAM) durante el periodo 2002-2012. El diseño utilizado es descriptivo y el muestreo fue intencional. Se ha contado con una muestra de 50 trabajadores españoles y 44 peruanos. Se utilizó la adaptación española del «Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo» de Leymann (LIPT-60).

Los resultados obtenidos indican que los trabajadores peruanos perciben mayor número de conductas de acoso, así como una mayor intensidad en el acoso laboral percibido que los trabajadores españoles. En cuanto al tipo de acoso laboral percibido, los trabajadores peruanos informan sobre mayores niveles de intimidación manifiesta, desprestigio laboral y desprestigio personal.

**Palabras clave:** Mobbing, acoso laboral, discriminación, riesgos psicosociales.

### ABSTRACT

The present pilot-study has the general aim to describe the perceived mobbing in Spanish workers and Peruvian immigrant workers who requested professional orientation to the «Platform against the Psychosocial Factors and the Labor Discrimination of the Community of Madrid» (PRIDICAM) during the period 2002-2012. The used design is descriptive and the sampling was intentional. A sample of 50 Spanish victims and other one of 44 Peruvian victims are considered. The Spanish version of the Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT-60) has been used. The obtained results indicate that the Peruvian workers perceive major number of bullying behaviors as well as major intensity than the Spanish workers. With regard to the type of perceived bullying, the Peruvian workers report on higher levels of manifest intimidation, loss of professional prestige and loss of personal prestige.

**Key words:** Mobbing, Workplace Bullying, Discrimination, Psychosocial Factors

### Introducción

El *mobbing* o acoso psicológico en el lugar de trabajo configura un problema socio-laboral que ha generado un

gran número de investigaciones desde el ámbito de la psicología (Einarsen, 2000; Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003; Milczarek, 2010); de hecho, está considerado como

\* david\_gonzalez@madrid.org

\*\* sabino\_delgado@yahoo.es

LIBERABIT: Lima (Perú) 19(1): 121-131, 2013

ISSN: 1729-4827 (Impresa)

ISSN: 2223-7666 (Digital)

uno de los principales riesgos psicosociales a los que puede enfrentarse un trabajador durante su vida laboral (Moreno-Jiménez & Rodríguez-Muñoz, 2006; Pérez-Bilbao, Nogareda, Martín-Daza & Sancho, 2001).

El *mobbing* ha sido descrito fundamentalmente como una forma de violencia psicológica que tiene lugar en el ámbito laboral y puede manifestarse a través de muy distintos tipos de comportamientos (tanto por acción como por omisión) sobre una persona (Leymann, 1990). Aunque las definiciones sobre el acoso laboral son diversas, en esencia describen comportamientos de hostigamiento que se producen de forma tendenciosa, de manera sistemática (al menos una vez a la semana) y durante un cierto periodo de tiempo (al menos durante seis meses) (Martín-Daza, Pérez-Bilbao & López, 1998). En España, el acoso laboral ha sido definido desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) 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 otras que actúan frente aquellas 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 et al., 2009).

Los estudios desarrollados en relación al *mobbing* han ofrecido datos bastante heterogéneos debido a las dificultades en la definición conceptual del constructo *mobbing*, los diferentes instrumentos de medida utilizados y el diverso origen sectorial de las muestras de estudio entre otros aspectos (Einarsen et al., 2003; González-Trijueque & Graña, 2007, 2009). Pese a dichas limitaciones, sí existe consenso en la comunidad científica en considerar el acoso psicológico en el lugar de trabajo como un fenómeno de origen claramente multicausal (Einarsen & Hauge, 2006; Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Garrosa

& Morante, 2005; Zapf, Einarsen, Hoel & Vartia, 2003) y en sus negativos efectos, tanto para la salud del trabajador afectado como para su esfera sociofamiliar y la propia organización de trabajo (Einarsen & Mikkelsen, 2003; Hogh, Mikkelsen & Hansen, 2011; Matthiesen & Einarsen, 2001, 2004; Mikkelsen & Einarsen, 2002a, 2002b).

Asimismo, a los efectos negativos propios del acoso laboral se deben unir las importantes cifras de prevalencia de este fenómeno contrastadas a través de numerosas investigaciones, las cuales pueden variar entre el 1% y el 84% (Zapf, Escartín, Einarsen, Hoel & Vartia, 2011). A modo de ejemplo, podemos señalar que en España las cifras de prevalencia del acoso laboral oscilan entre el 5.8% (González-Trijueque & Graña, 2009) y el 57% (Segurado et al., 2008), mientras que en Perú no se dispone de datos de referencia que hayan sido recogidos en revisiones internacionales (Zapf et al., 2011).

Sin embargo, otro tipo de investigaciones como pueden ser las relacionadas entre discriminación y acoso laboral no están apenas desarrolladas (Lewis, Giga & Hoel, 2011), y menos aún las que comparan a la población activa nacional con la inmigrante; de hecho en España únicamente existe un estudio específico al respecto (González-Trijueque & Delgado, 2011). No obstante, y pese a que en relación al acoso laboral siempre se ha considerado 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), sí es cierto que se considera que existen grupos de riesgo como son la población inmigrante (Ausfelder, 2002; Hirigoyen, 2001).

En el presente estudio se pretende desarrollar una línea de investigación en relación al *mobbing* que no es otra que el comprobar si los grupos minoritarios, como son la población inmigrante, perciben mayor número de conductas de acoso en su lugar de trabajo que los trabajadores españoles y si además existen diferencias en las distintas estrategias del acoso percibido. Por ello, como hipótesis de trabajo y atendiendo a estudios similares anteriormente realizados (González-Trijueque & Delgado, 2011) se espera hallar diferencias significativas en ambos grupos estudiados, trabajadores españoles y trabajadores inmigrantes peruanos, concretamente que los trabajadores peruanos perciben mayor acoso laboral que los trabajadores

\* david\_gonzalez@madrid.org

\*\* sabino\_delgado@yahoo.es

españoles y que además dicho acoso se presenta a través de comportamientos diferenciados.

Por último, señalar que el interés por este tipo de estudio surge por parte de los autores tras años de colaboración en una asociación sin ánimo de lucro en los que han podido percibir que la población inmigrante que acude solicitando sus servicios refiere situaciones de acoso con connotaciones discriminatorias e incluso racistas que en nuestra opinión merecen ser consideradas para su estudio.

## Método

### Participantes

En el periodo comprendido entre enero de 2002 y junio de 2012 un total de 765 trabajadores acudieron a los servicios psicológicos de la «Plataforma contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral de la Comunidad de Madrid» (PRIDICAM). De ellos, 588 eran españoles (76.8%), 161 latinoamericanos (21%) y 16 de otras nacionalidades (2.2%). De todos ellos, 44 eran de nacionalidad peruana (5.7%). Se seleccionaron aleatoriamente 50 casos de sujetos españoles y los 44 peruanos que conformaran las muestras de estudio definitivas, siendo todos ellos debidamente informados del objetivo del estudio desarrollado.

Respecto a los datos sociodemográficos de ambas muestras de estudio, debemos indicar que entre los trabajadores españoles predominaban las mujeres (58%) frente a los hombres (42%). La edad media era de 36.20 años (D.T. = 8.16). El 42% lo formaban solteros, el 30% casados, el 22% divorciados y el 6% informaba sobre otro estado civil. Un 20% se autopercibía como clase social alta, un 66% como clase media y el 14% restante como clase baja. El 54% de los trabajadores españoles trabajaban en el sector público y el 46% en el privado, teniendo un 66% contratos fijos/indefinidos, un 28% temporales y un 6% de otro tipo.

Por otra parte, todos los trabajadores peruanos trabajaban en el sector privado. Presentaban una edad media de 33.02 años (D.T. = 6.11) y entre ellos predominaban las mujeres (52.2%). El 50% estaban solteros, un 45.5% casados y un 4.5% divorciados. Un 54.5% se autopercibía como clase media, un 27.3% como clase alta y un 18.2% como clase social baja. En cuanto al tipo de contrato, el 45.5% informaban sobre contratos fijos/indefinidos y el 54.5% sobre temporales.

### Instrumentos

Todos los participantes respondieron a un formulario de recogida de datos sociodemográficos y sociolaborales elaborado *ad hoc* (que incluía la escala Cisneros de Fidalgo & Piñuel, 2004), así como a la adaptación española del LIPT, el LIPT-60 (González de Rivera & 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 & 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 auto-administrado que objetiva y valora sesenta diferentes estrategias de acoso psicológico (Tabla 1) 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 & Rodríguez-Abuín, 2005). La adaptación española goza de buenas propiedades psicométricas y se encuentra comercializada desde 2005 (González de Rivera & 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 LIPT-60 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 & 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:** Conteo 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.

\* david\_gonzalez@madrid.org

\*\* sabino\_delgado@yahoo.es

- **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 & Rodríguez-Abuín, 2005).

### **Procedimiento**

Para la realización del presente trabajo de investigación y poder cumplir con los objetivos planteados se desarrollaron diversos pasos que serán explicados a continuación.

En primer lugar, se realizó una búsqueda de documentación bibliográfica en relación con el acoso psicológico en el lugar de trabajo para así lograr un mayor conocimiento sobre la materia. Posteriormente, se diseñó un sencillo cuestionario sobre aspectos sociodemográficos y sociolaborales que pudieran resultar de interés para la investigación propuesta. Una vez seleccionado el instrumento de medida correspondiente (LIPT-60), éste fue administrado durante el periodo de tiempo descrito.

Los criterios de admisión al estudio fueron los siguientes: 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 N° 44 de la *Escala Cisneros* (Fidalgo & 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 una vez por semana)?*»), instrumento administrado tras finalizar la entrevista estructurada ya señalada. Una vez seleccionados los sujetos de la muestra de estudio según los criterios anteriormente expuestos, la evaluación de las víctimas de *mobbing* 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 LIPT-60.

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 posteriormente y para cumplir con el objetivo del presente estudio se realizaron diversas pruebas *t 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 LIPT-60 (NEAP, IMAP, IGAP), así como las seis subescalas del mismo (DL, EP, BC, IE, IM, DP).

Por último, los resultados obtenidos son comparados con los correspondientes a la adaptación original del LIPT-60 para así comprobar no solamente las posibles diferencias inter-grupos sino si las puntuaciones alcanzadas describen una situación de acoso laboral propiamente dicha.

### **Resultados**

En primer lugar, y a modo descriptivo, se facilitan las medias y desviaciones típicas de las conductas de acoso laboral percibidas por ambas muestras de estudio (Tabla 1), destacándose en negrita la puntuación media más elevada en los dos grupos de estudio comparados.

Tal y como puede observarse, de las sesenta conductas susceptibles de configurar una situación de acoso psicológico en el lugar de trabajo, los trabajadores españoles muestran medias superiores en dieciocho de ellas mientras que en las cuarenta y dos restantes son los trabajadores peruanos quienes presentan valores medios

\* david\_gonzalez@madrid.org

\*\* sabino\_delgado@yahoo.es

**Tabla 1***Medias y desviaciones típicas del acoso laboral percibido*

Ítems del LIPT-60	Muestra «trabajadores españoles» (n = 50)		Muestra «trabajadores peruanos» (n = 44)	
	$\bar{x}$	DT	$\bar{x}$	DT
01. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	2.01	1.35	<b>2.11</b>	1.24
02. Le interrumpen cuando habla	2.15	1.23	<b>2.20</b>	1.39
03. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	1.40	1.54	<b>1.73</b>	1.33
04. Le gritan o le regañan en voz alta	2.64	.75	<b>3.34</b>	.74
05. Critican su trabajo	<b>3.12</b>	1.15	3.09	.60
06. Critican su vida privada	1.80	.91	<b>1.93</b>	.95
07. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	<b>1.11</b>	1.55	.55	1.04
08. Se le amenaza verbalmente	2.17	.88	<b>3.05</b>	.84
09. Recibe escritos y notas amenazadoras	.93	1.28	<b>1.59</b>	1.41
10. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	3.02	1.22	<b>3.09</b>	1.29
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	2.50	1.20	<b>2.69</b>	.96
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	2.25	1.35	<b>2.45</b>	1.50
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan	<b>1.39</b>	1.37	1.09	1.25
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	2.56	1.46	<b>2.82</b>	1.24
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	2.35	1.25	<b>2.89</b>	1.22
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	1.83	1.13	<b>1.91</b>	1.13
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas	<b>3.36</b>	1.11	3.34	1.09
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	2.47	1.52	<b>2.77</b>	1.58
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	<b>2.11</b>	.89	2.05	1.05
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	<b>1.02</b>	1.12	.86	1.28
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	.57	.99	<b>.95</b>	1.32
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener	<b>1.95</b>	1.16	1.64	1.36
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo	1.41	1.40	<b>2.36</b>	1.43
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	<b>2.13</b>	1.53	2.07	1.04
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	1.96	1.06	<b>2.16</b>	1.21
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen	.81	1.43	<b>2.48</b>	1.69
27. Le asignan un trabajo humillante	1.30	1.39	<b>2.09</b>	1.27
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	2.52	1.57	<b>2.68</b>	1.34
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	2.05	1.20	<b>2.34</b>	1.05
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	2.34	1.09	<b>2.48</b>	1.19
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	1.78	1.10	<b>2.48</b>	1.40
32. No le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	<b>2.90</b>	1.59	1.23	1.55
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	<b>3.04</b>	1.29	3.00	1.22
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	<b>2.90</b>	1.48	2.80	1.19
35. Le asignan tareas muy por debajo de sus competencias	2.18	1.02	<b>2.32</b>	.85
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	2.22	.98	<b>2.80</b>	1.17
37. Le obligan a realizar tareas humillantes	2.21	1.13	<b>3.02</b>	.95
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase	<b>2.75</b>	1.32	2.05	.78

\* david\_gonzalez@madrid.org

\*\* sabino\_delgado@yahoo.es

Ítems del LIPT-60	Muestra «trabajadores españoles» (n = 50)		Muestra «trabajadores peruanos» (n = 44)	
	$\bar{X}$	DT	$\bar{X}$	DT
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	.49	.93	<b>1.18</b>	1.16
40. Le amenazan con violencia física	.80	1.01	<b>1.95</b>	1.07
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia	1.94	1.06	<b>2.77</b>	1.00
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración	.95	1.20	<b>2.07</b>	1.24
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	<b>1.77</b>	1.21	1.27	.92
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	1.86	1.66	<b>2.20</b>	1.51
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas	.83	1.02	<b>2.25</b>	1.20
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	<b>.70</b>	1.25	.66	1.14
47. Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	<b>1.54</b>	1.62	1.50	1.42
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	1.76	1.45	<b>2.20</b>	1.65
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	.45	.80	<b>.59</b>	.97
50. Las personas que le ayudan reciben amenazas o presiones para que se aparten de usted	2.98	1.54	<b>3.27</b>	1.26
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	<b>.77</b>	1.30	.73	1.14
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está	<b>2.22</b>	1.34	1.93	1.35
53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted	2.02	.83	<b>2.07</b>	.95
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	1.32	1.09	<b>1.52</b>	.92
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales	1.87	.74	<b>2.23</b>	.93
56. Exageran sus fallos y errores	2.65	.72	<b>2.82</b>	.72
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación	<b>1.98</b>	1.02	1.86	.82
58. Controlan de manera muy estricta su horario	2.42	1.05	<b>2.77</b>	1.15
59. Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	<b>1.46</b>	.83	1.41	.89
60. Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente	3.32	.91	<b>3.64</b>	.78

más elevados. Este dato sugiere que son los trabajadores peruanos quienes perciben mayor intensidad en las conductas de acoso laboral analizadas.

Por otra parte, las puntuaciones medias obtenidas en las tres escalas generales (NEAP, IMAP, IGAP) han resultado significativamente superiores en la muestra de trabajadores peruanos respecto a los trabajadores españoles (Tabla 2); sin embargo, no se han hallado diferencias significativas en todas las dimensiones secundarias de la prueba, aunque sí en las subescalas de intimidación manifiesta (IM), desprestigio laboral (DL) y personal (DP), siendo mayores en todas ellas las medias alcanzadas por trabajadores peruanos respecto a los españoles (Tabla 2).

Estos resultados indican que los trabajadores peruanos perciben un mayor número de conductas de acoso en su lugar de trabajo que los trabajadores españoles (NEAP; 49.25 vs. 46.34,  $t = 4.80$ ,  $p < 0.001$ ) y que el acoso sobre el que informan tiene una mayor intensidad media (IMAP; 2.63 vs. 2.48,  $t = 3.59$ ,  $p < 0.001$ ) y configura un mayor índice global de acoso (IGAP; 2.15 vs. 1.92,  $t = 7.37$ ,  $p < 0.001$ ).

En cuanto a los distintos tipos de comportamientos de acoso laboral percibidos, la muestra de trabajadores peruanos informa sobre valores medios más elevados mayores en todos los casos, si bien no todas las diferencias halladas resultan significativas en términos estadísticos. Así por ejemplo, no se han detectado diferencias

\* david\_gonzalez@madrid.org

\*\* sabino\_delgado@yahoo.es

**Tabla 2***Comparación de las variables estudiadas entre trabajadores españoles y trabajadores peruanos*

LIPT-60	Trabajadores españoles (n = 50)		Trabajadores peruanos (n = 44)		t
	$\bar{X}$	DT	$\bar{X}$	DT	
NEAP	46.34	3.07	49.25	2.72	4.80***
IMAP	2.48	.23	2.63	.13	3.59***
IGAP	1.92	.24	2.15	.13	5.83***
DL	2.34	.35	2.50	.25	2.49*
EP	2.43	.56	2.46	.48	0.27
BC	1.87	.45	1.94	.45	0.78
IE	1.34	.92	1.42	.57	0.52
IM	2.23	.40	2.51	.36	3.72***
DP	1.63	.43	1.84	.38	2.44*

\*p &lt; 0.05; \*\*p &lt; 0.01; \*\*\*p &lt; 0.001

significativas en entorpecimiento profesional (EP; 2.46 vs. 2.43,  $t = 0.27$ , n.s.), bloqueo de la comunicación (BC; 1.94 vs. 1.87,  $t = 0.78$ , n.s.) e intimidación encubierta (IE; 1.42 vs. 1.34,  $t = 0.52$ , n.s.). Sin embargo, las diferencias sí han resultado estadísticamente significativas en las dimensiones de desprestigio personal (DP; 1.84 vs. 1.63  $t = 2.44$ ,  $p < 0.05$ ), desprestigio laboral (DL; 2.50 vs. 2.34,  $t = 2.49$ ,  $p < 0.05$ ) y sobre todo en intimidación manifiesta (IM; 2.51 vs. 2.23,  $t = 3.72$ ,  $p < 0.001$ ) (IM).

A continuación se facilita una tabla en la que se comparan los resultados obtenidos por las dos muestras de estudio con los correspondientes al centil 60 de la adaptación original del instrumento de medida utilizado,

que es el correspondiente punto de corte para discriminar una situación de acoso laboral de otro tipo de problemática, por ejem. estrés laboral (González de Rivera & Rodríguez-Abuín, 2005).

Como puede apreciarse, tanto el grupo de trabajadores españoles como el grupo de trabajadores inmigrantes peruanos superan en distintas dimensiones la puntuación correspondiente al centil 60 de la adaptación original, lo cual nos informa que ambos grupos están compuestos por víctimas que describen una situación de acoso laboral. Asimismo, se proporciona representación gráfica de la anterior tabla (Figura 1) cuyos resultados serán comentados en el apartado de discusión.

**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 LIPT-60 (muestra de trabajadores acosados; N = 141)	35.2	<b>2.88</b>	1.7	<b>3</b>	<b>3</b>	1.89	0.57	2.5	0.86
Media de la muestra de trabajadores españoles del presente estudio (N = 50)	<b>46.34</b>	2.48	<b>1.92</b>	2.34	2.43	1.87	<b>1.34</b>	2.23	<b>1.63</b>
Media de la muestra de trabajadores peruanos del presente estudio (N = 44)	<b>49.25</b>	2.63	<b>2.15</b>	2.50	2.46	<b>1.94</b>	<b>1.42</b>	<b>2.51</b>	<b>1.84</b>

\* david\_gonzalez@madrid.org

\*\* sabino\_delgado@yahoo.es

LIBERABIT: Lima (Perú) 19(1): 121-131, 2013

ISSN: 1729-4827 (Impresa)

ISSN: 2223-7666 (Digital)

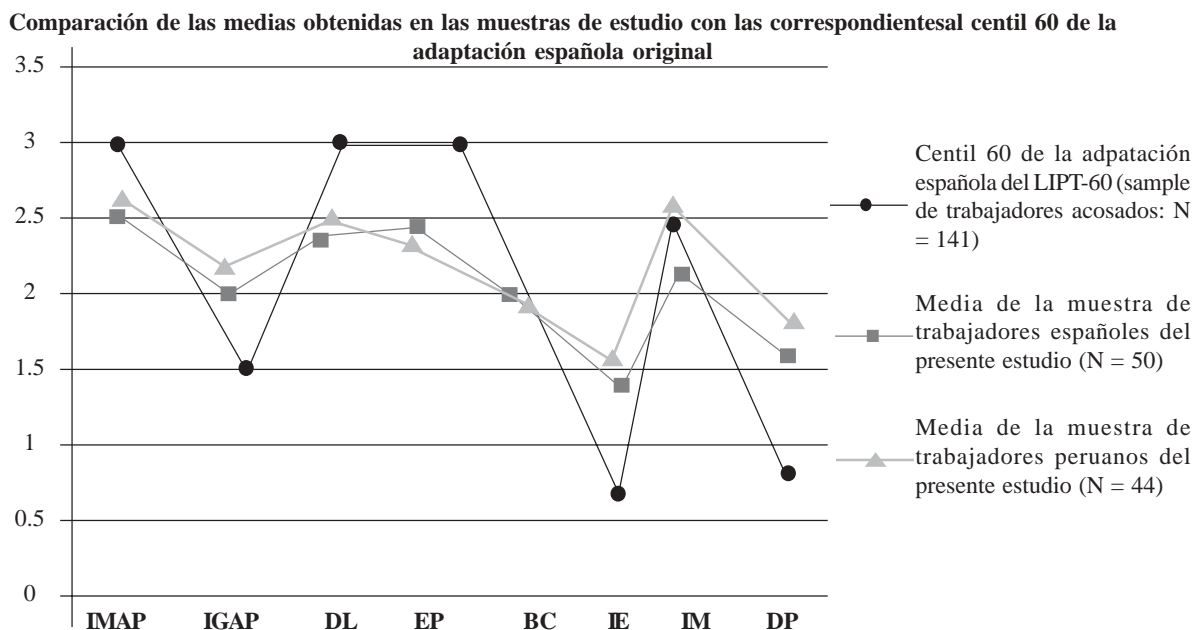


Figura 1. Representación gráfica de las medias obtenidas (salvo el NEAP) en las muestras de estudio con las correspondientes al centil 60 de la adaptación española original

**Discusión**

En relación a la población activa peruana que ha formado parte del presente estudio podemos señalar que este grupo ha informado de forma significativa en los índices globales de estrategias totales de acoso, intensidad media del acoso psicológico e índice global de acoso psicológico, y que si bien, en todas las subescalas de medida han mostrado puntuaciones más elevadas, han sido en tres de ellas en las que las diferencias halladas han sido estadísticamente significativas. Entre todas ellas, ha sido la intimidación manifiesta (IM) en la que se ha obtenido una mayor diferencia en comparación con el grupo de trabajadores españoles, así por ejemplo, el grupo de trabajadores peruanos muestran puntuaciones más elevadas en aspectos relacionados con la capacidad de expresión (ítem N° 1), interrupciones cuando hablan (ítem N° 2), recibir gritos (ítem N° 4), ser amenazado verbalmente (ítem N° 8) o ser cuestionado respecto a sus decisiones (ítem N° 29). Asimismo, los trabajadores peruanos muestran diferencias significativas en relación al acoso percibido por trabajadores españoles en relación al desprestigio personal (DP) y laboral (DL) que perciben. En cuanto al primero, informan en mayor medida sobre

conductas de hostigamiento como ser mirado con rechazo (ítem N° 10), recibir rumores falsos (ítem N° 18), ser evaluado de forma parcial (ítem N° 28), ser evaluado sin su consentimiento (ítem N° 49), ser aislado de los demás (ítem N° 50), minimizar sus logros (ítem N° 54), ocultar sus competencias (ítem N° 55), exagerar sus errores (ítem N° 56), ser excesivamente controlado en su trabajo (ítem N° 58) o ser provocado (ítem N° 60); en cuanto al segundo, los trabajadores peruanos también informan en mayor medida recibir críticas a su vida privada (ítem N° 6), ser presionados a ser evaluados (ítem N° 21), ser ridiculizados (ítem N° 25), recibir insultos (ítem N° 30) o recibir insinuaciones de tipo sexual (ítem N° 31).

En resumen, los resultados obtenidos indican que los trabajadores inmigrantes peruanos perciben mayor número de conductas de acoso, así como una mayor intensidad en el acoso percibido que los trabajadores españoles. Asimismo, los trabajadores peruanos informan sobre mayores niveles de intimidación manifiesta, desprestigio laboral y desprestigio personal. Estos datos son similares a los alcanzados en estudios similares realizados en España con población activa inmigrante latinoamericana (de distintas nacionalidades) en

\* david\_gonzalez@madrid.org  
 \*\* sabino\_delgado@yahoo.es  
 LIBERABIT: Lima (Perú) 19(1): 121-131, 2013



el que los resultados indican que los trabajadores latinoamericanos perciben mayor número de conductas de acoso así como una mayor intensidad en el acoso percibido que los trabajadores españoles; y que además, los trabajadores latinoamericanos informan sobre mayores niveles de intimidación manifiesta, desprestigio laboral y desprestigio personal (González-Trijueque & Delgado, 2011). Parece que se vuelve a constatar en el presente estudio que los trabajadores inmigrantes sufren un acoso laboral más intenso que los trabajadores nacionales cuando éste se produce y que además dicho acoso se caracteriza especialmente por las conductas intimidatorias más evidentes así como por comportamientos dirigidos a desprestigiar tanto personal como profesionalmente a la víctima.

Para poder interpretar de forma más completa los resultados obtenidos, acudimos a los baremos originales del LIPT-60. Siguiendo los baremos originales de la prueba y que comprenden una muestra de trabajadores acosados de  $N = 141$ , pasamos a interpretar los índices globales y de 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 trabajadores españoles como la de trabajadores inmigrantes peruanos superan los valores globales de NEAP e IGAP correspondientes al centil 60, y que además, los sujetos españoles superan el centil 60 en las subescalas IE y DP, situación que también sucede con los sujetos de origen peruano, 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 de acoso psicológico en su lugar de trabajo. Una vez argumentado que ambas muestras de estudio se corresponden con alta probabilidad a grupos compuestos por trabajadores afectados, pasamos a describir las diferencias halladas. En primer lugar y de forma significativa en términos estadísticos,

los trabajadores latinoamericanos perciben un mayor número de comportamientos abusivos (NEAP) sobre su persona que los trabajadores españoles, siendo esta apreciación extendible 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 entorpecimiento profesional (EP), el bloqueo de la comunicación (BC) y la intimidación encubierta (IE), donde tanto trabajadores españoles como peruanos informan sobre valores similares. Sin embargo, sí han sido sustancialmente más elevadas las puntuaciones obtenidas por los trabajadores peruanos en cuanto a percibir mayor número de conductas de acoso relacionadas con el desprestigio, tanto personal como profesional, y la intimidación manifiesta, aspectos que sin lugar a dudas pueden guardar relación con su condición de inmigrantes en opinión de los autores del presente a través de la experiencia adquirida durante los últimos años trabajando con este tipo de población. Este tipo de matices serán de especial importancia a la hora de abordar trabajadores acosados de origen inmigrante, ya que las características del acoso percibido podrán estar teñidas de situaciones de tipo discriminatorio que se sumen a las de acoso propiamente dicho.

Los resultados alcanzados sugieren que la condición de inmigrante puede contribuir a percibir mayores niveles de acoso laboral, si bien el hecho de pertenecer a grupos minoritarios puede facilitar que estas personas estén más alerta y puedan interpretar situaciones ambiguas de conflictividad interpersonal como situaciones de acoso (Lewis et al., 2011). No obstante, se debe reconocer que la condición de inmigrante exige un importante nivel de adaptación y puede llevar asociada comportamientos discriminatorios muy relacionados con conductas abusivas como es el *mobbing* (Lewis et al., 2011; Patiño & Kirchner, 2008). De hecho, la percepción de sentirse diferente es un factor fundamental (Thompson, 2006) y no se pone en duda la relación entre discriminación y acoso laboral pese a ser obvio que se debe profundizar más en el estudio de dicha relación (Fox & Stallworth, 2005; Lewis & Gunn, 2007; Lewis et al., 2011).

Asimismo, debemos recordar que tradicionalmente dentro de las ciencias victimológicas se han considerado a las

\* david\_gonzalez@madrid.org

\*\* sabino\_delgado@yahoo.es

LIBERABIT: Lima (Perú) 19(1): 121-131, 2013

minorías y a la población inmigrante como un grupo de riesgo para padecer hechos abusivos por la vulnerabilidad que suponen no estar familiarizados con la cultura en la que viven, tanto a nivel de comunicación como de comprensión (Jiménez-Serrano, 2010). Este aspecto resulta de interés respecto a la adaptación que ha de tener un trabajador en su entorno laboral, ya que construir relaciones interpersonales satisfactorias en una organización exige un importante desafío en el sentido de pertenecer a un contexto de alta complejidad, con cambios e incertidumbres habituales (Yáñez, Arenas & Ripoll, 2010), por ello no ha de resultar extraño que los grupos minoritarios como son los inmigrantes configuren un grupo de riesgo (González-Trijueque & Delgado, 2011).

Consideramos de interés el estudio planteado por una parte en el sentido de que apenas existen investigaciones similares a día de hoy, y por otra parte en la importancia que tiene 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. Pese a que el presente estudio cuanta con numerosas limitaciones (el tamaño de la muestra, tipo de muestreo, limitaciones propias de los autoinformes, etc.) entendemos que puede contribuir a orientar el estudio del acoso laboral hacia nuevos desafíos y que la investigación no se centre únicamente en los supuestos más habituales desarrollados hasta la fecha, como pueden ser los datos de prevalencia o los daños psicológicos ocasionados a las víctimas. Si bien, entendemos que la importancia del estudio propuesto radica en los alarmantes datos de tipo epidemiológico hallados hasta la fecha y en las considerables consecuencias que supone dicho fenómeno tanto a nivel organizacional como individual, a lo que debe unirse la importancia que tiene el fenómeno de la inmigración dentro de la población activa de los países. Por ello, consideramos que el desarrollo de políticas de igualdad se antoja como un elemento fundamental en la lucha contra este fenómeno socio-laboral.

Aunque el estudio del *mobbing* continúa desarrollándose (Moreno-Jiménez & Rodríguez-Muñoz, 2006), el interés por este fenómeno ha supuesto que en los últimos años se haya producido un importante desarrollo normativo sobre la materia, principalmente en el contexto europeo pero cada vez más evidente en otros entornos como es Latinoamérica (González-Trijueque et al., 2011; Ocegüera, Aldrete & Ruiz-Moreno, 2009). No obstante, Perú no cuenta actualmente

con regulación sobre este tipo de problema sociolaboral, lo que no implica el total desamparo de quienes padezcan esta situación, por ejemplo a través de la ley del código de ética de la función pública, la Ley N° 27942 de prevención y sanción del hostigamiento sexual o el decreto legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) que expresa distintos actos de hostilidad que pueden conllevar el despido.

Todos estos aspectos, no hacen otra cosa que animar a los investigadores a continuar estudiando este fenómeno desde distintas perspectivas para así lograr un mejor conocimiento del mismo y poder prevenirlo y combatirlo de forma más eficaz y satisfactoria.

## Referencias

- Ausfelder, T. (2002). *Mobbing. El acoso moral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones*. Barcelona: Océano.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behaviour*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 3-29). London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S. & Mikkelsen, E. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 127-143). London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S. & Hauge, L. (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.
- Fidalgo, A. & Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del *mobbing*. *Psicothema*, 16(4), 615-624.
- Fidalgo, M., Gallego, Y., Ferrer, R., Nogareda, C., Pérez-Zambrana, G. & García-Maciá, R. (2009). *Nota técnica preventiva (NTP) 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Fox, S. & Stallworth, L. (2005). Racial/Ethnic bullying: exploring links between bullying and racism in the U.S. workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 438-456.
- González de Rivera, J. & Rodríguez-Abuín, M. (2005). *LIPT-60. Cuestionario de estrategias de acoso psicológico. Manual*. Madrid: Editorial EOS.
- González-Trijueque, D. & Graña, J. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: análisis descriptivo en una muestra de

\* david\_gonzalez@madrid.org

\*\* sabino\_delgado@yahoo.es

- trabajadores. *Revista de Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 7, 63-76.
- González-Trijueque, D. & Graña, J. (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. & Delgado, S. (2011). Mobbing en trabajadores españoles y latinoamericanos: un estudio exploratorio con el LIPT-60. *Praxis. Revista de Psicología, y Salud*, 13(19), 31-51.
- González-Trijueque, D., Tejero, R. & Delgado, S. (2011). El mobbing desde la perspectiva de la psicología jurídica. En G. A. Hernández-Medina (Dir.), *Psicología Jurídica Iberoamericana* (pp. 327-345). Bogotá: El Manual Moderno.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
- Hogh, A., Mikkelsen, E. & Hansen, A. (2011). Individual consequences of workplace bullying/mobbing. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research and practice* (pp. 107-128). Florida: Taylor and Francis.
- Jiménez-Serrano, J. (2010). *Manual práctico del perfil criminológico*. Valladolid: Lex Nova.
- 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.
- Lewis, D. & Gunn, R. (2007). Workplace bullying in the public sector: understanding the racial dimension. *Public Administration*, 83(3), 641-665.
- Lewis, D., Giga, S. & Hoel, H. (2011). Discrimination and bullying. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory research and practice* (pp. 267-281). Boca Raton, FL: Taylor & Francis.
- Martín-Daza, F., Pérez-Bilbao, J. & 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. & 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. & 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. & Einarsen, S. (2002a). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 11(1), 87-111.
- Mikkelsen, E. & 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., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E. & Morante, M. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4), 627-632.
- Moreno-Jiménez, B. & 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.
- Oceguera, A., Aldrete, G. & Ruiz-Moreno, A. (2009). Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. *Política y Sociedad*, 8, 83-94.
- Patiño, C. & Kirchner, T. (2008). Estrés y coping en inmigrantes latinoamericanos residentes en Barcelona. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 1, 29-38.
- Pérez-Bilbao, J., Nogareda, C., Martín-Daza, F. & Sancho, T. (2001). *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Segurado, A., Agullo, E., Rodríguez, J., Agullo, M., Boada, J. & Medina, R. (2008). Las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la policía local. *Psicothema*, 20(4), 739-744.
- Thompson, N. (2006). *Anti-discriminatory practice*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Yáñez, R., Arenas, M. & Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit. Revista de Psicología*, 16(2), 193-201.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 103-125). London: Taylor and Francis.
- Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H. & Vartia, M. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research and practice* (pp. 75-105). Boca Raton, FL: Taylor & Francis.

\* Tribunal Superior de Justicia de Madrid, España.

\*\* Plataforma contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral de la Comunidad de Madrid (PRIDICAM), España.

\* david\_gonzalez@madrid.org

\*\* sabino\_delgado@yahoo.es

LIBERABIT: Lima (Perú) 19(1): 121-131, 2013