



Grado en Psicología

Trabajo de Fin de Grado

Curso 2020/2021

Convocatoria Junio



**Modalidad:** Estudio Empírico

**Título:** Evaluación y análisis de la violencia laboral, el acoso sexual y el trabajo forzoso, en la Organización de Productores Agromark, S.L.

**Autora:** Luisa Galindo Castells

**Tutor:** Carlos Candela Agulló

Elche, a 4 de junio de 2021

## RESUMEN

La violencia laboral, el acoso sexual y el trabajo forzoso, forman parte de la pandemia del S.XXI, en el ámbito laboral. El objetivo del presente estudio, exploratorio descriptivo, fue evaluar dichas variables en una organización hortofrutícola de la región de Murcia, partiendo de una muestra de 228 sujetos, de entre 21 y 62 años, con 143 hombres y 85 mujeres. Los resultados obtenidos reflejan, que el 60,96% de la muestra, se ven afectados, siendo mayor el porcentaje en mujeres, 65,71%, frente al 58,74%, en hombres, y en ambos sexos, el rango de edad más afectado es >40 años. La violencia laboral, es la variable con mayor afectación, en comparación con las otras dos variables.

**Palabras clave:** Violencia laboral, acoso sexual, trabajo forzoso, organización.

## ABSTRACT

Workplace violence, sexual harassment and forced labour have become part of the 21<sup>st</sup> century pandemic in the workplace. The aim of this descriptive exploratory study was to evaluate these factors in a fruit and vegetable producer organisation located in the Murcia region, based on a survey of 228 subjects, aged between 21 and 62 years old, with 143 men and 85 women. The survey results show that 60.96% of the participants are affected, with a higher rate in women, 65.71%, compared to 58.74%, in men, and for both genders, the most affected age range is those over 40 years old. Violence at work is the most affected factor in comparison with the other two factors.

**Keywords:** Workplace violence, sexual harassment, forced labour, organisation.

## ÍNDICE

1. Introducción .....	1
1.1 Conceptualización .....	1
1.2 Antecedentes .....	4
1.3 Necesidad de realizar el estudio .....	6
1.4 Objetivo general .....	6
2. Método .....	6
2.1 Participantes .....	6
2.2 Variables e instrumentos .....	7
2.3 Procedimiento .....	7
2.4 Análisis estadísticos .....	8
3. Resultados .....	8
4. Discusión .....	19
5. Conclusiones .....	21
6. Referencias .....	22
7. Anexos .....	26



# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Conceptualización

La violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo, es un problema capital de derechos humanos y una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. Al mismo tiempo, la violencia en el lugar de trabajo aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las organizaciones, causando perturbaciones inmediatas, y a veces perturbaciones a largo plazo, de las relaciones entre las personas de la organización y de todo el entorno laboral (OMS, 2002).

El criterio técnico, del término, “Violencia Laboral” ha sufrido una gran evolución en las últimas décadas, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se especifica en las siguientes notas técnicas preventivas, en el año 1998, NTP 476, *el hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, la NTP 489, *Violencia en el lugar de trabajo*, y la NTP 507, *acoso sexual en el trabajo*. En 2009, la NTP 823, *Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA), un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo*, y la NTP 854, *Acoso psicológico en el trabajo (APT)*. Y en 2011, las NTP 891 y 892, *Procedimiento de solución autónoma de conflictos de violencia laboral (I) y (II)*.

El Diccionario de la Real Academia Española define el acoso laboral como una acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una persona o grupo de personas respecto de su lugar de trabajo, que afecta a la dignidad de los trabajadores y a su derecho a la intimidad.

Según, Valencia & Mora (2016), el acoso es uno de los factores de riesgo psicosocial y estrés dentro de las organizaciones, lo cual conlleva a que un trabajador se sienta presionado y el ambiente laboral se deteriore, creando conflictos entre los compañeros y colaboradores.

El primer estudio realizado fue en 1961, por Konrad Zacharias Lorenz, en el cual investigó los comportamientos de los animales, observó como un grupo de animales hostigaban a otro miembro de la manada. En la década de los ochenta, el psicólogo Heinz Leymann, siguió las investigaciones de Lorenz, analizando los comportamientos de las personas desde una perspectiva psicológica, relacionando las causas y consecuencias con el mobbing laboral. En 1990 presentó en el Congreso de Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo, una ponencia donde nombró por primera vez el

término *mobbing*, del verbo “to mob”, acosar. En 1993, Leymann publicó su libro *Mobbing*, en poco tiempo surgieron dos obras claramente influidas por Leymann, una en España (Piñuel, 1991) y otra en Estados Unidos (Davenport, 1996). Leymann utilizó el término de “terror psicológico” o “psicoterrorización” para referirse al maltrato psicológico en el entorno laboral.

Esa fue la primera presentación del fenómeno que, desde entonces hasta hoy en día, va cogiendo relevancia dando gran importancia a la investigación, con la finalidad de prevenir casos desde las organizaciones, ayudando a las empresas a detectar casos y socorrer a las víctimas, para poder prevenir que se vean afectadas gravemente en todas las áreas de su vida.

En 1996, el artículo “*Mobbing and victimization at work*”, por Dieter Zapf y Heinz Leymann, los autores describen el concepto de *mobbing* con conductas como, amenazas verbales, humillaciones, maltrato físico, aislamiento social, circular rumores o realizar chistes sobre la vida privada.

Piñuel y Zabala (2001), define el *mobbing* laboral, como el “continuo maltrato verbal y modal, que profesa un trabajador o varios hacia otro trabajador con el objeto de obtener la aniquilación o destrucción psicológica para conseguir su salida de la organización mediante diferentes procedimientos”. El profesor, dirigió una investigación monográfica con una muestra de 1000 encuestas realizada en España, en el año 2002, mediante el cuestionario Cisneros II, (**C**uestionario **I**ndividual sobre **P**sicoterror, **N**inguneo, **E**stigmatización y **R**echazo en **O**rganizaciones **S**ociales) donde se presentan, por primera vez, resultados referentes a los daños sobre la salud física y psicológica estadísticamente más significativas entre las víctimas del *mobbing*.

Existen varias modalidades de acoso, en función de la posición jerárquica de acosador y acosado, y todas se manifiestan en el entorno laboral, la clasificación es la siguiente: a) Acoso Vertical: Cuando el acosador es el empresario o miembros del departamento de dirección y la víctima es el trabajador, b) Acoso Horizontal: Cuando el acosador es un compañero (o grupo de compañeros) en la misma posición jerárquica, c) Acoso Mixto: Cuando se produce acoso vertical y acoso horizontal. (Velasco Portero, 2011).

El acoso laboral también tiene efectos negativos para la organización ya que se asocia con una serie de problemas tales como baja laboral, absentismo, baja

productividad, baja moral y mal ambiente laboral (Kivimäki, Elovainio & Vahtera, 2000; LeBlanc & Kellowy, 2002; Law et al., 2011; Rayner, 1997; Salin, 2003; Vartia, 1996).

El acoso sexual, viene recogido en el Artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Viene definido como, acoso sexual y acoso por razón de sexo, en los siguientes términos:

1. Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual, no debe ser reiterado en el tiempo, bastando un solo comportamiento para que se considere que existe acoso y pueda solicitarse la adopción de medidas laborales por parte de la víctima, como podría ser la solicitud del cese de la conducta acosadora, la exigencia de daños y perjuicios derivados de la conducta acosadora, la solicitud de movilidad de la persona acosada o del acosador; incluso la solicitud de extinción del contrato de trabajo de la persona acosada por haberse atentado contra su dignidad, junto con la solicitud de indemnización, cuando opte por no permanecer en la empresa (Velasco Portero, 2011).

El término, “Esclavitud Moderna, describe formas extremas de explotación laboral, tales como, el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas y la trata de seres humanos con fines de explotación laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2017), se entiende por trabajo forzoso el que “se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Se refiere a situaciones en las que las personas son forzadas a trabajar mediante violencia intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia”. La OIT, también estima que, en cualquier momento dado en 2016, 40,3 millones de personas han estado sometidas a esclavitud moderna, incluyendo 24,9 millones en trabajo forzoso. La agricultura, es uno de los sectores de mayor riesgo para el trabajo forzoso, con fines de explotación laboral, 16 millones son explotadas en el sector privado, como el trabajo doméstico, la construcción o la agricultura.

Según un estudio realizado por Cáritas (2019), una serie de factores de riesgo presentes en el sector agrícola español, pueden convertir a las empresas y a los trabajadores en vulnerables al trabajo forzoso, como condiciones del trabajo duras, altos niveles de informalidad, limitados mecanismos de cumplimiento de estándares laborales, especialmente en trabajos relacionados con la plantación y colecta de fruta y verdura, o el problema del trabajo irregular y no declarado, que afecta aproximadamente a un 26,5% de los temporeros.

## **1.2. Antecedentes**

El estudio pionero de Leymann (1982), en una muestra de 3.400 de población trabajadora sueca, los resultados reflejaron que el 3,5% +/- 0,7% sufrieron hostigamiento laboral o mobbing, pero no se encontraron diferencias significativas por sexo, ni por edad (45% hombres y 55% mujeres), a pesar de que había mayor prevalencia entre las mujeres y los más jóvenes (20 a 40 años). Los acosadores eran mayoritariamente del sexo masculino y tanto hombres como mujeres tenían con mayor frecuencia jefes hombres.

De acuerdo con los estudios de Leymann, el hostigamiento o mobbing prolongado puede llevar a situaciones patógenas graves, incluso el suicidio de la víctima de hostigamiento, estimando que entre 5% y 16% de los suicidios registrados en Suecia, pueden ser causados por mobbing (Leymann, 1996).

Teniendo en cuenta la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015), un 5% de los trabajadores en España han sufrido algún tipo de discriminación en el último año, una cifra similar a la recogida 5 años antes, entonces fue un 4%, y más del doble de la cifra recogida diez años antes, en 2005, que entonces fue un 2%. Esta encuesta refleja la importancia de tratar este problema en la sociedad. En los últimos 20 años, se ha visto un aumento significativo de la investigación sobre acoso laboral. Los investigadores han encontrado que el acoso en el lugar de trabajo no solo es altamente prevalente en varios países de todo el mundo, también tiene importancia personal y las consecuencias relacionadas con el trabajo para los empleados. (Samnani y Singh, 2012). No obstante, su estudio empírico en países de habla hispana es escaso.

Gracias a los datos aportados por los sucesivos informes Cisneros, España es uno de los países donde más ha desarrollado la investigación en el campo del acoso laboral (Moreno-Jiménez et al., 2008).

Adicionalmente, el acoso laboral es un riesgo importante para la salud de las personas que lo sufren, afectando a su salud física, mental, social y también a su satisfacción con el rol laboral. (Tuckey et al., 2010).

Para Vaca (2019), el factor incidente de riesgo psicosocial es la comunicación, el canal de información debe de ser óptimo para conseguir la máxima eficiencia de la tarea, y para recibir con la máxima claridad las órdenes y actividades a realizar, si el canal de comunicación no es claro, aumentan los riesgos psicosociales.

Piñuel y Zabala (2002), en el Informe Cisneros II, presentó los siguientes resultados: más del 16 % de la población activa (2,38 millones de trabajadores) manifiesta ser objeto de violencia psicológica o mobbing durante los últimos 6 meses con una frecuencia semanal, 1 de cada 3 trabajadores en activo manifiesta haber sido víctima de maltratos psicológicos a lo largo de su experiencia laboral, siendo los autores, en un 70,39 % los jefes o supervisores; en un 26,06 % los compañeros de trabajo; y en un 3,55 % los subordinados. Y el (52,17 %) de las víctimas de mobbing, refieren secuelas del hostigamiento sobre la salud, tales como, dolores de espalda, musculares o articulares, irritabilidad, bajo estado de ánimo y depresión.

En el estudio de González-Trijueque y Graña Gómez (2009, 2011), en 14% de la muestra (2861 sujetos españoles, 55,4% mujeres y 44,6% hombres), consideró sufrir situaciones de acoso en el lugar de trabajo en el último medio año, datos recogidos con el instrumento específico de medida de acoso laboral NAQ-R (Negative Acts Questionnaire – Revised).

Por otra parte, la literatura ha mostrado de manera consistente, que la exposición a violencia laboral es un fenómeno que se asocia con síntomas y problemas de salud mental tales como el distrés, la sintomatología depresiva y el consumo de psicotrópicos. (Piñuel, 2001).

Ada García y col (2005) presentan los resultados de la encuesta realizada en Bélgica, Violencia en el trabajo, hostigamiento moral y sexual, consecuencias para trabajadores y trabajadoras, donde refleja que las víctimas de violencia laboral sufren

depresión (54%), abuso de tabaco, alcohol y medicamentos (10%), deterioro de su salud mental (10%), tentativas de suicidio (3%), ausencias laborales (28%), desmotivación por el trabajo (25%).

### **1.3 Necesidad de realizar el estudio**

El 28 de septiembre del año pasado, 2020, el periódico La Verdad, en la región de Murcia, publicó la noticia de la detención de un encargado agrícola por una veintena de presuntas agresiones sexuales a trabajadoras en Cartagena. El investigado se aprovechaba de la vulnerabilidad de las trabajadoras extranjeras, amenazadas por perder sus empleos.

Teniendo en cuenta, la repercusión y las consecuencias psicosociales que conlleva haber sido víctima de violencia laboral y/o acoso sexual, tales como problemas de salud (insomnio, depresión, angustia, gastritis, cefaleas, estrés, etc), como problemas a nivel emocional y social, con el deterioro de las relaciones, tanto familiares como incluso entre compañeros de trabajo, y, con la posible pérdida del puesto de trabajo, o en peores casos, no consideran la posibilidad de abandonar el puesto ya que la exigencia de mantener una situación económica, es primordial.

Desde el punto de vista de la organización, los problemas de, absentismo y disminución del rendimiento, entre tantos otros, a consecuencia de tener casos de violencia laboral sin detectar, afecta directamente, a la esfera económica de la organización, con grandes pérdidas financieras.

### **1.4. Objetivo general**

El objetivo de este estudio, exploratorio descriptivo, es analizar la posible existencia de violencia laboral, acoso sexual y/o trabajo forzoso en una empresa del sector agrícola, Organización Agromark, S.L., con la finalidad de ayudar, tanto a la empresa a detectar los posibles casos, como, a las supuestas víctimas, proponiendo medidas de información, formación, prevención e intervención, y en el mejor de los casos conseguir la erradicación.

## **2. MÉTODO**

### **2.1. Participantes**

En este estudio participaron un total de 228 sujetos, de la plantilla fija de la Organización Agromak, S.L., 143 hombres (62,72%) y 85 mujeres (37,28%), con un rango de edad, entre 21 y 62 años, con una media de 40,79 años (dt 8,27).

## **2.2. Variables e Instrumentos**

Las variables independientes en este estudio son, el sexo, la edad y el departamento al que pertenece el sujeto en la Organización Agromark, S.L.

La variable dependiente y el instrumento, es el Cuestionario LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) versión española, más diez ítems y dos subescalas de elaboración propia, para evaluar el acoso sexual y el trabajo forzoso. Consta, de una escala tipo Likert con 5 tipos de respuesta, desde cero (la conducta no ha tenido lugar o no la ha experimentado), hasta cuatro (la conducta ha sucedido o se ha experimentado con la máxima intensidad). (Anexo 1).

## **2.3. Procedimiento**

En primer lugar, y tras revisión de la literatura de los últimos años sobre, la violencia laboral, el acoso sexual y el trabajo forzoso, y de los cuestionarios que evaluaban dichos criterios, se eligieron las variables y el cuestionario para recoger las preguntas individuales.

Se tradujeron al árabe marroquí, un total de 132, y organizamos la entrega de los cuestionarios, de la siguiente manera, se entregarían en mano, a los jefes de las 8 cuadrillas de campo, a los jefes de almacén y a la directora de RR.HH, para que realizaran la entrega individualmente en mano, a cada empleado/a de cada cuadrilla y departamento, se entregó al 100% de la plantilla fija.

Necesitamos reunirnos 8 veces, una reunión por cuadrilla, para informar a los responsables de la situación, explicándoles que el cuestionario era anónimo y totalmente de carácter voluntario, también se les recomendó hacer llegar a los participantes que debían contestar sin pensar demasiado las preguntas. Las reuniones y la recogida de los cuestionarios fueron entre el 21 de febrero al 10 de marzo de 2020. Tres días después, la empresa cerro el contacto con el exterior por la Covid-19, la participación total fue de 228 sujetos, sin la necesidad de eliminar ninguno. El pase del cuestionario fue mediante la técnica lápiz y papel. (Tabla 3, Anexo 3).

Para la recogida de los cuestionarios se puso un buzón en la recepción de la empresa, durante 15 días, para los empleados/as del almacén y oficinas, y en cada plataforma de la cuadrilla de campo también se colocó otro buzón, durante el mismo periodo de tiempo.

## 2.4. Análisis estadísticos

Los análisis estadísticos se realizaron con, la Base de Datos SQL y con Excel, para obtener estadísticos descriptivos, de los datos sociodemográficos y sociolaborales de los/las participantes, y así poder realizar comparaciones, con las variables, sexo, rango de edad y departamento.

## 3. RESULTADOS

El cuestionario fue administrado a un total n=228 sujetos, 143 hombres y 85 mujeres, de los cuales, 59 hombres y 30 mujeres (39,04%), no se vieron afectados por ninguna estrategia de violencia laboral, acoso sexual ni de trabajo forzoso, siendo los sujetos afectados n=139 (60,96%).

Del grupo de afectados n=139, hay:

- 84 hombres (**58,74%**), con una edad media de 42,01 (dt 8,90), n=34 son  $\leq 40$  años (**56,67%**), y, n=50 son  $> 40$  (**60,24%**), con un rango de edad de entre 22 y 62 años.
- 55 mujeres (**65,71%**), con una edad media de 39, 58 (dt 7,63), n=30 son  $\leq 40$  años (**57,69%**), y, n=25 son  $> 40$  (**75,76%**) con un rango de edad de entre 21 y 55 años. (Tabla 1, Anexo3).

La participación de los sujetos por departamentos y por rango de edad:

- *Oficina*, participó 78,85% de n=52, con un total de 15 hombres, (8  $\leq 40$  años y 7  $> 40$  años), y 26 mujeres (20  $\leq 40$  años y 6  $> 40$  años).
- *Almacén*, participó 100%, con un total de 20 hombres, (12  $\leq 40$  años y 8  $> 40$  años), y 33 mujeres (23  $\leq 40$  años y 10  $> 40$  años).
- *Campo*, participo 83,67% de n=159, con un total de 108 hombres (40  $\leq 40$  años y 68  $> 40$  años), y 26 mujeres (9  $\leq 40$  años y 17  $> 40$  años). (Tabla 2, Anexo 3).

Los valores de los índices del LIPT fueron los siguientes:

- NEAP (número total de ítems), los sujetos experimentaron una media de 6,86 (dt 11,51). El rango de conductas sufridas va desde un mínimo de 1 hasta un máximo de 63. No hay diferencias significativas entre el valor medio en hombres 7,80 (dt 13,65), pero la diferencia en las mujeres 5,28 (dt 6,29), es significativa siendo inferior a la media global.
- IGAP (intensidad global), el valor medio es 0,45 (dt 0,35), con un rango mínimo de 0,09 a un máximo de 1,84. Tampoco se observan grandes diferencias en los hombres 0,33 (dt 0,21), y la diferencia en las mujeres 0,12 (dt 0,16), es significativa siendo inferior a la media global.
- IMAP (intensidad media), es de 1,38 (dt 0,21), con un rango mínimo es 1 a un máximo de 2,02. No se evidencian diferencias en los hombres 1,41 (dt 0,24) respecto al índice global, mientras en las mujeres la puntuación es inferior a la media global con una desviación típica mayor. (Tabla 3 y 4, Anexo 3).

Los ítems menos seleccionados por los hombres  $\leq 40$  años, con un 2,94%, fueron el 12, 13, 15, 22, 23, 31, 45, 52, 66, 68 y 70, de las subescalas, *Acoso Sexual, Bloqueo Comunicación, Trabajo Forzoso y Desprestigio Personal*.

Los ítems menos seleccionados por los hombres  $> 40$  años, fueron, 14, 65 y 68, con un 8%, el 67, 44 y 13, y con un 10% el 6, 7, 40 y 66, siendo las subescalas menos seleccionadas, *Trabajo Forzoso, Intimidación Encubierta y Bloqueo de la Comunicación*.

Los ítems no seleccionados, 0%, por mujeres  $\leq 40$  años, fueron, 7, 9, 20, 21, 40, 42, 44, 45, 46, 52, 61, 64, 65, 66, 67, 68, 69 y 70, de las subescalas *Trabajo Forzoso, Acoso Sexual, Intimidación Encubierta y Desprestigio Personal*.

Los ítems no seleccionados, 0%, por mujeres  $> 40$  años, fueron el 13, 15, 20, 21, 31, 37, 40, 42, 45, 46, 48, 50, 51, 52, 53, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69 y 70, de las de *Trabajo Forzoso, Bloqueo de la Comunicación, Acoso Sexual, Intimidación Encubierta y Desprestigio Personal*. (Tabla 5. Anexo3).

El ítem con mayor porcentaje en hombres  $\leq 40$  años, es el 5, "*Critican su trabajo*", con un 55,88%, aunque con una intensidad próxima 1 (dt 0,50), seguido con un 41,18%, los siguientes tres ítems, 1, "*Sus superiores no le dejan expresarse*", 2, "*Le interrumpen cuando habla*", y el 4, "*Le gritan o le regañan en voz alta*", todos ellos, con mayor intensidad que el ítem 5.

El ítem con mayor intensidad es el 12, “*La gente ha dejado o está dejando de hablar con usted*”, con 3 (dt 0), con un porcentaje muy bajo 2,29%.

El ítem con mayor porcentaje en hombres >40 años, es el 1, con un 50%, coincidiendo, con la intensidad más alta en este rango, 2 (dt 1), seguido por el ítem 2, con un 48%, y el 5, con un 44%, y el 4, con un 40%.

El ítem con mayor intensidad es el 47, “*Manipulan sus herramientas de trabajo para fastidiarle*”, con 2,17 (dt 1,33), y con un porcentaje bajo, 8,82%.

En las mujeres ≤40 años, el ítem con mayor porcentaje, es el 2, con un 56,67%, con una intensidad media baja de 1,41 (dt 0,87), seguido del 1, con un 46,67%, con una intensidad 1,86 (dt 1,17).

El ítem de mayor intensidad es el 27, “*Le asignan un trabajo humillante*”, con 4 (dt 0), con un porcentaje muy bajo 3,33%.

En las mujeres >40 años, el ítem con mayor porcentaje es el 5, con 76%, con baja intensidad, 1,21 (dt 0,42), seguido del 2, con un 72%, con una intensidad baja 1,11 (dt 0,47).

El ítem con mayor intensidad es 26, “*Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen*”, con 4 (dt 0), con un porcentaje bajo 8%. (Tabla 6 y 7 Anexo3).

La frecuencia (%), de las 8 subescalas, son las siguientes: (Tabla 8, Anexo 3).

- En hombres ≤40 años
  - DL (Desprestigio Laboral)*, n=28 (46,67%)
  - IM (Intimidación Manifiesta)*, n=24, (40%)
  - EP (Entorpecimiento del Progreso)*, n=17, (28,33%)
  - BC (Bloqueo de la Comunicación)* n=16, (26,67%)
- En hombres >40 años
  - IM*, n=39 (46,99%)
  - DL*, n=37 (44,58%)
  - BC*, n=31 (37,35%)
  - EP*, n=30 (36,15%)
  - IE (Intimidación Encubierta)* y, *DP (Desprestigio Personal)*, n=23, (27,71%)
- En mujeres ≤40 años
  - DL y IM*, n=23 (44,23%)

EP, n=20 (38,46%)

BC, n=18 (34,62%)

- En mujeres >40 años  
DL, y, IM, n=23 (69,70%)  
EP, n=14 (42,42%)  
BC y DP, n=12 (36%36).

Referente a la *intensidad* de las subescalas en los sujetos afectados:

En hombres  $\leq 40$  años, de más a menos intensidad son, la *Intimidación Manifiesta* (Figura 1.), la *Intimidación Encubierta* (Figura 2.), y el *Bloqueo de la Comunicación* (Figura 3.).

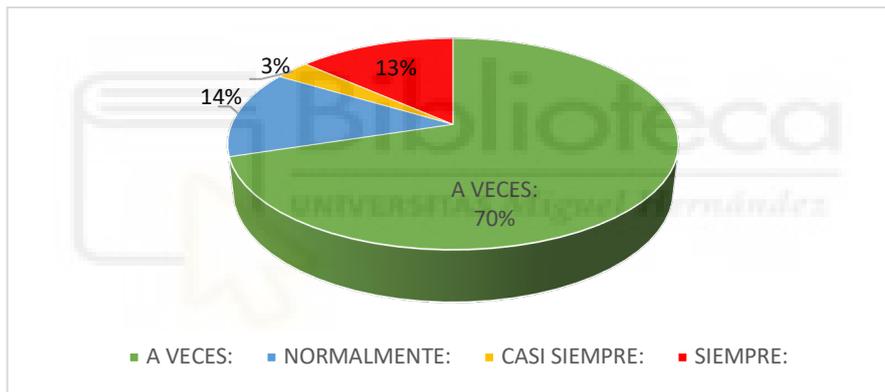


Figura 1. Intensidad de Intimidación Manifiesta en hombres  $\leq 40$  años

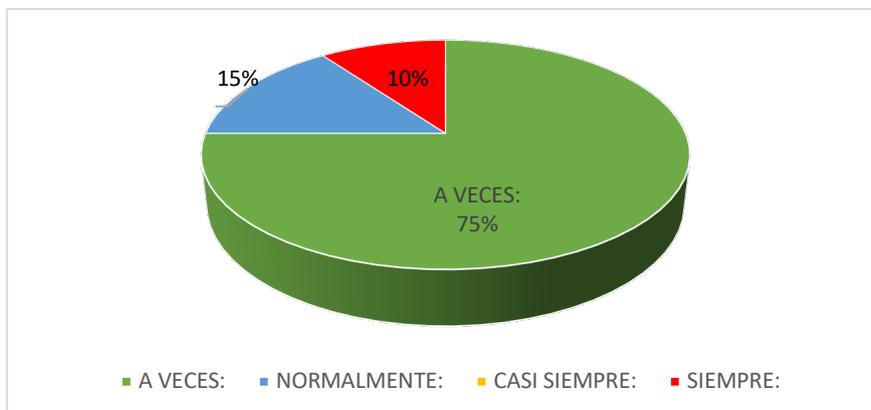


Figura 2. Intensidad de Intimidación Encubierta en hombres  $\leq 40$  años.

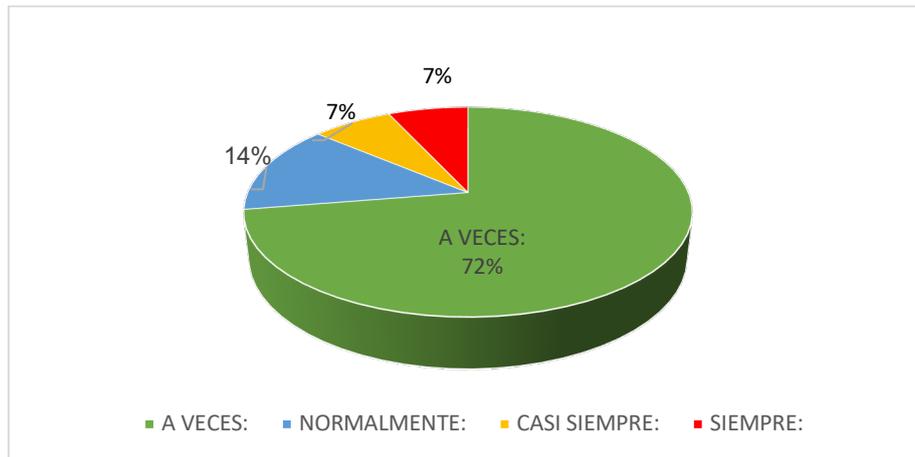


Figura 3. Intensidad del Bloqueo de la Comunicación en hombres  $\leq 40$  años.

En menor intensidad las subescalas, el *Trabajo Forzoso*, el *Desprestigio Laboral*, el *Entorpecimiento del Progreso* (Figura 4.) y en último lugar, las subescalas, *Desprestigio Personal* (Figura 5.), y *Acoso Sexual* (Figura 6.).

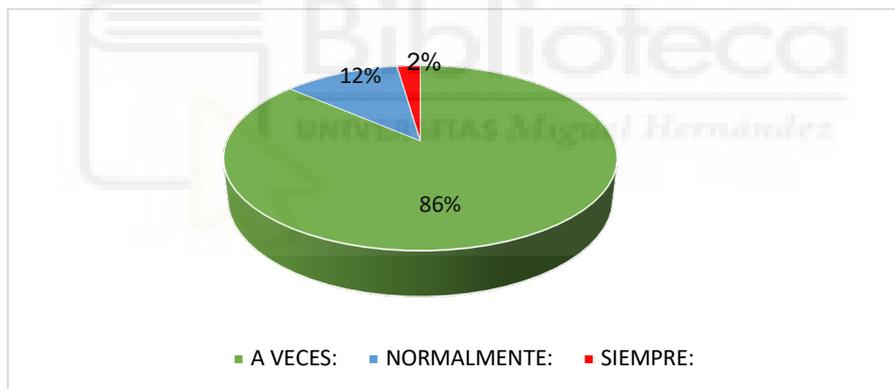


Figura 4. Intensidad del Entorpecimiento del Progreso en hombres  $\leq 40$  años.

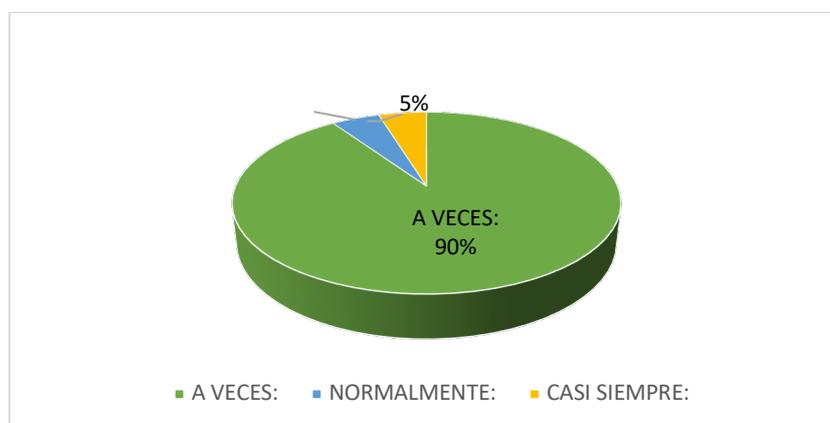


Figura 5. Intensidad del Desprestigio Personal en hombres  $\leq 40$  años.



Figura 6. Intensidad del Acoso Sexual en hombres  $\leq 40$  años

En hombres  $>40$  años, los resultados en las subescalas, de mayor a menor intensidad, son el *Desprestigio Laboral* (Figura 7.), y el *Trabajo Forzoso*, con el mismo porcentaje en la máxima puntuación, “Siempre”, y “Casi Siempre” (Figura 8.), seguido por la *Intimidación Encubierta* (Figura 9.), y el *Bloqueo en la Comunicación* (Figura 10.), que también coinciden con el mismo porcentaje en la máxima puntuación, con 4 puntos en la escala Likert, “Siempre”.

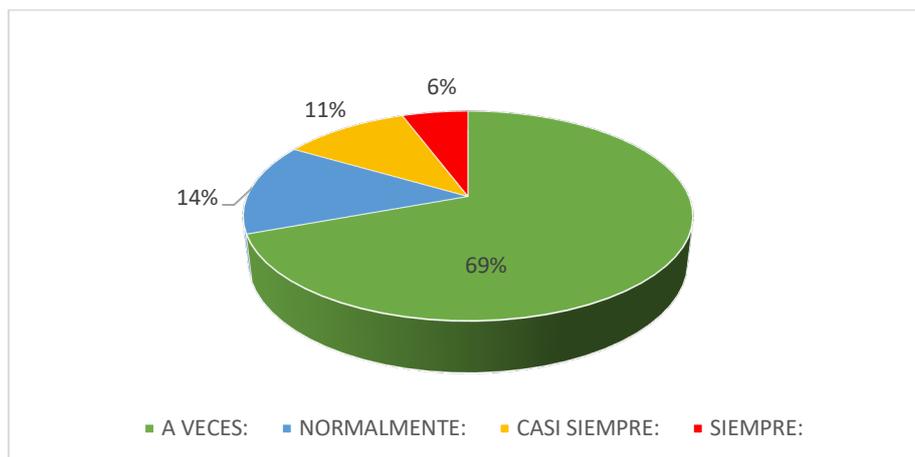


Figura 7. Intensidad en *Desprestigio Laboral* en hombres  $>40$  años.

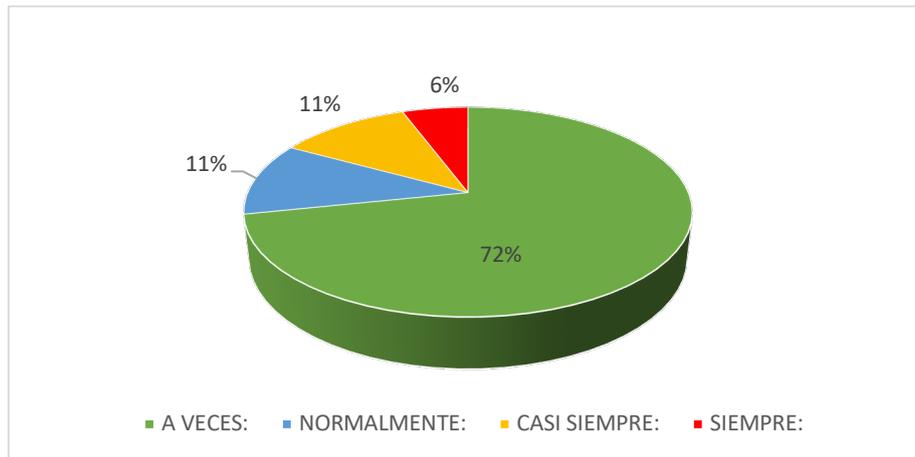


Figura 8. Intensidad del Trabajo Forzoso en hombres >40 años.

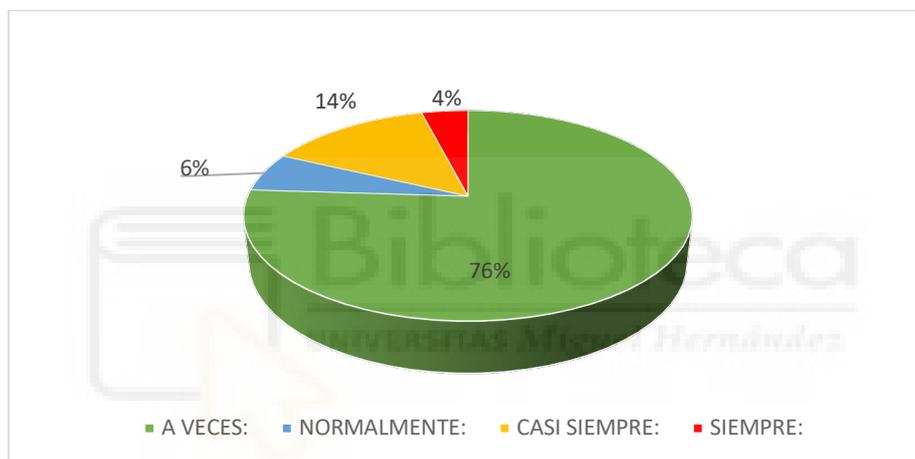


Figura 9. Intensidad de la Intimidación Encubierta en hombres >40 años.

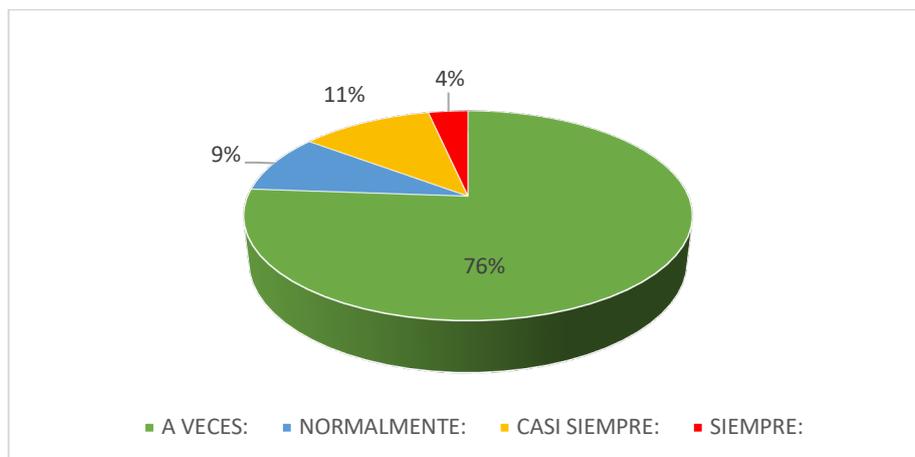


Figura 10. Intensidad en el Bloqueo en la Comunicación en hombres >40 años.

Y con menor intensidad, la subescala del *Desprestigio Personal* (Figura 11.).

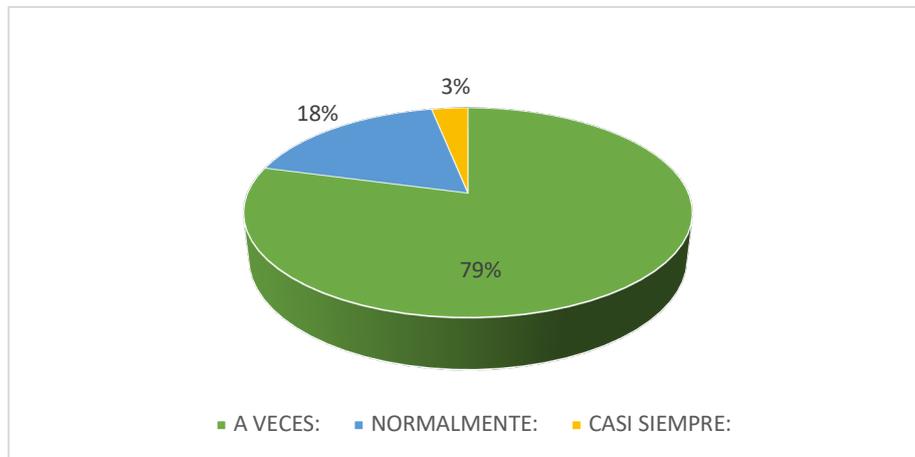


Figura 11. Intensidad del *Desprestigio Personal* en hombres >40 años.

En mujeres  $\leq 40$  años, las subescalas con mayor intensidad son el *Entorpecimiento del Progreso* (Figura 12.), y la *Intimidación Manifiesta* (Figura 13.), ambas con 7% en la intensidad máxima.

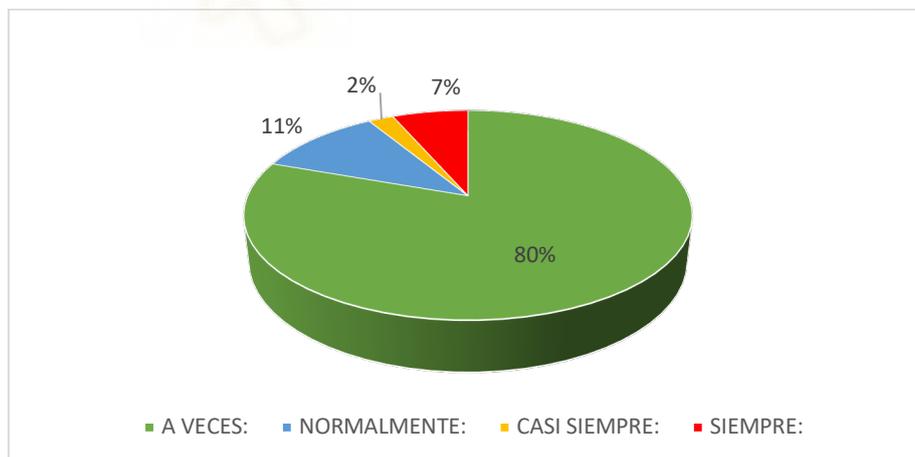


Figura 12. Intensidad del *Entorpecimiento del Progreso* en mujeres  $\leq 40$  años.

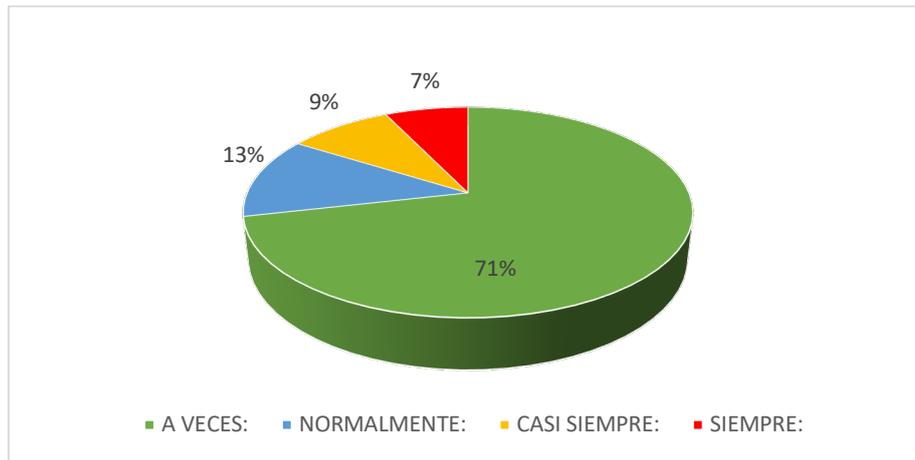


Figura 13. Intensidad de la Intimidación Manifiesta en mujeres  $\leq 40$  años.

Seguido por la subescala del *Desprestigio Laboral* (Figura 14.), el *Bloqueo de la Comunicación* (Figura 15.), y el *Desprestigio Personal* (Figura 16.).

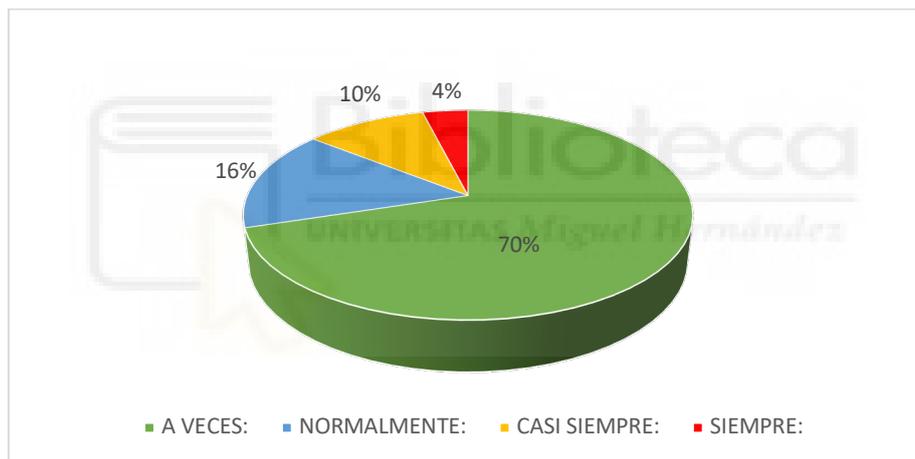


Figura 14. Intensidad de Desprestigio Laboral en mujeres  $\leq 40$  años.

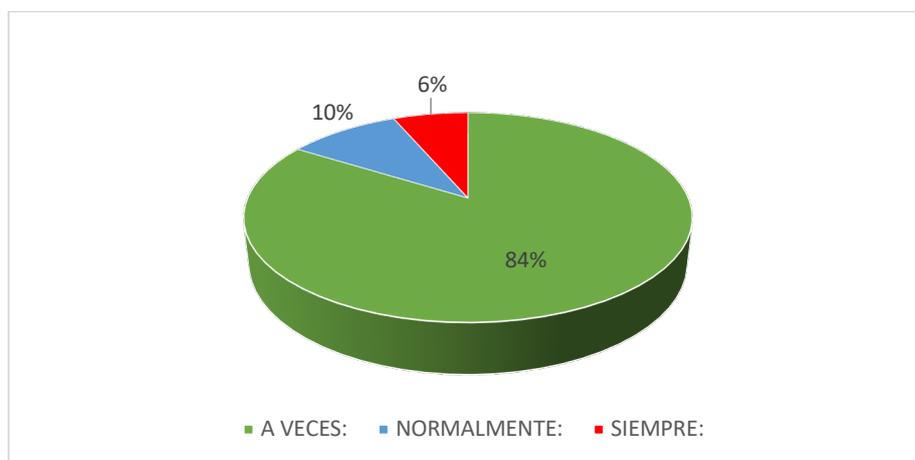


Figura 15. Intensidad del Bloqueo de la comunicación en mujeres  $\leq 40$  años.

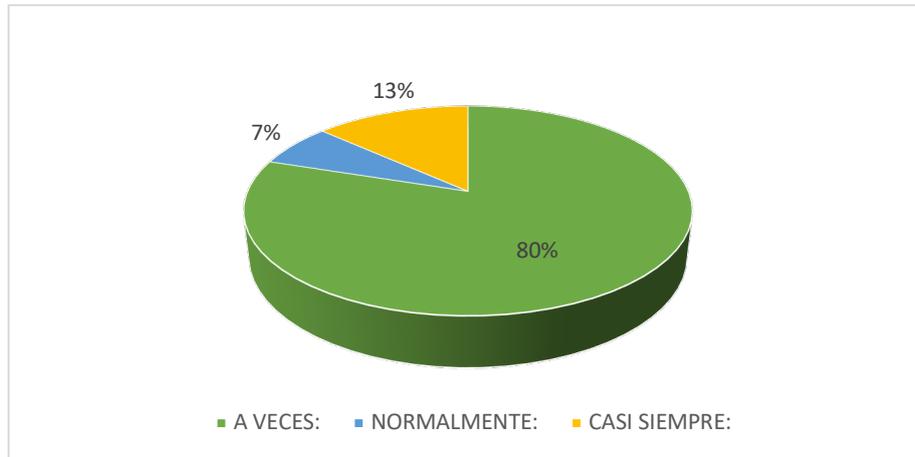


Figura 16. Intensidad del Desprestigio Personal en mujeres  $\leq 40$  años.

Con menor intensidad, pero mayor porcentaje en la puntuación “Normalmente”, la *Intimidación Encubierta* (Figura 17.). Y con intensidad menor, con puntuación 100% “a veces”, el *Acoso Sexual* y el *Trabajo Forzoso*.

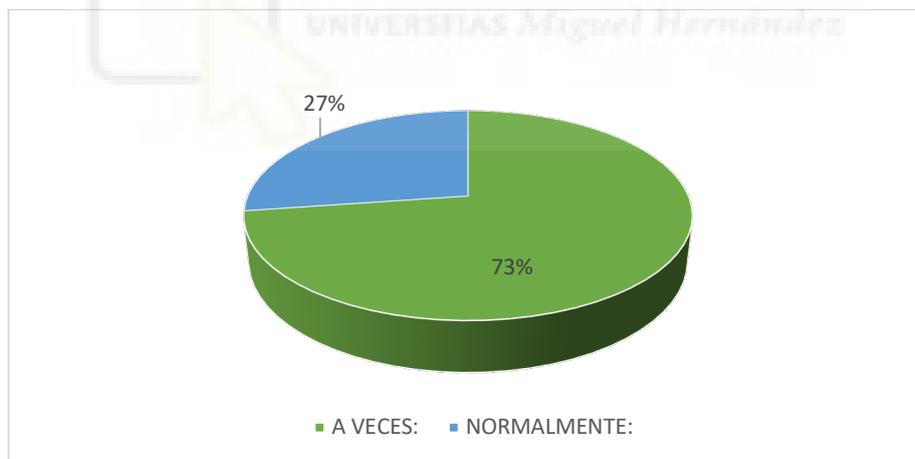


Figura 17. Intensidad de la Intimidación Encubierta en mujeres  $\leq 40$  años.

En mujeres  $>40$  años, la subescala con mayor intensidad es la del *Desprestigio Personal* (Figura 18.), seguida de la *Intimidación Manifiesta* (Figura 19).

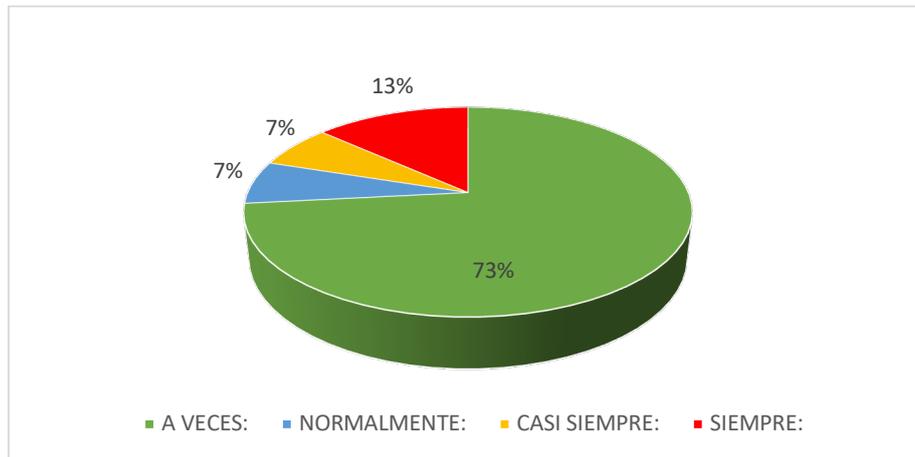


Figura 18. Intensidad del Desprestigio Personal en mujeres >40 años.

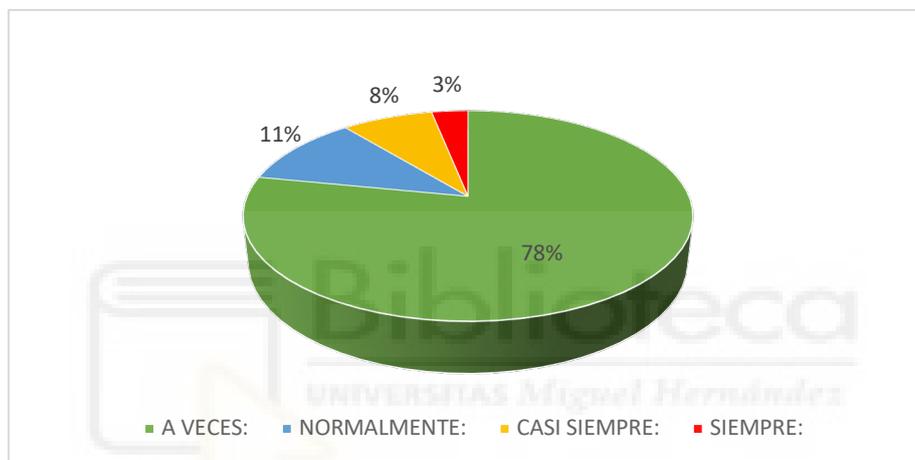


Figura 19. Intensidad de la Intimidación Manifiesta en mujeres >40 años.

Con menor intensidad, están las dos subescalas de *Desprestigio Laboral* (Figura 20.), y el *Entorpecimiento del Progreso* (Figura 21.). Con el 100%, la mínima puntuación, “A veces”, las subescalas, el *Bloqueo de la Comunicación*, la *Intimidación Encubierta*, el *Acoso Sexual* y el *Trabajo Forzoso*.

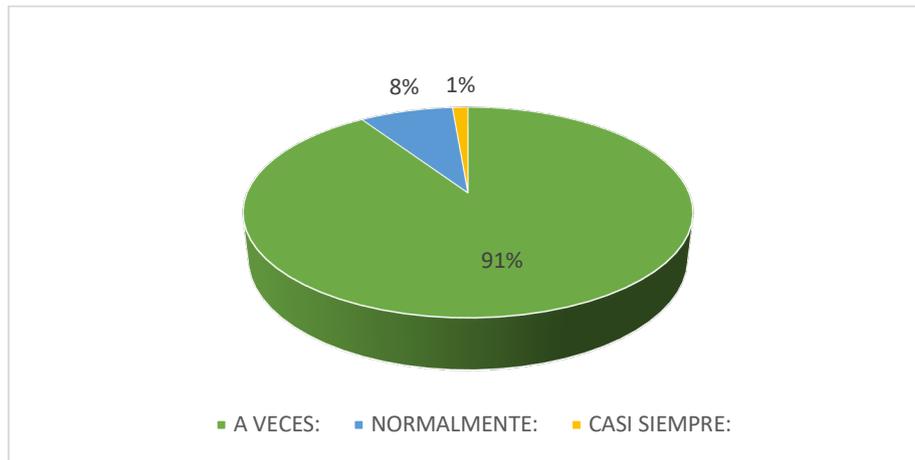


Figura 20. Intensidad del Desprestigio Laboral en mujeres >40 años.



Figura 21. Intensidad del Entorpecimiento del Progreso en mujeres >40 años.

#### 4. DISCUSIÓN

En este estudio exploratorio descriptivo, se ha analizado la posible existencia de violencia laboral, acoso sexual y trabajo forzoso, en la Organización Agromark, S.L., los resultados obtenidos reflejan, que el número global de estrategias experimentadas por los sujetos identificados como acosados, es relativamente bajo. Las mujeres resultan más acosadas que los hombres, y tanto en hombres como en mujeres, el rango de edad más afectado es el >40 años.

Este resultado, coincide con la bibliografía expuesta, en la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (2011), donde hace referencia a que las mujeres son más afectadas con un 6%, que los hombres con un 4%, y el INE (2013), refleja que el 59% de las víctimas son mujeres frente al 41% de los hombres, y además el 6,14% de la

población activa del sexo femenino consideran haber sufrido acoso laboral frente al 4,24% del sexo masculino, y referente a la variable edad, estudios previos hacen referencia a que la edad es un factor importante, y que los trabajadores más vulnerables son mayores de 55 años. (INE, 2013).

Por otro lado, las subescalas con mayor frecuencia en ambos sexos, y en los dos rangos de edad, han sido la del Desprestigio Laboral, y la Intimidación Manifiesta, pero cabe mencionar, que la intensidad de estas subescalas no han sido elevadas. Esta situación explica, que un empleado/a puede presentar un gran porcentaje de estrategias de acoso, pero con intensidad media y/o baja, mientras otros/as, pueden haber sufrido muy pocas estrategias, pero éstas, con alta intensidad. Esta valoración es imprescindible y muy representativa, ya que puede que algunos empleados/as, se sientan muy afectados, teniendo un porcentaje mucho menor que otros, por este motivo, este estudio no es suficiente para poder prevenir ni intervenir en los casos de violencia laboral, acoso sexual y trabajo forzoso, para ello, se debería establecer un protocolo de prevención e intervención, con un mayor estudio previo de la situación en la organización.

En hombres, la subescala de mayor intensidad, corresponde a la *Intimidación*, tanto la *Encubierta*, como la *Manifiesta*, en menores y mayores de 40 años, por lo que las amenazas, los gritos y las faltas de respeto, son las estrategias de acoso más acentuadas, mientras que en las mujeres menores de 40 años, son el *Entorpecimiento del Progreso*, es decir, dificultar las iniciativas propias, asignar tareas por debajo de su competencia, no valorar el trabajo realizado, etc, seguido de la *Intimidación Manifiesta*, gestos de violencia física, amenazas, gritos, etc, y, para las mujeres mayores de 40 años, es el *Desprestigio Personal*, como por ejemplo, comentarios sobre la vida privada, cultura, procedencia, etc.

La información recogida de los departamentos, no se tuvo en cuenta a la hora de realizar comparaciones, esta decisión, ha sido una gran limitación del estudio, ya que hay múltiples variables, (la tarea, los horarios, esfuerzos físicos, etc.), que repercuten directamente en el empleado, además de las características personales, las actitudes, las aptitudes, los recursos sociales, la motivación, la satisfacción, el estilo de afrontamiento, el burnout, etc., directamente relacionadas con el puesto ocupado en la organización, y, al no hacer esa distinción en este un estudio transversal, hace que los datos contengan un margen de error, dada la idiosincrasia del personal.

Se han encontrado respuestas que llaman la atención, por ejemplo, en el ítem 65, “Le obligan a vestir con ropa provocadora”, dado como positivo, en muchos hombres de cuadrilla de campo, donde todo el personal de ese departamento, lleva el mismo uniforme. Datos como este, hacen que la validez del estudio no sea la deseada.

## **5. CONCLUSIONES**

El objetivo del presente estudio fue identificar la posible existencia de violencia laboral, acoso sexual y trabajo forzoso, en los empleados de una organización, con la finalidad de desarrollar acciones orientadas a erradicar el posible problema en la empresa.

Con el objetivo de garantizar la disminución de los índices de acoso, además de incrementar el sentido de pertenencia, compromiso, la productividad y, el cumplimiento de los objetivos de la organización, se proponen las siguientes medidas:

- Crear un círculo de prevención, con empleados, técnicos de prevención y técnicos de producción, con la finalidad de disminuir o eliminar el factor de acoso determinado.
- Desarrollar y mejorar la comunicación, tanto la formal, que ayuda a orientar comportamientos hacia los principios, las normas y las metas de la organización, como la informal, que favorece el desarrollo de la actividad profesional a través de los compañeros y/o grupos de trabajo, que sirve de apoyo socio-afectivo, y como válvula de escape a quejas, conflictos y frustraciones en el trabajo.
- Informar a los empleados, de la importancia de comunicar si sospechan de algún caso de acoso, para poder intervenir, haciéndoles entender que, para una buena gestión de los conflictos, ellos son imprescindible, tanto en la detección como en la posible solución.

El presente estudio arroja unos resultados en consonancia con la mayoría de las investigaciones realizadas hasta la fecha, aunque sería interesante la realización de estudios más ambiciosos, que consigan un tamaño de muestra mayor y el con un diseño longitudinal y con un trabajo de prevención – intervención.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, D., Biaggii, Y., y Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 14(32), 163-182.
- Aznar, M. P. M., Portero, M. T. V., Tovar, L. S., Del-Pino-Espejo, M. J., y Dorta, D. V. (2013). Acoso Laboral en Mujeres y Hombres: Un estudio en la población española. *Salud de los Trabajadores*, 21(1), 19-30.
- Bilbao, J. P., y Cuixart, C. N. (1998). NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo.
- Bilbao, J.P., y Figueroa, T.S. (1999). NTP 507: Acoso sexual en el trabajo.
- Cárdenas, M. L. S., y Vega, M. F. (2009). Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo. *Notas Técnicas de Prevención nº 823 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
- Cáritas "Vulneraciones de derechos laborales en el sector agrícola, la hostelería y los empleos del hogar", 2018. Disponible en <https://www.caritas.es/producto/vulneraciones-de-derechos-laborales-en-el-sector-agricola-la-hosteleria-y-los-empleos-del-hogar>. Accedido 16 de abril de 2021. El estudio se basa en 302 entrevistas en 8 regiones diferentes.
- Daza, F. M., Bilbao, J. P., y García-Silva, J. A. L. (1998). NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
- De España, G. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín oficial del Estado*, 71, 12611-12645.
- De Rivera, J. G., y Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 24(2), 59-69.

Española, R. A. (1983). *Real academia española*. Espasa Calpe.  
<https://dpej.rae.es/lema/acoso-laboral> (accedido el 10/03/2021)

Fidalgo, M., Gallego, Y., Ferrer, R., Nogareda, C., Pérez-Zambrana, G., & García-Maciá, R. (2009). Nota Técnica Preventiva [NTP] 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición.

García, A., Hacourt, B., y Bara, V. (2005). Harcèlement moral et sexuel. Stratégies d'adaptation et conséquences sur la santé des travailleurs et des travailleuses. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (7-3).

García, A. M. M. (2012). Capítulo IV. Las herramientas frente al acoso: El procedimiento de solución amistosa de conflictos de violencia laboral. NTP 891 y 892. In *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral* (p. 77). Bomarzo.

Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Some Reasons to Consider Psychosocial Risks in the Work and its Consequences on Public Health. *Rev.Esp.Salud Publica*, 83(2).

González Trijuene D, Graña Gómez JL. El Acoso psicológico en el lugar del trabajo: prevalencia y análisis descriptivo de una muestra multiocupacional. *Psicotema* 2009. Vol. 21, no2: 288- 93.

Herreros, J. L. T. (2010). Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras. *Revista de Fomento Social*, 552-554.

Portero, T. V. (2011). *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*.

Hirigoyen, M. F. (2000). *Acoso moral*. Paidós.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2013). Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo.

Lorenz, K. (1961). Adaptación filogenética y modificación adaptativa de la conducta: I. Introducción y tarea. *Revista de psicología animal*, 18 (2), 139-187.

- Leymann, H. (1990). Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo. *Violencia y víctimas*, 5 (2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *Revista europea de psicología del trabajo y las organizaciones*, 5 (2), 165-184.
- Malik, O. F., Schat, A. C., Shahzad, A., Raziq, M. M., y Faiz, R. (2018). Workplace psychological aggression, job stress, and vigor: a test of longitudinal effects. *Journal of interpersonal violence*, 0886260518770650.
- Martín Daza F, Perés Bilbao J, López García-Silva JA. L hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing NTP 476. Madrid: INSHT, 1998.
- Martínez, F. C. (2007). El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo. *Aranzadi social*, (5), 935-949.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M. E., Garrosa, E., Rodríguez-Carvajal, R. y Díaz-Gracia, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7(2), 335-345.
- Organización Internacional del Trabajo; Consejo Internacional de Enfermeras; Organización Mundial de la Salud; Internacional de Servicios Públicos. Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de salud. [https://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/workplace/es/](https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/workplace/es/) (accedido el 10/Mar/2020).
- Palma-Contreras, A., y Ansoleaga, E. (2020). Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. *Cadernos de Saúde Pública*, 36, e00084219.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* (Vol. 67). Editorial Sal Terrae.

Piñuel y Zabala, I., y Oñate Cantero, A. (2002). La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España: Resultados del barómetro CISNEROS II sobre violencia en el entorno laboral.

Samnani, A. y Singh, P. (2012). 20 years of workplace bullying research: a review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior*, 17(6), 581-589.

*Social Fieldwork Research (FRANET) "Severe forms of Labor Exploitation, Supporting victims of severe forms of labor exploitation in having access to justice in EU Member States", España", 2014.*

Tuckey, M. R., Dollard, M. F., Saebel, J. y Berry, N. (2010). Negative workplace behavior: Temporal associations with cardiovascular outcomes and psychological health problems in Australian police. *Stress and Health*, 26(5), 372–381

Valencia, C. A. M., y Mora, O. H. P. (2016). Acoso psicológico en el trabajo "mobbing" en empresas de servicios colombianas. Un factor de riesgo que se debe controlar. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 6(3), 89-94.

Zapf, D. y Leymann, H. (Eds.). (1996). *Mobbing y victimización en el trabajo*. Prensa de psicología.

[http://www.istas.ccoo.es/descargas/m\\_metodo\\_istas21.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf) (accedido el 12/Dic/2020).

» [http://www.istas.ccoo.es/descargas/m\\_metodo\\_istas21.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf)

<https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--en/index.htm> (accedido el 14/abril/2021).

<https://www.laverdad.es/murcia/cartagena/detenido-encargado-agricola-20200928150939-nt.html>

## 7. ANEXOS

Anexo 1.

CUESTIONARIO LIPT-60 Versión Española, con 10 ítems de elaboración propia (61 al 70).



*Por favor lea atentamente estas instrucciones antes de cumplimentar el cuestionario.*

**Estimado Sr/a,**

***En primer lugar, queremos agradecer su participación en este estudio cumplimentando de forma voluntaria y anónima este cuestionario.***

***Este cuestionario forma parte del Trabajo Final de Grado de Psicología de la Universidad Miguel Hernández de Elche, centrado en las relaciones laborales e interpersonales en la actualidad y en cómo son percibidas por los trabajadores, con la finalidad de detectar posibles situaciones o comportamientos susceptibles de causar un daño físico o psicológico como puede ser por ejemplo la violencia laboral, el acoso laboral y/o acoso sexual, y así poder solucionar cuanto antes el malestar, mediante la activación del protocolo.***

***Toda la información va a ser tratada de forma confidencial y no se tomarán represalias por los datos recogidos.***

***En las páginas siguientes se presentan un conjunto de preguntas y opiniones sobre su entorno laboral.***

***Todas las preguntas hacen referencia a su trabajo en O.P. AGROMARK, S.L. y a su bienestar físico y psicológico.***

***Las cuestiones que se plantean NO tienen una respuesta correcta. No hay respuestas mejores o peores, simplemente deben reflejar su situación.***

***Garantizamos el anonimato de sus contestaciones. Por ello, le rogamos que conteste con toda sinceridad y confianza.***

Marque su respuesta con una X.

Nota: las páginas de este cuestionario han sido impresas por ambos lados.

Para cualquier consulta que desee realizar, puede hacerlo enviando un correo electrónico o llamando al número de teléfono que le indicamos a continuación.

[psicologalluisa@gmail.com](mailto:psicologalluisa@gmail.com)

n° teléfono: 679 323 416

Indicar ticando con una "X":      **Hombre**       **Mujer**

Edad:       División: **Campo**       **Almacén**       **Oficina**

Califique, (tachando con una "X") de acuerdo con las siguientes alternativas.

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	Normalmente	Casi Siempre	Siempre

1. Sus superiores no le dejan expresarse ..... 1 2 3 4 5
2. Le interrumpen cuando habla ..... 1 2 3 4 5
3. Sus compañeros le ponen pegas 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 o insultantes . 1 2 3 4 5
8. Se le amenaza verbalmente ..... 1 2 3 4 5
9. Recibe escritos o 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 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. 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 ..... 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 algún 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. 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 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 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 difíciles por encima de su preparación ....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 gastos a propósito 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 de trabajo para fastidiarle ..... 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 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, curso o actividad a la que tiene  
derecho se lo niegan o le ponen dificultades ..... 1 2 3 4 5

60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente ...1 2 3 4 5
61. Le obligan a pagar para entrar a trabajar .....1 2 3 4 5
62. Debe hacer regalos o invitaciones a superiores .....1 2 3 4 5
63. Debe realizar recados no relacionados con el trabajo ..... 1 2 3 4 5
64. Le obligan a realizar compras personales para un superior ...1 2 3 4 5
65. Le obligan a vestir con ropa provocadora .....1 2 3 4 5
66. Para mantener su puesto de trabajo le obligan a pagar dinero. 1 2 3 4 5
67. Le obligan a acompañar a su superior a la hora de comer..... 1 2 3 4 5
68. Le obligan a pagar la comida de algún compañero o superior.1 2 3 4 5
69. Le hacen insinuaciones o gestos sexuales.....1 2 3 4 5
70. Le obligan a mantener relaciones sexuales..... 1 2 3 4 5

Muchas gracias por su colaboración. Con su opinión ayuda a mejorar para que esta empresa, su entorno y sus personas tengan una vida saludable.

Le recordamos que existe a su disposición en la empresa un buzón donde puede hacer llegar cualquier sugerencia.

## Anexo 2.

El Cuestionario consta de 70 ítems están divididos en 8 subescalas o factores:

### 1- Desprestigio Laboral – DL

5. Critican su trabajo
10. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales
56. Exageran sus fallos y errores
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación
58. Controlan de manera muy estricta su horario
59. Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen dificultades
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente

Rumores o calumnias, medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando logros.

### 2- Entorpecimiento del Progreso – EP

14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros
27. Le asignan un trabajo humillante
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes

37. Le obligan a realizar tareas humillantes
38. Le asignan tareas difíciles por encima de su preparación

Bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.

### 3- Bloqueo de la Comunicación – BC

3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está
53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted

Bloqueo de la comunicación intraorganizacional y extraorganizacional.

### 4- Intimidación Encubierta – IE

7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras
9. Recibe escritos y notas amenazadoras
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo
47. Manipulan sus herramientas de trabajo para fastidiarlo
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo

Amenazas y daños encubiertos, sin que se puedan delimitar responsables específicos.

### 5- Intimidación Manifiesta – IM

1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir
2. Le interrumpen cuando habla

4. Le gritan o le regañan en voz alta
8. Se le amenaza verbalmente
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas
40. Le amenazan con violencia física
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración

Amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo.

#### 6- Desprestigio Personal – DP

6. Critican su vida privada
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica
22. Se burlan de algún defecto físico que pueda tener
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes

Descrédito o desprestigio de los pensamientos, forma de ser y de la vida personal y privada mediante la crítica, burla.

#### 7- Acoso Sexual – AS

31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas
65. Le obligan a vestir con ropa provocadora
67. Le obligan a acompañar a su superior a la hora de comer
69. Le hacen insinuaciones o gestos sexuales
70. Le obligan a mantener relaciones sexuales

## 8- Trabajo Forzoso – TF

39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos
61. Le obligan a pagar para entrar a trabajar
62. Debe hacer regalos o invitaciones a superiores
63. Debe realizar recados no relacionados con el trabajo
64. Le obligan a realizar compras personales para un superior
66. Para mantener su puesto de trabajo le obligan a pagar dinero
68. Le obligan a pagar la comida de algún compañero o superior

Amenazas o obligaciones no relacionadas con el trabajo.

Los tres parámetros globales que se evalúan:

- NEAP el número total de estrategias de acoso psicológico (ítems), es decir, todas las respuestas distintas a cero.
- IGAP el índice global de acoso psicológico, obtenido sumando los valores asignados a cada estrategia de acoso psicológico y dividiendo esta suma entre el número total de estrategias, es decir, entre 70.
- IMAP índice medio de acoso psicológico, obtenido sumando el valor asignado a la intensidad a cada estrategia entre el número total de respuestas positivas, es decir, entre el NEAP.

Anexo 3.

*Tabla 1. Estadístico descriptivo de acosados por sexo y rango de edad*

	n		Edad Media (dt)	n ≤40 años	n >40 años
Hombres	84	58,74%	42,01 (8,90)	34	50
Mujeres	55	64,71 %	39,58 (7,63)	30	25

*Tabla 2. Participación por departamentos, sexo y rango de edad*

Departamento	Hombres	Mujeres	Participación	Hombres ≤40	>40	Mujeres ≤40	>40
Oficina	15	26	78,85%	8	7	20	6
Almacén	20	33	100%	12	8	23	10
Campo	107	26	83,67%	40	68	9	17

*Tabla 3. Valores globales del LIPT, en sujetos afectados (n=139)*

	NEAP	IGAP	IMAP
Media	6,86	0,45	1,38
dt	11,51	0,35	0,21

*Tabla 4. Valores globales del LIPT en sujetos acosados n=139 por sexo*

	n	Media	DT
NEAP	hombres	84	7,80
	mujeres	55	5,28
IGAP	hombres	84	0,33
	Mujeres	55	0,12
IMAP	hombres	84	1,41
	Mujeres	55	1,01

Tabla 5. Porcentajes de los ítems, por sexo y rango de edad

	%	H≤40	H>40	M≤40	M>40
1. Sus superiores no le dejan expresarse	41,18	<b>50,00</b>	46,67	44,00	
2. Le interrumpen cuando habla	41,18	48,00	<b>56,67</b>	72,00	
3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	14,71	30,00	30,00	36,00	
4. Le gritan o le regañan en voz alta	41,18	40,00	40,00	56,00	
5. Critican su trabajo	<b>55,88</b>	44,00	43,33	<b>76,00</b>	
6. Critican su vida privada	8,82	10,00	16,67	24,00	
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes o insultantes	5,88	10,00	0,00	8,00	
8. Se le amenaza verbalmente	14,71	12,00	10,00	16,00	
9. Recibe escritos o notas amenazadoras	5,88	12,00	0,00	8,00	
10. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	20,59	28,00	10,00	24,00	
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	26,47	32,00	30,00	16,00	
12. La gente ha dejado o está dejando de hablar con usted	2,94	14,00	10,00	12,00	
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan	2,94	8,00	6,67	0,00	
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	8,82	6,00	6,67	4,00	
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	2,94	14,00	6,67	0,00	
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	8,82	26,00	10,00	8,00	
17. Murmuran a sus espaldas	26,47	34,00	43,33	56,00	
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	17,65	34,00	3,33	32,00	
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	5,88	22,00	6,67	8,00	
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental	8,82	12,00	0,00	0,00	
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.	5,88	14,00	0,00	0,00	
22. Se burlan de algún defecto físico que pueda tener	2,94	18,00	10,00	8,00	
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo	2,94	20,00	3,33	8,00	
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	8,82	28,00	6,67	4,00	
25. Se burlan de su vida privada	5,88	26,00	3,33	4,00	
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen	8,82	32,00	6,67	8,00	
27. Le asignan un trabajo humillante	5,58	28,00	3,33	4,00	
28. Se evalúa su trabajo de manera injusta y malintencionada	14,71	40,00	16,67	12,00	
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	32,35	46,00	26,67	40,00	
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	8,82	32,00	3,33	4,00	
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	2,94	20,00	3,33	0,00	
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	14,71	32,00	16,67	8,00	
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	14,71	40,00	16,67	20,00	
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	20,59	30,00	23,33	12,00	
35. Le asignan tareas por debajo de su competencia	14,71	34,00	33,33	16,00	
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	26,47	44,00	33,33	32,00	
37. Le obligan a realizar tareas humillantes	5,88	32,00	3,33	0,00	
38. Le asignan tareas difíciles por encima de su preparación	17,65	32,00	16,67	16,00	
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	14,71	28,00	3,33	4,00	
40. Le amenazan con violencia física	5,8	10,00	0,00	0,00	
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia	8,82	20,00	6,67	20,00	
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración	5,88	16,00	0,00	0,00	
43. Le ocasionan gastos a propósito para perjudicarlo	11,76	12,00	3,33	8,00	
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	5,88	8,00	0,00	4,00	
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas	2,94	12,00	0,00	0,00	

46.	Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	5,88	22,00	0,00	0,00
47.	Manipulan sus herramientas de trabajo para fastidiarle	8,82	12,00	13,33	4,00
48.	Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	14,71	24,00	20,00	0,00
49.	Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	17,65	26,00	10,00	4,00
50.	Las personas que le apoyan reciben amenazas para que se aparten de usted	11,76	22,00	3,33	0,00
51.	Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	14,71	18,00	3,33	0,00
52.	No le pasan las llamadas, o dicen que no está	2,94	16,00	0,00	0,00
53.	Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted	8,82	18,00	6,67	0,00
54.	Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	17,65	34,00	16,67	16,00
55.	Ocultan sus habilidades y competencias especiales	8,82	32,00	20,00	8,00
56.	Exageran sus fallos y errores	26,47	28,00	23,33	8,00
57.	Informan mal sobre su permanencia y dedicación	26,47	26,00	20,00	4,00
58.	Controlan de manera muy estricta su horario	32,35	34,00	30,00	28,00
59.	Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen dificultades	17,65	22,00	13,33	16,00
60.	Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	8,82	20,00	3,33	16,00
61.	Le obligan a pagar para entrar a trabajar	5,88	12,00	0,00	0,00
62.	Debe hacer regalos o invitaciones a superiores	5,88	16,00	3,33	0,00
63.	Debe realizar recados no relacionados con el trabajo	8,82	18,00	3,33	0,00
64.	Le obligan a realizar compras personales para un superior	5,88	16,00	0,00	0,00
65.	Le obligan a vestir con ropa provocadora	5,88	6,00	0,00	0,00
66.	Para mantener su puesto de trabajo le obligan a pagar dinero	2,94	10,00	0,00	0,00
67.	Le obligan a acompañar a su superior a la hora de comer	8,82	8,00	0,00	0,00
68.	Le obligan a pagar la comida de algún compañero o superior	2,94	6,00	0,00	0,00
69.	Le hacen insinuaciones o gestos sexuales	5,88	12,00	0,00	0,00
70.	Le obligan a mantener relaciones sexuales	2,94	14,00	0,00	0,00

Tabla 6. Frecuencia e intensidad de los 10 ítems más frecuentes, por sexo y rango de edad

Hombres				Mujeres				
Ítem	≤40	Ítem	>40	Ítem	≤40	Ítem	>40	
Frecuencia%	Intensidad	Frecuencia%	Intensidad	Frecuencia%	Intensidad	Frecuencia%	Intensidad	
5.	55,88	1,16 (dt 0,50)	1.	50,00	2,00 (dt 1,00)	2.	56,67	1,41 (dt 0,87)
1.	41,18	2,29 (dt 1,27)	2.	48,00	1,33 (dt 0,64)	1.	46,67	1,86 (dt 1,17)
2.	41,18	1,64 (dt 1,28)	29.	46,00	1,48 (dt 0,67)	5.	43,33	1,69 (dt 0,95)
4.	41,18	1,57 (dt 1,09)	5.	44,00	1,32 (dt 0,78)	17.	43,33	1,23 (dt 0,83)
29.	32,35	1,00 (dt 0,00)	36.	44,00	1,41 (dt 0,85)	4.	40,00	1,75 (dt 1,06)
58.	26,47	1,55 (dt 0,82)	33.	40,00	1,40 (dt 0,68)	35.	33,33	1,30 (dt 0,48)
57.	26,47	1,33 (dt 0,71)	28.	40,00	1,62 (dt 0,96)	36.	33,33	1,30 (dt 0,67)
56.	26,47	1,22 (dt 0,67)	4.	40,00	1,86 (dt 1,03)	58.	30,00	1,67 (dt 0,87)
36.	26,47	1,22 (dt 0,44)	58.	34,00	1,41 (dt 0,85)	11.	30,00	1,11 (dt 0,33)
11.	26,47	1,44 (dt 1,01)	54.	34,00	1,81 (dt 1,17)	3.	30,00	1,44 (dt 1,01)
5.	76,00	1,21 (dt 0,42)				5.	76,00	1,21 (dt 0,42)
2.	72,00	1,11 (dt 0,47)				2.	72,00	1,11 (dt 0,47)
17.	56,00	1,00 (dt 0,00)				17.	56,00	1,00 (dt 0,00)
4.	56,00	1,79 (dt 0,97)				4.	56,00	1,79 (dt 0,97)
1.	44,00	1,91 (dt 1,04)				1.	44,00	1,91 (dt 1,04)
29.	40,00	1,00 (dt 0,00)				29.	40,00	1,00 (dt 0,00)
3.	36,00	1,00 (dt 0,00)				3.	36,00	1,00 (dt 0,00)
18.	32,00	1,00 (dt 0,00)				18.	32,00	1,00 (dt 0,00)
36.	32,00	1,13 (dt 0,35)				36.	32,00	1,13 (dt 0,35)
58.	16,00	1,43 (dt 0,79)				58.	16,00	1,43 (dt 0,79)

Tabla 7. Intensidad de los 70 ítems, por sexo y rango de edad

ÍTEMS	H ≤40		H >40		M ≤40		M >40	
	MEDIA	D.T.	MEDIA	D.T.	MEDIA	D.T.	MEDIA	D.T.
1. Sus superiores no le dejan expresa..	2,29	1,27	2,00	1,00	1,86	1,17	1,91	1,04
2. Le interrumpen cuando habla.....	1,64	1,28	1,33	0,64	1,41	0,87	1,11	0,47
3. Sus compañeros le ponen pegas para ...	1,80	1,30	1,07	0,26	1,44	1,01	1,00	0,00
4. Le gritan o le regañan en voz alta .....	1,57	1,09	1,50	0,95	1,75	1,06	1,79	0,97
5. Critican su trabajo .....	1,16	0,50	1,32	0,78	1,69	0,95	1,21	0,42
6. Critican su vida privada.....	1,33	0,58	1,40	0,89	1,00	0,00	1,17	0,41
7. Recibe llamadas telefónicas amenaz.....	1,00	0,00	1,60	0,89	0,00	0,00	1,00	0,00
8. Se le amenaza verbalmente.....	1,40	0,89	1,50	0,84	1,00	0,00	1,00	0,00
9. Recibe escritos o notas amenazadoras ..	2,50	2,12	2,00	1,26	0,00	0,00	1,00	0,00
10. No le miran, o le miran con desprecio.....	1,57	1,13	1,43	1,09	1,33	0,58	1,00	0,00
11. Ignoran su presencia, no responden a ...	1,44	1,01	1,81	1,17	1,11	0,33	1,00	0,00
12. La gente ha dejado o está dejando .....	<b>3,00</b>	0,00	1,43	0,79	1,00	0,00	1,00	0,00
13. No consigue hablar con nadie, todos le ..	1,00	0,00	1,25	0,50	1,00	0,00	0,00	0,00
14. Le asignan un lugar de trabajo que le ....	1,00	0,00	1,33	0,58	1,00	0,00	1,00	0,00
15. Prohíben a sus compañeros que hablen.	2,00	0,00	1,29	0,76	2,50	2,12	0,00	0,00
16. En general, se le ignora y se le trata .....	1,67	1,15	1,31	0,75	1,00	0,00	1,00	0,00
17. Murmuran a sus espaldas.....	1,33	1,00	1,29	0,69	1,23	0,83	1,00	0,00
18. Hacen circular rumores falsos o infun....	1,00	0,00	1,12	0,33	2,00	0,00	1,00	0,00
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	1,50	0,71	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00
20. Le tratan como si fuera un enfermo me..	1,00	0,00	1,33	0,52	0,00	0,00	0,00	0,00
21. Intentan obligarle a que se haga un exa..	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
22. Se burlan de algún defecto físico que ....	1,00	0,00	1,11	0,33	1,67	1,15	1,00	0,00
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus...	1,00	0,00	1,20	0,42	3,00	0,00	1,00	0,00
24. Atacan o se burlan de sus convicciones..	1,00	0,00	1,14	0,36	1,00	0,00	3,00	0,00
25. Se burlan de su vida privada.....	1,00	0,00	1,15	0,38	2,00	0,00	1,00	0,00
26. Se burlan de su nacionalidad, proced.....	1,67	1,15	1,44	0,63	1,00	0,00	<b>4,00</b>	0,00
27. Le asignan un trabajo humillante .....	1,00	0,00	1,50	0,65	<b>4,00</b>	0,00	1,00	0,00
28. Se evalúa su trabajo de manera injusta..	1,20	0,45	1,45	0,60	1,00	0,00	1,00	0,00
29. Sus decisiones son siempre cuestionad..	1,00	0,00	1,48	0,67	1,13	0,35	1,00	0,00
30. Le dirigen insultos o comentarios obsce..	1,00	0,00	1,31	0,60	1,00	0,00	1,00	0,00
31. Le hacen avances, insinuaciones o .....	1,00	0,00	1,20	0,42	1,00	0,00	0,00	0,00
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene	1,00	0,00	1,63	0,96	2,20	1,64	1,00	0,00
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten..	1,20	0,45	1,40	0,68	1,20	0,45	1,00	0,00
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o ....	1,71	1,11	1,80	0,77	1,00	0,00	1,00	0,00
35. Le asignan tareas por debajo de su c.....	1,00	0,00	1,53	0,87	1,30	0,48	1,00	0,00
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nu .	1,22	0,44	1,41	0,85	1,30	0,67	1,13	0,35
37. Le obligan a realizar tareas humillantes..	1,00	0,00	1,81	1,05	1,00	0,00	0,00	0,00
38. Le asignan tareas difíciles por encima ...	1,00	0,00	1,56	0,81	1,00	0,00	1,00	0,00
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o..	1,80	1,30	1,93	1,33	1,00	0,00	1,00	0,00
40. Le amenazan con violencia física .....	1,00	0,00	1,60	0,55	0,00	0,00	0,00	0,00
41. Recibe ataques físicos leves, como .....	1,33	0,58	1,30	0,67	1,00	0,00	1,00	0,00

42. Le atacan físicamente sin ninguna con...	1,50	0,71	1,13	0,35	0,00	0,00	0,00	0,00
43. Le ocasionan gastos a propósito para ...	1,00	0,00	1,33	0,82	1,00	0,00	1,00	0,00
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en	1,50	0,71	1,25	0,50	0,00	0,00	1,00	0,00
45. Recibe agresiones sexuales físicas dire..	1,00	0,00	1,83	0,98	0,00	0,00	0,00	0,00
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o.	1,50	0,71	1,18	0,60	0,00	0,00	0,00	0,00
47. Manipulan sus herramientas de trabajo...	1,33	0,58	<b>2,17</b>	1,33	1,50	0,58	1,00	0,00
48. Le sustraen algunas de sus pertenenc...	1,60	1,34	1,17	0,58	1,17	0,41	0,00	0,00
49. Se someten informes confidenciales y....	1,17	0,41	1,46	0,97	1,33	0,58	1,00	0,00
50. Las personas que le apoyan reciben .....	1,25	0,50	1,36	0,67	1,00	0,00	0,00	0,00
51. Devuelven, abren o interceptan su cor...	1,20	0,45	1,22	0,67	2,00	0,00	0,00	0,00
52. No le pasan las llamadas, o dicen .....	1,00	0,00	1,50	0,76	0,00	0,00	0,00	0,00
53. Pierden u olvidan sus encargos o enc...	1,00	0,00	1,78	1,09	1,00	0,00	0,00	0,00
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, log....	1,17	0,41	1,41	0,94	1,40	0,55	1,00	0,00
55. Ocultan sus habilidades y competen.....	1,00	0,00	1,50	0,82	1,17	0,41	1,00	0,00
56. Exageran sus fallos y errores.....	1,22	0,67	1,86	1,03	1,43	0,79	1,50	0,71
57. Informan mal sobre su permanencia y ...	1,33	0,71	1,62	0,96	1,33	0,52	1,00	0,00
58. Controlan de manera muy estricta su ho.	1,55	0,82	1,94	1,14	1,67	0,87	1,43	0,79
59. Cuando solicita un permiso, curso o .....	1,50	1,22	2,00	0,89	2,50	1,73	1,00	0,00
60. Se le provoca para obligarle a reacci.....	1,00	0,00	2,10	1,37	3,00	0,00	1,00	0,00
61. Le obligan a pagar para entrar a trabajar	1,00	0,00	1,50	0,84	0,00	0,00	0,00	0,00
62. Debe hacer regalos o invitaciones a sup.	1,00	0,00	1,38	0,74	1,00	0,00	0,00	0,00
63. Debe realizar recados no relacionados ..	1,00	0,00	1,33	0,71	1,00	0,00	0,00	0,00
64. Le obligan a realizar compras personal..	1,00	0,00	1,25	0,46	0,00	0,00	0,00	0,00
65. Le obligan a vestir con ropa provocadora	1,00	0,00	1,33	0,58	0,00	0,00	0,00	0,00
66. Para mantener su puesto de trabajo le o.	1,00	0,00	1,20	0,45	0,00	0,00	0,00	0,00
67. Le obligan a acompañar a su superior a.	1,00	0,00	1,75	0,96	0,00	0,00	0,00	0,00
68. Le obligan a pagar la comida de algún...	1,00	0,00	1,67	1,15	0,00	0,00	0,00	0,00
69. Le hacen insinuaciones o gestos sexual.	1,50	0,71	1,50	0,84	0,00	0,00	0,00	0,00
70. Le obligan a mantener relaciones sexual	1,00	0,00	1,57	1,13	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabla 8. Porcentaje de acosados por subescalas, según sexo y rango edad

Subescala	Hombres				Mujeres			
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Desprestigio Laboral	28	<b>46,67</b>	37	44,58	23	<b>44,23</b>	23	<b>69,70</b>
2. Entorpecimiento del Progreso	17	28,33	30	36,15	20	38,46	14	42,42
3. Bloqueo de la Comunicación	16	26,67	31	37,35	18	34,62	12	36,36
4. Intimidación Encubierta	7	11,67	23	27,71	7	13,46	7	21,21
5. Intimidación Manifiesta	24	40,00	39	<b>46,99</b>	23	<b>44,23</b>	23	<b>69,70</b>
6. Desprestigio Personal	8	13,33	23	27,71	9	17,31	12	36,36
7. Acoso Sexual	3	5,00	11	13,25	1	1,92	0	0,00
8. Trabajo Forzoso	7	11,67	17	20,48	3	5,77	1	3,03

