

Acoso laboral: Una perspectiva en el contexto universitario

Workplace Harassment: A Perspective in the University Context

QUINTERO Prado, Claudia [1](#); ARÉVALO Ascanio, José Gregorio [2](#); QUINTERO Quintero, Wilder [3](#)

Recibido: 18/02/2020 • Aprobado: 06/05/2020 • Publicado: 21/05/2020

Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Metodología](#)
- [3. Resultados y discusión](#)
- [4. Conclusiones](#)

[Bibliografía](#)

[Anexo](#)

RESUMEN:

El propósito del artículo es exponer algunos de los resultados obtenidos en la investigación titulada "el efecto del acoso laboral en la motivación de los trabajadores de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña". La metodología se enmarcó dentro de un estudio explicativo, cuyo universo ascendió a 672 personas. En los hallazgos se pudo evidenciar la presencia de conductas que se configuran como acoso laboral y los efectos que desencadenan en estos comportamientos. Finalmente, se presentan las conclusiones del estudio.

Palabras clave: Acoso laboral, mobbing, conductas, violencia en el trabajo.

ABSTRACT:

The purpose of the article is to expose some of the results obtained in the research entitled "the effect of labor work on the motivation of workers at the Francisco de Paula Santander Ocaña University". The methodology was framed within an explanatory study, whose universe amounted to 672 people. The findings showed the presence of behaviors that are configured as workplace harassment and the effects that trigger these behaviors. Finally, the conclusions of the study are presented.

Keywords: Workplace harassment, mobbing, behaviors, workplace violence.

1. Introducción

De acuerdo con (Fuentes R. , 2008), el acoso se refiere a las acciones persistentes y reiteradas realizadas con el fin de incomodar con palabras o gestos, bromas o insultos al trabajador/a en razón de su sexo, nacionalidad, edad, color, origen étnico, profesión (especialización), religión, capacidades diferentes, aspecto físico, preferencias o situación familiar, entre otros. Suecia fue el primer país en introducir el acoso laboral (1993), a través de la Ley Básica de Prevención de Riesgos, dicha ley apunta a la prevención, establece medidas tendentes a la recuperación de las víctimas, e imputa al empleador la constatación de un mal ambiente laboral y la expulsión del acosador (Morales, 2016).

En concordancia con lo planteado anteriormente, en el presente artículo se analiza la presencia del fenómeno del acoso laboral en el contexto de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, para lo cual se acudió a identificar las conductas de dicho acoso más recurrentes en el ámbito laboral de la institución.

En tal sentido, el presente manuscrito, se estructura de la siguiente manera: en la primera parte, se realiza un examen documental mediante una revisión exhaustiva de la literatura, que analizó el evento de estudio del acoso laboral y sus especificidades. Una segunda parte, en la que se establece la metodología utilizada para la recolección, análisis e interpretación de la información, considerándose la

investigación explicativa, ya que se buscó ir más allá de la descripción de conceptos o fenómenos, es decir, responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales.

En la parte final, se presenta el análisis de los resultados obtenidos de la recolección y análisis de la información, donde los principales hallazgos fueron la identificación de las conductas de acoso más recurrentes en el ámbito laboral, dentro de las que se destacan el desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta o directa y el desprestigio personal.

1.1. Estructura teórica

Este aparte consiste en el análisis del evento de estudio del acoso laboral y sus especificidades, las cuales se relacionan con: las principales definiciones y conceptos, conductas concretas y tipos básicos de actividades de acoso. El propósito de esta fase se cumplió a través de la revisión de documentos, artículos, libros y otras fuentes documentales, que tuvieran relación con el problema de investigación.

Definiciones y conceptos de acoso laboral o mobbing

Respecto a la pesquisa sobre el constructo de acoso laboral o mobbing, hay que indicar que el primero en utilizar el término mobbing fue Heinz Leymann en los años 80. Este profesor definió el concepto como la comunicación hostil e inmoral que es dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo (Leymann, 1990).

De acuerdo con él (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1998), el acoso laboral se deduce de la existencia de dos partes enfrentadas entre las que se puede diferenciar, por una parte, a los "hostigadores" con comportamientos y actitudes hostiles, activas, dominadoras y, por otra, al agredido con actitudes y comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio. La expresión de las situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo se manifiesta de muy diversas maneras, a través de distintas actitudes y comportamientos. Leyman distingue 45 comportamientos hostiles que pueden ser de distinta naturaleza.

Seguidamente se entra de lleno al objetivo de indagar sobre las definiciones de acoso laboral o mobbing en los libros de texto. Dentro de la multitud de textos existentes se seleccionaron los de los autores de mayor reconocimiento sobre el tema, las definiciones encontradas (véase Tabla 1) tienen una postura homogénea sobre la definición de acoso laboral.

Tabla 1
Definiciones de acoso laboral o mobbing

AUTOR	DEFINICION
(Leymann, 1996)	Comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (definición estadística: al menos durante seis meses).
(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1998).	Situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.
Hirigoyen, (2001)	El término de Acoso Laboral o mobbing tiene origen en los medios escandinavos, especialmente en Suecia, donde se empleó por primera vez para describir la conducta hostil del empleador hacia el trabajador. En este sentido, por acoso laboral o mobbing hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actitudes, gestos y escritos que puedan atentar por su repetición o sistematización contra la

	personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo, o degradando el ambiente de trabajo.
Blanco, (2001)	Según la Comisión Europea define el acoso laboral como el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.
Organización para las Naciones Unidas, (2019)	Define el acoso laboral como un comportamiento que puede producir "daño físico, psicológico, sexual o económico", también se considera "una amenaza para la igualdad de oportunidades" que es "inaceptable e incompatible con el trabajo decente".
Congreso de Colombia, (2006)	En Colombia, el acoso laboral se define como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un 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.

Fuente: Autores del proyecto

Conductas concretas de acoso

Según Zapf, Knors y Kulla citado por el (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1998) algunas de las conductas concretas de mobbing se evidencian en el siguiente tabla:

Tabla 2
Conductas concretas de mobbing clasificadas por factores

ATAQUE	HECHO
A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES	<p>El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.</p> <p>Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.</p> <p>Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.</p> <p>Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.</p> <p>Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.</p> <p>Cuestionar las decisiones de una persona.</p> <p>No asignar tareas a una persona.</p> <p>Asignar tareas sin sentido.</p> <p>Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.</p> <p>Asignar tareas degradantes.</p>
A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL	<p>Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.</p> <p>Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.</p> <p>Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.</p> <p>No dirigir la palabra a una persona.</p> <p>Tratar a una persona como si no existiera.</p>
A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA	<p>Críticas permanentes a la vida privada de una persona.</p> <p>Terror telefónico.</p> <p>Hacer parecer estúpida a una persona.</p> <p>Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.</p>

	<p>Mofarse de las discapacidades de una persona.</p> <p>Imitar los gestos, voces de una persona.</p> <p>Mofarse de la vida privada de una persona.</p>
VIOLENCIA FÍSICA	<p>Ofertas sexuales, violencia sexual.</p> <p>Amenazas de violencia física.</p> <p>Uso de violencia menor.</p> <p>Maltrato físico.</p>
A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA	<p>Ataques a las actitudes y creencias políticas.</p> <p>Ataques a las actitudes y creencias religiosas.</p> <p>Mofarse de la nacionalidad de la víctima.</p>
AGRESIONES VERBALES	<p>Gritar o insultar.</p> <p>Críticas permanentes del trabajo de la persona.</p> <p>Amenazas verbales.</p>
RUMORES	<p>Hablar mal de la persona a su espalda.</p> <p>Difusión de rumores.</p>

Fuente: Autores del proyecto

Tipos básicos de actividades de acoso

Para Piñuel, (2001); el profesor Leyman plantea cinco tipos básicos de actividades de acoso con distintos efectos:

Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

- El jefe o acosador no permite que la víctima tenga posibilidades de comunicarse;
- Se le interrumpe continuamente cuando habla;
- Se le impide expresarse;
- Es objeto de avasallamiento, gritos, o insumos en voz alta;
- Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados;
- Se producen críticas hacia su vida privada;
- Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas;
- Se le amenaza verbalmente;
- Se le amenaza por escrito;
- Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc);
- Se ignora su presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no la vieran o no existiera).

Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

- No se habla nunca con la víctima;
- No se le deja dirigirse a uno;
- Se le asigna un puesto de trabajo que la aísla de sus compañeros;
- Se prohíbe a sus compañeros hablar con ella;
- Se niega la presencia física de la víctima.

Actividades de acoso dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral.

- Se maldice a la víctima, se "echa pestes" de ella o se le calumnia;
- Se hacen circular cotilleros y rumores sobre la víctima orquestados por el acosador o el "gang" de acoso;
- Se hace mofa o burla de la víctima, o se ridiculiza;
- Se atribuye a la víctima una enfermedad mental o problemas psicológicos;
- Se intenta forzarla a someterse a un examen o diagnóstico psiquiátrico;
- Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima;
- Se imitan sus gestos, su postura, su voz su comportamiento o su talante, con vistas a poder ridiculizarlos. Se le ponen mote, llamándola por ellos;
- Se atacan sus creencias políticas o religiosas;
- Se hace burla de su vida privada;
- Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad;

- Se le obliga a realizar un trabajo o unas tareas humillantes;
- Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados;
- Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima;
- Se le injuria en términos obscenos o degradantes;
- Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional:

- No se asigna a la víctima trabajo alguno;
- Se le priva de cualquier ocupación, y se vela por que no pueda encontrar tarea alguna por sí misma;
- Se le asignan tareas totalmente inútiles y/o absurdas;
- Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o a sus competencias profesionales;
- Se le asignan sin cesar tareas nuevas;
- Se le obliga a ejecutar trabajos humillantes;
- Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a las competencias que posee, con la intención de desacreditarla.

Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud;
- Se le amenaza físicamente;
- Se le agrede físicamente a la víctima, pero sin lesiones graves, a título de advertencia;
- Se le agrede físicamente, pero sin contenerse;
- Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla;
- Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio;
- Se agrede sexualmente a la víctima.

2. Metodología

La investigación estuvo orientada al desarrollo de un estudio explicativo, ya que dichos estudios van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos. Es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta Hernández, et al., (2006).

El universo sobre el que se realizó el estudio es la población trabajadora en activo de la institución de educación superior objeto de estudio, la cual ascendió a 672 personas, clasificadas de la siguiente manera, de acuerdo con información suministrada por el proceso de Gestión de Talento Humano de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña:

Tabla 3
Población total de funcionarios de la Universidad
Francisco de Paula Santander Ocaña

Tipo de trabajador	Número
Docentes de Hora Cátedra	204
Docentes Ocasionales	78
Docentes de Planta	32
Contratados	275
Administrativos de Planta	27
Personal OPS	3
Personal OPSP	53
Total Personal	672

Fuente: Gestión del Talento Humano, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

Para determinar el tamaño de la muestra se procedió de la siguiente forma:

$$n = \frac{N(p * q)(Z)^2}{(N - 1)E^2 + [(Z)^2 * p * q]}$$

Dónde:

N= Tamaño de la Población= 672

Z= nivel de confianza 95%= por lo tanto Z=1.645

p= proporción de aceptación (50%)

q= proporción de rechazo (50%)

E= error de estimación dispuesto a asumir: 5%

$$n = \frac{672(0.5 * 0.5)(1.645)^2}{(672 - 1)(0.05)^2 + [(1.645)^2 * 0.5 * 0.5]}$$

$$n = 193$$

Se encuestaron 193 funcionarios y se definieron las sub-muestras que debían escogerse, para lo cual se acudió al siguiente coeficiente:

Factor de Selección (F.S) = 193/672

$$F.S. = 0.2872$$

Este resultado fue multiplicado por cada submuestra, con el fin de dar una participación proporcional a cada sector:

Tabla 4
Participación de estratificación de la muestra

Estrato	Cantidad (*)	Sub-muestras (*) x 0.2872
Docentes de Hora Cátedra	204	59
Docentes Ocasionales	78	22
Docentes de Planta	32	9
Contratados	275	79
Administrativos de Planta	27	8
Personal OPS	3	1
Personal OPSP	53	15
TOTAL	672	193

Fuente: Autores del proyecto

La escogencia de la unidad de análisis dentro de cada estrato se hizo de forma aleatoria.

Se aplicó la encuesta como técnica de recolección de información, para lo cual se usó como instrumento el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60 González & Rodríguez, (2005), Anexo A. Para el análisis y procesamiento de la información, se recurrió a la tabulación de las encuestas y se representó la información en tablas. Así mismo, la información recolectada a través de la observación se reflejó en la elaboración de un documento que sintetiza las conductas de acoso laboral en los trabajadores de la institución objeto de estudio.

3. Resultados y discusión

El análisis e interpretación de los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento utilizado en la investigación, presenta una estructura básica que permite evidenciar la coherencia de las actividades desarrolladas para determinar el cumplimiento de los objetivos del proyecto, como se describe a continuación:

Identificación de las conductas de acoso laboral más recurrentes en el ámbito laboral de la universidad

Para la identificación de las conductas de acoso laboral se tomó como base las sub-escalas establecidas por González & Rodríguez, (2005), en las cuales se proporciona una información global de cómo en las organizaciones se puede destruir a un buen profesional. Dichas sub-escalas tienen que ver con: desprestigio laboral (DL), entorpecimiento del progreso (EP), incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC), intimidación encubierta (IE), intimidación manifiesta o directa (IM), desprestigio personal (DP) y otros ítems que no se pueden agrupar en estas dimensiones apropiadamente, pero se tienen para la caracterización del acoso laboral.

En cuanto a la sub-escala de desprestigio laboral, los autores afirman que se refiere a un indicador dimensional sobre la actividad laboral la cual se realiza mediante distorsiones de la comunicación (calumnias, rumores) minimización y el ocultamiento de logros y medidas restrictivas con agravio comparativo. Es así como dentro de las conductas detectadas que merecen especial atención en la sub-escala de desprestigio laboral y que se relacionan con los ítems (5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59,60), se presentan en la siguiente Tabla.

Tabla 5
Sub-escala desprestigio laboral

ITEM	DESPRESTIGIO LABORAL	Absoluto		Poco		Moderado		Bastante		Mucho		TOTAL
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
5	Criticán su trabajo	72	37,31%	45	23,32%	57	29,53%	18	9,33%	1	0,52%	193
10	No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	125	64,77%	38	19,69%	20	10,36%	10	5,18%	0	0,00%	193
17	Le calumnian y murmuran a sus espaldas	94	48,70%	47	24,35%	35	18,13%	15	7,77%	2	1,04%	193
18	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	117	60,62%	41	21,24%	13	6,74%	19	9,84%	3	1,55%	193
28	Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	112	58,64%	22	11,40%	23	11,92%	35	18,32%	1	0,52%	193
49	Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	146	75,65%	18	9,33%	13	6,74%	14	7,25%	2	1,04%	193
50	Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	158	81,87%	24	12,44%	7	3,63%	2	7,25%	2	1,04%	193
54	Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	121	62,69%	34	17,62%	27	13,99%	10	7,25%	1	0,52%	193
55	Ocultan sus habilidades y competencias especiales	122	63,21%	32	16,58%	31	16,06%	6	7,25%	2	1,04%	193
56	Exageran sus fallos y errores	125	64,77%	36	18,65%	19	9,84%	11	7,25%	2	1,04%	193
57	Informan mal sobre su permanencia y dedicación	132	68,39%	32	16,58%	16	8,29%	9	7,25%	4	2,07%	193
58	Controlan de manera muy estricta su horario	106	54,92%	43	22,28%	20	10,36%	15	7,25%	9	4,66%	193
59	Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	153	79,27%	20	10,36%	8	4,15%	8	7,25%	4	2,07%	193
60	Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	146	75,65%	38	19,69%	5	2,59%	1	7,25%	3	1,55%	193

Fuente: Autores

Respecto a los resultados presentados en la tabla anterior, se evidencia que la calificación de mayor importancia se relaciona a partir de la denominación de "Poco", "Moderado", "Bastante" y "Mucho", no teniendo en cuenta el criterio de "Absoluto", porque no existe un juicio relevante de alguna manifestación característica de acoso laboral que sea objeto de estudio.

Pero si bien es cierto que se presenta en la población afirmaciones en donde se les critica su trabajo con un porcentaje de 29.53% correspondiente a 57 funcionarios de los 193 encuestados, también existe 41 personas que se ven afectadas por rumores falsos o infundados sobre ellos. Por otro lado, se muestra que al 17,62% se les callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos. No obstante, a 36 individuos se les identificó que exageran sus fallos y a 9 funcionarios se les controla de manera muy estricta su horario laboral. Por último a 38 funcionarios se le provoca para que reaccionen emocionalmente siendo posible que se presente la intención de ocasionar daño en el empleado.

Para la sub-escala denominada entorpecimiento del progreso, la cual tiene que ver con el bloqueo sistemático y degradación de la actividad laboral de las tareas inapropiadas de las competencias

propias del individuo, vale la pena resaltar que el análisis se efectuó de acuerdo a los criterios de poco, moderado, bastante y mucho, por considerarlos estos lo de mayor importancia.

Tabla 6
Sub-escala del entorpecimiento del progreso

ITEM	ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO	Absoluto		Poco		Moderado		Bastante		Mucho		TOTAL
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
14	Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	166	86,01%	15	7,77%	3	1,55%	5	2,59%	4	2,07%	193
27	Le asignan un trabajo humillante	183	94,82%	7	3,63%	1	0,52%	2	1,04%	0	0,00%	193
32	No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	168	87,05%	14	7,25%	7	3,63%	3	1,55%	1	0,52%	193
33	Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	133	68,91%	31	16,06%	23	11,92%	6	3,11%	0	0,00%	193
34	Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	154	79,79%	28	14,51%	8	4,15%	2	1,04%	1	0,52%	193
35	Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	154	79,79%	22	11,40%	7	3,63%	9	4,66%	1	0,52%	193
37	Le obligan a realizar tareas humillantes	188	97,41%	2	1,04%	3	1,55%	0	0,00%	0	0,00%	193

Nota: Autores

En la tabla anterior se evidencia, que 7,77% de los encuestados manifestaron que pocas veces le asignan un lugar de trabajo que les mantenga aislado del resto de sus compañeros, mientras que en la variable "mucho" 4 funcionarios, lo cual equivale a 2.07% declaran que se les han asignado lugares de trabajo aislados con el resto de sus compañeros. Caso similar pasa con la pregunta que hace referencia a que, si le cortan sus iniciativas y no le permiten desarrollar las ideas, encontrándose que el 16,06% han experimentado pocas veces tal situación, pero el 11,92% manifiestan que moderadamente han experimentado que sus iniciativas han sido cortadas y no se les permite desarrollar sus ideas.

Siguiendo el mismo orden para el análisis, se presenta que en el ítem 35 le asignan tareas muy por debajo de sus competencias; 22 personas pocas veces se han sentido de tal manera, mientras que en la variable bastante, 9 personas han experimentado con mayor intensidad que sus tareas están por debajo de sus competencias.

Lo relacionado con la sub-escala de incomunicación o bloqueo de la comunicación, entendido este bloqueo como intra-organizacional (dentro de la organización) y extra-organizacional (con el exterior de la organización), se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 7
Sub-escala de incomunicación o bloqueo de la comunicación

ITEM	INCOMUNICACION O BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN	Absoluto		Poco		Moderado		Bastante		Mucho		TOTAL
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
3	Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	174	90,16%	15	7,77%	3	1,55%	0	0,00%	1	0,52%	193
11	Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	173	89,64%	19	9,84%	1	0,52%	0	0,00%	0	0,00%	193
12	La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	170	88,08%	17	8,81%	3	1,55%	1	0,52%	2	1,04%	193
13	No consigue hablar con nadie, todos le evitan	184	95,34%	6	3,11%	3	1,55%	0	0,00%	0	0,00%	193
15	Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	183	94,82%	8	4,15%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,04%	193
16	En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	181	93,78%	11	5,70%	1	0,52%	0	0,00%	0	0,00%	193
51	Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	185	95,85%	8	4,15%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	193
52	No le pasan las llamadas, o dicen que no está	193	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	193
53	Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted	185	95,85%	8	4,15%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	193

Fuente: Autores

Al analizar los datos presentados en la tabla, se nota que 2 funcionarios expresan que la gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con ellos con un calificativo de mucho, mientras que en poco se presentan 17 personas con el mismo síntoma. En la pregunta sobre si se prohíbe a sus compañeros que hablen con ellos, 8 manifiestan que pocas veces han experimentado esta situación,

mientras que 2 encuestados determinan que lo han experimentado muchas veces. En la tabla también se puede evidenciar, que en el ítem 3 en el que los compañeros ponen pegatas para expresarse o para no dejar hablar, el 15% responden que pocas veces, mientras que 3 dicen que moderadamente se han visto afectados por la incomunicación o bloqueo de la comunicación.

Con referencia a la intimidación encubierta, la cual hace mención a una serie de amenazas y daños generalmente sin que se conozcan los responsables e intimidando a los funcionarios. Los resultados de la aplicación del instrumento se observan en el Tabla 8. Se muestra que, de los siete ítems preguntados, el mayor porcentaje está enmarcado dentro de la pregunta No. 48, en la se nota que a 8 personas le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo, según ellas experimentándolo en pocas veces. De manera moderada 8 personas justifican que se ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo y 2 reciben escritos y notas amenazadoras.

Tabla 8
Sub-escala de intimidación encubierta

ITEM	INTIMIDACION ENCUBIERTA	Absoluto		Poco		Moderado		Bastante		Mucho		TOTAL
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
7	Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	192	99,48%	1	0,52%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	193
9	Recibe escritos y notas amenazadoras	187	96,89%	3	1,55%	1	0,52%	0	0,00%	2	1,04%	193
43	Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	189	97,93%	4	2,07%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	193
44	Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	193	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	193
46	Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	179	92,75%	6	3,11%	8	4,15%	0	0,00%	0	0,00%	193
47	Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	189	97,93%	4	2,07%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	193
48	Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	185	95,85%	8	4,15%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	193

Fuente: Autores

La sub-escala de intimidación manifiesta o directa, la cual se refiere a amenazas verbales, gritos o poner en ridículo a una persona, se ve reflejada de la siguiente manera en el Tabla 9.

Tabla 9
Sub-escala de intimidación manifiesta o directa

ITEM	INTIMIDACION MANIFIESTA O DIRECTA	Absoluto		Poco		Moderado		Bastante		Mucho		TOTAL
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
1	Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	159	82,38%	21	10,88%	11	5,70%	1	0,52%	1	0,52%	193
2	Le interrumpen cuando habla	159	82,38%	28	14,51%	5	2,59%	0	0,00%	1	0,52%	193
4	Le gritan o le regañan en voz alta	168	87,05%	16	8,29%	5	2,59%	3	1,55%	1	0,52%	193
8	Se le amenaza verbalmente	175	90,67%	11	5,70%	3	1,55%	2	1,04%	2	1,04%	193
19	Le ponen en ridículo, se burlan de usted	167	86,53%	24	12,44%	1	0,52%	0	0,00%	1	0,52%	193
29	Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	153	79,27%	32	16,58%	6	3,11%	2	1,04%	0	0,00%	193

Fuente: Autores

De acuerdo a lo anterior, 32 personas de las encuestadas ratifican que sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas; a su vez a 28 de los consultados les interrumpen cuando hablan; a 24 le ponen en ridículo cuando hablan; a 21 personas los superiores no les dejan expresarse o decir lo que tienen que decir y a 16 les gritan o les regañan en voz alta.

En cuanto a la sub-escala de desprestigio personal, que se refiere al descrédito de la vida personal y privada a través de la crítica, la burla y el denuesto de la forma de ser, vivir y pensar de una persona, los resultados se pueden ver en la tabla 10.

Tabla 10
Sub-escala de desprestigio personal

ITEM	DESPRESTIGIO PERSONAL	Absoluto		Poco		Moderado		Bastante		Mucho		TOTAL
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
6	Critican su vida privada	136	70,47%	40	20,73%	11	5,70%	5	2,59%	1	0,52%	193
20	Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	186	96,37%	4	2,07%	3	1,55%	0	0,00%	0	0,00%	193
21	Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	189	97,93%	2	1,04%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,04%	193
24	Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	173	89,64%	13	6,74%	3	1,55%	1	0,52%	3	1,55%	193
25	Ridiculizan o se burlan de su vida privada	177	91,71%	12	6,22%	4	2,07%	0	0,00%	0	0,00%	193
30	Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	186	96,37%	6	3,11%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,52%	193
31	Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	177	91,71%	13	6,74%	1	0,52%	1	0,52%	1	0,52%	193

Fuente: Autores

Los fenómenos que se presentan de mayor relevancia en esta sub-escala, se fundamentan en que a 40 encuestados se les critica de su vida personal; a 13 se les ataca o se burla de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas; a 12 los ridiculizan o se burlan de su vida privada y finalmente a 13 les hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales. Los fenómenos anteriores se han podido evidenciar en la categoría de pocas veces; también vale la pena resaltar que en la categoría "mucho" existen 3 personas que sean visto afectadas porque se les ataca o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.

Finalmente, en la tabla 11 se enuncian algunas características que no fueron posible incorporar en las sub-escalas anteriores y que clasifican dentro de otras características de acoso laboral que bien vale la pena analizar.

Tabla 11
Sub-escala de otras caracterizaciones de acoso

ITEM	OTRAS CARACTERIZACIONES DE ACOSO	Absoluto		Poco		Moderado		Bastante		Mucho		TOTAL
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
22	Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener	182	94,30%	10	5,18%	1	0,52%	0	0,00%	0	0,00%	193
23	Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo	174	90,16%	18	9,33%	1	0,52%	0	0,00%	0	0,00%	193
26	Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen	189	97,93%	2	1,04%	2	1,04%	0	0,00%	0	0,00%	193
36	Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	143	74,09%	39	20,21%	8	4,15%	3	1,55%	0	0,00%	193
38	Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase	179	92,75%	13	6,74%	0	0,00%	1	0,52%	0	0,00%	193
39	Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	192	99,48%	1	0,52%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	193
40	Le amenazan con violencia física	193	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	193
41	Recibe ataques físicos leves, como advertencia	192	99,48%	1	0,52%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	193
42	Le atacan físicamente sin ninguna consideración	192	99,48%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,52%	0	0,00%	193
45	Recibe agresiones sexuales físicas directas	193	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	193

Fuente: Autores

Dentro del total de encuestados, a 39 les han sobrecargado sin cesar con tareas nuevas y diferentes; 18 personas se sienten que las imitan en su forma de andar, su voz, sus gestos, todo con el propósito de ponerles en ridículo; a 13 de ellas, les asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación y en las que es muy probable que fracasen y 10 funcionarios se quejan porque se burlan de alguna deformidad o defecto físico que puedan tener.

Una vez analizados los resultados de cada una de las sub-escalas, se pone en evidencia que en la institución se presentan distintas conductas de acoso laboral, las cuales afectan el comportamiento y el clima organizacional generando efectos negativos en la motivación, la comunicación interpersonal,

la capacidad de desarrollo de los individuos, el sentido de pertenencia y la afectación de la salud de sus trabajadores.

4. Conclusiones

El propósito principal de los investigadores a través del presente artículo, fue identificar las conductas de acoso laboral más recurrentes en el ámbito laboral de la universidad, utilizando como instrumento el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), el LIPT-60.

El acercarse al evento de estudio del acoso laboral a nivel de instituciones de educación superior, permite identificar que existe un número importante de estudios que muestran que la violencia laboral, también toca muy de cerca de las universidades, especialmente a las colombianas. En el país, a pesar de contar con la Ley 1010 de 2006, creada principalmente para prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, y en general todo ultraje a la dignidad humana, las conductas de acoso laboral son cotidianas en las empresas y transgreden los derechos de los trabajadores.

En el transcurso de la indagación se evidenciaron algunas conductas y comportamientos que evidencian el fenómeno del acoso laboral en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, a través de 193 cuestionarios aplicados, de los cuales se evidenció que el 4,15% de los encuestados ha padecido cierto tipo de acoso reflejado en el área laboral. Algunas de las conductas que comúnmente se presentan son el desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta o directa, desprestigio personal y otros ítems que no se pueden agrupar en estas dimensiones apropiadamente, pero se tienen para la caracterización del acoso laboral.

Queda en evidencia la afectación social en el equipo de trabajo, no solo producto de las conductas de acoso sino también como consecuencia de la realidad de la Universidad, en la que se notan diferencias muy marcadas en cuanto al tipo de vinculación (docentes de hora cátedra, docentes ocasionales, docentes de planta, contratados, administrativos de planta, personal orden de prestación de servicios y personal orden de prestación de servicios profesionales) Esta situación acrecienta las dificultades interpersonales entre los funcionarios de la institución, ya que según los afectados, el personal con contratación indefinida en muchos casos quiere aprovecharse de su condición para propiciar actos de violencia laboral. De lo anterior, se deduce lo importante que es observar por parte de todos los trabajadores el entorno en el que se insertan, debido a la presencia constante del fenómeno de la intimidación en el contexto del trabajo, porque además de causar una incomodidad extrema a aquellos que son hostigados, también causa miedo a los trabajadores cercanos a quienes sufren violencia Da Silva et al., (2018)

Los resultados muestran que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las víctimas del acoso laboral en ninguna variable de tipo sociodemográfico (sexo, edad); la diferencia especialmente se nota en la variable tipo de vinculación. Estas diferencias estadísticas son similares a las obtenidas en algunos estudios de mobbing sobre una muestra de empleados universitarios como es el caso de la investigación de (López, et al., (2008) en la que también se muestra que no existe diferencias entre las víctimas con respecto al sexo ni a la edad.

Bibliografía

- Blanco, C. (15 de Mayo de 2001). *La UE define el acoso moral en el trabajo y proyecta su regulación*. Obtenido de https://elpais.com/diario/2001/05/15/sociedad/989877611_850215.html
- Congreso de Colombia. (23 de Enero de 2006). Ley 1010 de 2006 . *Diario Oficial No. 46.160*. Bogota.
- Da Silva, A., Rondon, D., Da Cruz, R., & Julião, G. (2018). Assédio moral e as consequências na saúde mental do trabalhador. *Revista ESPACIOS*, 39(16), 26-44.
- Fuentes, R. (2008). "Mobbing" o acoso psicológico laboral. *Revista Sanid Milit* 62(2): 91-96 96, 62(2), 91-96.
- González, J., & Rodríguez, M. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*. Madrid: Editorial EOS.
- Hernández, S. ., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2006). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (Cuarta ed.). México: McGraw-Hili.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral*. España: Paidós Ibérica.
- Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. *Violence and Victims*, 1-14.
- Leymann, H. (1996). Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el trabajo. *EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*, 165-184.

López, M., Picón, E., & Vazquez, P. (2008). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 41-60.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. (1998). *NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Madrid.

Morales, M. A. (2016). Aproximación al Acoso Laboral desde la Legislación Comparada. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado nueva serie*, año XLIX, núm. 147, 71-98.

Organización para las Naciones Unidas. (21 de Junio de 2019). *La OIT aprueba una norma de vital importancia para combatir la violencia y el acoso laboral*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2019/06/1458191>

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

Anexo

Encuesta de aplicación a población trabajadora en activo de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

INVENTARIO DE ACOSO LABORAL DE LEYMANN (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) (LIPT-60)

A continuación, hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X):

- El uno ("1") si no ha experimentado esa conducta en absoluto
- El dos ("2") si la ha experimentado un poco
- El tres ("3") si la ha experimentado moderada o medianamente
- El cuatro ("4") si la ha experimentado bastante
- El cinco ("5") si la ha experimentado mucho o extraordinariamente:

1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.	1	2	3	4	5
2. Le interrumpen cuando habla.	1	2	3	4	5
3. Sus compañeros le ponen dificultades para expresarse o no le dejan hablar.	1	2	3	4	5
4. Le gritan o le regañan en voz alta.	1	2	3	4	5
5. Critican su trabajo.	1	2	3	4	5
6. Critican su vida privada.	1	2	3	4	5
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.	1	2	3	4	5
8. Se le amenaza verbalmente.	1	2	3	4	5
9. Recibe escritos y notas amenazadoras.	1	2	3	4	5
10. No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo.	1	2	3	4	5
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.	1	2	3	4	5
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.	1	2	3	4	5
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan.	1	2	3	4	5
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.	1	2	3	4	5
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.	1	2	3	4	5

16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.	1	2	3	4	5
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas.	1	2	3	4	5
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.	1	2	3	4	5
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted.	1	2	3	4	5
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.	1	2	3	4	5
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.	1	2	3	4	5
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.	1	2	3	4	5
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.	1	2	3	4	5
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.	1	2	3	4	5
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada.	1	2	3	4	5
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.	1	2	3	4	5
27. Le asignan un trabajo humillante.	1	2	3	4	5
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.	1	2	3	4	5
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.	1	2	3	4	5
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.	1	2	3	4	5
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.	1	2	3	4	5
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.	1	2	3	4	5
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.	1	2	3	4	5
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.	1	2	3	4	5
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.	1	2	3	4	5
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.	1	2	3	4	5
37. Le obligan a realizar tareas humillantes.	1	2	3	4	5
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.	1	2	3	4	5
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.	1	2	3	4	5
40. Le amenazan con violencia física.	1	2	3	4	5
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia.	1	2	3	4	5
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración.	1	2	3	4	5
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.	1	2	3	4	5
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas.	1	2	3	4	5
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.	1	2	3	4	5

47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador	1	2	3	4	5
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.	1	2	3	4	5
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.	1	2	3	4	5
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.	1	2	3	4	5
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.	1	2	3	4	5
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.	1	2	3	4	5
53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted.	1	2	3	4	5
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos.	1	2	3	4	5
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.	1	2	3	4	5
56. Exageran sus fallos y errores.	1	2	3	4	5
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.	1	2	3	4	5
58. Controlan de manera muy estricta su horario.	1	2	3	4	5
59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.	1	2	3	4	5
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.	1	2	3	4	5

1. Administradora de Empresas, Magister en Administración, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, (Colombia): Correo: cpquinterop@ufps.edu.co
2. Administrador de Empresas, Magíster en Administración de empresas, Candidato a Doctor en Administración. Docente investigador del grupo GIDSE. Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña (Colombia): Correo: jgarevaloa@ufps.edu.co
3. Contador Público, Magister en Administración de Organizaciones, Investigador grupo GIDSE. Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, (Colombia): Correo: quinterowilder@ufps.edu.co

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 41 (Nº 18) Año 2020

[\[Índice\]](#)

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](#)]

revistaESPACIOS.com



This work is under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License