



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Biblioteca
Universidad Miguel Hernández

EVALUACIÓN TÉCNICA PSICOSOCIAL: ANÁLISIS DEL ACOSO LABORAL EN LA SEDE DE UNA CENTRAL SINDICAL

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**MÁSTER DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
CONVOCATORIA 2024/2025**

ALUMNO: ALFREDO TORRES PRIETO

TUTORA: MARÍA LUZ ARANTZAZU GARCÍA GONZÁLEZ

Resumen: El presente estudio aborda una evaluación técnica psicosocial para medir el fenómeno del acoso laboral en la sede provincial de una central sindical de ámbito nacional. No se han encontrado estudios previos en este sector en particular en España. Tampoco hay registradas evaluaciones de tipo psicosocial previas en el centro seleccionado sobre este fenómeno en concreto. Se da la particularidad de que los trabajadores del sindicato tienen conocimiento de posibles situaciones de acoso por parte de sus representados en las empresas en las que trabajan, por lo que la dirección del centro considera importante realizar una evaluación a nivel preventivo. Se emplean dos metodologías: una de aproximación cualitativa a través de entrevistas y otra cuantitativa con la pasación del test LIPT-60 en su versión española. Los resultados obtenidos, tanto a nivel cualitativo como a nivel cualitativo, indican que no existen situaciones de acoso manifiestas. Si se ponen de manifiesto algunas situaciones de malestar por parte de los trabajadores, por lo que se plantea una planificación preventiva con una serie de medidas a desarrollar en el futuro a modo de prevención en aspectos que podrían plantear situaciones de violencia si se mantuvieran o empeoraran con el paso del tiempo. También se tiene en cuenta que la nueva definición de acoso contenida en el tratado C190 de la OIT y suscrito por España, pone en el foco de los riesgos psicosociales los fenómenos de acoso y violencia en el trabajo.

Palabras clave: Evaluación, psicosocial, acoso, sindicato, LIPT-60.

Abstract: The present study addresses a psychosocial technical evaluation to measure the phenomenon of workplace harassment at the provincial headquarters of a national union center. No previous studies have been found in this particular sector in Spain. There are also no previous psychosocial evaluations recorded in the selected center on this specific phenomenon. The particularity is that the union workers are aware of possible situations of harassment by their representatives in the companies in which they work, which is why the management of the center considers it important to carry out a preventive evaluation. Two methodologies are used: one of qualitative approach through interviews and another quantitative with the passing of the LIPT-60 test in its Spanish version. The results obtained, both qualitatively and quantitatively, indicate that there are no overt harassment situations. Some situations of discomfort on the part of the workers are revealed, so preventive planning is proposed with a series of measures to be developed in the future as a preventive measure in aspects that could lead to situations of violence if they persist or worsen over time. It is also taken into account that the new definition of harassment contained in the ILO treatC190 and signed by Spain, puts the phenomena of harassment and violence at work in the focus of psychosocial risks.

Keywords: Evaluation, psycho-social, harassment, Union, LIPT-60.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN (MARCO NORMATIVO).....	8
2. JUSTIFICACIÓN.....	20
3. OBJETIVOS.....	22
4. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....	23
5. MATERIAL Y MÉTODO.....	27
6. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS.....	37
7. EVALUACIÓN: RESULTADOS E INTERPRETACIÓN.....	39
8. PLANIFICACIÓN PREVENTIVA.....	42
9. CONCLUSIONES.....	46
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Detalle de personas trabajadoras en el centro.....	24
Tabla 2: Escala LIPT60 desprestigio laboral.....	28
Tabla 3: Escala LIPT60 entorpecimiento del progreso.....	29
Tabla 4: Escala LIPT60 bloqueo de la comunicación.....	29
Tabla 5: Escala LIPT60 intimidación encubierta	30
Tabla 6: Escala LIPT60 intimidación manifiesta.....	30
Tabla 7: Escala LIPT60 desprestigio personal.....	31
Tabla 8: Ítems no incluídos en las subescalas LIPT60.....	31
Tabla 9: Cálculo de puntuaciones escalas LIPT60.....	32
Tabla 10: Índices LIPT 60.....	32
Tabla 11: Condiciones para comparación al baremo 2 LIPT60.....	33
Tabla 12: Baremo 1: población general laboral (N=150)LIPT60.....	34
Tabla 13: Baremo 2: población acosada (N=140)LIPT60.....	34
Tabla 14: Puntaje por escalas LIPT60 contraste baremo 1.....	39
Tabla 15: Puntaje en los índices LIPT60 contraste baremo 1.....	39
Tabla 16: Puntaje por escalas LIPT60 contraste baremo 1.....	40
Tabla 17: Puntaje en los índices LIPT60 contraste baremo 2.....	40
Tabla 18: Planificación preventiva.....	44

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama de la empresa.....26



1. INTRODUCCIÓN

1.1 DEFINICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. EVOLUCIÓN HISTÓRICA.

Dentro de los factores que pueden producir consecuencias sobre las personas trabajadoras en su entorno laboral, nos encontramos con los riesgos de tipo psicosocial. Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de la organización del trabajo relacionadas con las exigencias de la tarea, la forma de realizarla, cantidad y ritmo de trabajo, etc. En ellos no se da una exposición tan claramente directa como en los agentes de tipo físicos ó químicos. Tampoco poseen una causalidad simple y unidireccional, por lo que los elementos de subjetividad interpersonales adquieren un mayor peso.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) definió originalmente el concepto de factores psicosociales como “Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, y por tanto de consecuencias perjudiciales para la salud y bienestar del trabajador.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 en España obliga al empresario a realizar una adecuada protección de los riesgos de cualquier naturaleza que puedan incidir sobre el trabajador en el contexto laboral. Esto incluye a los riesgos de naturaleza psicosocial. La atención a estos factores psicosociales como condición de trabajo se ha ampliado desde la década de 1970 hacia nuestros días, y vive un aumento creciente especialmente en los últimos años debido a la pandemia global de la COVID-19 en 2020. Este evento planetario puso de manifiesto la importancia de la salud mental en el contexto laboral. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), el efecto del confinamiento sobre las personas trabajadoras vino acompañado de un aumento de síntomas asociados al estrés y la salud mental en el entorno laboral como pueden ser la ansiedad y la depresión.

Esta influencia de los factores psicosociales sobre las personas trabajadoras se realiza a través de mecanismos psicológicos (Kompier y Levi, 1995):

- ✓ Emocionales: incluyen sentimientos de ansiedad, tristeza, apatía, etc.
- ✓ Cognitivos: como capacidad de concentración, percepción, toma de decisiones, etc.
- ✓ Conductuales: asunción de riesgos, adicciones, violencia, etc.

En España, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) desde 1988, en la serie de Notas Técnicas de Prevención (NTP), incluye los factores psicosociales como temas técnicos de prevención. Estos documentos sirven de referencia para la unificación de criterios de la acción inspectora, así como de guía de buenas prácticas para las empresas. En concreto, en la NTP 443 (Martín y Pérez, 1997) se apunta una metodología de evaluación y se aporta una clasificación descriptiva de los factores de riesgo psicosociales:

- ✓ Carga mental
- ✓ Autonomía
- ✓ Carga de trabajo
- ✓ Demandas psicológicas
- ✓ Variedad/contenido
- ✓ Participación/supervisión
- ✓ Interés por el trabajador/compensación
- ✓ Desempeño de rol
- ✓ Relaciones interpersonales/apoyo social

Dentro de los factores psicosociales, y derivado fundamentalmente de una mala gestión de las relaciones interpersonales que se dan en el contexto laboral, nos encontramos con el acoso laboral o mobbing. Se trata de un fenómeno que afecta de manera negativa la salud de los trabajadores, además de tener un impacto negativo sobre las organizaciones; de ahí la importancia de su estudio para desarrollar posibles medidas preventivas.

Las nociones que abrieron la conceptualización del acoso provinieron del campo de la etología (Lorenz, 1973), en el que se identificó por primera vez un patrón de conductas de unión

entre los elementos más débiles de un grupo para atacar a otros más fuertes. Adjudicó dichos comportamientos a un repertorio de instintos de lucha por la supervivencia. Denominó a este tipo de situaciones con el verbo inglés “to mob” que se define como atacar con violencia.

Posteriormente, aparecen estudios (Brodsky, 1976) que ya hablan de trabajadores acosados y emplea el término “mobbing”, en inglés acción del verbo “to mob”. Unos años más adelante, es el psiquiatra sueco Heinz Leymann (Leymann, 1990) quien lo define como “comunicación hostil e inmoral dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo. Estas acciones tienen lugar con frecuencia (casi diaria) y durante un largo período (al menos seis meses) y ocasionan un considerable sufrimiento psíquico, psicosomático y social”. Sería ésta la definición clásica de acoso laboral.

Leymann realizó una descripción operativa del mobbing, utilizando para ello un inventario que consta de 45 actividades típicas del acoso laboral distribuidas en cinco grandes apartados:

- ✓ Limitar la comunicación
- ✓ Limitar el contacto social
- ✓ Desprestigiar su persona ante sus compañeros
- ✓ Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral
- ✓ Comprometer la salud

En España, ya en nuestro siglo se introduce el concepto mobbing traducido como acoso laboral ya sea físico o psicológico. El acoso se conceptúa (González, 2002) en “situaciones grupales en las que una persona es sometida a persecución, agravio o presión psicológica por una o varias personas del grupo a que pertenece, con la complicidad del resto”. En las investigaciones del fenómeno en nuestro país, se detectan estrategias de acoso que no aparecían en el listado inicial propuesto por Leymann. Se realiza (González y Rodríguez, 2003) una modificación del cuestionario original añadiendo 15 ítems a los 45 propuestos por Leymann (preguntas 46-60). Además, se añade una variación en la modalidad de respuesta, pasando de un formato de tipo dicotómico (ocurre o no), a uno tipo Likert en el que el sujeto puede puntuar la intensidad con que es afectado por cada una de las estrategias de acoso.

También a principios de siglo, se desarrolla en nuestro país la escala Cisneros (Piñuel y Fidalgo, 2003). Se trata de un cuestionario auto-administrado compuesto por 43 ítems que objetivan y valoran 43 conductas de acoso psicológico. Dicho cuestionario forma parte del

Barómetro Cisneros. Cisneros es el acrónimo de Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales, integrado por una serie de escalas cuyo objetivo es sondear de manera periódica el estado, y las consecuencias, de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones.

El acoso laboral implica la intervención de dos partes: una activa (acosador/es) y otra pasiva (víctima), en dicha relación existe una situación de desequilibrio de poder; actuando el acosador como sujeto que ejerce la violencia y el acosado como objetivo. El acosador se caracteriza (Martínez et al, 2012) por ser “una persona sin sentido de culpabilidad, manipuladora, cobarde, agresiva y profesionalmente mediocre”. Es más frecuente que ocupe una posición jerárquica superior a la de la víctima. En cuanto a la víctima (Hirigoyen, 2013), señala que “son los que por lo que es o lo que parece ser, molestan a otra persona o alteran el equilibrio del grupo”. Se pueden distinguir los siguientes:

- ✗ Los trabajadores que poseen ciertas características diferenciales respecto a los demás miembros del grupo, y por ello están más expuestos al acoso a padecer acoso laboral. Estas diferencias pueden referirse al color de piel, creencias, orientación sexual y religión.
- ✗ En muchas ocasiones las víctimas, pueden ser aquellos que intentan demostrar su valía en el quehacer diario, sobresalen por su profesionalidad. Poseen habilidades y destrezas de las que el acosador recela.
- ✗ Trabajadores que, bajo la percepción del acosador, se presentan como amenazas para la estabilidad del grupo o de su estructura, ya que defienden su punto de vista o se niegan a entrar en el juego de manipulaciones, no aceptando las injusticias ni las mentiras.

El acoso laboral puede observarse ó manifestarse a través de diversas estrategias conductuales (Piñuel, 2001):

- Gritar, avasallar o insultar a la cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo y presionarla excesivamente.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés.

- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes.
- Ignorarle o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste («como si fuese invisible»).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización chismes o rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros/jefes a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- Asignarle tareas humillantes, incómodas o desagradables.

- Llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o petición de tareas fuera del horario laboral.

El acoso en el trabajo se incorpora a las Notas Técnicas del INSST en la NTP 854 (Fidalgo et al, 2009) recogiendo las definiciones clásicas del fenómeno, así como de los factores que pueden favorecer su aparición. Más actualmente, en la NTP 476 (Fidalgo y Pérez, 2018), se realiza una aproximación más detallada al acoso laboral en la que se hace referencia al proceso de aparición y las fases de desarrollo:

1^a fase, o fase de conflicto: En cualquier organización laboral, la existencia de conflictos resulta algo esperable, bien por motivos de organización del trabajo (en una empresa se encuentran personas y grupos cuyos objetivos e intereses están frecuentemente enfrentados), o bien por problemas interpersonales (los comportamientos, actitudes, formas de relación, estilos de vida,... de los trabajadores pueden ser de muy diversa índole y pueden originar roces). Si bien los conflictos son un acontecimiento común en la vida de relación, gran parte de ellos se resuelven de forma más o menos satisfactoria; bien por la resolución definitiva del conflicto, por el cambio de las circunstancias que lo provocaban, o porque vayan remitiendo con el tiempo. Sin embargo, también es posible que alguno de esos problemas se haga crónico, dando paso a la segunda fase.

2^a fase, o fase de mobbing o de estigmatización: Comienza con la adopción, por una de las partes en conflicto, de las distintas modalidades de comportamiento hostigador descritas anteriormente sobre el objeto del mobbing (con la frecuencia y tiempo requeridos como criterio de definición). Lo que al comienzo tal vez fuera un conflicto entre dos personas, puede llegar a ser un conflicto de muchas personas contra una, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales.

Independientemente de que actúen el complejo de culpa o la más absoluta carencia de escrúpulos, la víctima comienza a resultar una amenaza, o un incordio para la persona o grupo de personas que le somete a tan indeseables experiencias. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte del trabajador, otros compañeros no participantes, sindicatos, e incluso la dirección. La indefensión, la inhibición del afectado a la hora de denunciar estos hechos, la dificultad probatoria y las carencias del sistema judicial, permiten la prolongación en el tiempo de esta fase.

3^a fase, o fase de intervención desde la empresa: En esta fase y dependiendo del lugar, legislación y estilo de dirección de la empresa, se tomarán una serie de medidas, desde algún escalón jerárquico superior (el departamento de personal, el servicio médico o la dirección de la empresa), encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o, más habitualmente, medidas tendentes a desembarazarse del supuesto origen o centro del conflicto, contribuyendo así, a la mayor culpabilización y sufrimiento del afectado. Estas medidas van desde las bajas médicas sucesivas, que conllevan el alargamiento o el aplazamiento del conflicto, hasta el despido del trabajador afectado o la pensión por invalidez permanente. De adoptarse medidas de esta naturaleza, el resultado es la cuarta fase del proceso.

4^a fase, o fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En este periodo el trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja, o queda excluido definitivamente del mundo laboral con una pensión de incapacidad, contribuyendo a las cargas económicas y sociales del Estado.

En cuanto a la evaluación, la Nota Técnica incide en la valoración de la prevalencia, esto es, el número de trabajadores afectados; así como en la duración y la frecuencia. Son estos dos parámetros los que se señalan como componentes a tener en cuenta en el proceso de evaluación.

Tal y como señala (Piñuel, 2008), los factores que aparecen como indicadores para decidir la existencia de casos de acoso laboral o mobbing son:

- ✓ La aparición de una o más conductas de hostigamiento psicológico en el ámbito del trabajo (aunque pueden tener extensión a otros ámbitos).
- ✓ La duración del hostigamiento durante un periodo de tiempo significativo y que, por lo tanto, no responde a una acción puntual o esporádica.
- ✓ La repetición o encadenamiento de las conductas de hostigamiento, que se producen con cierta periodicidad. La frecuencia de los comportamientos de acoso es un indicador directo de la intensidad o la gravedad del caso y, por ello, constituye un estimador de la probabilidad del daño.

Por otro lado, señala diversas tipologías de acoso mobbing laboral, en función de la relación que poseen la víctima y el acosador dentro de la organización:

- ✗ Mobbing horizontal: Acosador y víctima se encuentran en la misma categoría profesional. Ocurre entre compañeros de trabajo.
- ✗ Mobbing vertical descendente (Bossing): Suele ser el más habitual. En este caso, el acosador se encuentra en una categoría profesional superior al de la víctima.
- ✗ Mobbing laboral ascendente: Uno o varios subordinados atacan o acosan a un superior (recuerda al fenómeno original observado por Lorenz en animales).

En los últimos años, el gran peso a favor de la atención de la violencia y el acoso en el contexto laboral en España, deriva de la adhesión de nuestro Estado al Convenio C190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022). Los Estados suscriptores del Convenio, adquieren la obligación de desarrollar e implementar mecanismos de evaluación y prevención de conductas de acoso y violencia en el trabajo. Actualmente, se está a la espera de próximos cambios legislativos que armonicen el actual modelo de acoso y violencia en el trabajo con los principios reflejados en el C190. El Tratado, redefine la concepción temporal del acoso como evento que puede ocurrir en una sola ocasión, en lugar de las definiciones anteriores que se apoyaban en la duración y frecuencia para acotar su aparición.

Uno de los primeros contextos (Molina, 2020) a los que acude el trabajador cuando sufre acoso laboral suele ser el sindicato al que está afiliado o a su representación legal en el centro de trabajo. La población sindical cuenta con una relación peculiar con el fenómeno del acoso por este hecho, al tener conocimiento de casos de acoso pero sin experimentarlos directamente. Aunque también señala que la condición de representación sindical se configura en sí misma como un factor de riesgo psicosocial puesto que la empresa puede dirigir estrategias de acoso hacia la representación legal de los trabajadores como represalia por denuncias o acciones que dichos representantes hayan podido llevar a cabo en aras de la defensa de los derechos de los trabajadores.

Los miembros de un sindicato tienen por lo descrito esta relación de conocimiento del acoso. Pero a la vez, están inmersos en su propia actividad laboral de la que en sí misma pueden derivarse conductas o estrategias de acoso. Como organización con funcionamiento propio, están expuestas al fenómeno del acoso laboral también en su dinámica interna.

Esta doble exposición hace necesaria una adecuada evaluación de los riesgos psicosociales en éste ámbito, concretamente del acoso laboral. Nos encontramos además que en la empresa donde se va a llevar a cabo el estudio, no se ha realizado un análisis de esta

naturaleza con anterioridad, con lo cual el estudio se convierte, además de una medición de posibles situaciones de acoso, en una posibilidad de detectar conflictos subyacentes o estrategias de acoso no manifestadas en fase de conflicto. Se trata de la sede provincial en Granada de un sindicato de ámbito nacional. No se han localizado en España estudios que aborden la cuestión del acoso laboral dentro de las centrales sindicales específicamente.

1.2 EL MARCO JURÍDICO DEL ACOSO LABORAL

1.2.1 Constitución Española de 1978

Se ha desarrollado una amplia normativa sobre el acoso laboral en nuestro país, que tiene su origen en la Constitución Española de 1978, la cual reconoce como derechos fundamentales de los españoles:

- ✓ La dignidad de la persona (artículo 10)
- ✓ La igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14)
- ✓ La integridad física y moral (artículo 15)
- ✓ El derecho al honor, la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18)
- ✓ Y por último también encomienda a los poderes públicos, velar por la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40.2)

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso laboral y la violencia son ilícitos que vulneran todos o la mayoría de esos derechos fundamentales recogidos en nuestra Carta Magna.

1.2.2 Normativa internacional

Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso de 2019, ratificado por España y que entró en vigor en nuestro país en mayo de 2023. Este Convenio supone un ambicioso conjunto de medidas que pretende la erradicación de la violencia y el acoso en los contextos laborales en todos los países a él suscritos. El axioma fundamental en el que se basa (BOE, 2022) es el “derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género”. La adhesión de nuestro Estado a este convenio impone a España la necesidad de armonizar la legislación actual con los principios reflejados en el tratado.

Entre las medidas propuestas, se encuentra la ampliación de la definición de riesgos psicosociales a aquellos producidos en el “lugar del trabajo” a aquellos derivados con “ocasión del trabajo”. Esto hace que se recojan todos aquellos contextos relacionados con la actividad laboral y que puedan influir en la misma (desplazamientos, comunicaciones entre trabajadores, teletrabajo).

De igual modo, el tratado incide especialmente en la materia de prevención de los riesgos psicosociales como una vía para la evitar situaciones de violencia y acoso en el trabajo. Pero sin duda la medida más importante, de cara a la evaluación de los riesgos psicosociales, está contenida en la definición propuesta de la violencia y acoso en el mundo del trabajo. El Convenio 190 establece que la expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa (BOE, 2022) “comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”. Bajo esta concepción, se eliminan los patrones de intensidad y frecuencia como condiciones necesarias para que pueda existir una conducta de acoso en el trabajo.

Ya en el ámbito penal, en cuanto al delito de acoso, el Tratado (Molina, 2020) contempla no sólo los efectos de la conducta acosadora en sí misma, si no la potencialidad de generar daño en el futuro.

1.2.3 Normativa europea

- ✓Carta de los derechos fundamentales de la unión europea, artículo 21: “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.”
- ✓Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000: relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- ✓Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000: relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- ✓Acuerdo Marco sobre Acoso y Violencia en el trabajo de abril 2007.

1.2.4 Normativa estatal

- ✓ La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 14 garantiza el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que define el principio de igualdad de trato como “la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de la persona”. Así mismo define el acoso como “toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.”
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para referenciarlo expresamente como causa expresa de despido disciplinario.
- ✓ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este tipo de acoso incluimos la discriminación por razón de género o sexo, y por cualquier otra discriminación de la persona: “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” (Artículo 7).
- ✓ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- ✓ La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual, que ha dado una nueva regulación a los delitos contra la libertad sexual, para unificar los anteriores tipos de abuso y agresión sexual en un solo tipo, el de agresión sexual.
- ✓ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 95 punto 2, tipifica como falta muy grave el acoso laboral (acoso como falta disciplinaria).
- ✓ Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), según el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. En su artículo 8, incluyéndolo como infracción muy grave (acoso como infracción laboral).

- ✓ Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre del Código Penal. Tipifica por primera vez en España el delito de acoso laboral. Concretamente, en el artículo 173 que reza: "...serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima".
- ✓ Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS- Ley 36/2011 de 10 de octubre de 2011). Unifica las materias consideradas como sociales: las laborales, las sindicales y las de seguridad social, incluyendo algunas funciones que antes estaban atribuidas al orden civil y al contencioso administrativo. Esta ley atribuye plenamente a la jurisdicción social los litigios sobre aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, cambios de puesto de trabajo, incumplimientos y accidentes de trabajo. También el acoso, aun cuando afecten al personal funcionario o estatutario, por lo que evita tener que acudir al contencioso administrativo.



2. JUSTIFICACIÓN

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, elabora estudios sobre Riesgos Laborales Nuevos y Emergentes (ESENER). En 2019, publica un informe (EU-OSHA, 2019) en el que se pone de manifiesto que los directivos y trabajadores entrevistados de las PYME desconocían con frecuencia las políticas nacionales o sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo en general y, en particular, sobre riesgos psicosociales. Este estudio destacó la necesidad de aumentar la concienciación sobre los riesgos psicosociales tanto entre directivos como entre empleados, así como de involucrar más a los empleados en la identificación de riesgos psicosociales y la implementación de medidas para abordarlos. Es interesante destacar que el estudio ahondó en la importancia de los riesgos psicosociales justo en el período previo a la pandemia global de 2020.

En relación con el acoso y la violencia en el entorno laboral, contamos con la información desprendida de la encuesta llevaba a cabo por la OIT a nivel global. Se trata del primer ejercicio exploratorio mundial para medir las experiencias de las propias personas en relación con la violencia y el acoso en el trabajo en todo el mundo. El informe (OIT-Lloyd's Register Foundation-Gallup, 2022) arroja luz sobre la magnitud y la frecuencia de la violencia y el acoso en el trabajo. En el mismo, se pone manifiesto que un 23% (en Europa hasta un 25%) de la población trabajadora mundial ha sufrido en algún momento un episodio de violencia o acoso en el contexto laboral. De esas víctimas, 3 de cada 5 habían sufrido episodios de esta naturaleza en varias ocasiones.

El presente estudio se centra en abordar la problemática de los factores psicosociales en la sede de una central sindical con consideración de PYME por el dimensionamiento del personal que posee (46 personas trabajadoras). Las sedes sindicales tienen un componente que es de una particularidad singular en esta cuestión. A ellas se les plantean consultas sobre posible acoso en las organizaciones de sus representados, con lo cual tienen una relación más o menos indirecta con el fenómeno. Es por este hecho y a la luz de los datos globales presentados arriba, por lo que la dirección del centro da el visto bueno para llevar a cabo una evaluación específica del acoso laboral. También en aras de detectar si existen de algún modo conductas y/o actitudes acosadoras dentro de la organización. De igual manera, veremos si la evaluación pudiera ser sensible a la posibilidad de que pudieran detectarse elementos que, actualmente no se consideran constitutivos de acoso, pero que bajo la nueva concepción del acoso recogida en el C190, si pudieran considerarse como tales en un futuro. No se han localizado, a la fecha de la

realización del presente estudio, otros análisis que aborden específicamente en acoso laboral dentro de la dinámica de las organizaciones sindicales.

La finalidad de la evaluación de riesgos es ofrecer un diagnóstico que permita identificar y cuantificar la existencia de factores de riesgo psicosocial para proceder posteriormente a adoptar medidas de supresión o minimización a su exposición, siguiendo el modelo indicado por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de España. En esta fase de evaluación ha de tenerse en cuenta la dificultad de obtención de parámetros objetivos, en comparación por ejemplo con los riesgos de tipo higiénico. La temperatura ambiental, la luz o la exposición a diversos contaminantes se pueden objetivar con unidades de medida. En estos supuestos contamos con indicadores límite de exposición a este tipo de agentes para evitar daños en la salud de los individuos. A pesar de que los riesgos psicosociales se basan en percepciones subjetivas de las personas trabajadoras, tanto individual como colectivamente, derivan de una exposición a factores psicosociales existentes siempre en las organizaciones, por esto la aparición de secuelas como la violencia o el acoso, se conceptúan una vez que se da su aparición en las dinámicas laborales. En último término, pueden derivar de forma importante en problemas de salud. Es por esto, que su evaluación puede realizarse con la obtención de indicadores directos del mismo modo que en la cuantificación de los riesgos higiénicos.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general.

El objetivo general del presente estudio es realizar una evaluación técnica del acoso laboral en la sede de una central sindical de ámbito nacional. La finalidad es meramente preventiva dado que no se ha realizado ningún análisis de este tipo previamente en éste Centro.

3.2 Objetivos específicos.

- ✓Objetivo 1: Detectar situaciones de acoso laboral
- ✓Objetivo 2: Identificar factores de tipo psicosocial que puedan afectar a los trabajadores del centro.
- ✓Objetivo 3: Establecer las medidas preventivas acordes con los resultados de la evaluación realizada.

4. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

La empresa seleccionada para realizar la evaluación es la sede provincial de un sindicato de ámbito nacional. Dicha sede se encuentra ubicada en la ciudad de Granada, ocupando las dos primeras plantas de un edificio de cinco. La extensión aproximada de las instalaciones es de 600 metros cuadrados. Actualmente, cuenta con una plantilla de 46 trabajadores y trabajadoras. Este número contabiliza tanto a personas con contrato en la organización, como a trabajadores y trabajadoras liberadas en sus respectivos sectores. Toda la plantilla cuenta con puesto de oficina. Existen además dos salas de reuniones y multiusos, una en cada una de las plantas. A parte de esta plantilla, en el espacio de la sede trabajan de forma alterna representantes de los trabajadores pertenecientes al sindicato, que acuden a la sede de forma presencial entre uno y dos días a la semana para realizar diferentes tareas propias de la actividad sindical como serían consultas de afiliados, gestión documental, formación e intervención en elecciones sindicales.

Otros recursos de la empresa son dos vehículos para transporte de material y apoyo en las concentraciones que realiza el sindicato en la vía pública. También cuenta con un aulario en un local cercano a la sede que se ocupa para eventos de formación y en ocasiones se le da uso de salón de actos.

La actividad de la empresa se encuadra dentro del sector servicios, ejerciendo la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Sus tareas primordiales abarcan la negociación colectiva, la defensa de sus afiliados frente a las empresas, la lucha contra la discriminación, la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de los derechos laborales. Estas acciones se articulan a través de la representación legal que ejercen los delegados elegidos en cada uno de los centros, apoyados por los trabajadores que se ubican en la sede. A continuación, se presenta la composición de la plantilla de trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en la sede provincial del sindicato.

Tabla 1.

Detalle de personas trabajadoras en el centro

ÁREA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PRESIDENCIA PROVINCIAL		1	1
SECRETARIA PROVINCIAL		1	1
SECTOR EDUCACIÓN	2	3	5
SECTOR SANIDAD	4	4	8
SECTOR EMPRESA PRIVADA	2	3	5
SECTOR ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	3	2	5
SECTOR ADMÓN. AUTONÓMICA	4	3	7
SECTOR ADMINISTRACIÓN LOCAL	3	1	4
SECTOR JUSTICIA	1	3	4
GABINETE JURÍDICO	4	2	6
	TOTAL	23	23
			46

Nota: Distribución por sexos y sectores

La presidencia del sindicato ejerce la jefatura provincial de la organización, así como la más alta representación institucional a nivel provincial. La secretaría provincial ejerce la función de superior coordinación entre los diferentes sectores de personas trabajadoras y también actúa de enlace y asistencia con la presidencia provincial.

Los sectores descritos en la anterior tabla ejercen las siguientes funciones dentro del ámbito de trabajadores y trabajadoras y en el que se enmarcan:

- Comunicación, coordinación y asesoramiento a los delegados sindicales de su sector.
- Promoción, registro y recaudación de la afiliación del sindicato.
- Coordinación en concentraciones convocadas por el sindicato en la vía publica.
- Coordinación de acciones con otras áreas de la organización, e incluso en con otros sindicatos con los que comparten población trabajadora representada.

- Resolución de las diferentes problemáticas laborales que surjan dentro de su área. Enlace entre afiliados y/o representantes sindicales con el gabinete jurídico provincial.
- Promoción de actividades formativas y asistencia a los centros de trabajo para captación de votos y afiliados.
- Acción social: promoción de actividades para el bienestar de los trabajadores y sus familias, como la cultura, el deporte y el ocio.
- Participación en la vida de la organización. Asistencia a reuniones de coordinación de todos los sectores provinciales del sindicato.

Dentro de cada uno de los sectores, existe un representante máximo que ejerce la superior responsabilidad y coordinación dentro de su sector. Se trata de los mandos intermedios de la organización. El resto de los miembros, realiza las diferentes tareas descritas de forma rotatoria dentro de su sección, viéndose apoyados en ocasiones con delegados de personal elegidos en los centros de trabajo. Estos representantes cuentan con 30 horas de permiso retribuido al mes.

El gabinete jurídico realiza las siguientes funciones:

- Asistencia jurídica a cada uno de los sectores provinciales.
- Asistencia jurídica a los representantes electos del sindicato para cuestiones de conflictos colectivos.
- Asistencia jurídica a afiliados a través de cita. La gestión de las citas se lleva a cabo por dos miembros del gabinete que realizan tareas de administración.
- Defensa jurídica tanto a sectores como a afiliados, en conflictos de orden colectivo y/o individual.

Figura 1



Organigrama de la empresa

Nota: sectores de la organización en sede provincial

No existe un departamento de prevención constituido como tal en la sede de Granada. Las cuestiones más inminentes en materia de prevención como puedan ser la formación en prevención y el plan de autoprotección del centro se realizan por parte de técnicos superiores acreditados en prevención que acuden desde la sede de Sevilla (sede central del sindicato en la Comunidad Autónoma Andaluza). Por este motivo, no se cuenta con información de evaluaciones de tipo psicosocial en este centro en concreto. Tampoco existe un historial de conflictos, en el ámbito de la sede provincial, que se hayan derivado de la relación entre los trabajadores.

5. MATERIAL Y MÉTODO

5.1 DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA

Para la realización de una adecuada evaluación psicosocial, lo ideal (Fernández, 2019) es la combinación de varias fuentes de información a la hora de recabar datos. Para recabar información en la empresa seleccionada, se ha optado en este caso por dos vertientes de datos. Una de naturaleza cualitativa, consistente en la realización de entrevistas informales de tipo prospectivo a las responsables de cada una de las secciones del sindicato en las que se recaba información acerca de la posible existencia de conflictos interpersonales en el ámbito de la organización.

La otra fuente es de tipo cuantitativo: El LIPT-60 © Leymann Inventory of Psychological Terrorization (González y Fernández, 2003) en versión modificada y adaptada al español. Se trata de un cuestionario auto administrado que evalúa estrategias de acoso psicológico en el ámbito laboral. Esta versión española derivada de una modificación del método de Leymann original (LIPT-45). El método añade 15 ítems nuevos y proporciona la posibilidad de respuesta del cuestionario ofreciendo la opción de graduar la intensidad de las conductas recibidas. Se basa en una escala tipo Likert y proporciona información sobre la frecuencia e intensidad de dichas estrategias, así como indicadores globales de afectación.

La graduación de los ítems va desde el cero (“0”) si no ha experimentado esa conducta en absoluto, el uno (“1”) si la ha experimentado un poco, el dos (“2”) si la ha experimentado moderada o medianamente el tres (“3”) si la ha experimentado bastante y el cuatro (“4”) si la ha experimentado mucho o extremadamente.

El cuestionario consta de 6 subescalas de acoso:

- ✗ Desprestigio laboral (DL). “Desprestigio de la actividad laboral mediante calumnias, rumores y distorsiones, con ocultación o minimización de logros y exageración o invención de fallos”.

Tabla 2.

Escala LIPT 60 desprecio laboral

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, aciertos y méritos
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 o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades
60 Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente

Nota: detalle por el número de orden dentro del cuestionario

- ✗ Entorpecimiento del progreso (EP): “Bloqueo sistemático y degradación laboral, con medidas de agravio comparativo y asignación de tareas impropias en la forma o en el contenido”.

Tabla 3.

Escala LIPT 60 entorpecimiento del progreso

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
37 Le obligan a realizar tareas humillantes

Nota: detalle por el número de orden dentro del cuestionario

- ✗ Bloqueo de la comunicación (BC): “Incomunicación de la persona afectada tanto hacia dentro como hacia fuera de la organización”.

Tabla 4.

Escala LIPT 60 bloqueo de la comunicación

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 los encargos para usted

Nota: detalle por el número de orden dentro del cuestionario

- Intimidación encubierta o indirecta (IE):** “Amenazas y daños encubiertos, en ocasiones sin que se pueda determinar sus responsables”. Se trata de una intimidación “limpia”, que no deja “huella”.

Tabla 5.

Escala LIPT 60 intimidación encubierta

7 Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras
9 Recibe escritos y notas amenazadoras
43 Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarle
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 (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)
48 Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo

Nota: detalle por el número de orden dentro del cuestionario

- Intimidación manifiesta o directa (IM):** “Amenazas y restricciones evidentes, como ridiculización, gritos, agravios y desprecios, ejercidas de manera pública y sin disimulo”.

Tabla 6.

Escala LIPT 60 intimidación manifiesta

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

Nota: detalle por el número de orden dentro del cuestionario

- Desprestigio personal (DP):** “Descrédito o desprestigio de la vida personal y privada (no laboral), mediante la crítica, burla y denuesto de sus orígenes o de su forma de ser, vivir o pensar”.

Tabla 7.

Escala LIPT 60 desprecio personal

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
24 Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas
25 Ridiculizan o se burlan de su vida privada
30 Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes
31 Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados

Nota: detalle por el número de orden dentro del cuestionario

Tabla 8.

Nota: Ítems no incluidos en subescalas LITP60

22 Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener
23 Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo
26 Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen
36 Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes
38 Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase
39 Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos
40 Le amenazan con violencia física
41 Recibe ataques físicos leves, como advertencia
42 Le atacan físicamente sin ninguna consideración
45 Recibe agresiones sexuales físicas directas

Nota: detalle por el número de orden dentro del cuestionario

Tabla 9.

Cálculo puntuaciones escalas LIPT60

ESCALA	FÓRMULA DE CALCULO
DL	Índice de desprestigio laboral (DL) = Sumatorio puntuaciones en ítems 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60 / 14
EP	Índice de entorpecimiento del progreso (EP) = Sumatorio ítems 14, 27, 32, 33, 34, 35, 37 / 7
BC	Índice de incomunicación (BC)= Sumatorio ítems 3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53 / 9
IE	Índice de intimidación encubierta (IE)= Sumatorio ítems 7, 9, 43, 44, 46, 47, 48 /7
IM	Indice de intimidación manifiesta (IM)= Sumatorio items 1, 2, 4, 8, 19, 29 /6
DP	Índice de desprestigio personal (DP)= Sumatorio ítems 6, 20, 21, 24, 25, 30, 31 /7

Nota: Agrupados por ítems y fórmula de calculo

El cuestionario contiene además tres indicadores globales para un análisis más amplio: el número total de estrategias de acoso psicológico: NEAP, el índice global de acoso psicológico IGAP y el índice medio de acoso psicológico: IMAP.

Tabla 10.

Indices LIPT60

INDICE	CONCEPTO
NEAP	Respuestas distintas de 0 (CERO)
IMAP	Índice medio de acoso percibido. Índice medio de intensidad de las estrategias de acoso psicológico experimentadas, obtenido dividiendo la suma de los valores asignados a cada estrategia entre el número total de respuestas positivas. Este número es variable, y viene determinado por el NEAP
IGAP	Acoso percibido. Índice global, obtenido sumando los valores asignados a cada estrategia de acoso psicológico y dividiendo esta suma entre el número total de estrategias consideradas en el cuestionario, es decir, entre 60 (o el número de respuestas contestadas).

Nota: Detalle de los índices LIPT60

Las puntuaciones obtenidas deben ser comparadas con dos baremos asociados: baremo 1 de población general laboral (N=150) y baremo 2 de población afectada de acoso psicológico en el trabajo (N=141).

Cada variable se compara con el baremo 1, y se anota el percentil correspondiente. En el caso de que el análisis de datos del baremo 1 así lo determine, deberá procederse a construir otra tabla con los percentiles correspondientes, en la que cada variable se compara con el baremo 2. Una vez pasados los cuestionarios, hechos los cálculos y elaborado la tabla de percentiles con el baremo 1, se realiza una comparativa de los resultados de manera que: Si IGAP o más de 3 dimensiones tienen un percentil superior a 80: Se debe proceder a realizar análisis comparativo con baremo 2. En caso contrario: El estudio no presenta indicios de la existencia de acoso psicológico. No se requiere comparativa con el baremo 2. En caso de que del resultado obtenido en la comparativa se obtenga la necesidad de pasar al análisis comparativo del baremo 2, deberemos elaborar la nueva tabla de percentiles comparativa y realizar los siguientes análisis para calificar el riesgo de acoso en 4 niveles de gravedad (según la probabilidad de acoso).

Tabla 11.

Condiciones para comparación al baremo 2

Condición para baremo 2, comparado con población que sufre acoso	Resultado
Si IGAP o más de 2 dimensiones tienen un percentil superior a 60	Alta probabilidad de padecer acoso. Se requiere una exploración individual más a fondo para valorar el caso. Riesgo de desarrollo de cuadro psicopático.
Si IGAP o más de 2 dimensiones están entre los percentiles 30 y 60	Moderada probabilidad de acoso, y es recomendable, exploración individual para confirmar la situación de acoso psicológico en el trabajo y valorar posible sintomatología psicopatológica asociada.
Si IGAP o más de 3 dimensiones están entre los percentiles 15 y 30 e IMAP > 70	Probabilidad pequeña, de acoso psicológico. Aunque la intensidad de acoso percibida es muy alta por lo que la probabilidad es mayor y se debe hacer una entrevista y exploración psicopatológica en profundidad.
Si IGAP o más de 3 dimensiones están entre los percentiles 15 y 30	Probabilidad pequeña, de acoso psicológico.
En caso contrario	No existen indicios de existencia de acoso psicológico.

Nota: probabilidad de aparición de acoso en función de la comparativa con el baremo 2

Tabla 12.
Baremo 1: población general laboral (N=150)

NEAP	Percentil	IMAP	Percentil	IGAP	Percentil	DL	Percentil	EP	Percentil	BC	Percentil	IE	Percentil	IM	Percentil	DP	Percentil
0,00	5	0,00	5	0,00	5	0,00	5	0,00	5	0,00	5	0,00	5	0,00	5	0,00	5
	10		10		10		10		10		10		10		10		10
	15		15	0,01	15		15		15		15		15		15		15
1,00	20		20	0,02	20		20		20		20		20		20		20
2,00	25		25	0,03	25		25		25		25		25		25		25
2,00	30		30	0,05	30	0,05	30		30		30		30		30		30
3,00	35	1,09	35	0,07	35	0,08	35		35		35		35		35		35
4,00	40	1,14	40		40		40		40		40		40	0,13	40		40
4,00	45	1,20	45	0,10	45		45		45		45		45	0,16	45		45
5,00	50	1,25	50	0,11	50	0,15	50		50		50		50		50		50
6,00	55	1,33	55	0,13	55		55		55		55	0,33	55		55		55
7,60	60	1,40	60	0,15	60	0,23	60		60	0,12	60		60		60		60
8,15	65	1,51	65	0,18	65		65		65		65		65	0,50	65		65
9,00	70	1,60	70	0,21	70	0,30	70	0,20	70		70		70		70		70
11,00	75	1,74	75	0,25	75	0,38	75	0,40	75	0,25	75		75	0,66	75		75
12,00	80	2,00	80	0,26	80	0,58	80		80		80		80		80	0,16	80
15,00	85		85	0,35	85	0,78	85	0,60	85		85	0,02	85	1,00	85		85
21,70	90	2,26	90	0,59	90	1,27	90	0,96	90	0,47	90	0,14	90	1,16	90	0,33	90
29,45	95	2,96	95	1,26	95	2,07	95	1,48	95	1,25	95	0,34	95	2,03	95	1,00	95
34,94	97	3,04	97	1,72	97	2,42	97	2,77	97	2,05	97	0,57	97	2,74	97	1,81	97
45,43	99	3,38	99	3,03	99	3,70	99	3,79	99	3,23	99	1,96	99	3,48	99	2,58	99

Nota: Percentiles por subescalas e índices
Tabla 13.
Baremo 2: población afectada de acoso psicológico en el trabajo (N=141)

NEAP	Percentil	IMAP	Percentil	IGAP	Percentil	DL	Percentil	EP	Percentil	BC	Percentil	IE	Percentil	IM	Percentil	DP	Percentil
11	5	1,2	5	0,25	5	0,44	5	0	5	0,01	5	0	5	0	5	0	5
15	10	1,37	10	0,42	10	0,7	10	0,14	10	0,22	10		10	0,67	10		10
17,3	15	1,54	15	0,52	15	0,93	15	0,29	15	0,33	15		15	1	15		15
21	20	1,67	20	0,64	20	1,07	20	0,43	20		20		20	1,17	20	0,05	20
23,5	25	1,88	25	0,77	25	1,39	25	0,71	25	0,44	25		25	1,33	25	0,14	25
25,6	30	2	30	0,84	30	1,5	30	0,86	30	0,56	30		30	1,5	30	0,29	30
27,7	35	2,17	35	1,02	35	1,74	35	1	35	0,78	35		35	1,67	35		35
29	40	2,31	40	1,15	40	2	40	1,14	40	1	40	0,14	40	1,83	40	0,43	40
31	45	2,44	45	1,32	45	2,35	45	1,41	45	1,22	45	0,29	45	2	45	0,57	45
32	50	2,65	50	1,45	50	2,57	50	1,57	50	1,33	50		50	2,17	50		50
34	55	2,77	55	1,61	55	2,69	55	1,86	55	1,44	55	0,43	55	2,33	55	0,71	55
35,2	60	2,88	60	1,7	60	3	60	2	60	1,89	60	0,57	60	2,5	60	0,86	60
38	65	3	65	1,8	65	3,14	65	2,29	65	2,03	65	0,76	65	2,67	65	1	65
41	70	3,09	70	1,93	70	3,18	70	2,53	70	2,28	70	1	70	2,9	70	1,2	70
42	75	3,21	75	2,03	75	3,34	75	2,71	75	2,44	75	1,14	75	3,08	75	1,43	75
44	80	3,27	80	2,26	80	3,42	80	3	80	2,73	80	1,37	80	3,33	80	1,69	80
45,47	85	3,33	85	2,41	85	3,56	85	3,29	85	3,08	85	1,71	85	3,5	85	1,96	85
48	90	3,5	90	2,57	90	3,64	90	3,57	90	3,44	90	2	90	3,67	90	2,14	90
50	95	3,6	95	2,83	95	3,81	95	3,86	95	3,66	95	3,13	95	3,83	95	3,26	95
50,74	97	3,71	97	2,98	97	3,98	97	4	97	3,89	97	3,14	97	3,84	97	3,43	97
55,32	99	4	99	3,35	99	4	99		99	4	99	3,36	99	4	99	3,73	99

Nota: Percentiles por subescalas e índices

Los resultados del LIPT-60 se interpretan tanto a nivel individual (análisis de cada subescala e ítem) como a nivel global (análisis de los indicadores globales).

5.2 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.

El LIPT-60 (González y Rodríguez, 2005) es una herramienta validada en la población española. Ha demostrado ser una herramienta valiosa y confiable para la evaluación del acoso psicológico, con estudios que respaldan su validez de constructo y fiabilidad interna. Sumado a este hecho, se encuentra la posibilidad de que si se encontrase algún tipo de manifestación de conductas o actitudes acosadoras, se podría profundizar en el ellas a través de los indicadores globales contenidos en la escala; dado que la herramienta es útil tanto para identificar si existe o no acoso psicológico, como para evaluar la intensidad y frecuencia de las conductas acosadoras.

Además de esta elección, a nivel cualitativo la recopilación de información a través de las entrevistas con las responsables de las diferentes secciones podrán ayudar a interpretar los datos que se recojan con las puntuaciones del cuestionario.

5.3 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO.

El método utilizado para la evaluación es la cumplimentación del test en un entorno protegido y aislado dentro del centro de trabajo. Se salvaguarda la confidencialidad y el anonimato al ser de forma auto administrada. Se ha optado (facilitado por la dirección del centro) por una sala de reuniones y a la vez espacio multiusos en la que se dispondrá una urna opaca que servirá de depósito para los cuestionarios una vez cumplimentados por los trabajadores y trabajadoras. Se trata de un espacio que, dado su uso esporádico, reúne las condiciones para que los trabajadores puedan llenar el formulario de forma libre y anónima.

Se habló con la dirección del centro para realizar una reunión en la que se explicase al personal del centro la finalidad del estudio, así como la manera de colaborar en el mismo. Finalmente, no pudo ser posible debido a la alta rotación presencial en el centro de los trabajadores y trabajadoras. En contraste, se habló con los responsables de área y algunos miembros de la organización presentes el mismo día que se instaló la urna con los test para indicarles la forma de llenarlo correctamente y que fuesen transmitiendo la información al resto de compañeros y compañeras. La dirección indicó que en las reuniones de organización que se

celebrarían en días posteriores se encargaría de hacer recordatorios al personal del centro acerca del estudio y del lugar dónde se encontraban los cuestionarios. Se insistió a la dirección y a los responsables de área en la necesidad de que la información de los test solo podía ser accesible por el evaluador una vez que se hubiese depositado en la urna.

La urna y los cuestionarios se situaron en el lugar indicado el día 30 de abril de 2025 sobre las 10:30. La recogida de la urna junto con los cuestionarios no utilizados se realizó el 26 de mayo de 2025 a las 13:15.



6. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS.

La identificación de riesgos psicosociales implica analizar factores del entorno laboral que pueden afectar la salud mental y emocional de los trabajadores. La evaluación técnica psicosocial, como parte de la prevención de riesgos laborales, busca identificar estos factores para implementar medidas de mejora y prevenir daños. Concretamente, en cuanto al fenómeno del acoso, la identificación de riesgos se enfoca en los factores que pueden desencadenar o agravar el acoso laboral como situaciones que generan estrés, falta de apoyo, y/o malas relaciones interpersonales. Se busca identificar áreas de la organización con mayor vulnerabilidad al acoso, como la falta de comunicación o la existencia de relaciones jerárquicas desfavorables. Para ello, se realizaron entrevistas prospectivas de carácter no estructurado tanto a la dirección provincial como a algunas responsables de área provinciales en las que se preguntó acerca del clima laboral. En las mismas, se recabó información acerca de incidentes de violencia y/o acoso anteriores, así como posibles situaciones de manejo de conflictos en los que se hubiera hecho necesaria la intervención bien del responsable de área, o bien de la dirección provincial. También se les inquirió acerca de si habían detectado la presencia de algún factor que pudiera estar a la base o generar situaciones de acoso: carga de trabajo excesiva, relaciones negativas, falta de apoyo de los compañeros o la dirección, canales de comunicación ineficaces o inadecuados, gestión deficiente de conflictos y/o mala gestión de cambios organizativos.

Preguntada la dirección acerca de esta cuestiones, indican que han tenido conocimiento en el pasado de conflictos de carácter personal, considerándolas situaciones puntuales que no se han prolongado en el tiempo. Igualmente, informan que no fueron necesarias llevar a cabo medidas organizativas porque entendieron que los problemas no alcanzaron la suficiente entidad. La plantilla que trabaja en el centro presenta una alta rotación de presencia física en el entorno donde se encuentran ubicados los trabajadores y trabajadoras, encontrándose en la misma miembros liberados de sus respectivos centros, trabajadores y trabajadoras contratadas por el sindicato, así como delegados sindicales que acuden al centro puntualmente o únicamente un día o dos por semana. Unido a esto, se encuentra el que los miembros de plantilla de la organización, realizan habitualmente salidas fuera del centro por diferentes motivos: concentraciones en la vía pública, intervención presencial en elecciones sindicales y visitas a centros de trabajo con representación del sindicato. Según alguna de las responsables de área entrevistadas, esta situación creen que puede hacer menos probable la aparición de conflictos.

Las entrevistas realizadas, ponen de manifiesto de nuevo la necesidad de evaluar el acoso dentro de la organización en aras de detectar si existen conductas de acoso dentro de la organización, pero también de ampliar el conocimiento del fenómeno de cara a dar pautas a los representados en sus respectivos centros para dar respuesta a las cuestiones que se puedan plantear sobre esta materia. Además de detectar posibles situaciones de forma temprana y atajarlos antes de que se conviertan en conflictos más enquistados y que conlleven más movilización de recursos. La dirección tiene miedo de que se copien estrategias de acoso de otras empresas de afiliados, dado que las comunican a sus representantes sindicales y temen que, de algún modo, puedan servir de modelos inadecuados de resolución de conflictos.

Se ha de destacar en este punto que el sindicato al que pertenece el centro dispone de gabinete especializado de atención a trabajadores acosados en su sede de Madrid. Dicho gabinete cuenta con un teléfono exclusivo desde el que realizan atención a consultas y orientación a todo el territorio nacional para trabajadores y trabajadoras acerca de cuestiones relativas al acoso laboral. En un principio, este servicio está disponible para los afiliados al sindicato (la amplia mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la sede lo son, aunque no todos). La dirección del centro indica que, aunque se han realizado derivaciones a este servicio de afiliados trabajadores en otras empresas, no hay constancia de que ningún miembro de la plantilla de la sede del sindicato en Granada haya comunicado ninguna situación de acoso y/o violencia en el trabajo.

7. EVALUACIÓN: RESULTADOS E INTERPRETACIÓN

Una vez extraídos los test de la urna, se contabilizan 11 cumplimentados. Se ha de reseñar que el tamaño de la muestra para estudio no ha podido definirse de forma apriorística dado que su número está en función del número de trabajadores y trabajadoras que han colaborado en el mismo. No obstante, se considera que es la misma es representativa dado que se han obtenido 11 sujetos (en una plantilla de 46 personas trabajadoras).

Se plasmaron las puntuaciones obtenidas según los pesos asignados para cada unos de los ítems del test LIPT-60 (González y Rodríguez, 2005). Para ello, se utilizó una calculadora (Carrera y Pariente, 2015) diseñada a tal efecto con el programa Excel de Microsoft Office.

Tabla 14.

Puntuaciones medias obtenidas por escalas LIPT60

ESCALAS	PUNTUACIÓN MEDIA	PERCENTIL BAREMO 1
DESPRESTIGIO LABORAL	0,45	78
ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO	0,37	74
INDICE DE INCOMUNICACIÓN	0	5
INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA	0,27	90
INTIMIDACIÓN MANIFIESTA	0,18	45
DESPRESTIGIO PERSONAL	0,45	91

Nota: Comparación con el baremo de población trabajadora no acosada

Tabla 15.

Puntuaciones obtenidas en los índices LIPT60

INDICE	PUNTUACIÓN	PERCENTIL BAREMO 1
NEAP	20	87
IGAP	0,49	87
IMAP	1,55	68

Nota: Comparación con el baremo de población trabajadora no acosada

Para las puntuaciones medias obtenidas y en contraste con el baremo 1 de la población trabajadora, el índice IGAP presenta un percentil superior a 80, por lo que se hace necesario el paso a la comparación de las puntuaciones con el baremo 2.

Tabla 16.

Puntuaciones medias obtenidas por escalas e índices LIPT60

ESCALAS	PUNTUACIÓN MEDIA	PERCENTIL BAREMO 2
DESPRESTIGIO LABORAL	0,45	5
ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO	0,37	17
INDICE DE INCOMUNICACIÓN	0	5
INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA	0,27	44
INTIMIDACIÓN MANIFIESTA	0,18	5
DESPRESTIGIO PERSONAL	0,45	41

Nota: Comparación con el baremo de población trabajadora acosada

Tabla 17.

Puntuaciones obtenidas en los índices LIPT60

ÍNDICE	PUNTUACIÓN	PERCENTIL BAREMO 2
NEAP	20	18
IGAP	0,49	12
IMAP	1,55	15

Nota: Comparación con el baremo de población trabajadora acosada

Los resultados muestran un índice de estrategias de acoso percibidas por los encuestados NEAP de 20. El IGAP en la comparación con el baremo 1 arroja un percentil de 87, alto para la población trabajadora, y de 12 en la comparación con la población acosada. Esta puntuación denota una probabilidad pequeña de existencia de acoso psicológico. Por su parte, el índice IMAP presenta una puntuación que se encontraría a mitad entre alguna vez y moderadamente en cuanto a la frecuencia de las estrategias de acoso percibidas.

En relación a las escalas, los percentiles más altos se dan en las de Intimidación Encubierta y Desprestigio Personal. Las puntuaciones son ya altas en la comparación con el

baremo 1, y medias en la comparación con el baremo 2. A la luz de estos datos, existen estrategias percibidas de estas dos escalas que se encuentran en la media de la población acosada. El resto de las escalas, presenta percentiles bajos en la comparación con el baremo 2.

La interpretación de estos resultados, no es acorde con la prospección realizada al inicio con las entrevistas previas realizadas a los responsables del centro. Por este motivo, y una vez que se hace la baremación de los datos, se realiza una entrevista informal con algunas responsables de las áreas del sindicato. La finalidad sería comentar por encima los resultados para recabar información acerca de los datos obtenidos en la evaluación.

En particular, existe una medición que destaca sobre el resto porque percibe algunas estrategias de acoso de las escalas de Intimidación Encubierta y Desprestigio Personal con la puntuación máxima (mucho o extremadamente). Esta situación es llamativa puesto que, como se indicó anteriormente, en la prospección realizada al inicio del estudio no se traslada al evaluador la existencia de ningún conflicto manifiesto en ninguna de las secciones de la organización. Existe la posibilidad de que alguna persona encuestada no haya entendido que las estrategias descritas están ceñidas al contexto laboral y hayan realizado una extrapolación a conflictos que puedan tener fuera de ese contexto.

También se solicita información acerca de posibles asignaciones de tareas en las que los trabajadores y trabajadoras del centro no estén de acuerdo en realizar o les sean penosas. Esto podría estar a la base de algunas respuestas obtenidas, concretamente en el ítem 27 acerca de asignaciones de trabajo humillante que presentó un patrón de respuesta recurrente intersujetos, dentro de la subescala Entorpecimiento del Progreso. Se intenta averiguar si existen tareas percibidas como “sin sentido” o “inútiles” por parte de los encuestados. A este respecto, los responsables del centro indican que puede estar debido a que hay actividades de visita para captación de afiliados en centros de trabajo que son percibidas de forma negativa por la mayoría de los trabajadores y trabajadoras del sindicato. En dichas visitas indican que en ocasiones han recibido comentarios negativos por parte de afiliados de otros sindicatos por lo que les ha creado situaciones desagradables.

En definitiva los resultados indican que, aunque no existen conflictos manifiestos o puestos en conocimiento por los mandos intermedios o la dirección, si hay una pequeña probabilidad de ocurrencia de acoso laboral.

8. PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

Una vez realizada la fase de evaluación, la planificación preventiva debe enfocarse en mitigar los riesgos identificados. Las medidas preventivas son acciones conducentes a impedir que un riesgo se materialice en el futuro. Se distinguen de las medidas correctoras porque éstas se llevan a cabo cuando el riesgo ya se ha plasmado y revierte en consecuencias para el trabajador o trabajadora, así como para la organización. Es evidente que la puesta en marcha de las preventivas, se plantea cómo una solución más efectiva, dado que si el problema ya se está manifestando y exige medidas de tipo corrector, su implementación puede ser más costosa para la organización. Esto es debido a que siempre es más complejo intentar reparar los daños cuando ya se han producido.

La prevención implica establecer medidas concretas para mejorar el entorno laboral, promoviendo la comunicación y apoyando el bienestar de los empleados. El plan de acción en esta fase ha de detallar los objetivos a alcanzar, la temporalidad de los mismos, así como los recursos necesarios para su puesta en marcha.

Los resultados obtenidos desprenden la existencia de una pequeña probabilidad de ocurrencia de acoso manifiesto y de un número importante de estrategias de acoso percibidas. Es por esto se propone a la dirección del centro aplicar medidas de tipo transversal que incidan sobre aspectos generales de las dinámicas laborales, en especial sobre la Comunicación y la resolución de conflictos de forma adecuada. Se propone la realización de un módulo de Entrenamiento en Habilidades Sociales y Comunicación. El mismo se llevaría a cabo por el propio evaluador en el próximo mes de octubre del año en curso. Dicha formación podría servir de extensión y profundización de la información obtenida en la fase de evaluación, optando por una dinámica participativa y proactiva por parte de la plantilla. Se intentaría dotar a los trabajadores y trabajadoras de habilidades de relación y comunicación generales, y concretas en el contexto laboral que redunden de forma eficaz en la prevención de posibles dinámicas de conflicto que puedan aparecer, así como en la resolución adecuada de problemas una vez se manifiesten. También se fomentaría la comunicación asertiva dentro de la organización para promover una expresión adecuada de cualquier inquietud o duda acerca de las tareas para llevar a cabo por parte de los trabajadores y trabajadoras del centro.

Se propone así mismo, complementar este módulo con la realización de otro específico de Técnicas de Relajación. La finalidad sería dotar a los miembros del sindicato de habilidades de

control emocional de situaciones que pudieran derivarse de situaciones conflictivas en el contexto laboral específicamente. Dicho módulo se podría realizar en el mes de diciembre también del año en curso.

El desarrollo de los módulos sería responsabilidad en ambos casos del evaluador, que cuenta con el perfil adecuado para ello. No conllevarán por tanto costo alguno para la organización en ese sentido. Las instalaciones para llevarlas a cabo son las que dispone en sindicato para estos efectos, por lo que tampoco redundaría en gasto. El único coste derivaría de la asistencia de los miembros al módulo. En este punto, se propone su realización fuera del horario de trabajo y de asistencia voluntaria. Se trataría de que el conjunto de asistentes estuviesen altamente motivados y se optimase así su aprovechamiento. Otra opción que se propone es realizar el mismo módulo en dos momentos diferentes para maximizar la asistencia en horas lectivas. La dirección indica que lo estudiarán pero ven más factible realizarlo en horas lectivas, aunque ello implique reorganizar las funciones para cubrir las bajas que se produzcan por asistencia.

De igual modo, se propone la elaboración e implantación de un protocolo de acoso laboral disponible en el centro para cualquier trabajador o trabajadora. Dicho protocolo sería también llevado a cabo por el evaluador por lo que no supondría coste para la organización.

En cuanto a la realización de tareas percibidas como “desagradables” por una parte de los trabajadores y trabajadoras, se propone la realización de un cuadrante que divida de forma rotatoria las tareas entre los diferentes miembros de la organización. Incluso se propone la implicación de otros sectores diferentes del sindicato para que no exista un efecto de estigmatización en aquellos casos en los que los miembros del sindicato hayan podido ser increpados. En principio, esta tarea no conllevaría gasto asociado porque se plantea únicamente como una rotación de funciones reorganizando cuestiones que ya se vienen realizando. La dirección indica que estudiarán esta opción junto con los responsables de área para llevarlas a cabo a partir del mes de septiembre, pero necesitarán calibrar la consecución del gasto que conllevaría puesto que implicaría desviar recursos humanos hacia sectores diferentes. En principio, se estima en unos 1000 €, calculando que se pondría a prueba en el último trimestre del año tras realizar una adecuada planificación y la construcción de un cuadrante de turnos que reflejen los cambios propuestos.

Se propone a la dirección la realización de una formación específica sobre el acoso laboral a todos los miembros de la organización. Como se ha remarcado anteriormente, una de las preocupaciones de los responsables son el conocimiento de situaciones de acoso en los centros laborales de los afiliados. Una aproximación al fenómeno, aumentaría la autonomía de los

miembros a la hora de abordar consultas de los afiliados, pudiendo explicarles si están o no en una situación que requiera la puesta en marcha de otro tipo de recursos para su correcta solución. Dicho módulo de formación sería asumida por evaluador, en las mismas condiciones que los otros dos descritos con anterioridad.

Tabla 18.

Planificación preventiva

FACTOR DE RIESGO	MEDIDA	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	COSTE
RELACIONES INTERPERSONALES	ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES SOCIALES Y COMUNICACIÓN	EVALUADOR	SEPTIEMBRE 2025	0
RELACIONES INTERPERSONALES	ELABORACIÓN PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL	EVALUADOR	ENERO-ABRIL 2026	0
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	TÉCNICAS DE RELAJACIÓN	EVALUADOR	DICIEMBRE 2025	0
AUTONOMÍA	CONOCIMIENTO ACERCA DEL ACOSO LABORAL	EVALUADOR	OCTUBRE 2025	0
TAREAS REPETITIVAS O PERCIBIDAS COMO DESAGRADABLES	ROTACIÓN DE PERSONAL EN VISITAS A EMPRESAS	EMPRESA	SEPTIEMBRE - DICIEMBRE (CUATRIMESTRAL) 2025	1000 €

Nota: Desglose por medidas, temporalización y costes

Al ser realizadas por parte del evaluador, las medidas pueden orientarse a cuestiones y necesidades específicas que planteen los trabajadores. Esto permite obtener una retroalimentación directa de las situaciones que puedan detectarse, así como la observación directa por parte del evaluador de las posibles dinámicas que pueden estar a la base de las estrategias de acoso percibidas por parte de la población trabajadora del centro. De igual modo, se realizaría un seguimiento posterior del impacto de las mismas para calibrar su efectividad en el

clima laboral del centro. La idea sería presentar a la dirección un informe de impacto, toda vez que se hubiesen puesto en marcha todas las medidas descritas.



9. CONCLUSIONES

La atención a los factores psicosociales aumenta exponencialmente, sobre todo desde la ocurrencia de la pandemia global COVID19. Los riesgos que de ellos se derivan se están poniendo en el foco como fenómenos predictores de insatisfacción laboral, problemas de salud, incluso incapacidades temporales. Todo esto revierte en el gasto de organizaciones empresariales y gobiernos, que han de asumir los costes derivados.

Realizar una adecuada evaluación psicosocial puede ayudar a detectar e identificar los riesgos que puedan estar a la base de futuros problemas. La finalidad de realizarla está recogida en los preceptos de la prevención. Además, si los riesgos no son atajados en su origen, una vez que se manifiestan los conflictos los costes organizacionales para su solución pueden ser enormes. De aquí la importancia de realizar la evaluación no solo cuando se manifiestan los problemas, sino antes de que lo hagan. Esto ofrece un margen a la organización a instaurar medidas preventivas que puedan dotar a sus miembros de herramientas para hacer frente a las dinámicas laborales negativas a nivel interno.

El acoso laboral se haya imbricado en la actividad sindical por las consultas y situaciones que se reciben por parte de los afiliados, y en si misma se configura (Molina, 2020) como riesgo psicosocial.

La evaluación realizada en el presente estudio no respondía a ninguna situación en concreto detectada, ni desde la dirección ni desde los mandos intermedios. Sin embargo, la realización de la misma ha puesto de manifiesto algunas necesidades no percibidas (o al menos no manifestadas) desde estos estamentos de la empresa. No obstante, se ha puesto de manifiesto una pequeña probabilidad de ocurrencia de acoso laboral. Por esto, se proponen medidas de tipo preventivo que podrían actuar de forma transversal sobre las relaciones interpersonales y la comunicación entre los miembros de la empresa.

Como se ha incidido en el inicio, la firma de España del C190 puede dar a un nuevo giro a la evaluación del acoso laboral. La definición tradicional del acoso (Leymann, 1990) utiliza un factor temporal para la concreción del fenómeno. Dicha concepción está relativizada a raíz de la nueva definición del acoso reflejada en el tratado. En la evaluación realizada, hemos observado que la herramienta gradúa en intensidad y duración, fundamentalmente a través del índice IMAP. Este indica para este caso una frecuencia percibida de entre poca y moderada. Con la nueva definición existe la posibilidad de que una sola situación, en un solo momento y con la entidad suficiente pueda ser concebida como una forma de acoso. Por esto, esta nueva concepción del acoso puede afectar incluso a la interpretación arrojada por el indicador.

Este hecho acentúa aún más la importancia de una adecuada evaluación y de la posterior asunción de medidas preventivas. Estas medidas pueden ser transversales, si se basan en la adquisición de habilidades generales de resolución de conflictos y relaciones interpersonales. Pero también pueden ser específicas sobre una situación en concreto que pueda ser fuente de conflictos, si así es percibido por parte de los trabajadores.

En nuestro estudio, hemos propuesto la realización de ambos tipos de actividades. Tras su realización se podría plantear un nuevo diseño de evaluación que arrojase información sobre el efecto de las medidas desarrolladas.

Desde el punto de vista organizacional, se hace necesario igualmente la asunción de una cultura positiva y saludable. La participación de los trabajadores en el diseño de las dinámicas laborales supone una asunción de cierto control a nivel decisional y organizativo. Este hecho redundaría en un mayor grado de satisfacción laboral que eliminaría o atenuaría el impacto de los riesgos psicosociales que puedan plantearse dentro de una organización. La participación (Payá, 2020) de los trabajadores y trabajadoras en la prevención de los riesgos psicosociales, aumenta la eficacia del proceso preventivo.

Quizá el desarrollo legal de los principios reflejados en el Convenio C190 de la OIT conlleve la implementación por obligación legal de otro tipo de medidas (como lo fue en su momento la implementación obligatoria de un protocolo de acoso laboral en todas las empresas). Hasta ese momento y como se ha remarcado, se ha de insistir en dotar a los trabajadores y trabajadoras de las empresas de las herramientas necesarias para la prevención y resolución de los conflictos que puedan aparecer.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo EU-OSHA (2019). *Informe ESENER 2019*. <https://osha.europa.eu/es/publications/esener-2019>

Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Edit. Lexington Books. Toronto.

Carrera Domínguez, E y Pariente Martín, M.A. (2015). *Calculadora de índices LIPT-60. Servicio Andaluz de Salud: Área de Gestión Sanitaria de Osuna*. <https://sipsas.es/introduccion-cuestionario-estrategia%20acoso-en-el-trabajo-lipt-60-de-leymann/1267-lipt-60?format=html>

Fernandez Suarez, I. (2019) “Evaluación psicosocial: ¿cuantitativa o cualitativa?, consejos prácticos sobre la metodología a emplear en la evaluación psicosocial”. *Revista Gestión Prácticas de Riesgos Laborales* nº 177.

Fidalgo Vega, M., Gallego Fernandez, Y., Ferrer Puig, R., Nogareda Cuixart, C., Pérez Zambrana, G, & García Maciá, R. (2009). *Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Nota Técnica de Prevención 854)

<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/24-serie-ntp-numeros-821-a-855-ano-2009/nota-tecnica-de-prevencion-ntp-854>

Gonzalez de Rivera, J.L y Revuelta, J.L. (2002). *El maltrato psicológico: cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Edit. Espasa Calpe. Madrid

González de Rivera, JL, & 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

González de Rivera, J. L. y Rodríguez Abuín, M (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. LIPT-60*. Madrid: EOS Gabinete de Orientación Psicológica.

Grupo Adecco (2022). *II Observatorio de bienestar emocional y factores psicosociales*. <https://www.adeccoinstitute.es/salud-y-prevencion/bienestar-emocional/>

Hirigoyen, M.F. (2013). *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós.

Kompier, M.A.J. y Levi, L. (1995). *Estrés en el trabajo: causas, efectos y prevención (Guía para pequeñas y medianas empresas)*.

<https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/cda8f82a-a844-4705-8c6c-7e2beb3489e9>

Leymann, Heinz. (1990). *Violence and Victims*, Vol. 5, No. 2. Springer Publishing Company

Lorenz, Konrad. (1973). *Sobre la agresión: el pretendido mal*. Edit. Siglo XXI. Madrid.

Martín Daza, F. y Pérez Bilbao, J. (1998). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Nota Técnica de Prevención 443)
<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/13-serie-ntp-numeros-436-a-470-ano-1998/ntp-443-factores-psicosociales-metodologia-de-evaluacion>

Martín Daza, F; Pérez Bilbao, J. y López García-Silva, J. A. (1998).: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: Mobbing*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Nota Técnica de Prevención 476)

<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/14-serie-ntp-numeros-471-a-505-ano-1999/ntp-476-el-hostigamiento-psicologico-en-el-trabajo-mobbing>

Martínez León, M., et al. (2012). El Acoso Psicológico en el Trabajo o Mobbing: Patología Emergente. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*. Núm. 3 (Abril-Junio), pp. 5 – 12

Molina Navarrete, C. (2020). *Violencia y acoso de persecución sindical: nuevas perspectivas de tutela a la luz del Convenio 190*. Editorial Bomarzo

Organización Internacional del Trabajo Convenio N.º190 (2022). *BOE España N.º 143 DE 16 DE JUNIO DE 2022, páginas 82959 a 82966*.

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/06/16/pdfs/BOE-S-2022-143.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (1986). *Introducción al estudio del trabajo*.

<https://teacherke.wordpress.com/wp-content/uploads/2010/09/introduccion-al-estudio-del-trabajo-oit.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2022). *Lloyd's Register Foundation-Gallup*
<https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/experiencias-de-violencia-y-acoso-en-el-trabajo-primer-a-encuesta-mundial>

Organización Mundial de la Salud (2022): *Salud mental y COVID-19: Primeras evidencias del impacto de la pandemia: Informe científico, 2 de marzo de 2022.*

https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Mental_health-2022.1

Payá Castilblanque, R. (2020). La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos psicosociales. *Quaderns de Ciencies Socials N.º 2 pp de 41 a 72.* Valencia

Piñuel, I. (2001). Mobbing. *Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.* Ed. Sal Terrae.

Piñuel, I. (2008). *Mobbing, Estado de la cuestión.* Barcelona. Ediciones Gestión 2000.

Piñuel, I., y Fidalgo, A.M. (2003). *Propiedades psicométricas del Barómetro Cisneros.* Congreso Internacional de Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Valencia.

