

VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2016.

Factores sociolaborales: su relación con la emergencia del acoso laboral y la violencia en los lugares de trabajo.

Artigas, Maria Velia y Córdoba, Esteban
Hernán.

Cita:

Artigas, Maria Velia y Córdoba, Esteban Hernán (2016). *Factores sociolaborales: su relación con la emergencia del acoso laboral y la violencia en los lugares de trabajo. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-044/353>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eATh/vxN>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

FACTORES SOCIOLABORALES: SU RELACIÓN CON LA EMERGENCIA DEL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Artigas, Maria Velia; Córdoba, Esteban Hernán
Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Argentina

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo presentar una selección de hallazgos significativos que forman parte de una investigación mayor de tipo exploratorio que estudia las relaciones existentes entre los sistemas de poder y comunicación, la emergencia de fenómenos de acoso laboral y violencia en los lugares de trabajo. La metodología utilizada es cuantitativa. Se tuvieron en cuenta los resultados de dos escalas nuevas sobre el poder y la comunicación (Artigas, 2016), y una escala de acoso laboral (Aiello et al. 2008; Deitinger et al., 2009 y adaptado por Ferrari, 2011) con "Sección b" Ferrari (2011). La muestra está conformada por 310 trabajadores de la ciudad de Mar del Plata. A partir de los resultados obtenidos se realizaron comparaciones entre los grupos para identificar y analizar si existieron diferencias o similitudes originadas a causa de sus características distintivas, ya sean por la naturaleza de la organización (pública o privada), por su autotipificación como víctimas de acoso laboral, o por la composición de género de los trabajadores; con el fin de poder establecer relaciones entre las variables antes mencionadas y la emergencia del acoso laboral. Esta comunicación aporta datos que formaron parte una tesis doctoral recientemente defendida.

Palabras clave

Trabajadores, Organizaciones, Grupos, Acoso laboral

ABSTRACT

SOCIALWORK FACTORS: THEIR RELATIONSHIP WITH THE EMERGENCE OF THE MOBBING AND VIOLENCE AT THE WORKPLACE

This work aims to present a selection of significant findings that are part of one investigation of exploratory that studies the relationships between power systems and communications, the emergence of phenomena of workplace harassment and violence at the workplace. The methodology is quantitative. Took into account the results of two scales new on power and communication (Artigas, 2016), and a scale of workplace harassment (Aiello et al. 2008;) Deitinger et al., 2009 and adapted by Ferrari, 2011) with "section b" Ferrari (2011). The sample is formed by 310 workers of the city of Mar del Plata. From the results obtained were comparisons between groups to identify and analyze if there were differences or similarities originated because of its distinctive characteristics, whether by the nature of the Organization (public or private), by his autotipificación as victims of harassment at work, or by the composition of genus of workers; in order to establish relationships between the variables mentioned above and the emergence of the harassment at work. This communication provides evidence that formed part of a recently defended doctoral thesis.

Key words

Workers, Organizations, Groups, Mobbing

Introducción

La temática que se trabaja en la comunicación reviste especial interés por tratarse de un área de conocimiento actual y que ha alcanzado importantes desarrollos en los últimos años.

Actualmente, si bien otros investigadores han contribuido al conocimiento del fenómeno en estudio, se considera que los resultados que aquí se presentan atienden a la necesidad de cubrir el estudio de dos variables organizacionales con datos empíricos, que derivan de instrumentos específicos: dos escalas construidas ad hoc, que permiten aportar sobre cuestiones relativas al funcionamiento del poder y los procesos de comunicación que intervienen en la emergencia de la violencia y el acoso laboral.

Es decir, se han tenido en cuenta de modo simultáneo estas dos variables organizacionales mencionadas y su funcionamiento en relación a la existencia de acoso laboral que, desde la propia perspectiva, inciden en la emergencia del fenómeno estudiado.

Acoso laboral y violencia en los lugares de trabajo

Si bien la violencia al interior de las organizaciones ha existido siempre, el fenómeno de la violencia laboral como tal ha comenzado a visibilizarse aproximadamente hace dos décadas. La OIT la reconoce como problemática específica recién desde 1999 (Chappell & Di Martino, 1999), y desde entonces se trabaja en pos de diseñar modelos de abordaje y soluciones posibles a este fenómeno en crecimiento. Si se revisa cómo surgen los primeros estudios, se comenzó estudiando la causalidad, identificando las características psicológicas de los patrones de conducta del agresor y de la víctima. Luego se fueron integrando otras variables, por considerar que las respuestas individuales no explicaban la totalidad del mismo (Artigas & Ferrari, 2013).

Se puede decir que todo incidente en el que el trabajador sea abusado, amenazado o agredido y que ocurra en circunstancias relacionadas con su trabajo puede ser considerado violencia en el ámbito de trabajo. Así la define la OIT hacia 2003, entendiendo que ello engloba los desafíos explícitos y/o implícitos a la seguridad, al bienestar y/o a la salud de los trabajadores (ILO; ICN, WHO & PSI, 2003, citado en Ferrari, Filippi, & Trotta, 2011; Ferrari, 2013).

Desde esta perspectiva, la violencia laboral puede ser tanto de tipo físico -abuso de fuerza física contra una persona o grupo, redundante en daño físico, emocional o psicológico-comprendiendo prácticas como: a) el abuso; b) el mobbing; también denominado *bulling* en algunos países; c) el hostigamiento; d) el hostigamiento sexual; e) el hostigamiento racial; f) la amenaza (OIT, 2004). También algunos investigadores incluyen una nomenclatura nueva denominada *bossing*; en tal sentido, Edreira (2003) hace una acotación interesante con respecto al acoso laboral: "En el caso de organizaciones o empresas que promueven y recompensan el *mobbing* se suele hablar de '*bossing*'. La autora se refiere al caso en que los jefes (de ahí el término *bossing*, referente a *boss*, en

inglés; jefe en español) acuerden en conjunto una acción acosadora contra algún empleado.

A pesar de las diferencias de abordajes y perspectivas de investigación, se acuerda que las variables personales se deben considerar combinadas con las socio-organizacionales, en este caso específico los sistemas comunicacionales y de poder en el contexto organizacional.

En términos de la situación laboral en relación a la comunicación, Leymann (1996) señala cuatro posibles efectos del *mobbing* sobre las víctimas, los cuales afectan las posibilidades del trabajador para:

1. Comunicarse adecuadamente: coartar los canales de comunicación, silenciar, aislar, amenazar, atacar verbalmente en referencia a la calidad del trabajo.

2. Mantener contactos sociales: obstaculización de las interacciones por la vía de la reclusión a lugares aislados, prohibición por parte de las autoridades de comunicaciones con la víctima, 'vacío'.

3. Mantener su reputación personal: chismes, burlas y/o ridiculizaciones de base étnica, gestual o por discapacidad.

4. Mantener su situación laboral: asignación de tareas sin sentido, y denegación de adjudicación de tareas.

Por último, en relación a la comunicación, el sometimiento a la no realización de la tarea, silenciando a las víctimas en pensamiento y voz como representación de cuerpo; impidiéndoles su interacción con el sistema.

Como se puede evidenciar, una de las variables más sensibles en tal sentido es el tratamiento que se le da a la información (Leymann, 1996, citado en Artigas & Cebey, 2010), y volviendo a su clasificación anterior, se destaca la relevancia que el especialista le atribuye a la relación entre comunicación y el acoso laboral, al sostener que una forma de aislamiento social es dejarlos sin información, cerrar los circuitos de flujo de información, esperando que se equivoquen, que tengan que ocupar tiempo operativo de su propio desempeño intentando descifrar qué se les solicita, ocultando datos que significaban un insumo para su tarea; dobles mensajes, canales difusos de comunicación, son algunos de los efectos.

También el poder es una dimensión clave en el estudio del acoso laboral, porque incide en los modos de actuar de jefes y colaboradores, en la organización del trabajo, en el diseño del control y cadena de mando, entre tantos otros.

Desde esta perspectiva se podría comprender cómo un individuo trabajador ejerce influencia sobre otro, aun no siendo su superior. Es decir, en las organizaciones los dominados y dominadores, tomando los términos de Foucault (1976) se ven afectados por los cambios modernos. Lo reglado y sistematizado hasta el momento se vuelve más difuso. También elementos externos a los sujetos, como la tecnología y la información adquieren un protagonismo extremo, convirtiéndose en fuentes de poder en sí mismos.

En términos de Pfeffer (2006), señala Etkin que hablar del grado de conflicto que puede existir en una organización saludable, también es reconocer que no todos los conflictos son perjudiciales. Las diferencias de opinión son útiles e importantes para formar juicios sobre la base de toda la información y puntos de vista disponibles (Etkin, 2009). La gestión del conflicto dependerá de modos de conducción y características específicas de una identidad y cultura organizacional definida.

Finalmente, de acuerdo con la OIT (2006), en un documento oficial se exponen cifras preocupantes al respecto: en el año 2000 el acoso y la intimidación aparecían en quince de los países miembros de la Unión Europea. En Argentina, el Ministerio de Trabajo de la Nación -a través de la Comisión de Igualdad de Trato y Oportunidades

dependiente del mismo-, estima que el 86% de las consultas por *mobbing* refieren a casos de acoso psicológico. Las derivaciones efectuadas por este organismo a hospitales públicos acompañan el incremento progresivo de consultas espontáneas; y se suman a las consultas privadas, en las que el 40% de los casos corresponden a situaciones de acoso laboral (Sivak, 2009; Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, 2004; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2006).

Metodología

Participantes

La muestra para la realización de este estudio cuantitativo fue intencional (N=310). Está dada por ciudadanos de Mar del Plata, Partido de Gral. Pueyrredón (Provincia de Buenos Aires), dentro de los 310 participantes, se registra el género femenino con el 55% y el masculino con el 45%; los puntajes mayores se situaron en las edades 51% entre 30-45 años; existen trabajadores jefes en un 41,9%; el nivel de instrucción mayor se registra en el nivel de Universitarios en un 32,9%; son contratados estables el 87,4%; con una antigüedad de más de 4 años en un 76%; el 53% pertenece al sector privado y el 57% provienen de empresas grandes.

Procedimiento

Se administró un cuestionario que integra distintos factores cuyo objeto fue explorar la relación entre la violencia y el acoso laboral, y los aspectos ligados a las relaciones de poder y comunicación. Esta relación fue indagada como ya se ha mencionado en términos de los factores sociodemográficos de los participantes.

El funcionamiento de las escalas nuevas fue chequeado a partir de un trabajo piloto inicial (N=50) y las validaciones respectivas a confiabilidad y validez los datos obtenidos con una muestra mayor (N=100), la estadística se trabajó en dos fases: descriptiva e inferencial. Para el caso del VAL-MOB, se indaga la concordancia entre la saturación de factores encontrados en el estudio original y los encontrados en este caso, mientras que para las otras escalas, se trabajó en términos de la mayor capacidad explicativa de la varianza.

Instrumento

El cuestionario construido con opción de respuesta múltiple utilizando una escala tipo Likert de 6 puntos; está formado por dos escalas nuevas sobre poder y comunicación (Artigas, 2016) y una escala, Val MOB (Aiello et al. 2008; Deitinger et al., 2009 y adaptado por Ferrari, 2011), ya consolidada y probada en investigaciones previas. Ésta última está formada por cuatro factores y además cuenta con una dimensión adicional sintomatológica, escala que se refiere, principalmente, al diagnóstico categórico existente en la medicina legal. Los factores se denominan: Relacionalidad; Intrusividad; Clima afectivo y emocional, y Descalificación. Por último la dimensión Sintomatológica. También se incorporó un protocolo adicional, que se denomina "Sección b)" Ferrari (2011) con el objeto de indagar el papel de los testigos en las situaciones de acoso así como las relaciones estructurantes de dicha situación para las víctimas y los testigos.

La escala de poder está formada por cinco factores: obtienen 5 factores denominados: Participación; Controles y *feedback*; Gestión del conflicto; Fuentes de influencia y Fuentes informales de poder - autoridad intangible. Así como la escala de comunicación está formada por obtienen 5 factores denominados: Herramientas de diálogo; Comunicación violenta; Efectos del conflicto; Malestar comunicacional y Gestión de las diferencias.

Resultados

1) Diferencias grupales según la composición de Género

Se indaga sobre las diferencias en la variable género y se registra que

en las siguientes variables: factor Fuentes de Influencia, de la escala de poder (U=8431.500; p<.01), Intrusividad (U=10143.000; p<.05), Descalificación (U=10196.000; p<.05), Clima Emocional y Afectivo (U=10399.000; p<.05), existen diferencias significativas dado que puntúan más alto los hombres, en cambio se registra que en Sintomatología (U=9282.000; p<.01) puntúan más alto las mujeres.

Como se puede observar (Tabla 1) se cruza la variable composición de género con las variables en estudio, encontrándose que los hombres registraron valores promedio mayores en Intrusividad, y Descalificación lo cual aporta información a la comprensión del fenómeno de emergencia de violencia laboral según una visión masculina; se podría pensar que este grupo no admite intromisiones en su vida privada y tampoco la descalificación como un modo de comunicación organizacional.

En cambio el grupo de las mujeres puntúan más alto sólo en el factor sintomatología, es decir que según su percepción hay una asociación mayor que para los varones, entre la existencia de padecer síntomas y la aparición de situaciones de violencia laboral.

Sería importante de destacar también las homogeneidades encontradas en cuanto a las diferencias por grupo en relación a la composición por género; dado que las variables Relacionalidad y Clima Emocional y Afectivo, no se han registrado diferencias significativas entre ambos grupos. Es decir, que tanto para hombres y mujeres hay una percepción similar en relación a cuestiones derivadas de las relaciones entre los trabajadores, sus superiores, la organización en general que determinan aspectos vinculares. También hay acuerdos en cómo se percibe este Clima emocional y afectivo que explica el apego o devoción a los deberes del trabajo, incluyendo también temas que afectan al ambiente de trabajo, la atmósfera, los lazos afectivos y la correspondencia o el desajuste entre los valores que se realizan en la organización y los de los individuos que trabajan en ella.

Tabla 1: Diferencias grupales según la variable Género

Variable	Masculino		Femenino		U
	N	Rango Promedio	N	Rango Promedio	
Herramientas de diálogo	140	160.54	170	151.35	11194.50
Comunicación violenta	140	152.50	170	157.97	11480.50
Efectos del conflicto	140	155.25	170	155.70	11865.50
Malestar comunicacional	140	157.32	170	154.00	11645.00
Gestión de las diferencias	140	155.51	170	155.49	11898.00
Participación	140	161.85	170	150.27	11011.00
Controles y feedback	140	156.01	170	155.08	11829.00
Gestión del conflicto	140	160.41	170	151.45	11212.00
Fuentes de influencia	140	180.28	170	135.10	8431.50
Fuentes informales de poder	140	149.42	170	160.51	11048.50
Relacionalidad	140	160.85	170	150.21	11001.50
Intrusividad	140	168.05	170	145.16	10143.00
Clima Emocional	140	159.44	170	152.25	11348.00
Descalificación	140	165.62	170	145.48	10196.00
Sintomatología	140	136.80	170	170.90	9282.00

Nota: Prueba U de Mann-Whitney

2) Diferencias grupales según la Autotipificación como víctimas de Acoso Laboral

También se comparan los participantes de la muestra general con aquellos que se han autotipificado como víctimas de violencia laboral (9%) con el objeto de conocer si hay diferencias en sus visiones del fenómeno. Cabe aclarar que en un apartado posterior se los trata como una submuestra para darle un estudio en mayor profundidad al mencionado grupo de participantes.

Se pondría en evidencia que para quienes se autotipifican como víctimas de acoso laboral se perciben como más determinantes cuestiones relativas a: las relaciones laborales y vínculos entre colegas o con jefes, los modos de violación a su privacidad, las formas de irrespeto o descalificación y la aparición de sintomatología como efectos de disfunciones organizacionales, en relación a muestra general.

En cambio otra variable como Clima Emocional y Afectivo no arrojó diferencias significativas al comparar entre grupos; es decir que se tratarían de modos homogéneos de percepción para todos los participantes de la muestra en cuanto a trabajar en un buen clima emocional y afectivo adecuado.

Tabla 2: Diferencias grupales según la Autotipificación como víctimas de Acoso Laboral

Variable	SÍ		NO		U	P
	N	Rango Promedio	N	Rango Promedio		
Herramientas de diálogo	29	164.59	281	67.38	1519.00	<.01
Comunicación violenta	29	152.59	281	183.74	3255.50	.074
Efectos del conflicto	29	152.38	281	185.78	3196.50	<.05
Malestar comunicacional	29	150.77	281	201.34	2745.00	<.01
Gestión de las diferencias	29	153.57	281	174.22	3531.50	.235
Participación	29	155.69	281	153.64	4020.50	.906
Controles y feedback	29	155.13	281	159.07	3971.00	.821
Gestión del conflicto	29	150.66	281	202.36	2715.50	<.01
Fuentes de influencia	29	154.68	281	164.45	3815.00	.570
Fuentes informales de poder	29	157.93	281	131.98	3392.50	.134
Relacionalidad	29	254.71	281	144.67	1168.50	<.01
Intrusividad	29	239.81	281	146.80	1629.50	<.01
Clima Emocional	29	146.29	281	156.45	3807.50	.561
Descalificación	29	230.10	281	146.64	1853.00	<.01
Sintomatología	29	243.33	281	146.44	1527.50	<.01

Nota: Prueba U de Mann-Whitney

3) Diferencias grupales según tipo de Organización

Se hallaron diferencias en la variable Tipo de Organización es decir se comparó las respuestas de sujetos provenientes de organizaciones públicas con aquellos que trabajan en organizaciones privadas y se encuentran diferencias significativas: en los factores de comunicación, Herramientas para el diálogo (U=9680.00; p<.05) y Malestar comunicacional (U=8828.00; p<.01), en el factor Fuentes de influencia de poder (U=9703.50; p<.05), en los factores del VAL-MOB, Relacionalidad (U=8103.50; p<.01), Intrusividad

($U=9456.000$; $p<.05$), Descalificación ($U=9017.00$; $p<.01$) y Sintomatología ($U=9078.50$; $p<.01$); obteniéndose que puntúan más alto los trabajadores de organizaciones privadas en todos estos factores, y en cambio los trabajadores de organizaciones públicas puntúan más alto en el factor Fuentes informales de poder - autoridad intangible ($U=9711.00$; $p<.01$).

Estas diferencias estarían mostrando qué elementos son los destacados para los trabajadores de cada sector, por ejemplo para los trabajadores que proviene del ámbito privado se consideran moderadores del malestar a la falta de herramientas para el diálogo, cuestiones que se silencian, sanciones, despidos que conforman el malestar comunicacional, el impacto que tiene las fuentes de influencia (jerarquía, capacidad, antigüedad) en la dinámica organizacional, los vínculos horizontales y verticales, cuestiones relativas al irrespeto e intromisión en la vida privada, la descalificación y existencia de sintomatología.

También queda demostrado el grupo de trabajadores públicos percibe la existencia de fuentes informales de poder que circulan en sus organizaciones, causándoles malestares y pudiendo representar una disfuncionalidad para sus organizaciones. Las cuestiones señaladas que preocupan a los trabajadores privados no parecen afectarles; podría deberse a que en su imaginario la organización estatal se ordena y funciona, según su percepción, de modo caótico.

Por lo expuesto queda al descubierto un mapa de las percepciones que cada grupo tiene sobre cuáles son los factores que provocan malestares o disfunciones en sus organizaciones; percepciones articuladas a sus imaginarios sobre prácticas instaladas como instituidos en sus respectivos lugares de trabajo.

En relación a las homogeneidades, en cuanto al Clima Emocional y Afectivo, no se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos. Lo cual podría indicar que para todos los participantes es de vital importancia contar con un buen clima socio-afectivo y también con un buen clima social. También expresa que para ambos grupos tiene la misma importancia que se compartan los valores

individuales con los de la organización de la cual se forma parte. Es decir, que para la muestra la no existencia de condiciones que garanticen buen clima, valores, buenos ambientes se vinculan de modo directo a la posible emergencia del acoso laboral.

Tabla 3: Diferencias grupales según la variable Tipo de Organización

Variable	Pública		Privada		U	P
	N	Rango Promedio	N	Rango Promedio		
Herramientas de diálogo	141	139.65	160	161.00	9680.00	<.05
Comunicación violenta	141	141.56	160	159.32	9949.00	.077
Efectos del conflicto	141	142.64	160	158.37	10101.50	.116
Malestar comunicacional	141	133.61	160	166.33	8828.00	<.01
Gestión de las diferencias	141	154.66	160	147.78	10764.00	.491
Participación	141	158.63	160	144.28	10204.50	.151
Controles y feedback	141	145.40	160	155.93	10490.50	.293
Gestión del conflicto	141	146.74	160	154.75	10679.50	.423
Fuentes de influencia	141	139.82	160	160.85	9703.50	<.05
Fuentes informales de poder	141	162.13	160	141.19	9711.50	<.05
Relacionabilidad	141	128.47	160	170.03	8103.50	<.01
Intrusividad	141	138.06	160	162.40	9456.00	<.05
Clima Emocional	141	147.17	160	154.37	10740.50	.474
Descalificación	141	134.91	160	163.29	9617.00	<.01
Sintomatología	141	135.39	160	164.76	9078.50	<.01

Nota (Prueba U de Mann-Whitney)

Conclusiones

De la totalidad de las variables socio-demográficas estudiadas se seleccionaron para comunicación las que han registrado diferencias u homogeneidades más significativas.

En cuanto a las homogeneidades encontradas en cuanto a las diferencias por grupo según el género; tanto para hombres y mujeres perciben de modo similar en relación a cuestiones derivadas de las relaciones entre los trabajadores, sus superiores, la organización en general que determinan aspectos vinculares. Asimismo existen acuerdos en cómo se percibe en ambos grupos al clima emocional y afectivo, que explica el apego o devoción a los deberes del trabajo, incluyendo también temas que afectan al ambiente de trabajo, y la correspondencia o el desajuste entre los valores de la organización y los valores de los trabajadores.

En referencia a las diferencias, los hombres no admite intromisiones en su vida privada y tampoco la descalificación como un modo de comunicación organizacional; lo cual da cuenta de cómo es la visión masculina, las mujeres en cambio, se muestran más sensibles a padecer sintomatología ligada a la vivencia del acoso laboral. Como se puede observar en los valores registrados, el grupo de quienes se autotifican como víctimas de acoso laboral son más determinantes las relaciones laborales y vínculos entre colegas o con jefes, los modos de violación a su privacidad, la descalificación y la aparición de sintomatología como efectos de disfunciones

organizacionales, en relación a muestra general. Atendiendo a las homogeneidades, todos los participantes de la muestra perciben de modo similar en cuanto a la importancia de trabajar con un buen clima emocional y afectivo.

Si se pone el foco en las diferencias dadas por el sector público o privado, se evidencia que para los trabajadores del sector privado se consideran moderadores del malestar a la falta de herramientas para el diálogo, cuestiones que se silencian (sanciones y despidos) del malestar comunicacional, el impacto que tiene las fuentes de influencia (jerarquía, capacidad, antigüedad) en la dinámica organizacional, los vínculos horizontales y verticales, la intromisión en la vida privada, la descalificación y existencia de sintomatología. A diferencia de los trabajadores públicos quienes perciben como determinantes de situaciones de acoso laboral, la existencia de fuentes informales de poder que circulan en sus organizaciones, causándoles malestares y pudiendo representar una disfuncionalidad para sus organizaciones. Po lo cual, se podría pensar que estas diferencias que preocupan a los trabajadores de cada sector provienen de su imaginario sobre sus organizaciones.

Finalmente, en la comparación de estos dos sectores, de toda la muestra la no existencia de condiciones que garanticen buen clima, valores, buenos ambientes se vinculan de modo directo a la posible emergencia del acoso laboral.

Por lo expuesto, la información que proviene del estudio de la com-

paración de grupos aporta visiones similares en ciertos aspectos y diferenciadores en otros, que posibilitan ampliar la comprensión del fenómeno en estudio y profundizar cómo explican los participantes su emergencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiello, A., Deitingner, P., Nardella, C., & Bonafede, M. (2008). Uno strumento valutativo del rischio Mobbing nei Contesti organizzativi: La Scala "Val. Mob.". *Prevenzione Oggi*, 4 (3), 9-26.
- Artigas, M.V., & Cebey, M. C., (2011), Aproximación sistémica al mobbing o acoso laboral. Trabajo final de Seminario: Teorías de la comunicación humana, de la Carrera de Especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo, Postgrado, Facultad de Psicología, UBA.
- Artigas, M.V., & Ferrari, L. E. (2013 agosto). Algunas reflexiones sobre producciones de acoso laboral y violencia psicológica en contextos organizacionales. II Congreso Iberoamericano sobre acoso laboral e institucional: "Dignidad, compromiso y solidaridad: hacia la erradicación de todo tipo de violencia laboral". Buenos Aires.
- Chapell, D. & Di Martino, V. (1999). Violence at work. En *Documentos de la OIT* (pp. 127-146). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Edreira, M. J. (2003). Fenomenología del acoso moral. *LOGOS. Anales del Seminario de Metafísica*, pp. 131-151. Recuperado el 19/07/2013. <http://bit.ly/18FXHUX>.
- Etkin, J. (2009). Gestión de la complejidad en las organizaciones. Buenos Aires: Ed. Granica, Argentina.
- Ferrari, L. E. (Coord.) (2013). Aportes de la psicología del trabajo a las problemáticas contemporáneas de los trabajadores y las organizaciones. Buenos Aires: EUDEBA.
- Ferrari, L. E., Filippi, G. L., & Trotta, M. F. (2011). ¿Moderadores o condicionantes estructurales del campo organizacional de emergencia del maltrato? XVIII Anuario de Investigaciones, Tomo I, 117-123. Buenos Aires: Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Foucault, M. (1996). Defender la sociedad. En el Curso del collage de Francia (1975-1976) Clase de 7 de Enero de 1976, (pp.30-31).
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (2004). Ley 25.877. Argentina: MTPBA. Recuperado 2014, de: <http://www.trabajo.gba.gov.ar/documentos/legislacion/leyes/ley25877.pdf>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2006). Ley 26.088. Argentina: MTPBA. Recuperado 2014, de: <http://www.trabajo.gov.ar/leyes/>
- Organización Internacional del Trabajo (2004) Documento de trabajo de la Organización Mundial de la Salud. Serie protección de la salud de los trabajadores. Vol. 3. La organización del trabajo y el estrés.
- Organización Internacional del Trabajo (2006): Aumentan las nuevas formas de violencia en el trabajo, dice informe de la OIT. Recuperado 16/05/10, de: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--es/WCMS_070534/index.htm
- Prüfer Leske, I. (2006 Septiembre). Mobbing y Ética, conferencia en las III Jornadas Universitarias de Psicología del Trabajo: La ética en la praxis del psicólogo laboral. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, 22 y 23 de Septiembre de 2006.
- Sivak, R. (2009). Aumento de la violencia laboral. *Diario Clarín. Sección empleo*. Publicado el 29/12/09 en la versión online. Recuperado 05/01/10, de: <http://articulos.empleos.clarin.com/?p=2388>