



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS

ESPECIALIDAD DE PSICOLOGÍA

**EL MOBBING EN OBREROS DE CONSTRUCCION DE LIMA
METROPOLITANA**

**Tesis para optar por el título profesional de Licenciado en Psicología con mención en
Psicología Social, presentada por el bachiller:**

EDGAR ERICK LAUCATA LUNA

ASESORA: RUBY OLGA ROJAS TORRES

LIMA-PERÚ

2016

El Mobbing en obreros de construcción de Lima Metropolitana

Resumen

El estudio tiene como propósito desarrollar la definición del Mobbing en el área de construcción civil, reconocer las causas, tácticas y factores que ayuden a identificarlo en dicho contexto. La investigación fue exploratoria por lo cual se realizó por medio de una entrevista semiestructurada y la muestra estuvo conformada por treinta obreros de tres obras de construcción civil. La información recolectada del estudio coincide en parte con la teoría presentada, pero se han reconocido la presencia de nuevos determinantes, causas y tácticas del Mobbing en este contexto laboral.

Palabras clave: mobbing, Construcción, Obreros, Lima

Abstract

The present study aims the development the definition of Mobbing in the area of civil construction, recognized the causes, tactics and elements that help to identify it in that context. The exploratory research was obtained with a semi structured interview and the sample was developed by thirty workers of three civil constructions. The recollected information on some aspects coincides with the theory presented before; however they have recognized the presence of new factors, causes and tactics of Mobbing in these work contexts.

Keywords: Mobbing, Construction, Workers, Lima

Tabla de Contenido

Introducción	1
Método	7
Participantes	7
Técnicas de recolección de información	8
Procedimiento	9
Análisis de Información	10
Resultados	11
Discusión	15
Referencias	23
Apéndices	33
Apéndice A: Guía de entrevista	33

Una de las dificultades en el entorno laboral son los conflictos interpersonales (Ilies, Jhonson. y Keeney, 2010). Dentro de estos conflictos encontramos al Mobbing (Acoso psicológico laboral) que podría representar una amenaza contra la productividad y desarrollo de las organizaciones y su entorno laboral, ya que puede reducir la rentabilidad de la organización (Verona y Santana, 2012; Leymann, 1996; Meseguer de Pedro, Soler, Sáez y García, 2008). Es por esta razón que el estudio de esta práctica está adquiriendo relevancia social.

El Mobbing ha sido catalogado como un fenómeno basado en las agresiones psicológicas, las cuales se pueden originar entre trabajadores de un centro laboral sin importar la posición jerárquica entre ellos (Biagio, Getirana, Marisa y Dalva de Barros 2009; Yaman, 2012).

Según Leymann (1996), se trata de un tipo de comunicación hostil que usualmente está dirigida hacia un trabajador, quien es agredido psicológicamente de manera sistemática y recurrente (Leymann, 1990; Arciniega, 2012; Fidalgo y Piñuel, 2009; González y Delgado, 2011). Para diferenciarlo de otros tipos de acoso, para este autor, el Mobbing requiere de un criterio de temporalidad: el abuso debe estar presente al menos una vez por semana y, por lo menos, durante seis meses. (Leymann, 1996; Arciniega, 2012; Monero, Rodríguez, Morante, Garrosa, Rodríguez, y Díaz, 2007; González y Delgado, 2013; Biagio et al., 2009).

Asimismo, Hirigoyen (1999, 2001) considera que el Mobbing puede ser representado por una conducta abusiva en la interacción social en el trabajo. Debe haber una agresión efectiva, es decir, un abuso del poder y manipulación perversa por parte de los agresores; su objetivo es el de vulnerar la personalidad, la integridad física y psíquica e incluso poner en peligro el empleo de la víctima. Por otro lado, Piñuel y Fidalgo (2004), lo delimitan como el maltrato verbal que se presenta de manera frecuente y sistemáticamente contra un individuo por parte de uno o varios colaboradores; el objetivo es eliminar de la organización a la víctima o satisfacer la necesidad del victimario (controlar, agredir o destruir).

Con el interés de identificar el Mobbing se ha reconocido la existencia de cuatro tipos de estrategias de acoso psicológico en las actividades del campo laboral: la limitación de la comunicación y el contacto social; el desprestigio de la víctima, el descredito laboral y profesional; y el compromiso de la salud (Camargo y Puentes, 2010). La limitación de la comunicación se basa en negar el derecho de expresión y el flujo continuo de la información: restringe los canales de comunicación del acosado; el contacto social es limitado por medio del

aislamiento físico y humillaciones: los compañeros rehúyen de su presencia, los supervisores ordenan que no se mantenga ningún tipo de comunicación con él e incluso se le asigna lugares de trabajo apartados de los demás. La desacreditación laboral y profesional se refiere a la asignación de tareas muy por encima o debajo de sus capacidades o no se le asigna alguna responsabilidad siendo el acosado evaluado negativamente y por debajo de sus reales capacidades, otras técnicas a las que se recurren son los chismes, la ridiculización, la mofa y la burla de alguna característica del individuo. Por último, el compromiso de la salud, es representada por la asignación de tareas peligrosas y a veces la agresión física (Leymann, 1996).

Los elementos que desencadenan estas prácticas se pueden identificar en distintos niveles en la organización. Según Hirigoyen (2001), el acoso psicológico se puede iniciar a raíz de un conflicto mal resuelto por parte de los involucrados, generando emociones negativas como celos, envidia, rivalidad e incluso miedo; todo lo cual puede producir a largo plazo actitudes de rechazo y discriminación hacia la víctima. Se puede considerar también como causa del Mobbing la personalidad de la víctima, esta suele caracterizarse por tener un sistema de valores éticos particular y diferente al grupo en dónde se presenta, que no le permite participar en actos como el chantaje o el servilismo (López, Vázquez y Picón, 2008; Camargo y Puentes, 2010; Deniz y Gullen, 2010). Esto puede ser percibido por sus compañeros como una amenaza y ser origen de los celos profesionales y agresión hacia el individuo (Martínez y Cruz, 2008). Una investigación realizada por López et al. (2008) confirma que las víctimas se percibían de una forma diferente a sus compañeros, se diferenciaban, describiéndose como personas éticas, rectas, honradas, honestas y autónomas en el área de trabajo.

Además, otra de las causas que se debe considerar es la influencia del líder y del grupo; a éste último, se le podría considerar un factor de influencia social, ya que si la dinámica del grupo es anti-ética los sujetos, posibles víctimas, que perciban que las demandas y estructuras de la organización son poco claras, pueden terminar siendo elementos que desencadenen el acoso laboral (Martínez y Cruz, 2008). Así mismo, el grupo puede aceptar y apoyar la agresión, debido a intereses personales de sus integrantes, como la venganza, apoderarse de la vacante, derechos y beneficios de la víctima o para evitar ser el objetivo de los acosadores (Arciniega, 2012; Martínez y Cruz, 2008).

En lo que respecta al líder (formal o informal), su presencia y la forma en cómo guía al grupo de trabajo también es esencial en el desarrollo del Mobbing. En efecto, si no hay un líder

con las capacidades idóneas y éticas, y más bien se tiene uno con cualidades deficientes de autoridad, este terminaría limitando las acciones de los colaboradores y creando distancias sociales entre sus compañeros. (Arciniega, 2012; López et al., 2008).

Otras investigaciones han tratado de identificar entre las distintas causas algún factor que determine Mobbing, entre ellas la personalidad del acosador, la cual se describe como psicópata, mediocre profesional, quien no experimenta sentimiento de culpa y funciona por envidias o complejos (Mayoral y Espluga, 2009). Cabe agregar que otras líneas de investigación han considerado otros factores como la envidia o celos hacia el acosado por sus cualidades o posesiones, lo que conlleva a un deseo de destrucción y el poder, debido a las relaciones asimétricas dentro del trabajo y al interés de los colaboradores de salvaguardar su poder y estatus en la organización (Fuentes, 2004).

Por otro lado, en los efectos del Mobbing se pueden identificar dos dimensiones principales: la personal, en la que puede afectar la salud mental de la víctima; y la organizacional, en la que puede representar costos elevados tanto a nivel social como económico (Martínez y Cruz, 2008; Camargo, 2010; Gonzales y Graña, 2009; Piñuel y Fidalgo, 2004).

Sobre la salud mental o psicológica, en una investigación realizada por Segura, Hernández y Ballesteros (2013), se comprobó la existencia de una fuerte relación entre Mobbing y síntomas psicopatológicos, pues puede ser una fuente de origen de patologías psicológicas o incluso puede agravarlas. Uno de los efectos frecuentes del acoso laboral es el Trastorno de Estrés Post Traumático. Piñuel y Fidalgo (2004) han demostrado que existe una correlación positiva entre estos dos constructos. Asimismo, en la investigación de Segura et al. (2013) se comprobó la presencia de otros síntomas, como somatización, obsesión, sensibilidad interpersonal, depresión, ansiedad y ansiedad fóbica, hostilidad y paranoia.

Por lo tanto, el Mobbing puede alterar el desempeño desde distintos ángulos, como reducir el nivel de concentración, bienestar e interés en el trabajo, así como aumentar la posibilidad de que el afectado sufra de agotamiento laboral (Burnout), debido a que mantiene una relación directa y significativa con el Mobbing (Dikmetas, Top y Ergin, 2011; Piñuel y Fidalgo, 2004). Otra consecuencia es el deterioro de la autoestima, lo cual podría conllevar a estados de depresión, enfermedades psicosomáticas, insomnio e incluso el suicidio (Zapf, 1999; Fernández y Nava, 2010; Camargo y Puestes, 2010; Gimeno, Grandío, y Marqués, 2012), problemas en los ciclos de sueño: pesadillas, insomnio y despertarse cansado después de dormir. También podrían

surgir sentimientos negativos como miedo, culpa, vergüenza y desesperanza en la víctima perjudicando su desarrollo personal (Ontario Safety Association for Community & Healthcare, 2009; Camargo, 2010). Asimismo, en la dimensión social, la víctima sufre de estigmatización y desadaptación social, así como la erosión de su esfera social (Vargas y Goytia, 2012; Camargo, 2010; Barón, Munduate y Blanco, 2003).

En cuanto a la dimensión institucional, el establecimiento del Mobbing en una organización puede representar pérdidas económicas (Gül, s/f.). Se percibe que el colaborador acosado puede descuidar su trabajo, incluso puede invertir el 52% de tiempo en defenderse de las agresiones (Martinez y Cruz, 2008; López et al, 2010; Reichert, 2002). También puede generar un aumento del ausentismo o incluso el cese del trabajador, lo que significaría la pérdida de talento laboral. En otros casos, si la víctima opta por quedarse en la organización, representará un elevado costo, ya que estará centrado en el cuidado y recuperación de los ataques recibidos por sus acosadores.

Por último, el entorno laboral es un factor relevante en el desarrollo del Mobbing, es decir un ámbito laboral descuidado, inseguro, estresante y competitivo, con un inadecuado sistema de comunicación y tareas poco claras con ineficiente control de ellas puede llegar a generar conflictos y ambigüedades de los roles, así como insatisfacción y frustración ante la situación laboral (López et al., 2008; Hirigoyen, 2001; López et al., 2010; Mayoral y Espluga, 2009).

Un sector laboral relevante en el Perú por su alta demanda laboral es el de construcción, ya que según la Encuesta de Demanda de Ocupaciones del 2016, desarrollada por el Ministerio de Trabajo del Perú, señala que entre los 10 puestos de trabajo que tienen mayor demanda se encuentra el Peón de Construcción (Dirección de Investigación Socio Económica Laboral, 2016). De igual forma, este ámbito laboral es reconocido por un mayor presencia de hombres con un 96% (Yupanqui, Ynoñan, Gallegos, Caro y Chamocho, 2011). Así como un ambiente inestable, peligroso y altos índices de estrés, posiblemente debido a una administración informal, periodos cortos de contratación, falta de seguridad laboral y cambios relevantes del entorno de trabajo (La Madrid, 2008; Melía y Becerril, 2007; Arrendondo, 2003; Yupanqui, Ynoñan, Gallegos, Caro y Chamocho, 2011).

Otras condiciones que se enfrenta en el sector constructor es que los obreros se ven afectados por la baja remuneración, poca capacitación técnica, lenta posibilidad de ascenso a un nuevo puesto laboral, deficientes instalaciones de la obra, condiciones climáticas severas, falta de

reconocimiento de su trabajo y condiciones ergonómicas deficientes; sin embargo, también existen elementos positivos, como las buenas relaciones con los compañeros, tareas con características enriquecedoras, buen nivel de autonomía y retroalimentación (Gutiérrez y Orihuela, 2014; Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2007).

Además, en el ámbito de la construcción existen grupos sindicalizados de trabajadores que apoyan y promueven el adecuado trato a los obreros de construcción; sin embargo, se han dado casos en que algunos de estos “sindicatos” son mafias u organizaciones criminales que exigen que sus integrantes ingresen a laborar o pagos adicionales, en el caso que no se hagan caso a su reclamos suelen tomar acciones violentas contra los integrantes de la construcción hasta que se cumplan con sus exigencias (Chauca,2014).

Asimismo, para tener una perspectiva amplia de este sector constructor, se consideró la investigación de Arredondo (2003) quien desarrolló una investigación sobre las obras de construcción. En ella menciona que la construcción suele caracterizarse por la falta de una capacitación formal, debido a que el oficio suele ser aprendido por medio de la práctica durante la construcción o transmitido de un familiar a otro, incluso muchos trabajadores aprenden más de un oficio en la construcción para poder ampliar su periodo de trabajado, debido a que las construcciones se suelen realizar en etapas y el requerimiento del personal varía de acuerdo a ello. Otra característica de este sector, es la presencia de inmigrantes de distintas zonas que se centran en las ciudades principales, quienes ingresan al rubro de construcción, buscando una mejora económica y poder apoyar a su familia en provincia. Por último, el valor de las herramientas representa un nivel de conocimiento técnico en su portador, especialmente cuando las herramientas son propias y no prestadas por la constructora.

Un tipo de colaborador que se desempeña en esta área es el obrero de construcción. Este pertenece a un grupo que sufre un alto deterioro psicológico y físico, debido a que ejerce un trabajo con alto índice de accidentalidad, monótono y cuenta con pocas posibilidades de hacer uso de sus capacidades cognitivas, estando subordinado al movimiento de las maquinarias e instrumentos (Rocha, 2006; Meliá. y Becerril, 2007).

Como se ha mencionado anteriormente, el Mobbing puede conllevar terribles efectos en el ámbito organizacional (Meseguer de Pedro et al., 2008). Esto se evidencia en la salud mental de las víctimas de acoso psicológico y en el caso de las organizaciones, la reducción de la producción reflejada en la pérdida económica (Verona y Santana, 2012). Por este motivo se

considera necesario el desarrollo del concepto y análisis de estos nocivos actos en el contexto de las obras de construcción.

Para el desarrollo eficiente de la presente investigación, no se ha encontrado investigaciones acerca del Mobbing en el Perú. Además no se puede emitir afirmaciones que generalicen este fenómeno, debido a la influencia cultural y del contexto en referencia en la expresión y prevalencia del Mobbing. (Hernandez, Fernández, y Baptista, 2006; Jiménez, 1998; Moreno et al., 2007). Por lo cual, se consideró idóneo identificar y recolectar información que sirva de base para futuras investigaciones acerca del Mobbing en el sector constructor peruano.

Por consiguiente, el método cualitativo sería el idóneo para el desarrollo de esta investigación, debido a que es una herramienta flexible para la recolección y comprensión detallada de la perspectiva de los participantes, por lo cual tendríamos acceso a un conocimiento directo en un área en un terreno poco explorado (Ugalde, 2013; Quecedo y Cataño, 2002). Asimismo, esta técnica provee una panorama amplio de la realidad social de un contexto en particular y una comprensión detallada de la perspectiva de los participantes que sería fundamental para el desarrollo de la investigación (Fernández, Pérez, Alderete, Richaud y Fernández, 2010).

El presente estudio tiene como objetivo principal la identificación del Mobbing, así como sus conceptos, características y tácticas en los obreros de tres construcciones en Lima Metropolitana.

Método

Participantes

La muestra estuvo conformada por treinta trabajadores de tres proyectos de construcción de la ciudad de Lima Metropolitana, quienes fueron contactados de manera individual en función de su disponibilidad y voluntad de participar en el estudio.

Asimismo, todos los participantes estaban trabajando en el distrito de Miraflores; los cuales se dividían en tres grupos según el objetivo de la construcción. El primer grupo estaba integrado por diez participantes y desarrollaban una edificación para departamentos; el segundo, por cinco y también realizaban un proyecto similar; el último grupo estaba formado por 15 personas, ellos trabajaban en la construcción de un edificios para oficinas.

Los participantes de la investigación estaban conformados específicamente por treinta hombres con una edad media de 37.2 años. En cuanto a su procedencia, diecisiete eran de provincia y trece eran de Lima Metropolitana. Asimismo, con respecto a su cargo laboral, los participantes estaban divididos en cuatro grupos: los peones que estaban conformado por catorce participantes; los operarios eran ocho participantes, los oficiales eran cuatro trabajadores y el último grupo eran los prevencionistas, quienes también eran un total de cuatro. Por último, el nivel educativo de los participantes, cuatro tenían educación técnica completa; un trabajador, educación técnica incompleta; trece participantes, secundaria completa; nueve, secundaria incompleta; dos, primaria completa y finalmente, uno, solo primaria incompleta.

En cuanto al modo de cómo se seleccionó las obras de construcción para la investigación, se contactó con el gerente o ingeniero a cargo de la obra de construcción para pedir el consentimiento y de esta manera, poder contactar con algunos de los obreros y pedirles su colaboración voluntaria en la investigación. Otro aspecto que consideró, fue el tiempo de funcionamiento del proyecto de construcción, el cual debía tener como mínimo seis meses. Cabe mencionar que las constructoras contactadas no tenían conocimientos acerca de Mobbing, pero habían desarrollado un reglamento de conducta para los trabajadores de la obra de construcción, en la cual amonestaban las agresiones de los trabajadores.

Técnica de Recolección de Información

El instrumento utilizado para la investigación fue una guía de entrevista semiestructurada, la cual contó con cuatro preguntas, basadas en la revisión teórica acerca del Mobbing y en el acercamiento que se tuvo con la población de estudio. El objetivo de la guía de entrevista se basó en desarrollar el concepto de Mobbing, las tácticas de agresión, las causas de estas y, además, definir los factores determinantes del acoso psicológico laboral en el contexto de construcción peruano.

En un comienzo se comprobó la viabilidad de las preguntas del cuestionario, por lo cual se solicitó a la cooperación de diez obreros de construcción civil para solo desarrollar un testeo morfológico y semántico, es decir que se les preguntó sobre la comprensión del vocabulario y las preguntas usadas en la guía de entrevista. De acuerdo a la información recolectada, se consideró idóneo reemplazar los términos “Acoso” y “Mobbing” para una adecuada comprensión del participante de la investigación, así evitar sesgos durante la entrevista y tener una fuente adecuada de información.

En consecuencia, se realizó una breve entrevista a otros seis obreros de construcción civil, adicionales a los del testeo morfológico y semántico, en la cual se mencionaba un caso sobre una persona quien era agredida por medio de las tácticas del Mobbing. Posteriormente, se les preguntaba con qué palabra ellos podrían generalizar dicho comportamiento; los resultados de las entrevista revelaron que el término “Molestar con mala intención” podría ser un adecuado remplazo, así mismo, las modificaciones se aplicaron principalmente en la primera pregunta de la guía de entrevista, la cual se encarga del desarrollo de la definición del Mobbing.

Otro cambio que se consideró fue la cuarta pregunta, encargada de encontrar los determinantes para diferenciar el Mobbing. Esto se debió a la poca comprensión de los trabajadores, por lo cual se consideró idóneo desarrollar de una nueva pregunta que contenga dos casos, en los cuales haya un obrero de construcción que se dirige a un compañero de trabajo con algún comentario ofensivo. La diferencia de ambos casos se basara en la reacción del compañero de trabajo quien en el primero se reirá y bromeará y el otro, en la cual se sentirá mal y se alejara. Luego, se comprobó si cumplía con su objetivo asignado con tres obreros de construcción.

Finalmente, se desarrolló un testeo de recojo de la información, en la cual se comprobó la viabilidad de la guía de entrevista en una situación real con un obrero de construcción civil ajeno a la muestra principal.

Procedimiento

En cuanto a la aplicación de la entrevista, primero se procedió a contactar con la persona encargada de la administración o dirección de alguna obra de construcción, de esta manera se pudo solicitar acceso al área donde los obreros se encontraban. Después de ello, en compañía del encargado se solicitó la colaboración voluntaria de los obreros de construcción y se les explicó la naturaleza de la investigación. El entrevistador no pudo realizar la petición él solo, debido a que no contaba con un seguro contra accidentes para obras de construcción y necesitaba la compañía de alguna persona para ser guiado durante su visita al proyecto.

Posteriormente, el entrevistador se contactó con los trabajadores interesados quienes confirmaron su colaboración por medio de un consentimiento informado oral, (como grupo de trabajadores no estaban de acuerdo en firmar ningún documento por temor a repercusiones laborales).

La entrevista se realizó en un ambiente apartado dentro de la obra para evitar cualquier tipo de distracción; el lugar contaba con adecuada iluminación y los ruidos de la construcción apenas eran perceptibles.

Para obtener un adecuado proceso de investigación, se recurrió a criterios rigurosos para mantener la equidad en la estructura de la de la guía de la entrevista. Esto se evidenció por medio del control de las preguntas y reformulaciones de la entrevista, es decir la formulación de las preguntas fueron similares en todos los casos y con un trato interpersonal neutral.

Por último, la entrevista tuvo una duración de aproximadamente quince minutos. Al culminar la sesión, se procedió a agradecer la colaboración del participante en la investigación y a resolver alguna duda o preocupación sobre esta.

Análisis de la información

Después del término del proceso de aplicación de las entrevistas, se trabajó la información en base a la técnica de análisis de contenido, que consiste en el desarrollo de cuadros de frecuencias basados en las respuestas a cada una de las preguntas. De ese modo, se pudo identificar la calidad de la información en cada pregunta y agruparlas en categorías.

Luego de terminar la categorización de las entrevistas se procedió a desarrollar un análisis de la información en base a la teoría antes revisada. Además, durante el proceso se contó con la asesoría de un profesional adecuado para tener un buen control en el análisis de la información adquirida, es por ello que la presente investigación contó con la colaboración de un agente externo que analizó y reviso los avances del presente estudio asegurando la validez.



Resultados

De la información categorizada de las cuatro preguntas de la guía de entrevista se ha percibido frecuencias más recurrentes en las respuestas de los participantes. En el caso de la primera pregunta de la guía, la cual tiene como objetivo la definición del concepto Mobbing, se ha identificado que diez de los participantes consideraron que existen agresiones verbales; dos percibían tanto agresiones verbales como físicas; y tres mencionaron la existencia de cualquier acción con la finalidad de molestar al otro.

Asimismo, ocho de los participantes afirmaron que el Mobbing puede ser caracterizado por la intención de hacer sentir mal a la víctima (*“Hacer sentir mal a las personas o al prójimo”*); cinco advirtieron que este comportamiento es un exceso de los límites establecidos en el ámbito laboral (*“cuando el compañero se excede en confianzado”*); cuatro, que es un ataque agresivo hacia la tranquilidad (*“Es cuando no te dejan tranquilo y te buscan pelea”*); tres, como una interferencia para trabajar (*“Interfiere en el trabajo de los demás”*); y cinco mencionaron que tiene como finalidad el desprestigio ante los compañeros (*“Te hacen mal para hacerte quedar mal con los demás”*).

Tabla 1.

Definición del Mobbing

Frecuencia	Categorías
10	Agresiones verbales
8	Intención de hacer sentir mal a la víctima
5	Desprestigio ante los compañeros
5	Exceso de los límites establecidos en el ámbito laboral
4	Ataque agresivo a la tranquilidad
3	Cualquier acción con la finalidad de molestar a otro
3	Interferencia para trabajar
2	Agresiones verbales y física

En cuanto a las causas de este fenómeno, la información recolectada se dividió en tres factores: víctima, agresor y relación con el grupo. En primer lugar, considerando que la víctima es la causa, se ha identificado que once trabajadores consideran que la posible víctima sea el trabajador nuevo (*“Porque recién está comenzando a trabajar”*), otro motivo mencionado por cinco participantes fue que por ser provinciano sería víctima de acoso; diez, por ser callado y/o tranquilo; y tres, por el aspecto o apariencia como un motivador de agresión.

En segundo lugar, considerando al agresor como causa, se identificó que ocho participantes mencionaron que posiblemente lo hace para sentirse mejor (*“Lo hacen para sentirse superiores”*), cinco se refirieron que usualmente ellos vienen con problemas familiares al trabajo (*“Puede que venga con problemas de la casa y los descargue aquí”*), cuatro consideraron que se debe a la actitud del agresor, es decir violar los límites sociales establecidos en el contexto laboral (*“Se pasan de confianzudos esa gente”*) y tres que es parte de la personalidad del agresor (*“Es su forma de ser, siempre han sido así”*).

Por último, tomando al grupo como causa, se obtuvo que doce participantes consideraron como un motivo para ser agredido el tener un bajo desempeño laboral (*“Los conchudos, los que trabajan poco y cobran”*), cinco que alguien los acuse frente a alguna autoridad en el trabajo; tres que sea una persona desobediente a las indicaciones del supervisor; y tres que sea una persona poco cooperadora (*“No es cooperador, es cuando solo hace su parte en la obra y no quiere ayudar a los demás en su trabajo”*).

Tabla 2.

Causas del Mobbing

Factor	Frecuencia	Categorías
Victima	11	Trabajador nuevo
	10	Callado y tranquilo
	5	Provinciano
	3	Aspecto
	8	Sentirse mejor
Agresor	5	Problemas familiares
	4	actitud del agresor
	3	Personalidad
	12	Bajo desempeño laboral
Grupo	5	Ser acusados ante una autoridad
	3	Desobediencia al supervisor
	3	Poco cooperadora

En lo que respecta a las tácticas del Mobbing aplicadas en la construcción se encuentra con mayor frecuencia las agresiones verbales, entre las cuales veinte participantes mencionaron los apodos; quince, los insultos; cuatro, la difamación y la mentira; y cinco, groserías. Cabe resaltar que las agresiones verbales dirigidas a las madres de las víctimas pueden calificarse como un contenido relevante en la agresión.

Por otro lado, diez mencionaron la presencia de agresiones físicas (“*A veces se golpean en la espalda*”); además, se mencionaron el hurto y ocultamiento de las pertenencias de las víctimas, en donde catorce personas indicaron la existencia del hurto y seis el ocultamiento de las cosas. Otro tipo de agresión utilizado es el uso de tocamientos en zonas íntimas (“*Se manosean, se cogen sus partes*”), fue mencionado por cuatro participantes.

Tabla 3.
Tácticas del Mobbing

Frecuencia	Categoría
20	Apodos
15	Insultos
14	Hurto
10	Agresiones físicas
6	Ocultar cosas
5	Groserías
4	Difamación y mentira
4	Tocamientos en Zonas Íntimas

Para finalizar, en la pregunta de los factores que podrían ayudar en la identificación del Mobbing se descubrió que quince participantes consideraron la confianza como un factor relevante; nueve afirmaron que era la amistad; seis, la comprensión; siete, el conocimiento mutuo entre las personas; ocho consideraron la sensación de comodidad. Otros dieciséis consideraron que el ataque grupal resulta ser peor y trece afirman que le hacen sentir mal.

Tabla 4.
Identificación del Mobbing

Frecuencia	Categoría
16	Ataque grupal
15	Confianza
13	Hacer sentir mal
9	Amistad
8	Comodidad
7	Conocimiento mutuo
6	Comprensión



Discusión

Por medio del análisis de la información recolectada, se logró desarrollar la definición, diferenciación, causas y tácticas del Mobbing, en una muestra los obreros de construcción civil de Lima Metropolitana.

Con respecto a la definición del Mobbing, la muestra lo define como:

Es un ataque agresivo y sin motivo aparente hacia un compañero, guiado por una intención maligna, que altera la tranquilidad y trabajo de la víctima. Esta conducta excede los límites sociales establecidos entre compañeros de trabajo (“comportamiento confanzudo”) y suele presentarse en ataques grupales a un solo individuo. La finalidad de la agresión se centra en degradar el prestigio social e imagen de la víctima.

A diferencia de las definiciones de Leymann (1996) y Piñuel (2004), quienes describen al Mobbing como un ataque verbal, la definición elaborada en esta investigación (basada en la información recogida de los obreros de construcción) considera otras tácticas además de las agresiones verbales. Estos resultados muestran una definición más cercana a la de Hirigoyen (1999, 2001), quien considera el acoso laboral como una conducta abusiva.

Con respecto al objetivo de la agresión, se ha percibido coincidencias con Hirigoyen en el interés del agresor de interferir en el trabajo de su víctima, lo que puede poner en peligro el empleo de la víctima, así como vulnerar la autopercepción (integridad psíquica y personalidad). Además, otra coincidencia con Hirigoyen (1999, 2001) es la presencia de la intencionalidad maligna por parte del agresor al momento de actuar contra su víctima, la cual es definida como manipulación perversa y como un factor de la presencia del Mobbing.

En cuanto a la presencia del acoso psicológico laboral (Mobbing) en el área de la construcción, se han encontrado tres elementos que podrían ayudar a identificarla.

El primero es la confianza, según los obreros, se va desarrollando a través del compañerismo y la amistad, lo que está relacionado con el conocimiento y comprensión mutua entre individuos y que anteriormente fue señalado como un elemento positivo en el contexto de la construcción (Gutiérrez y Orihuela, 2014). Este factor podría permitir que conductas aparentemente agresivas, como un insulto o un apodo, sean percibidas como inofensivas y como parte de la expresión de amistad. En caso contrario, en el Mobbing, donde no está presente la

confianza, dichas conductas son percibidas como acciones que transgreden los límites sociales que la víctima mantiene, las cuales incomodan y hacen sentir mal a los agredidos.

La confianza se puede entender como situarse a sí mismo en una condición vulnerable ante las acciones de otro individuo y esperar que sus acciones sean positivas hacia él (Yañez, 2007). Incluso, se puede reconocer que este es un factor relevante en las relaciones interpersonales, debido a que es importante para establecer y mantener la cooperación entre las personas (Gill, Boies, Finegan y McNally, 2005).

Otro, puede ser la cantidad de personas involucradas en la agresión, en el caso que una sola persona inicie una aparente agresión, la persona agredida podría controlar la situación. No obstante, si la agresión es grupal, la víctima se sentirá vulnerable e incómoda, debido a que se convierte en el centro de la burla del trabajo. Asimismo, desde la perspectiva de los participantes, este tipo de agresión es percibida como peor y más negativa que la individual.

Con respecto a las agresiones grupales, estas son más eficientes que las agresiones individuales, debido a la presencia de algunos procesos socio-cognitivos. Entre ellos, el distanciamiento psicológico y la deslegitimación, las cuales se usa para percibir al objetivo de la agresión como una entidad inferior a la condición humana y justificando cualquier acción en contra de este individuo; otro mecanismo, la desindividuación de los agresores, es decir que al momento que se produce una agresión grupal, posiblemente la identidad de los agresores puede quedar en el anonimato y no asuman responsabilidad de sus acciones, lo cual podría conllevar a mayores niveles de agresión en comparación que cuando solo hay un agresor (Paez y Ubillus; 2003).

Por último, se percibió que otro elemento podría ser la intención del agresor. En la investigación se ha percibido que algunas “agresiones” se dan con intenciones recreativas o lúdicas entre los compañeros de trabajo. En cambio, también están presentes las agresiones motivadas por intenciones malignas. Esta diferencia podría ser percibida según el contexto y la relación que existe entre los obreros.

Por otro lado, con respecto a las causas del Mobbing, se puede percibir que mantiene un gran nivel de coincidencia con la teoría, debido a que la mayoría de las causas del Mobbing (víctima, grupo y agresor) están presentes en el área de construcción.

La primera se basa en las características de la potencial víctima, quien por alguna característica sociodemográfica puede ser víctima de acoso psicológico, como ser de provincia

y/o ser nuevo en el área de construcción; otras características pueden ser rasgos de la personalidad, como ser una persona tranquila y callada; finalmente, el aspecto físico y el cuidado que le da la víctima a su imagen es un motivador para la agresión.

Esto se puede deber a lo que Buendía (2003) denomina rasgos del perfil psicológico de la víctima, quien menciona que suele ser inocente, es decir aún no reconoce o descubre las malas intenciones, lo cual puede estar relacionado con las características sociodemográficas mencionadas (como ser de provincia o nuevo) y todavía no poder reconocer los intentos de agresión de los acosadores en la obra de construcción, debido a que provienen de otro contexto social o laboral. Asimismo, otra característica es ser vulnerable, es decir tener un carácter sencillo y amable, lo cual puede generar el desagrado del acosador (Ausfelder, 2002). Como Arredondo (2008) mencionó, usualmente las personas se trasladan hacia las ciudades principales para poder desempeñarse en la construcción y mejorar su situación económica, dicha situación podría estar sucediendo en esta investigación, ya que en la muestra la mayoría provienen de provincia.

Los trabajadores provincianos o nuevos pueden ser percibidos como integrantes de un grupo externo (Exogrupo) desde el punto de visión de los otros trabajadores de construcción (Endogrupo). De acuerdo a la Teoría del Conflicto Realista se puede afirmar que la hostilidad entre grupos aparece por la adquisición de recursos, especialmente cuando los grupos son competitivamente interdependientes, es decir la ganancia de un grupo significa la pérdida del otro (Smith, 2006). En este caso, posiblemente los recursos pueden ser los puestos de trabajo, ya que a mayor cantidad de trabajadores nuevos en construcción, menor posibilidad de adquirir trabajo para los demás trabajadores. Así, la eliminación del exogrupo sería una necesidad para la supervivencia del endogrupo.

Con respecto al aspecto físico de la víctima, puede que su apariencia sea atractiva en comparación del acosador, generando envidia hacia la víctima o poseer alguna peculiaridad o defecto, que podría hacerlo vulnerable a la agresión (Buendía, 2003). En el caso que el agresor sienta envidia, es posible que este se perciba en desventaja con respecto a la víctima y así tener sentimientos de injusticia y hostilidad, lo que puede conllevar a un tipo de conducta conocida como Envidia Negra o Destructiva, en la cual la persona está motivada a reducir las ventajas de la persona envidiada (Hill y Buss, 2008).

La elección de personas vulnerables como potenciales víctimas, puede deberse a que las víctimas asumen los costos de la agresión de forma pasiva para evitar la retribución letal, es decir represalias por parte del agresor que pueden aumentar en ciclos de agresión (Buss, 2008).

Otra causa puede ser el tipo de relación que un individuo mantiene con los miembros de la obra de construcción, ya que si muestra poca cooperación con el grupo, en el trabajo o fuera de él, como ayudar en otras áreas de trabajo o apoyar en la “chanchita” para la compra de una gaseosa, puede ser un factor motivante para iniciar un ataque hacia este individuo.

Otro caso similar puede ser el bajo desempeño, las personas que no trabajan al mismo ritmo que sus compañeros son consideradas “vagos” y “conchudos” y son percibidos negativamente, ya que a pesar de su poca productividad reciben la misma cantidad de sueldo que sus compañeros. Una situación similar se da con las personas que delatan a sus compañeros con los supervisores (soplones) y los que tienen un comportamiento desobediente hacia las indicaciones del ingeniero o encargado de obra.

Posiblemente la explicación para los “vagos” y “conchudos” se pueda deber a la Holgazanería Social, es decir a la reducción de esfuerzo durante un trabajo grupal, debido a que no son evaluados de manera individual (Latane, Willians y Harking, 1978). Por lo que el bajo rendimiento de algún trabajador podría ser común y puede que haya situaciones en que algunos trabajadores sean tildados de “vagos” y “conchudos” por su desempeño.

Por otro lado, en el caso de los trabajadores poco colaboradores con el grupo, estos podrían ser vistos como las “ovejas negras”, es decir como individuos, cuya conducta vaya en contra del grupo y sea vista como inaceptable para todos sus integrantes. Consecuentemente a este comportamiento, el infractor será percibido como un ente peor que un integrante de un exogrupo (Zubieta y Fernandez, 2004).

Posiblemente el comportamiento del acosado sea percibido como disfuncional al grupo de trabajo, es decir poco cooperador, obstrucción de la culminación de un trabajo, oposición a la lógica del grupo, aislarse o ausentarse del grupo de trabajo. Dicho comportamiento podría ir en contra de las normas del grupo. En consecuencia, el grupo podría agredir al infractor para regular su conducta a las normas del grupo (Gómez y Acosta, 2003).

Las tácticas que se logró identificar durante la investigación son sumamente variadas, pero cumplieron con los determinantes mencionados y son las siguientes: Agresiones verbales, que pueden ser apodos, insultos y palabras soeces, incluso mentir y referirse al compañero de

manera negativa. Además, los participantes mencionaron que un tópico sumamente crítico para ellos son las agresiones verbales en las que se mencionan los integrantes de su familia.

Un segundo tipo de tácticas son las agresiones físicas, las cuales son los golpes, usando las manos o lanzando algún objeto para lastimar a la víctima; otro tipo de agresiones que se percibió son el hurto y ocultamiento de las pertenencias de las víctimas, como las herramientas; finalmente, se percibió que los tocamientos en zonas íntimas podría ser otro tipo de táctica común en el ámbito de construcción.

Las dos primeras técnicas de agresión, agresión verbal y física, han sido consideradas en estudios previos (Leymann, 1996; Piñuel y Zabala, 2001). En cuanto ocultamiento o hurto de las pertenencias de los trabajadores, dicha conducta podría estar vinculada con la desacreditación laboral, debido a que generan una percepción de descuido con sus herramientas de trabajo antes sus compañeros y supervisores (Leymann, 1996). Esto estaría respaldado, ya que en la investigación de Arredondo (2004), las herramientas serían un símbolo de conocimiento y maestría en el oficio, lo cual su pérdida podría simbolizar la pérdida de ese estatus frente a los trabajadores.

En cambio, la presencia de tocamientos en zonas íntimas es percibida como una táctica inusual del Mobbing, debido a que no se ha encontrado referencia alguna sobre esta táctica en las investigaciones de Leymann (1996). Una posible explicación se puede encontrar en el bullying, siendo aquí este comportamiento una táctica más usual (Marín-Martínez y Reidl, 2013; Sánchez-Teruel, Cobos y Peñaherrera, 2011). La mayoría de participantes de la muestra no ha terminado el colegio y se han dedicado a trabajar en área de construcción. Es por lo tanto posible que hayan adaptado al ámbito laboral las tácticas del Bullying aplicadas durante su etapa colegial. Se podría agregar que una posible explicación para la presencia variada de tácticas agresivas se pueda deber al informal sistema de administración y a la falta de seguridad laboral que suele caracterizarse las construcciones, lo cual puede dar paso a una inadecuada supervisión y control de la conducta de los trabajadores (La Madrid, 2008; Melía y Becerril, 2007; Arredondo, 2003).

Desde la perspectiva evolucionista, conductas agresivas como el Mobbing, se podrían considerar como un producto adaptativo e inherente del ser humano (Carrasco y Gonzáles, 2006; Macedo, 2010). En efecto, la violencia ha sido identificada como una herramienta para confrontar algunas situaciones críticas y de competencia contra otros individuos, entre los cuales están la

apropiación de los recursos, defensa contra algún ataque, ascensión en la jerarquía, adquisición y mantenimiento de la pareja (Macedo, 2010; Buss, 2008).

En el caso de los obreros de construcción civil, ellos verían representados estos desafíos en sus compañeros de trabajo, a quienes podrían estar agrediendo con la finalidad de mantener sus puestos de trabajo frente a la poca estabilidad laboral; evitar futuros ataques de la víctima y los testigos, usando la intimidación; finalmente, la búsqueda de un mayor estatus, atacando a los trabajadores que podrían considerarse de alguna forma inadecuados y ser percibido de forma positiva por los demás.

Asimismo, con respecto a la elección de la víctima, esto podría deberse a dos elementos, el primero es la rivalidad intersexual, es decir la competencia entre individuos del mismo sexo. En dicho caso, la presencia de hombres en el sector es de aproximadamente del 96 % y la competencia entre hombres es más intensa y agresiva que en los demás casos (Moraes, 2013; Schaller, Simpson y Kenrick, 2014; Carrasco y Gonzáles, 2006; Yupanqui, Ynoñan, Gallegos, Caro, Chamocho, 2011).

El segundo elemento es el sistema de costo y beneficio, es decir la evaluación de si sería adecuado o no aplicar técnicas agresivas contra alguna potencial víctima (Carrasco y Gonzáles, 2006). De esta forma, en un ambiente en el cual la población absoluta son los hombres se agredirá a aquellos trabajadores que sean incapaces de defenderse y que su agresión le genere algún beneficio que puede ser personal o social, es decir aquellos que represente un menor nivel de inversión y un alto nivel de ganancia para el agresor.

Por último, con respecto a los participantes del Mobbing, se podría percibir que el victimario pueda verse a sí mismo en un contexto de competición de recursos, lo que podría motivarlo a tomar acciones violentas. Lo cual está vinculado a la poca estabilidad laboral, los periodos cortos de contratación y a la presencia de trabajadores que tienen más de un oficio en la construcción.

Por lo cual, frente al ingreso de un individuo o grupo en un contexto que considere su territorio, puede desarrollar tácticas de agresión grupal para ser más efectivo, dichos ataques tienen precedente evolutivo, ya que existe evidencia de chimpancés formando coaliciones para agredir a grupos rivales y apropiarse de sus recursos (Shackelford y Weekes-Shackelford, 2012; Macedo, 2010). Este tipo de comportamiento puede estar explicado por los niveles de testosterona, el agresor podría poseer mayores niveles de testosterona, lo cual está vinculado de

forma directa a las conductas agresivas y/o riesgosas e incluso en algunas especies conductas territoriales (Moraes, 2013).

Por otro lado, en cuanto a la víctima, este puede tener menos recursos para hacer frente a un problema en particular (agresión), lo cual puede llevarlo a la activación de una estrategia involuntaria, la inhibición de la agresividad, como una acción de defensa y de salida del conflicto. No obstante, en el caso que el agresor no acepte la sumisión y continúe la agresión, se tratará de un mal funcionamiento de la estrategia, lo que generará depresión en el individuo (Pinna, 1990).

En conclusión, se confirma la presencia del Mobbing en el contexto de construcción peruano. No obstante, no se puede afirmar que toda conducta que se perciba como agresiva en este contexto sea Mobbing, por lo que es necesario confirmar la presencia de los factores determinantes establecidos en esta investigación.

En cuanto a las causas del Mobbing, se percibe la presencia de múltiples fuentes causales que no se dan solamente a nivel individual (víctima y victimario), sino también a nivel relacional (del individuo con el grupo). Respecto a las nuevas tácticas de Mobbing que han aparecido nos demuestran que posiblemente el contexto cultural, social, laboral e incluso las vivencias pasadas de un individuo influye en la expresión del Mobbing, de ese modo aumentando su eficacia

Finalmente, se debe considerar el trasfondo del Mobbing, ya que en el pasado la violencia era una herramienta indispensable para sobrevivir, pero con el pasar del tiempo este tipo de conductas serían consideradas inadecuadas; sin embargo, la violencia en contextos específicos podría conservar aún su utilidad y funcionalidad.

En lo que respecta a las limitaciones de la investigación, un primer elemento sería el número de la muestra, la cual no es representativa de la población, así como las empresas donde laboraban, las cuales no representaban a la mayoría de constructoras de Lima. Otra limitación, relacionada con la muestra, sería que todos los participantes laboran en empresas constructoras en las cuales existe un reglamento de conducta, lo cual pudo haber sesgado a los participantes. Por último, otra limitación sería el determinante temporal de 6 meses establecida por Leymann (1996), el cual consideró necesario para confirmar la presencia del Mobbing. No se pudo confirmar si la presencia de todos los trabajadores haya sido mayor a seis meses en la obra de construcción, solamente se pudo establecer que la construcción tuvo un funcionamiento de seis meses a más.



Referencias

- Arciniega, R. (2012). Factores organizacionales en la comprensión del Mobbing. *Psicología Iberoamericana*, 20(1), 80-90. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1339/133924623009.pdf>
- Arrendondo, O. (2003). *Perfil del obrero de la industria de la construcción en el área metropolitana de la ciudad de Monterrey, Nuevo León, México*. (Tesis de Maestría) Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/1809/1/1020148522.PDF>
- Ausfelder, T. (2002). *Mobbing el acoso moral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones*. Editorial Océano, colección Ámbar, Barcelona.
- Barón, M. Munduate, L. y Blanco, M. (2003). La espiral del mobbing. *Papeles del Psicólogo*, 23(84), 71-Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1057>
- Biagio, K. Getirana, R. Marisa, S. y Dalva de Barros, M. (2009). Los factores asociados con la intimidación en los lugares de trabajo de las enfermeras. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(3). Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010411692013000300758&script=sci_arttext&tlng=es#aff12
- Buendía, J. (2003). Riesgos psicosociales en la universidad. Síndrome del "Burnout" y el "Mobbing". *La Mutua. Revista técnica de salud laboral y prevención* (9). Recuperado de http://www.fraternidad.com/descargas/FM-REVLM-9-2_127_Riesgos_psicosociales_en_la_universidad_El_sindrome_de_burnout_y_el_mobbing.pdf

- Buss, D. (2008). Agression and Wardfare. (Ed.), *Evolutionary Psychology: The new science of the mind*(291-321). Unidat State of America: Pearson Education.
- Camargo, J. y Puentes, A. (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 6(1), 51-64. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/679/67916261005.pdf>
- Carrasco, M. y Gonzáles, M. (2006). Aspectos conceptuales de la Agresión. *Acción Psicológica*,4(2), 7-38. Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/accionpsicologica/article/viewFile/478/417>
- Deniz, N. y Gullen, O. (2010). The Relationship between personality and being exposed to workplace bullying or mobbing. *Journal of Global Strategic Management*, 7, 129-142. <http://isma.info/uploads/files/129-the-relationship-between-personality-and-being-exposed-to-workplace-bullying-or-mobbing-.pdf>
- Dikmetas, E. Top, M. y Ergin, G. (2011). An examination of Mobbing and burnout of residents. *Turkish Journal of Psychiatry*, 22(3), 137. Recuperado de <http://www.turkpsikiyatri.com/PDF/C22S3/en/137-149en.pdf>
- Dirección General de Promoción Del Empleo (2016). Demanda de Ocupaciones al 2016. Encuesta de demanda ocupacional. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/2016/edoDO_2016.pdf
- Escartín, J. Arrieta, C.y Rodriguez, A. (2010). "Mobbing" o acoso laboral: Revisión de los principales aspectos teóricos-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en psicología*, 23(10-111). Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0258-64442010000100001&script=sci_arttext

- Fernández, M. y Nava, J. (2010). El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. *Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*, (33), 62-95. Recuperado de http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/obrasportales/op_20110307_01.pdf
- Fernández, A. Pérez, E. Alderete, A. Richaud, M. y Fernández, M. (2010). ¿Construir o adaptar test psicológicos? Diferentes respuestas en una cuestión controvertida. *Evaluar*, 10, 60-74. Recuperado de <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/459/428>
- Fuertes, J. (2004). Acoso laboral... ¡Mobbing! Psicoterror en el trabajo. [Versión de ARÁN]. Recuperado de http://books.google.com.pe/books?id=Y9p6uUUvHd0C&pg=PA32&lpg=PA32&dq=factor+determinante+mobbing&source=bl&ots=6dCkWRYkWE&sig=Bp_69ZIPJXi6w-aKWeIVzHz_4BM&hl=es&sa=X&ei=aDx5U8eiD8rMsQS51oK4Bg&ved=0CE0Q6AEwBA#v=onepage&q=factor%20determinante&f=false
- Gill, H. Boies, K. Finegan, J. y McNally, J. (2005). Antecedents of Trust: Establishing a Boundary Condition for the Relation between Propensity to Trust and Intention to Trust. *Journal of Business and Psychology*, 19(3), 287-302.
- Gimeno, M. Grandío, A. y Marqués, A. (2012). Prácticas organizativas saludables frente a la violencia en el trabajo. *Contabilidad y Negocios.*, 7(13) 43-58. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281623577005>
- Gómez, A.; Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. ACIMED, Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011&lang=pt

- Gonzales, D. y Graña, J. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: Prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 21(2), 288-293. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3628.pdf>
- Gonzales, D. y Delgado, S. (2011). Mobbing en trabajadores españoles y latino americanos con el LIPT 60. *Praxis*, 13(19), 31-51. Recuperado de http://www.praxis.udp.cl/pdf/19/praxis_19-03.pdf
- González, D. y Delgado, S. (2013). Mobbing en trabajadores españoles y peruanos: Un estudio exploratorio con el LIPT-60. *Liberabit Revista Psicológica*, 19(1), 121-131. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68627456013>
- Gül, H. (2012) Mobbing at workplaces and the mental health effects on employees. Istanbul University, Istanbul medical Faculty, Public Health Department, Capa-Istanbul. Recuperado de <http://cdn.intechopen.com/pdfs-wm/36287.pdf>
- Hernández, R. Fernández-Collado, C. y Baptista, L. (2006). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana editores.
- Hill, S.E. & Buss, D.M. (2008). The evolutionary psychology of envy. In R. Smith (Ed.), *The psychology of envy* (pp. 60-70) New York: Guilford. Recuperado de <http://labs.la.utexas.edu/buss/files/2015/09/evolution-of-envy.pdf>
- Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Ediciones Paidós. Recuperado de <http://basedp.mec.gub.uy/Documentos/Bibliodigi/El%20acoso%20moral.%20el%20maltrato%20psicologico%20en%20la%20vida%20cotidiana.pdf>
- Hirigoyen, M. (2001). EL acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Recuperado de <http://www.acosomoral.org/pdf/recen2.pdf>

- Ilies, R., Jhonson, M. y Keeney, J. (2010). A within-individual study of interpersonal conflict as a work stressor: Dispositional and situational moderators. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 44-64. Recuperado de [http://www.timothy-judge.com/Ilies,%20Johnson,%20Judge,%20&%20Kenney%20\(JOB\).pdf](http://www.timothy-judge.com/Ilies,%20Johnson,%20Judge,%20&%20Kenney%20(JOB).pdf)
- Jiménez, R. (1998). Metodología de la investigación. Elementos básicos para la investigación clínica. *La Habana: Editorial de Ciencias Médicas*, 16. Recuperado de http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/pt/Acervo_files/MetodologiaInvestigacion.pdf
- La Madrid, C. (2008). *Propuesta de un plan de seguridad y salud p ara obras de construcción*. (Tesis de licenciatura,) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/181/LA_MADRID_CARINA_PROPUESTA_PLAN_SEGURIDAD_SALUD_OBRAS_DE_CONSTRUCCION.pdf?sequence=1
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. Vol. 5, N°2. Recuperado de [http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990(3).pdf)
- Leymann, H. (1996). The content and Development of Mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2) 165-184. Recuperado de <http://www.zku.amu.edu.pl/kuba/angelski/mobbing1.pdf>
- Liddle, J., Shackelford, T. y Weekes-Shackelford, V. (2012). “Evolutionary perspectives on violence, homicide, and war”, *Review of General Psychology*, 16, 24-36
- López, A. y Vázquez, P. (2007). El mobbing en las organizaciones. La ausencia de un concepto global y único. *Decisiones Organizativas*, 2. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2499437.pdf>

- López, M., Vázquez, P. y Montes, C. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(2), 215-224. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80515381004>
- López, M., Vázquez, P. y Picón, E. (2008). Un estudio empírico sobre las características distintivas de las víctimas del Mobbing. *Revista Mexicana de Psicología*, 25(2), 223-235. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243016308003>
- Macedo, D. (2010). Violência e identificação de raça como consequência da categorização de grupo. *Estudos de Psicologia*, 15(1). Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v15n1/13.pdf>
- Marín-Martínez, A., & Reidl Martínez, L. M. (2013). Validación psicométrica del cuestionario "Así nos llevamos en la escuela" para evaluar el hostigamiento escolar (bullying) en primarias. *Revista mexicana de investigación educativa*, 18(56), 11-36. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v18n56/v18n56a2.pdf>
- Mayoral, S. y Espluga, J. (2010). Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un Problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(2)
- Martínez, S. y Cruz, M. (2008). El acoso psicológico en el trabajo. *Psicología y Salud*, 18(2). 255-265. Recuperado de <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/download/667/1172>
- Meliá, J. y Becerril, M. (2007). Psychosocial sources of stress and burnout in the construction sector: A structural equation model. *Psicothema*, 19(4), 679-686. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/727/72719422.pdf>

- Meseguer de Pedro, M., Soler, M., Sáez, M., y García, M. (2008). Workplace Mobbing and Effects on Workers' Health. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 219-227.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17211121>
- Monero, B., Rodriguez, A., Morante, M., Garrosa, E., Rodriguez-Carvajal, R. y Díaz, L. (2007). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/647/64770203.pdf>
- Moraes, T. (2013). ¿Por qué los hombres presentan un comportamiento más agresivo que las mujeres? Por una antropología del comportamiento agresivo, 37 (1). *Nómadas Revista de Ciencias Sociales y Jurídicas*. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/42561/40462>
- Oceguera Avalos, A., Aldreta, G. y Ruiz, A. (2009). Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. *Acta Republicana Política y Sociedad*, 8(8), 83-94.
Recuperado de http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08_8.pdf
- Paez, D. y Ubillos, S. (2003) Agresión. En Amutio, A.; Apodaca, P.; Arias, A.; Basabe, N.; Caballero, A.; Campo, M.; Carrera P.; Casado, E.; Eceiza, A.; Fernandez, D.; Fernandez, I.; Gonzáles, J.; Igartua, J.; López, M.; Martínez- Rubio, J.; Martínez-Taboada, C.; Marques, J.; Mayordomo, S.; Mendoza, R.; Molero, F.; Morales, J.; Moya, M.; Navarro, E.; Oveja, L.; Paéz, D.; Puertas, S.; Pérez, J.; Rodríguez, R.; Rodríguez, M.; Sánchez, F.; Ubillos, S.; Valencia, J.; Yuvera, S.; Zlobina, A. & Zubieta, E. *Psicología Social Cultura y Educación*. pp. 553-604. Madrid: Pearson Educación

- Pinna, S. (1990). La depresión desde una perspectiva evolucionista. *Revista de Psicología*, 9(1), 126 -129. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v09_2007/pdf/a13.pdf
- Piñuel, I. (2001). Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido. *AEDIPE*,14, 19-55. . Recuperado de <http://www.mobbing.nu/pinnuel-2003-lalentaysilenciosa.rtf>
- Piñuel, I. y Fidalgo, A. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del Mobbing. *Universidad de Oviedo*. 16(4), 615-624. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3041.pdf>
- Quecedo, R. y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidactica*, 14, 5 -39. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
- Reichert, E. (2002). Workplace Mobbing: A new frontier for the Social Work. *Professional Development: The international Journal of Continuing Social Work Education*, 5(3), 4-12. Recuperado de <http://www.profdevjournal.org/articles/53004.pdf>
- Rocha, R. (2006). Un punto de vista psicosocial sobre el trabajo en México. *Liberabit*,12, 55-77. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/686/68601207.pdf>
- Sánchez-Teruel, D., Cobos, E. y Peñaherrera, M. (2011). Violencia sexual entre compañeros y en parejas adolescentes. *Orientación e intervención educativa: retos para los orientadores del siglo XXI*. Valencia. Tirant lo Blanch.
- Schaller, M., Simpson, J. y Kenrick, D. (2014). *Evolution and Social Psychology*. New York: Psychology Press
- Segura, A., Hernández, U. y Ballesteros, J. (2013). Acoso psicológico en el trabajo y su relación con síntomas psicopatológicos. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 18(2), 359-371. Recuperado de http://www.cneip.org/documentos/revista/CNEIP_18_2/359.pdf

- Smith, V. (2006). La Psicología Social de las Relaciones intergrupales: Modelos e Hipótesis. *Actualidades en Psicología*, 20, 45-71. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/apsi/v20n107/v20n107a03.pdf>
- Ugalde, N. (2013). Investigación cuantitativa y cualitativa: Buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. *Ciencias Económicas*, 31(2), 179-187. Recuperado de <http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/12730/11978>
- Vargas, J. y Goytia, M. (2012). La experiencia del bullying en enfermeras de una unidad de medicina ambulatoria. *Centro Regional en Psicología*, 6(1), 57-79. Recuperado de http://www.conductitlan.net/centro_regional_investigacion_psicologia/80_bullying_enfermeras_medicina_ambulatoria.pdf
- Verona, M. y Santana, R. (2012). El Mobbing: Un problema ético en la gestión de empresas. *Ciencia y Sociedad*, 37(4), 407 -434. Recuperado de http://www.intec.edu.do/downloads/pdf/ciencia_y_sociedad/2012/volumen_37-numero_4/CISO20123704-407-434.pdf
- Yaman, E. (2012). A Scale of Mobbing impacts. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(1), 237- 340.
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.
- Zubieta, E. y Fernandez, M. (2005). El “Efecto Oveja Negra” en Jóvenes de Psicología. *Psicodebate 5. Psicología, Cultura y Sociedad*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/295260572_El_efecto_oveja_negra_en_jovenes_estudiantes_de_psicologia



Apéndices

Apéndice A

Guía de entrevista

Buenas tardes, soy un estudiante y necesito tu apoyo para el desarrollo de una tarea de mi centro de estudios y me gustaría hacerte algunas preguntas con respecto al trato entre compañeros de trabajo. Asimismo, todo lo que me digas nadie lo va saber.

Ficha Sociodemográficas

Sexo: (M) (F)

Edad: _____

Nivel educativo: _____

Lugar de procedencia: _____

Observaciones: _____

1. ¿Qué es molestar con mala intención para ti?

- a. ... *te parece que molestar con mala intención puede ser...* (definición para obreros): *Es cuando uno o más compañeros de trabajo te malogran el día y hacen sentir mal.*

2. ¿De qué forma estos trabajadores son molestados?

3. ¿Por qué cree que ellos son molestados?

4. Por último, le narraré dos historias sobre personas que trabajan en una obra de construcción. Después de ello, le hare algunas preguntas sobre las historias.

Historia 1:

Juan y Enrique están trabajando juntos en una construcción. Después de un rato, Enrique le habla Juan, usando groserías y el apodo de Juan, a lo que Juan responde del mismo modo y ambos se ríen y siguen trabajando juntos.

Historia 2:

Pedro y Jorge están trabajando juntos en una construcción. Pedro como siempre, le habla a Jorge usando groserías y su apodo, incluso algunos trabajadores se meten en la conversación y se ríen. Jorge después de oír esto se siente molesto y triste y se retira a trabajar a otro lado.

¿Qué diferencias encuentra?
