

VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología  
XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en  
Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos  
Aires, Buenos Aires, 2014.

## **Inventario de Hostigamiento Laboral (IHL): panorama actual en nuestro contexto.**

Varela, Osvaldo Héctor, Caputo, Marcelo  
Carlos y Aranda Coria, Elizabeth.

Cita:

Varela, Osvaldo Héctor, Caputo, Marcelo Carlos y Aranda Coria,  
Elizabeth (2014). *Inventario de Hostigamiento Laboral (IHL): panorama  
actual en nuestro contexto. VI Congreso Internacional de Investigación  
y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación  
Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR.  
Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-035/341>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ecXM/eh7>

*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>.*

# INVENTARIO DE HOSTIGAMIENTO LABORAL (IHL): PANORAMA ACTUAL EN NUESTRO CONTEXTO

Varela, Osvaldo Héctor; Caputo, Marcelo Carlos; Aranda Coria, Elizabeth  
Ministerio de Salud de la Nación - Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires

---

## RESUMEN

Objetivo: presentar los resultados obtenidos en una muestra de trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires a través de la administración del Inventario de Hostigamiento Laboral (IHL), siendo la primera técnica construida y validada en Argentina para evaluar el Hostigamiento psicológico/moral laboral. La definición utilizada para operacionalizar este fenómeno describe al Hostigamiento psicológico/moral Laboral “como en acciones de violencia psicológica, de manera reiterada y durante un período prolongado de tiempo. Es ejercido por una o varias personas hacia otra, y su objetivo es el de causar malestar, incomodar y/o eliminar del lugar de trabajo a la persona elegida como víctima” (Bustos Villar, Caputo, & Aranda Coria, 2011). Se presentan los resultados de la sub-muestra conformada por 122 sujetos cuyo criterio de inclusión fue que tuvieran algún tipo de actividad laboral con no menos de seis meses de antigüedad en el puesto de trabajo. Instrumentos: Cuestionario Sociodemográfico, Inventario de Hostigamiento Laboral (IHL). Evalúa el fenómeno en función de la frecuencia, el impacto de malestar percibido y las estrategias utilizadas para ejercer acciones de violencia psicológica. Conclusiones: El Inventario de Hostigamiento Laboral (IHL) permite obtener información relevante para realizar un diagnóstico válido y confiable del Hostigamiento psicológico/moral Laboral en nuestro contexto.

## Palabras clave

Hostigamiento psicológico, Evaluación, Inventario, Contexto laboral

## ABSTRACT

HARASSMENT STATEMENT OF WORK (IHL) PANORAMA IN OUR CURRENT CONTEXT

Objective: present the results obtained on a sample of workers in the City of Buenos Aires through the Inventory Management Job Harassment (IHL), being the first art constructed and validated in Argentina for evaluating the labor psychological / moral harassment. The definition used to operationalize about this phenomenon is that described the psychological / moral Labor Harassment “consists of actions and psychological violence, repeatedly and over an extended period of time. It is exercised by one or more persons to another, with the goal to cause discomfort, inconvenience and / or eliminate workplace the person chosen as victim” (Bustos Villar, Caputo, & Aranda Coria, 2011). The results represent the sub - sample consisted of 122 subjects, whose inclusion criterion was that they had some type of work with no less than six months old in the workplace are presented. Instruments: Sociodemographic Questionnaire . Harassment Labor Inventory (IHL). Evaluates the phenomenon in function of frequency and the impact of perceived discomfort, and also the strategies used to perform actions of psychological violence. Conclusions: Job Harassment Inventory (IHL) allows relevant information to make a valid and reliable psychological / moral harassment Labour diagnosis in our context.

## Key words

Psychological harassment, Evaluation, Labor context, Inventory

## Introducción

A nivel internacional, el *mobbing* o acoso psicológico en el lugar de trabajo se ha descrito como el conjunto de comportamientos de hostigamiento interpersonal que tienen lugar en el ámbito laboral y que pueden de ser expresados de forma muy variada a través de distintos tipos de aparentes conflictos. Esta fenomenología está facilitada por el hecho de que en las organizaciones de trabajo suelen estar contempladas únicamente las relaciones de carácter laboral y no así las de tipo interpersonal (González-Trijueque, 2007; Pérez-Bilbao, Nogareda, Martín-Daza & Sancho, 2001; Piñuel, 2001).

A nivel nacional dicho fenómeno ha sido conceptualizado como Hostigamiento psicológico/moral Laboral y definido como “acciones de violencia psicológica, de manera reiterada (al menos una vez a la semana) y durante un período prolongado de tiempo Es ejercido por una o varias personas hacia otra. El objetivo es el de causar malestar, incomodar, y/o eliminar del lugar de trabajo a la persona elegida como víctima”. (Bustos Villar, Caputo, Aranda Coria, 2011).

Se trata de un proceso de conductas intencionales y manifiestas, no ocasionales, sino repetitivas y prolongadas en el tiempo, dirigidas a destruir la vida social y profesional de un individuo en el ámbito laboral., Se consideran conductas negativas y hostiles, con un amplio rango de situaciones que procuran que la víctima se sienta psicológica y moralmente abatida. Situaciones en donde el objetivo es conseguir que la persona elegida como víctima se sienta excluida, incompetente, señalada, estigmatizada, cuestionada, juzgada y finalmente condenada a ser ella misma quien se autoelimine del lugar de trabajo.(Bustos Villar, Varela, Caputo, Aranda Coria,2013).

El estudio de éste fenómeno ha sido escaso a nivel internacional hasta la década de los años ochenta (Ausfelder, 2002; Einarsen & Skogstad, 1996; Zapf & Einarsen, 2001), habiéndose alcanzado datos empíricos muy heterogéneos debido a las dificultades de definición conceptual del *mobbing*, los distintos instrumentos de medida utilizados y el diverso origen sectorial de las muestras de estudio (González-Trijueque, 2007).

En la actualidad representa una problemática de gran importancia debido a las consecuencias que afectan tanto a la persona (psicofísicas, interpersonales, económico-laborales y sociales), a la organización (deterioro del clima laboral, disminución en la calidad y cantidad de trabajo, ausentismo, elevada rotación) y a la sociedad (suicidios, pérdida de fuerza de trabajo, mayor gasto económico por jubilaciones/incapacidad) (Abajo Olivares, 2006).

La evaluación científica del hostigamiento laboral constituye un área de carencia en nuestro ámbito. Ante la falta de información y diagnóstico adecuado, las personas afectadas suelen atribuir lo que les sucede a aspectos del trabajo a los que deberían adaptarse, o se implementan intervenciones poco específicas, las cuales apuntan a mitigar los síntomas de forma aislada, más que abordar la complejidad del fenómeno. Es por ello que resulta prioritario contar con herramientas confiables que nos permitan evaluarlo eficazmente para poder reducir sus efectos, intervenir de forma eficiente en la organización y prevenir nuevos casos.

Luego de un estudio exhaustivo del fenómeno, y para poder ope-

racionalizar el constructo, se ha construido un inventario que se considera un instrumento de ecoevaluación, dado que contempla las características distintivas del contexto laboral argentino.

El Inventario de Hostigamiento Laboral (IHL) es una herramienta de evaluación psicológica, un inventario que nos permite obtener información relevante acerca de si una persona está siendo víctima de acciones de violencia psicológica dentro de su trabajo.

Es el primer instrumento construido y validado en Argentina, que nos permite describir el fenómeno de Hostigamiento psicológico/moral laboral caracterizándolo desde la frecuencia, el impacto de malestar y las estrategias utilizadas.

### **Objetivo**

Presentar los resultados obtenidos en una muestra de trabajadores de la C.A.B.A. a través del Inventario de Hostigamiento Laboral (IHL, Bustos Villar, Caputo y Aranda Coria, 2011).

### **Metodología**

Fueron administradas las siguientes técnicas:

*Cuestionario Sociodemográfico*, construido ad hoc para recolectar datos generales de la persona, breve historia laboral, consecuencias psicofísicas y sociales experimentadas en congruente relación con la bibliografía especializada en estudios de Mobbing y Riesgos Psicosociales en el trabajo.

*Inventario de Hostigamiento Laboral (IHL, Bustos Villar, E., Caputo, M. y Aranda Coria, E., 2011) Autoadministrable.* Elaborado para obtener información acerca de si el sujeto evaluado está siendo víctima de hostigamiento psicológico/moral laboral y cuál o cuáles serían las estrategias predominantes a través de las que se ejerce este tipo de violencia en su contexto. Ofrece el grado de malestar que le producen dichas situaciones y facilita información acerca de la percepción del posible origen y desenlace esperado de dichas situaciones. Además brinda datos que permitirían realizar una caracterización de su/sus hostigadores.

La prueba se compone de dos partes, una primera parte denominada "A", en donde se facilita la definición de lo que hemos considerado Hostigamiento psicológico/moral laboral. Al sujeto se le solicita que exprese la frecuencia en que le han sucedido las 63 situaciones planteadas a través de una escala likert de cinco opciones de respuesta ("Todos los días" a "Nunca") Las mismas responden a diferentes grupos de estrategias de hostigamiento laboral y se enmarcan dentro de las cuatro variables contempladas (Comunicación, Trabajo, Vida Privada y Entorno facilitador) Para cada situación la persona además informa el grado de malestar que le producen dichas situaciones (alto/medio/bajo)

La segunda parte del inventario, denominada "B", compuesta por 11 preguntas permiten obtener información cualitativa acerca de la percepción del posible origen y desenlace esperado de dichas situaciones, entre otros aspectos. Además, brinda datos que permitirían realizar una caracterización de su/sus hostigadores cuando el evaluado se autopercebe como víctima de acuerdo a la definición que se brinda del fenómeno.

### **Participantes**

Se trabajó con una sub-muestra incidental no representativa, conformada por 122 sujetos, trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires, tanto de ámbitos privados como estatales.

El criterio de inclusión requirió que tuvieran algún tipo de actividad laboral con no menos de seis meses de antigüedad en su puesto de trabajo.

La sub-muestra general estuvo conformada por 44 varones (36,1%) y 78 mujeres (63,9%), cuyas edades oscilaron entre los 20 y 61 años (Media = 33,05; DE = 9,45). En la distribución de las actividades laborales se observa que el 51,4% de la muestra trabaja realizando tareas administrativas, el 14,4 % se desempeña como profesional y el 12,6% cumple sus tareas en el área de servicios.

Tienen una antigüedad de entre 6 meses y 34 años y 3 meses en el puesto actual (Media=6,01 años; DE=6,53).

En el lugar de trabajo, la gran mayoría (97,5%) manifiesta tener uno o más jefes o superiores, y tiene uno o más compañeros (95%). Sólo algunos tienen personas a cargo (19,8%).

### **Procedimiento**

Todos los sujetos participaron voluntariamente y se les aseguró el anonimato y la confidencialidad de la información, respetando pautas éticas internacionales de evaluación (ITC, 1995; ADEIP, 1999, 2000; Fe.P.R.A, 1999)

### **Análisis de datos**

Los datos recolectados se procesaron mediante el paquete estadístico SPSS versión 15.1.

Se realizaron estadísticos descriptivos para determinar las características sociodemográficas de la muestra.

Se realizaron análisis descriptivos y de frecuencia de respuesta para las variables ordinales y nominales del Cuestionario Sociodemográfico y de la Parte B del IHL.

### **Resultados**

Se analizaron los datos teniendo en cuenta las respuestas dadas por los sujetos considerando la percepción subjetiva de exposición al hostigamiento de acuerdo a la definición del fenómeno que se facilitó a los evaluados.

Se han observado indicadores específicos en el grupo de personas que se describen como hostigadas que los diferencian en forma significativa de quienes no se sienten hostigados.

Aquellos sujetos que viven situaciones de violencia psicológica laboral frecuentemente ven afectada su autoestima como trabajadores en forma específica.

Las personas hostigadas se sienten desvalorizados (40,2%), desmotivados (37,7%) y poco satisfechos con el trabajo actual (38,5%). Con relación a cómo se han sentido últimamente el 41% de las personas se sienten más irritables con sus familias, el 43,4% están sin ánimos de salir y el 52,9% refieren que su trabajo ya no les parece tan bueno como antes.

Manifiestan que han tenido más dificultades con su memoria (33,6%), han aumentado el consumo de cigarrillos (23%), empezaron a consumir fármacos (21,3%), han cambiado sus hábitos de alimentación (36,1%); se sienten más ansiosos(54,9%), con más dolores de estómago (47,9%), más problemas gastrointestinales (40,2%), y frecuentes dolores de cabeza (48,4%).

Además el 59,9% informan que han tenido que pedir licencia laboral en el último año.

Las personas que están siendo hostigadas informan que el tiempo que duermen no les resulta suficiente para descansar (77,7%) y que además tienen pesadillas sobre sus trabajo (56,2%), a la vez que refieren que el trabajo les ha afectado negativamente sus relaciones familiares(56,2%) y su salud en general(75,2%).

### **Conclusiones**

El Hostigamiento psicológico /moral laboral es un fenómeno complejo, que requiere de una estricta delimitación conceptual, un amplio conocimiento del mismo y herramientas adecuadas para realizar una evaluación eficiente.

El objetivo de este trabajo fue el dar a conocer algunos datos relevantes obtenidos a través de un instrumento construido en nuestro contexto para la evaluación del Hostigamiento psicológico/moral laboral, entendido como acciones de violencia psicológica, de manera reiterada (al menos una vez semana) y durante un período prolongado de tiempo, es ejercido por una o varias personas hacia otra. Siendo la finalidad de estas acciones causar malestar, incomodar, y/o eliminar del lugar de trabajo a la persona elegida como víctima. Las características psicométricas del Inventario de Hostigamiento Laboral (IHL) reflejan una excelente consistencia interna, por lo que demuestra ser un instrumento fiable.

De los datos recabados se ha podido constatar que aquellos que viven situaciones de violencia laboral frecuentes ven afectada su autoestima como trabajadores, así como su salud íntegra, en tanto refieren la presencia de síntomas psico-fisiológicos, de manera diferente a las personas que no están pasando por estas situaciones. El Inventario de Hostigamiento Laboral (IHL) pretende brindar a los profesionales una herramienta de evaluación específica sobre dicho fenómeno que permita realizar una correcta evaluación y planificar intervenciones eficaces.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abajo Olivares, F. (2006) *Mobbing. Acoso en el ámbito laboral*. Buenos Aires. LexisNexis.
- ADEIP (1999) *Código de Ética el Psicodiagnosticador. Pautas Mínimas para el Uso de Tests*. Asociación Argentina de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico.
- ADEIP (2000) *Pautas Internacionales para el Uso de los Tests. Versión Argentina*. Asociación Argentina de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico.
- Ausfelder, T. (2002). *Mobbing. El acoso moral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones*. Barcelona: Océano.
- Bustos Villar, E., Caputo, M. y Aranda Coria, E. (2011 a) *Evaluación del Hostigamiento Laboral. Sexo y poder. Clínica, cultura y sociedad*, pp: 284-286. Compiladores: Trimboli, A., Fantim, J.C., Raggi, S., Grande, E., Fridman, P., Bertran, P. Buenos Aires: Asociación Argentina de Salud Mental, Serie Conexiones. ISBN: 978-987-23478-4-0.
- Bustos Villar, E., Varela, O., Caputo, M., Aranda Coria, E. y Messoulam, N. (2011) *Evaluación del Hostigamiento Laboral en nuestro contexto: Avances en el estudio de validez y confiabilidad*. Memorias III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XVIII Jornadas de Investigación, Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Técnicas y Procesos de Evaluación Psicológica, pp: 21-25. Departamento de Publicaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, Octubre de 2011, ISSN 1667-6750.
- Bustos Villar, E., Varela, O.; Caputo, M., Aranda Coria, E., (2013) "Inventario de Hostigamiento Laboral, ¿cómo evaluar y actuar frente a la violencia psicológica en el trabajo?", Buenos Aires, Editorial Guadalupe ISBN:978-950-500-678-6.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). *Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
- Fe.P.R.A (1999) *Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina*.
- González-Trijueque, D. (2007). *El acoso psicológico en el lugar de trabajo: una aproximación desde la psicología forense*. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 7, 41-62.
- International Test Commission (1995) *Guidelines on Adapting Tests*.
- Pérez-Bilbao, J., Nogareda, C., Martín-Daza, F. & Sancho, T. (2001). *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Zapf, D. & Einarsen, S. (2001). *Bullying in the workplace: recent trends in research and practice*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 369-373.