

Percepción del acoso laboral entre estudiantes universitarios: medición en tres universidades de la ciudad de Pereira - Colombia*

Perception of mobbing among university students: measurement in three universities in the city of Pereira - Colombia

Percepção do bullying no trabalho entre universitários: mensuração em três universidades da cidade de Pereira - Colombia

Carlos Andrés Dávila Londoño

Líder Sennova, Centro de Comercio y Servicios - SENA Regional Risaralda, Risaralda - Colombia.
cadavilal@sena.edu.co <https://orcid.org/0000-0002-3173-8353>

Jorge Mario Dávila Londoño

Profesional de Apoyo, Dirección Académica, Universidad Nacional Sede Manizales - Colombia
jmdavilal@unal.edu.co <https://orcid.org/0000-0002-6328-6937>

JEL: M140, M120

F. de recepción: 1 Mayo 2018

F. de aceptación: 10 Junio 2018

Resumen

El objetivo fue analizar la prevalencia y las formas de acoso laboral, percibidas por estudiantes universitarios de la ciudad de Pereira, Colombia. La muestra estuvo compuesta por 228 participantes, de tres universidades de la ciudad. Se utilizó el cuestionario auto-administrado Barómetro Cisneros, desarrollado por el profesor Iñaki Piñuel de la Universidad Alcalá de Henares - España, que permite conocer el estado de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones, a través de 43 ítems que objetivan y valoran 43 conductas de acoso psicológico de manera periódica. Los resultados muestran una prevalencia del acoso

Este documento es producto de una investigación financiada por la Universidad Cooperativa de Colombia campus Pereira-Cartago, dentro del proyecto titulado "Medición del acoso laboral en estudiantes universitarios que laboran en organizaciones de la ciudad de Pereira".

* **Cómo citar:** Dávila Londoño, C. A., Dávila Londoño, J. M. (2018). Percepción del acoso laboral entre estudiantes universitarios: medición en tres universidades de la ciudad de Pereira - Colombia. Revista Libre Empresa, 15(2), 163-178

Este es un artículo Open Access bajo la licencia BY-NC-SA <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

psicológico del 25% (52,6% mujeres y 47,4% hombres). Las conductas que representaron mayor frecuencia están relacionadas con las estrategias de acoso que buscan el desprestigio laboral (42,8%), intimidación manifiesta (15,9%), entorpecimiento del progreso (14,9%), y bloqueo de la comunicación (4,4%). El acoso vertical descendiente fue la principal forma de acoso relatada por los participantes. Los autores de las conductas de acoso fueron los jefes o supervisores (84,6% en promedio). Se encontró una asociación estadística significativa entre el género y las conductas de acoso laboral percibidas por los participantes, como también entre la tasa de acoso laboral y la capacitación sobre la prevención de este fenómeno.

Palabras clave

Acoso laboral, acoso psicológico en el trabajo, conductas de acoso laboral, medición del acoso, estudiantes universitarios.

Abstract

The aim of this study was to analyse the prevalence and forms of workplace harassment perceived by university students in the city of Pereira. The sample consisted of 228 participants, belonging to three universities in the city. The self-administered questionnaire Cisneros Barometer, developed by Professor Iñaki Piñuel of the Alcalá de Henares University of Spain, was used to identify the state of violence in the work environment of the organizations, through 43 items that objectify and value conduct psychological harassment periodically. The results show a prevalence of psychological harassment of 25% (52.6% women and 47.4% men). The behaviors that represented the highest frequency are related to harassment strategies that seek job stigmatization (42.8%), overt intimidation (15.9%), slowed progress (14.9%), and blocked communication 4.4%). Vertical harassment is the main form of harassment reported by study participants. The perpetrators of harassing behavior were principally chiefs or supervisors (84.6% on average). A statistically significant association was found between gender and the behaviors of mobbing perceived by the participants, as well as between the rate of mobbing and training on the prevention of this phenomenon.

Keywords

Workplace harassment, psychological harassment at work, mobbing behaviors, measuring mobbing, university students.

Resumo

O objetivo foi analisar a prevalência e as formas de assédio moral no trabalho percebidas por universitários da cidade de Pereira, Colômbia. A amostra foi composta por 228 participantes de três universidades da cidade. barômetro Cisneros questionário auto-administrado, desenvolvido pelo professor Iñaki Piñuel de Alcalá de Henares Universidade foi usado - Espanha, o que pode indicar o estado de violência nas organizações de trabalho, por meio de 43 itens que objetivam e valor 43 conduta de assédio psicológico em uma base regular. Os resultados mostram uma prevalência de assédio moral de 25% (52,6% mulheres e 47,4% homens). comportamentos que representam na maioria das vezes estão relacionados com as estratégias de intimidação que procuram descrédito emprego (42,8%), manifesta intimidação

(15,9%), obstrução do progresso (14,9%), e bloqueando a comunicação (4,4%). O assédio vertical descendente foi a principal forma de assédio relatada pelos participantes. Os autores dos comportamentos de assédio foram os chefes ou supervisores (84,6% em média). Uma associação estatisticamente significativa entre os comportamentos de gênero e intimidação percebidos pelos participantes, bem como entre a taxa de assédio e formação sobre a prevenção deste fenômeno no local de trabalho foi encontrado.

Palavras chave

Assédio laboral, assédio moral no trabalho, comportamento mobbing, medição de assédio, estudantes universitários.

Introducción

La violencia siempre ha estado presente en los lugares de trabajo, no obstante, las cambiantes condiciones laborales dejan más al descubierto las formas de maltrato que surgen en las relaciones laborales. Factores como el aumento de la productividad, la reducción permanente de costos, la competencia, los contratos precarios y temporales, la subcontratación, la estructura organizacional, el incremento de jornadas laborales, la reducción de salarios, la rotación de personal, las maquilas y la migración de la fuerza de trabajo, son solo algunas condiciones que han favorecido el incremento. Sumado a esto, las transformaciones culturales, sociales, políticas y económicas, hacen que la violencia en el trabajo sea un problema persistente y difícil de prevenir, el cual no puede verse como un efecto colateral de la productividad, el rendimiento, el desempeño, la eficiencia, la calidad, el mejoramiento continuo o cualquier otro indicador de gestión empresarial.

La violencia psicológica o emocional es una de las formas de violencia que más se presenta en los lugares de trabajo, pero la más difícil de detectar (Gold & Caborn, 2003). Este tipo de violencia está asociado siempre a otras formas de violencia, en este sentido, toda violencia física o sexual implica siempre un daño psicológico o emocional en las víctimas. Puede adoptar la forma de insultos, injurias, aislamiento, rechazo, amenazas, indiferencia emocional, menosprecio (Pinheiro, 2006), intimidación, hostigamiento (Gold & Caborn, 2003) abuso verbal y atropello. Las consecuencias a la exposición son inmensas, afecta el desarrollo físico, mental y social de los trabajadores (OIT, CIE, OMS, & ISP, 2002) y a nivel organizacional ocasiona ausentismo, rotación de personal, desmotivación, reducción de la productividad y aumento de los costos (Gold & Caborn, 2003). El acoso laboral, también conocido como acoso psicológico en el trabajo o *mobbing*, hace parte de la violencia psicológica, la cual es considerada un factor de alto riesgo psicosocial y que cada día más personas en el mundo padecen (OIT *et al.*, 2002, p. 1).

Las conductas derivadas del *mobbing* en el trabajo pueden llegar a vulnerar derechos fundamentales como: el derecho a la salud (conexo con el derecho a la vida); el derecho a la integridad personal; el derecho a la igualdad y dignidad (Carvajal, Parra & Valencia, 2013); el derecho al trabajo en condiciones dignas; los derechos a la integridad física, psíquica y moral; el derecho a la protección de la honra y la protección de la vida privada; los derechos

a la honra y a la libertad; y la prohibición de someter a alguien a tratos crueles, inhumanos y degradantes (Garzón, 2011), entre otros derechos.

Es posible encontrar gran cantidad de investigaciones sobre el *mobbing*; no obstante, los estudios se han ocupado muy poco de indagar acerca del fenómeno en “el ambiente universitario, a pesar de ser el periodo de transición entre la formación académica y la vida profesional” (Plata, Romero, Del Castillo, Domínguez & Martínez, 2015), siendo una etapa clave, en la cual muchos jóvenes obtienen su primer empleo e inician un proceso de descubrimiento y adaptación al mundo del trabajo, en muchas ocasiones por la necesidad de obtener recursos para pagar su carrera.

El trabajo realizado ha tenido como meta conocer la percepción que los estudiantes universitarios tienen sobre el acoso laboral y cuáles son las principales conductas percibidas en relación con este tipo de violencia psicológica en sus lugares de trabajo.

El acoso laboral o mobbing

El acoso laboral, más conocido como *mobbing*, puede ser definido como “(...) toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (Hirigoyen, 2001, p. 19). Para poder tipificar las conductas como *mobbing*, estas deben ser frecuentes y persistentes (al menos una vez por semana), y deben ocurrir a lo largo de un período de tiempo prolongado (al menos durante seis meses) (Leymann, 1996). Esta condición o tipificación de las conductas del *mobbing* genera un obstáculo importante al momento de interponer una denuncia o iniciar un proceso judicial o disciplinario.

En Colombia, la ley 1010 de 2006 es la encargada de definir, prevenir, corregir y sancionar “las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública” (Congreso de la República de Colombia, 2006)¹. El Artículo 2 de la ley define el acoso laboral como:

(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleado, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Congreso de la República de Colombia, 2006)

Las principales causas del acoso psicológico pueden obedecer a tres tipos de factores. El primero tiene que ver con las características o rasgos de la personalidad (tanto de la víctima como del acosador), por ejemplo la timidez o la baja autoestima en la personalidad de la víctima (Einarsen, 1999), la forma de actuar, el desempeño en el trabajo, el perfeccionismo (Hirigoyen, 2001) o la envidia (Björkqvist, Österman, & Hjelt-Bäck, 1994). Desde los rasgos

¹ Artículo 1o.

del acosador, su comportamiento puede tener relación con el tipo de personalidad narcisista o psicopática (Piñuel, 2001). El segundo grupo de causas tiene que ver con las características de las interacciones humanas, es decir, con la convivencia en la organización (Hirigoyen, 2001). Y el tercer grupo está compuesto por los factores propios de la organización. Se ha relacionado el acoso psicológico con factores como: la sobrecarga de trabajo; las deficiencias en el liderazgo (Leymann, 1996); las deficiencias en el diseño de tareas; el conflicto de rol; la insatisfacción con el clima y la cultura organizacional (Einarsen, 2000); los problemas de comunicación interna (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994), y las políticas de aumento de productividad y reducción de costos (López, Seco, & Ramírez, 2011), entre otros.

Se han demostrado efectos nocivos en los empleados expuestos al acoso psicológico, tales como depresión, ansiedad, desesperación, ira (Leymann, 1990); insomnio, síntomas nerviosos, melancolía, apatía, falta de concentración, agresividad, fobia social (Björkqvist *et al.*, 1994), estrés (Vartia, 2001), trastorno del sueño, cambios en la personalidad, síndrome de estrés pos-traumático (Piñuel, 2001), problemas psicológicos, trastornos psicósomáticos (Mikkelsen & Einarsen, 2002), e incluso suicidios (Leymann, 1990).

En el entorno familiar y social, se han evidenciado tensiones y conflictos, retraimiento de la víctima hacia sus familiares, abandono de los amigos, estigmatización social (Piñuel, 2001), aislamiento social, e inadaptación social (Leymann, 1990). Esto ocurre muchas veces porque el empleado lleva el estrés de su trabajo hasta el contexto familiar y social, transmitiendo inconscientemente a sus familiares y amigos el maltrato al cual es sometido.

En las organizaciones, las principales consecuencias asociadas al *mobbing* son, entre otras: disminución de productividad y compromiso, ausencias prolongadas por enfermedad (Hoel & Cooper, 2000), insatisfacción en el trabajo, mayor rotación de personal, intención de dejar el puesto (Quine, 1999), costos de producción más elevados, disminución de la motivación (Leymann, 1996), bajas laborales continuadas, y reducción forzada de la jornada laboral (Piñuel, 2001).

Existen varios instrumentos para medir o evaluar el *mobbing*, el más referenciado a nivel mundial es el LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) (Leymann, 1990). También son muy utilizados el NAQ (Negative Acts Questionnaire) (Einarsen & Raknes, 1997) y WHS (Work Harassment Scale) (Björkqvist, *et al.*, 1994). En España y países latinoamericanos se utiliza con frecuencia el Barómetro Cisneros (Fidalgo & Piñuel, 2004), el LIPT-60 (adaptación del LIPT por González de Rivera & Rodríguez-Abuín, 2006), y el CAPT (Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo) (Moreno, Rodríguez, Morante & Garrosa, 2005).

El LIPT fue el primer cuestionario diseñado para evaluar las conductas de *mobbing*, y consta de 45 ítems y cinco grupos de estrategias de acoso: Desprestigio Laboral (DL), Desprestigio Personal (DP), Entorpecimiento del Progreso (EP), Bloqueo de la Comunicación (BC), Intimidación Encubierta o Indirecta (IE), Intimidación Manifiesta o Directa (IM) (González de Rivera & Rodríguez-Abuín, 2003).

Metodología

Instrumento

Para el presente estudio se llevó a cabo la aplicación del cuestionario mecanizado Barómetro Cisneros, elaborado por el profesor Iñaki Piñuel de la Universidad de Alcalá de Henares, de España. Consta de 43 preguntas de opción múltiple y una pregunta criterio que permite saber si el trabajador ha sufrido al menos durante seis meses de las conductas citadas. El cuestionario tiene por objetivo conocer el autor de las conductas de acoso psicológico en el entorno laboral: Jefes o Supervisores (1), Compañeros de trabajo (2), y Subordinados (3) y el grado de frecuencia con que se producen estas conductas: Nunca (0), Pocas veces al año o menos (1), Una vez al mes o menos (2), Algunas veces al mes (3), Una vez a la semana (4), Varias veces a la semana (5), Todos los días (6) (Fidalgo & Piñuel, 2004, p. 6). La redacción de algunos ítems del cuestionario fue modificada sutilmente con el fin de hacer el cuestionario más comprensible para los estudiantes.

Características de la muestra

Los participantes fueron estudiantes universitarios del ciclo nocturno que laboraban en empresas del departamento de Risaralda (N=228), y pertenecían a tres universidades de la ciudad de Pereira: Universidad Cooperativa de Colombia campus Pereira - Cartago (37,3%), Universidad Libre seccional Pereira (32,5%) y Universidad Tecnológica de Pereira (30,3%). Del total de participantes, el 60,5% eran mujeres y el 39,5% hombres. La edad media fue de 24,4 años, con una desviación estándar de 4,9 y un rango de 18 a 50 años. Los programas académicos con mayor representación fueron Contaduría Pública (60,1%), Administración Industrial (26,3%) y Administración de Empresas (9,6%). Con respecto a los lugares de trabajo, el 80,7% trabajaban en Pereira, el 16,7% en Dosquebradas, y el 2,6% en otros municipios del departamento. Las empresas donde estaban vinculados los estudiantes eran mayoritariamente privadas (86,8%) y en un menor porcentaje públicas (11,0%), y en cuanto al tamaño, las grandes empresas representaron el 34,6%, las medianas el 15,8%, las pequeñas el 28,9% y las micro el 20,6%. Los contratos de trabajo eran principalmente a término indefinido (50,0%), a término fijo (33,3%) y por prestación de servicios (7,0%), y la antigüedad en la empresa promedio fue de 2,36 años y una desviación estándar de 2,65.

El criterio para la selección de los participantes no se basó en ningún parámetro de muestreo probabilístico o aleatorio. Se definió acudir directamente a los salones de clase de diferentes programas académicos del ciclo nocturno de tres universidades de la ciudad, las cuales fueron seleccionadas por conveniencia y por la posibilidad de encontrar un mayor número de estudiantes vinculados laboralmente a una empresa del departamento. La participación fue voluntaria y toda la información recolectada fue totalmente confidencial. Se recogieron en total 250 cuestionarios, de los cuales 228 fueron considerados válidos después de la revisión de los criterios de elegibilidad.

Procedimiento

El cuestionario consta de dos páginas, la primera contiene variables sociodemográficas y sociolaborales (sexo, edad, programa académico, ciudad donde trabaja, cargo que ocupa, tipo de contrato, antigüedad en la empresa, tamaño de la empresa, tipo de empresa, número

de jefes, entre otras), pero se advierte que en ninguna parte se les va a pedir información que pueda poner en riesgo la identidad del encuestado o de la empresa donde trabaja. En la segunda página se encuentra el Barómetro Cisneros, aquí se les explica cómo llenarlo y al final se les preguntaba si tenían alguna duda.

Previo a la entrega de los cuestionarios, se solicitó permiso a los decanos y jefes de programa de las universidades para asistir a los salones de clase. Al llegar a los salones, y con la autorización de los profesores, se realizaba una presentación breve de la investigación y del cuestionario, en donde se precisaba la confidencialidad y anonimato de las respuestas, además se indicaba cómo llenarlo y sobre las condiciones para la aplicación: (1) ser estudiante activo de la universidad, (2) encontrarse trabajando en una empresa como dependiente o haber salido recientemente (hace menos de un mes), y (3) querer participar voluntariamente del estudio.

Para la recolección de la información, se contó con la participación de 5 estudiantes de Contaduría Pública y 1 de Administración de Empresas de la Universidad Cooperativa de Colombia campus Pereira - Cartago, los cuales fueron entrenados para la aplicación de cuestionarios. La información fue procesada en el software estadístico SPSS versión 19, en el cual se realizó un análisis descriptivo univariado y bivariado. El sondeo se realizó entre el 28 de abril y el 28 de octubre de 2016.

Resultados

Del total de estudiantes encuestados, 57 refirieron ser víctimas de alguna de las conductas de acoso al menos durante los últimos seis meses, lo que representa el 25% de la muestra. Para determinar la prevalencia del acoso laboral, se revisó el número de conductas afirmativas y su frecuencia, con el fin de agrupar a los encuestados en dos grupos: acosados y no acosados. Para clasificar a un encuestado como víctima de acoso laboral, se tuvo en cuenta la definición estadística que han aportado varios teóricos del *mobbing* (Einarsen & Hauge, 2006; Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003; Leymann, 1990; Leymann & Gustafsson, 2010), en la cual, una persona es víctima cuando ha sido objeto de hostigamientos de manera frecuente (al menos una vez a la semana) y durante un largo período de tiempo (al menos seis meses). De esta forma se categorizaron como acosados, a aquellos encuestados que respondieron afirmativamente al menos a una de las 43 conductas de acoso, con una frecuencia de 6 (Todos los días), 5 (Varias veces a la semana) o 4 (Una vez a la semana). Adicionalmente se comprobó que la persona hubiese contestado afirmativamente a la respuesta 44, que hace relación a la duración de la conducta:

En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido usted víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)?. (Fidalgo & Piñuel, 2004, p. 6)

La edad media de los acosados es de 23,6 años, con una desviación estándar de 4,7 y un rango de 18 a 42 años; no obstante, hay un grupo grande de acosados que está principalmente en el rango de edad comprendido entre los 19 y los 25 años (80,7%), población que presenta una alta vulnerabilidad, debido a la falta de experiencia laboral, la escasa oposición a la autoridad,

la baja oferta de empleo y la escasa formación, entre otras razones (Luna, 2003). Esta cifra nos revela además, que los acosados son trabajadores jóvenes, que están comenzando su vida laboral, que se enfrentan quizás a su primer empleo, trabajos poco atractivos, salarios bajos, períodos de prueba y condiciones laborales precarias.

En relación con las universidades donde estudian los participantes, se encontró diferencia significativa [$\chi^2 = 12.653$; $p = 0,002$], siendo la Universidad Tecnológica de Pereira (universidad pública) la que más número de casos afirmativos presentó, con 27 acosados (39,1%), seguida de la Universidad Cooperativa de Colombia campus Pereira - Cartago con 20 casos (23,5%) y la Universidad Libre seccional Pereira con 10 casos (13,5%). Frente a los programas académicos a los que pertenecen los estudiantes, no se encontró diferencia significativa.

En cuanto al género de los participantes, las mujeres acosadas representan el 21,7% del total de mujeres y los hombres acosados el 30,0%; y aunque el número de mujeres víctimas es mayor entre el total de acosados, las diferencias no son significativas (52,6% mujeres y 47,4% hombres).

Tabla 1.

Incidencia del *mobbing* por género

		Género		Total	
		Mujeres	Hombres		
Mobbing	No acosados	N	108	63	171
		%	78,3%	70,0%	75,0%
	Acosados	N	30	27	57
		%	21,7%	30,0%	25,0%
Total	N	138	90	228	
	%	100,00%	100,00%	100,00%	

Fuente: Elaboración propia

Al comparar la variable género con las 43 conductas de acoso, se encontraron algunas asociaciones significativas (Tabla 2). Es de resaltar que algunas conductas son más frecuentes en hombres que en mujeres, superando ampliamente el número de casos. Las conductas que presentan mayor porcentaje están relacionadas con las estrategias de acoso que buscan el Entorpecimiento del Progreso (EP), el Desprestigio Personal (DP) y la Intimidación Manifiesta (IM). En el género femenino las diferencias no son muy notables; sin embargo, sobresalen las estrategias de acoso relacionadas con el Desprestigio Laboral (DL).

Tabla 2.Conductas y estrategias de *mobbing* por género

Conductas y estrategias de <i>mobbing</i>	Mujeres	Hombres	X ²	p
Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables (EP).	0,7 %	6,7 %	8,569	0,014
Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación (DP).	2,9 %	8,9 %	3,920	0,048
Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él (IM).	3,6 %	7,8 %	11,085	0,004
Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno (EP).	2,9 %	3,3 %	9,119	0,010
Utilizan varias formas para hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada (DL).	2,9 %	0,0 %	7,531	0,023
Me menosprecian personal o profesionalmente (DL).	5,8 %	3,3 %	9,201	0,010
Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme (IM).	5,8 %	4,4 %	7,412	0,025

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 se aprecian las conductas de *mobbing* más frecuentes señalados por los encuestados, esto con base en las frecuencias 6, 5, y 4 (realizadas todos los días, varias veces por semana y una vez por semana). Las conductas que aparecen con mayor frecuencia coinciden con los resultados de las investigaciones de Piñuel & Oñate (2002) y de Piñuel (2004). En relación con las estrategias de acoso utilizadas, las que aparecen con mayor frecuencia son: Desprestigio Laboral 42,8% (DL), Intimidación Manifiesta 15,9% (IM), Entorpecimiento del Progreso 14,9% (EP), y Bloqueo de la Comunicación 4,4% (BC).

Tabla 3.Conductas y estrategias de *mobbing* más frecuentes

Conductas y estrategias de <i>mobbing</i>	N	%
Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes (DL).	16	7,0 %
Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, de manera imprecisa y difusa (DL).	15	6,6 %

(Continúa en pág. 172)

(Viene pág. 171)

Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo (DL).	14	6,1 %
Me levantan la voz o me gritan como una manera de intimidarme (IM).	12	5,3 %
Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él (IM).	12	5,3 %
Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme (IM).	12	5,3 %
Recibo una presión indebida para que saque adelante el trabajo (EP).	12	5,3 %
Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada (DL).	11	4,8 %
Se intenta provocarme para «hacerme explotar» (DL).	11	4,8 %
Me menosprecian personal o profesionalmente (DL).	11	4,8 %
Me humillan, desprecian o subestiman en público ante otros colegas o ante terceros (DL).	11	4,8 %
Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada (EP).	11	4,8 %
Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias (EP).	11	4,8 %
Me ignoran, me excluyen o no me tienen en cuenta, fingen no verme o me hacen «invisible» (BC).	10	4,4 %
Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada (DL).	9	3,9 %

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la posición que ocupan los estudiantes en su empresa, la gran mayoría de los encuestados ocupa cargos de tipo administrativo u operativo, con porcentajes de 78,1% y 18,9%, respectivamente. Las ocupaciones directivas tienen baja representación (3,1%). Se aprecian algunas asociaciones estadísticamente significativas entre el cargo de la persona y su propensión a sufrir acoso laboral, siendo el personal operativo quien se muestra como el más vulnerable.

Tabla 4.Relación entre *mobbing* y cargo que ocupan los trabajadores

Conductas y estrategias de <i>mobbing</i>	Directivo	Administrativo	Operativo	X ²	p
Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él (IM).	0,0 %	3,4 %	14,0 %	12,616	0,050

(Continúa en pág. 173)

(Viene pág. 172)

Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada (DL).	0,0 %	3,9 %	9,3 %	19,213	0,004
Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos (EP).	0,0 %	0,0 %	9,3 %	17,887	0,007
Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido (EP).	0,0 %	2,2 %	7,0 %	13,661	0,034
Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables (EP).	0,0 %	2,2 %	4,7 %	17,706	0,007
Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada (EP).	0,0 %	2,2 %	4,7 %	17,312	0,008
Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar agarrarme diciendo “renuncio” (DL).	0,0 %	2,2 %	2,3 %	17,660	0,007

Fuente: Elaboración propia

Como es de suponerse, el acoso vertical descendiente es la principal forma de acoso relatada por los participantes del estudio. De acuerdo con los encuestados, los autores de las conductas de acoso fueron principalmente los jefes o supervisores y en menor medida los compañeros de trabajo y subordinados. En promedio, el 84,6% de las conductas de acoso son ejecutadas por los jefes o supervisores, los compañeros de trabajo alcanzan el 11,9% de participación y los subordinados aportan el 3,5%.

Tabla 5.Autores de las conductas más frecuentes de *mobbing*

Conductas y estrategias de <i>mobbing</i>	Autores de la conducta		
	Jefes	Compañeros	Subordinados
Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, de manera imprecisa y difusa (DL).	32	2	0
Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo (DL).	32	1	2

(Continúa en pág. 174)

(Viene pág. 173)

Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes (DL).	29	3	1
Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias (EP).	29	1	1
Recibo una presión indebida para que saque adelante el trabajo (EP).	25	2	1
Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada (DL).	25	2	1
Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada (EP).	25	2	0
Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él (IM).	24	1	1
Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme (IM).	24	6	0
Me levantan la voz o me gritan como una manera de intimidarme (IM).	23	1	0
Me humillan, desprecian o subestiman en público ante otros colegas o ante terceros (DL).	23	1	1
Me ignoran, me excluyen o no me tienen en cuenta, fingen no verme o me hacen «invisible» (BC).	21	6	1
Me menosprecian personal o profesionalmente (DL).	18	3	1
Se intenta provocarme para «hacerme explotar» (DL).	17	5	1
Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada (DL).	10	8	0

Fuente: Elaboración propia

Al indagar sobre la relación entre *mobbing* y las capacitaciones ofrecidas a los trabajadores sobre la prevención del fenómeno se encontró una asociación estadísticamente significativa. Se observa que en las empresas que se ha ofrecido algún tipo de capacitación sobre prevención del acoso laboral, la prevalencia de estas conductas ha sido del 16,3%, mientras que los trabajadores que contestaron que en su empresa no se ha hecho ninguna capacitación sobre el tema, el porcentaje de acosados fue de 29,7%, superior en alrededor de 13 puntos porcentuales, esta diferencia es estadísticamente significativa [$X^2= 5.032$; $p= 0,025$]. Los resultados frente a la pregunta sobre la existencia de un Comité de Convivencia Laboral en la empresa no arrojaron significancia estadística en su relación con el *mobbing*. Lo anterior

podría indicar que la obligatoriedad de constituir un Comité “como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo” (Ministerio del Trabajo, 2012, p. 1), no es una acción efectiva de prevención y la función de este al interior de las empresas es inoperante.

Tabla 6.

Relación entre *mobbing* y capacitaciones sobre prevención del acoso

Conductas y estrategias de <i>mobbing</i>	Capacitaciones sobre <i>mobbing</i>		X ²	p
	No	Si		
Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias (EP).	7,4 %	0,0 %	6,434	0,040
Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme (IM).	7,4 %	1,3 %	6,922	0,031
Me humillan, desprecian o subestiman en público ante otros colegas o ante terceros (DL).	6,8 %	1,3 %	9,553	0,008
Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada (DL).	5,4 %	1,3 %	6,123	0,047

Fuente: Elaboración propia

Discusión general

- El estudio muestra una prevalencia del acoso psicológico del 25%, y una forma de acoso vertical descendente, que se caracteriza porque en su mayoría son los jefes y supervisores los que acosan a los subordinados. La cifra supera la tasa resultante del estudio realizado en Colombia en 2004 por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad de Antioquia (19,8%), también supera la prevalencia hallada por Salin en 2001 (24.1%) y por Piñuel y Oñate en 2006 (20,6%).
- Se encontraron algunas asociaciones estadísticamente significativas. La primera entre *mobbing* y género, en donde es posible apreciar la relación entre el género de los empleados con las estrategias de acoso percibidas, tendientes a entorpecer el progreso, desprestigiar a nivel personal y laboral, e intimidar de forma manifiesta o directa. La segunda relación fue entre *mobbing* y el cargo que ocupa el empleado, aquí se evidenció que el personal operativo tiene mayor propensión a sufrir acoso laboral, y en menor medida el personal administrativo. Frente a la variable relacionada con las capacitaciones sobre prevención del acoso laboral, se observó que en las empresas donde se ha orientado capacitación sobre el tema, la prevalencia de estas conductas de acoso son inferiores en 13 puntos porcentuales (29,7% frente a 16,3%).
- Las conductas más recurrentes señaladas por los participantes del estudio fueron: amplificación de errores, acusaciones injustificadas, críticas y reproches al trabajo, gritos e intimidación, restricción de la comunicación, presión indebida para realizar el trabajo,

evaluación inequitativa del trabajo, menosprecio personal y profesional, humillaciones frente a compañeros, asignación de trabajo malintencionada, provocaciones para desestabilizar emocionalmente. Este listado de conductas que arrojó el estudio puede ser de utilidad para aquellas organizaciones que actualmente están dedicando tiempo y recursos para la prevención y reducción del acoso laboral en sus ambientes de trabajo.

- Frente a las variables tamaño de la empresa (grande, mediana, pequeña, micro), y tipo de empresa (pública, privada, mixta) no presentó una asociación estadísticamente significativa. Esto supone que las conductas de acoso percibidas no tienen una relación directa con estas características estudiadas, en este sentido, las conductas de acoso laboral pueden estar presentes tanto en organizaciones grandes como pequeñas, y en organizaciones públicas como privadas.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias bibliográficas

1. Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive behavior*, 20, 173-184.
2. Carvajal Orozco, J. G., Parra, J. H. & Valencia García, J. A. (2013). *Derechos humanos en las organizaciones de Manizales: una evaluación de eventos de vulneración en los empleados*. *Criterio Libre*, 11 (18), 249-278. ISSN 1900-0642
3. Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. «Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo».
4. Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 16-27.
5. Einarsen, S. (2000). Harassment and Bullying at work: A review Scandianvian Approach. *Agression and violent Behavior*, 5, 379-401.
6. 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, 251-274.
7. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2003). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. En *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). London: Taylor & Francis.
8. Einarsen, S., & Raknes, B. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and victims*, 12, 247-263.
9. Einarsen, S., Raknes, B., & Matthiesen, S. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European journal of work and organizational psychology*, 4, 381-401.
10. Fidalgo, A., & Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16, 615-624.

11. Garzón, L. (2011). Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral. Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Facultad de Jurisprudencia.
12. Gold, D., & Caborn, J. (2003). SOLVE: la OIT combate la violencia en el trabajo. En Educación obrera 2003/4 (Ed.), La violencia en el trabajo (Vol. 133).
13. González de Rivera, J. G., & Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 24(2), 59-69.
14. González de Rivera, J., & Rodríguez-Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: Un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 397-412.
15. Hirigoyen, M. (2001). El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso (Vol. 67). Paidós Ibérica Ediciones SA.
16. Hoel, H., & Cooper, C. (2000). Destructive conflict and bullying at work. Unpublished report, University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST).
17. Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5, 119-126.
18. Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
19. Leymann, H., & Gustafsson, A. (2010). Mobbing en el trabajo y el desarrollo de trastornos por estrés postraumático.
20. López, C., Seco, E., & Ramírez, D. (2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva. *Cuadernos de administración*, 24, 307-328.
21. Luna, A. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Madrid: Secretaría de Salud Laboral.
22. Mikkelsen, E., & Einarsen, S. (2002). 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.
23. Ministerio del Trabajo (2012). Resolución 652 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* 48427 de mayo 11 de 2012.
24. Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E., & Morante, E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17, 627-632.
25. OIT, CIE, OMS, & ISP. (2002). Directrices Marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
26. Peralta, M. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, *mobbing* y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, 1-26.
27. Pinheiro, S. (2006). Informe mundial sobre la violencia contra los niños y niñas. UNICEF.
28. Piñuel, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* (Vol. 67). Editorial Sal Terrae.

29. Piñuel, I. (2004). Informe Cisneros V: La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en la administración (AEAT e IGAE): resultados del barómetro Cisneros V sobre violencia en el entorno laboral. Sindicato GESTHA y Asociaciones Profesionales de los Cuerpos Técnicos del Ministerio de Hacienda. Madrid, España.
30. Piñuel, I., & Oñate, A. (2002). La incidencia del *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo en España: Resultados del Barómetro Cisneros II sobre la violencia en el entorno laboral. *Lan Harremanak*, 7, 35-62.
31. Piñuel, I., & Oñate, A. (2006). La evaluación y diagnóstico del *mobbing* o acoso psicológico en la organización. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 309-332.
32. Plata Santander, J. V., Romero Palencia, A., del Castillo Arreola, A., Domínguez Aguirre, G. Á., & Martínez Peralta, A. (2015). Validación del inventario multidimensional de acoso psicológico en universitarios. *Psicología Iberoamericana*, 23(2).
33. Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *BMJ*, 318, 228-232.1616
34. Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425-441.
35. Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 63-69.