



Estudios e Investigaciones

ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO A MUJERES INMIGRANTES: FORMAS, CAUSAS Y CONSECUENCIAS

Año 2005 – Año 2008

Equipo investigador dirigido por: **Bernardo Moreno Jiménez**

- Eva Garrosa Hernández
- Julia Sebastián Herranz
- Macarena Galvez Herrer
- Raquel Rodríguez Carvajal
- Alfredo Rodríguez Muñoz
- María Eugenia Morante Benadero
- Begoña Rodríguez Ortiz de Salazar

Universidad Autónoma de Madrid

NIPO: 803-09-064-6

ISBN: 978-84-692-4154-7

Ref: 763 – 36-05

ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

A MUJERES INMIGRANTES:

FORMAS, CAUSAS Y CONSECUENCIAS

(I+D+I EXP N° 36/05)



Investigador Principal:
Bernardo Moreno Jiménez

Equipo de trabajo:
Eva Garrosa Hernández
Julia Sebastián Herranz
Macarena Gálvez Herrero
Raquel Rodríguez Carvajal
Alfredo Rodríguez Muñoz
Maria Eugenia Morante Benadero
Begoña Rodríguez Ortiz de Salazar



1.- Introducción.....	3
2.- Objetivos	13
3.- Metodología.....	15
MUESTRAS.....	15
3.1.- MUESTRA NÚMERO 1. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INMIGRANTES. MUESTRA DE INMIGRACIÓN.....	16
3.1.1- SUJETOS.....	17
3.1.2- INSTRUMENTOS.....	22
3.1.3.- PROCEDIMIENTO	28
3.1.4.-RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	29
3.1.4.1- MATRIZ DE CORRELACION DE VARIABLES.....	30
3.1.1.2- ANÁLISIS EN FUNCION DEL GÉNERO. ACOSO PSICOLÓGICO Y ACOSO SEXUAL.....	33
ANALISIS MULTIVARIADOS.....	33
REGRESION JERÁRQUICA.....	33
3.1.5.- CONCLUSIONES ESTUDIO 1	42
3.2.- MUESTRA NÚMERO 2. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INMIGRANTES.....	45
3.2.1.- SUJETOS.....	46
3.2.2.- INSTRUMENTOS.....	51
3.2.3.- PROCEDIMIENTO.....	55
3.2.4.- RESULTADOS	56
3.2.4.1.-DESARROLLO Y VALIDACIÓN FACTORIAL DE LOS INSTRUMENTOS.....	56
3.2.4.2.- ANALISIS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES ESTUDIADAS.....	59
3.2.4.3.- ANÁLISIS DE CORRELACIONES.....	61
3.2.5.-RESULTADOS EN FUNCION DEL GÉNERO	63
ANALISIS MULTIVARIADOS.....	63
REGRESION JERÁRQUICA.....	63
MANOVA EN FUNCIÓN DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y PROFESIONALES	75
3.2.6.-CONCLUSIONES ESTUDIO 2	86

3.3.- MUESTRA NÚMERO 3. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS NACIONALES NATIVOS. ESTUDIO DEL ACOSO PSICOLOGICO (NAQ).....	89
3.3.1.- SUJETOS.....	90
3.3.2.- INSTRUMENTOS.....	90
3.3.3.- PROCEDIMIENTO	92
3.3.4.- RESULTADOS	92
3.3.4.1.- DATOS DE LA MUESTRA	92
3.3.4.2.- ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.....	97
3.3.4.3.- ANALISIS DESCRIPTIVO DEL RIESGO PSICOSOCIAL DE ACOSO PSICOLOGICO	98
3.3.4.4.- ANALISIS DEL ACOSO PSICOLOGICO EN FUNCION DEL GÉNERO.	100
3.3.5.- CONCLUSIONES ESTUDIO 3	102
4.- CONCLUSIONES GLOBALES	104
BIBLIOGRAFÍA.....	109
PUBLICACIONES Y COMUNICACIONES.....	113
Artículos.....	113
Congresos	114

1.- Introducción

La emigración de las mujeres es un hecho emergente y relativamente novedoso. Hasta hace unas décadas los procesos migratorios estaban constituidos fundamentalmente por varones. Sin embargo, desde hace un tiempo asistimos a una feminización del flujo migratorio, sobre todo proveniente de países latinoamericanos y de Europa del Este. La mayor presencia y visibilidad de la mujer en el fenómeno de la inmigración ha teñido éste de características peculiares provenientes de lo que viene a constituir el propio rol femenino. Son ellas, en muchos casos, las que inician el periplo de la emigración, renunciando obligatoriamente a su rol de madres y de cuidadoras de su propia familia para ejercer como sostenedoras de las mismas en la distancia. Sin embargo, muchas de ellas encontrarán un sitio en el mercado de trabajo del país receptor precisamente en el ejercicio remunerado de su rol social asignado: limpieza, cuidadoras de niños, enfermos y mayores, actividades relacionadas con la estética, tareas agrícolas, etc.

En muchas ocasiones las mujeres inician el flujo migratorio familiar y sueñan, en el mejor de los casos, con una reagrupación futura. El envío periódico de dinero puede constituir el único recurso para muchas familias en precarias condiciones económicas. Con su esfuerzo, perseverancia y sacrificio, las mujeres se han convertido en proveedoras de recursos para la supervivencia familiar. En otros casos, la mujer emigra con toda su familia: pero en todos ellos, la búsqueda de un lugar en el mercado laboral es una de las preocupaciones en su nuevo proceso de adaptación a un país y una cultura diferente. El desembarco de las mujeres emigrantes puede responder tanto a cuestiones que tienen que ver con la demanda específica del país receptor en cuanto a poder cubrir una serie de servicios o sectores de producción, como a una falta de oportunidades y un deseo de escapatoria de la pobreza en su país de origen, en muchos casos muy relacionada con su condición de mujer. La feminización de la pobreza ha sido puesta de manifiesto por la ONU y otros organismos internacionales (el 70% de la población empobrecida está compuesta por mujeres).

Ya sean latinoamericanas, africanas o de países del Este, su doble condición de mujer e inmigrante deja a este colectivo en condiciones de precariedad y vulnerabilidad. Y si a esto le añadimos la condición de “pobre” obtendremos una ecuación altamente peligrosa, puesto que este colectivo puede ser percibido como fácilmente sujeto a explotación laboral y/o sexual y ajeno a los derechos laborales y ciudadanos reconocidos en los países occidentales. Un colectivo al que hay que proteger ante la vulneración de sus derechos básicos (personales, laborales, sanitarios, sexuales, etc.) facilitada por la situación de escaso apoyo social y familiar y sus dificultades económicas, lingüísticas, administrativas, emocionales, etc. Todo ello produce una situación de indefensión de la que es difícil escapar, por los menos, en los primeros años de su situación de inmigrante.

En el terreno laboral, además de la consideración de mano de obra barata (explotación laboral) y de quedar relegadas a nichos laborales precarios, la mujer inmigrante puede ser objeto de situaciones denigrantes como el acoso psicológico y/o sexual. En la medida de que su aportación económica constituye el único recurso de supervivencia, junto a la ausencia, en muchos casos, de regulación administrativa de su situación, ofrece un caldo de cultivo que puede favorecer la admisión de situaciones claramente abusivas. Su mayor susceptibilidad al sometimiento y al chantaje puede ser aprovechado por personas sin escrúpulos y de dudosa moralidad para ejercer sobre ellas unas demandas y un ejercicio del poder que no se admitiría en otras circunstancias.

El acoso psicológico

El acoso psicológico en el trabajo se ha formulado como un proceso que alude, en primer lugar, a la violencia psíquica, directa e indirecta, que se puede ejercer sobre alguien; en segundo lugar, se refiere a un tipo de conducta que se ejerce de forma continuada en el tiempo; y, en tercer lugar, describe conductas de marginación, discriminación y vejación que pueden ser abiertas, dirigidas a la totalidad de la persona y a su hundimiento humano (Moreno-Jiménez et al., 2002). El concepto de *mobbing* fue popularizado por el profesor Heinz Leymann (1997) quien elaboró una clasificación de conductas

constitutivas de acoso como la infravaloración de las capacidades del trabajador-a, su desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, o agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio.

Einarsen (2000) y Hoel y Saly (2003), han identificado tres tipos de modelos explicativos: 1) enfoque centrado en las características de la personalidad de la víctima y del acosador, 2) características inherentes a las relaciones humanas en las organizaciones 3) factores relacionados con la organización del trabajo o de naturaleza contextual o ambiental. Por su parte, Salin (2003) ha presentado un modelo en el que los antecedentes del acoso se dividen en tres grupos: 1) facilitadores, 2) motivadores y 3) desencadenantes. El primer grupo está formado por aquellos que permiten pueda darse el acoso, aunque raramente serían suficientes por si mismos para producirlos. En este grupo de factores puede incluirse la percepción de un desequilibrio de poder entre agente y víctima, un clima laboral inadecuado, la percepción de pocos costes para el acosador en caso de efectuar acciones de acoso o la insatisfacción con los factores organizacionales. Los factores facilitadores actúan como estructuras de permisividad o antecedentes que pueden considerarse necesarios. El segundo grupo son aquellos que confieren valor, ventaja o beneficio a los comportamientos de acoso a los ojos del acosador. Entre ellos puede mencionarse las ventajas esperadas de la eliminación de un competidor, ventajas esperadas de un aislamiento de un compañero demasiado trabajador u honesto o un sistema de recompensa que prima la competitividad aún a costa de la colaboración por las metas de la organización y, por último, los factores desencadenantes se refieren a aquellos que pueden disparar o activar una secuencia de acoso generalmente en un contexto donde se dan factores facilitadores y motivadores.

Entre los factores desencadenantes pueden incluirse diversos tipos de cambio organizacionales tales como un tipo de cambio de posición, la llegada de un nuevo jefe, una reestructuración de puestos de la empresa o una reducción de personal. Son considerados como la mecha de una situación previamente preparada por los factores facilitadores y los motivadores (Meliá, Sempere y Romero, 2004).

El término de acoso moral en el trabajo fue difundido por Irigoyen (1999), quien lo define como toda conducta que atenta, por su frecuencia o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un-a trabajador-a, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente laboral. Es una noción subjetiva, que tiene en cuenta, al mismo tiempo, la actuación perversa de una persona o de un grupo de personas y las consecuencias sobre la salud y la dignidad de la víctima.

En los últimos años, el acoso psicológico en el trabajo (mobbing o bullying) ha recibido una creciente atención como un importante problema en las organizaciones. Su estudio se ha convertido en un tópico de investigación que ha generado un gran volumen de estudios, preferentemente en los países escandinavos (Einarsen, Raknes, Matthiesen, 1994; Leymann, 1986; Salin, 2001; Vartia, 1996). El acoso psicológico no debe confundirse con los conflictos habituales en las organizaciones o con las situaciones de estrés laboral. Para concebir una acción como acoso psicológico esta debe cumplir al menos dos criterios temporales: deben tener lugar “de manera frecuente (por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses)” (Einarsen, 2000; Leymann, 1996).

El aumento de la atención sobre el problema del acoso ha sido, en parte, debido a la constatación de la amplitud y profundidad de sus consecuencias. El mobbing es considerado un severo estresor psicosocial que puede afectar seriamente el funcionamiento cotidiano de aquellos que lo padecen. Su instauración en la vida cotidiana puede analizarse como un proceso en distintas fases sucesivas de desorganización personal, social y organizacional con claros efectos psicopatológicos y de sufrimiento para el individuo (Sebastián, 2005). Entre las diversas consecuencias, las víctimas presentan un amplio número de síntomas de estrés (Einarsen et al., 1994) y elevados síntomas psicosomáticos, así como enfermedades físicas y síntomas postraumáticos (Fidalgo y Piñuel, 2004; Groeblichhoff y Becker, 1996; Mikkelsen y Einarsen, 2002; Vartia, 2003; Zapf, Knorz y Kulla, 1994). Del mismo modo, también se aprecian efectos negativos a nivel organizacional. Se ha comprobado que el acoso psicológico está asociado con altas tasas de

absentismo, numerosos intentos de abandonar la organización, baja productividad y con una alta rotación laboral (Hoel, Rayner y Cooper, 2003; Leymann, 1996, Zapf y Einarsen, 2005). En un estudio entre 2.215 trabajadores noruegos, el 27% señalaba que el acoso influía negativamente en la productividad de sus organizaciones (Einarsen et al., 1994). Igualmente, las víctimas de acoso pueden reducir su compromiso laboral y abandonar la organización (Niedl, 1995).

En nuestro país, la preocupación por este tema se ha reflejado en la presencia pública de las cuestiones relacionadas con el acoso laboral con la consiguiente popularización del término. Sin embargo, en España, el estudio y la elaboración teórica sobre acoso psicológico resulta todavía insuficiente debido al escaso desarrollo existente al respecto, tanto a nivel teórico, metodológico y empírico. Este hecho ha generado un panorama de cierta confusión en cuanto a sus datos de prevalencia y sus consecuencias asociadas manteniéndose, en ocasiones, planteamientos excesivamente divulgativos y de poco rigor académico.

Desde los estudios pioneros de Leymann (1986), se han ido desarrollando un considerable número de estudios. A lo largo de este proceso, las profesiones y grupos estudiados han sido muchos, pero probablemente los dos focos de la investigación han sido el sanitario y el educativo. En nuestro país, son escasos los estudios empíricos. El grupo de la Universidad de Alcalá, ha sido el primero que investigó la cuestión del acoso psicológico en España. La mayoría de sus estudios se han centrado en ofrecer datos descriptivos y de prevalencia. Complementariamente, los trabajos de González de Rivera (2003) se han centrado en los efectos del acoso. Ninguna de las dos perspectivas ha atendido a otros elementos del proceso. Recientemente, el equipo de la Universidad Autónoma de Madrid ha recogido estos aspectos y ha introducido la importancia de los factores antecedentes organizacionales (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Garrosa y Morante 2005a y b). Este enfoque centrado en las causas del acoso es relevante, ya que son los elementos que facilitan posteriormente una línea de prevención e intervención más precisa y concreta.

Algunos de los últimos desarrollos teóricos sistemáticos sobre el tema del acoso están recogidos en la revisión publicada en el libro coordinado por Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper (2003), en donde se hace especial énfasis en la importancia de aumentar el conocimiento y acentuar el estudio de los denominados "grupos de riesgo". En este sentido, se ha señalado que la aparición del acoso psicológico esta relacionada con el género y que el hecho de ser mujer es un riesgo potencial para sufrir acoso. Los estudios llevados a cabo así lo indican (Björkqvist, Österman y Lagerspetz, 1994; Salin, 2003).

En España, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Garrosa, Morante y Rodríguez (2005), hallaron que la prevalencia del acoso es mayor en mujeres que en hombres, por lo que el hecho de ser mujer parece ser un riesgo potencial a la hora de padecer acoso, sobre todo si se tiene un menor nivel de estudios y escasa experiencia laboral. Igualmente, los datos de esta investigación indican que existían diferencias en los factores etiológicos del síndrome entre hombres y mujeres, por lo que adoptar una perspectiva de género resulta muy apropiado. Leyman (1966) ya señaló que el acoso puede ser consecuencia de un mercado laboral segregado en razón del género, aludiendo con ello a las diferencias de poder en las se basa el propio fenómeno del acoso laboral (Hoel y Salin, 2003). Como han citado otros autores, el género es un elemento que ha sido asociado frecuentemente con deficiencias de poder (Halford y Leonard, 2001, Scott, 1988) y ésta es esencial para la experiencia de victimización (Niedl, 1995). De hecho, diversas investigaciones han señalado que el mercado laboral español no resulta igualitario para ambos sexos, y que existen claras diferencias en cuestiones de salario, desarrollo y promoción profesional en perjuicio de las mujeres (Agulló y Ovejero, 2000; Artazcoz, Escribá-Agüir y Cortés, 2004; Peinado, 1998).

Otro de los denominados "grupos de riesgo" de padecer acoso psicológico en el trabajo son las personas inmigrantes o minorías étnicas. Los inmigrantes, y especialmente el colectivo femenino de la misma, parecen estar en una situación de riesgo elevado. Sin embargo, actualmente, no existen datos estadísticos sobre el acoso psicológico en el trabajo en población inmigrante. Los estudios existentes se centran en poblaciones de estudiantes

(Fox y Stallworth, 2005). Actualmente, que sea público, tan solo dos grupos están llevando a cabo estudios sobre mobbing en minorías étnicas. Uno de ellos es el de Jonna Holopainen, perteneciente a la “Swedish School of Economics and Business Administration” (Finlandia). El otro grupo es el de Duncan Lewis, de la Universidad de Glamorgan (Wales). Ambos son trabajos que se encuentran en proceso de realización, con resultados preliminares que fueron presentados en la última conferencia sobre acoso en el trabajo, celebrada en Junio del 2004. Por ello, el proyecto que aquí se presenta, constituye un trabajo pionero en nuestro país.

Como corresponde a la novedad del fenómeno inmigratorio en los países del sur de Europa, los trabajos de investigación sobre el fenómeno migratorio en España son recientes y comienzan a ser numerosos. En este sentido, existen ciertos datos que sirven de indicadores para hacernos una idea del estado de la cuestión. La investigación realizada por el colectivo IOE en España durante 1999 y 2000 obtuvo como resultados que el 81% de las mujeres inmigrantes trabaja sin papeles y, como promedio, tienen jornadas mas largas que las españolas (46 horas semanales frente a 28). A las discriminaciones salariales y horarias se suman, además, las que se dan en el tipo de contratación (una de cada tres trabaja sin contrato) y el trato recibido por parte de los jefes (el porcentaje de insultos, desprecios, y maltrato es mayor entre las inmigrantes que entre las españolas). Aunque ciertamente, el efecto nocivo de estas situaciones sociolaborales es aplicable tanto a población inmigrante como autóctona, sus efectos en el caso de las personas inmigrantes se agravan, puesto que a los factores citados se unen otros de tipo social y una frecuente falta de recursos personales y relacionales (Aparicio y Tornos, 2000).

El acoso sexual

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como organismo especializado en estos temas en Naciones Unidas, ha estado siempre alerta para combatir la discriminación y hostigamiento sexual que sufren las mujeres trabajadoras, y su posición quedó recogida en su resolución sobre *la Igualdad de Oportunidades y de trato para los trabajadores/ras en el Empleo*, en 1985¹.

En 1987, la Comisión Europea publica el primer informe sobre acoso sexual (Informe Rubenstein) para dar a conocer el estado de la cuestión en sus diferentes estados miembros de la Unión Europea. A partir de estos datos se pudo elaborar el *Código de Conducta*, que recoge las medidas que deben implantarse para combatir el acoso sexual en los centros de trabajo. Sin embargo, se trata simplemente de recomendaciones al no tener carácter vinculante. No obstante, el hecho de tratar y discutir este tema sirvió como revulsivo para concienciar e iniciar investigaciones e iniciativas en los distintos países (Alemay, Luc y Mozo, 2001).

Por su parte, el Comité para la discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas, en 1992, aprobó que “la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente contra ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”; y clarifica el significado de este término: “el hostigamiento incluye conductas de tipo sexual, tales como contactos físicos, insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía, y exigencias sexuales ya sean verbales o de hecho. Este tipo de conductas puede ser humillante e, incluso, constituir un problema de salud y de seguridad: es discriminatorio cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que la negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso en la contratación o el ascenso, o cuando crea un entorno de trabajo hostil”².

Sobre el tema del acoso sexual se han levantado numerosas polémicas conceptuales y metodológicas, no exentas de aspectos relacionados, como no podía ser de otra manera, con el género (Ibáñez, 2006; Lorente Acosta, 1999; Torns, Borrás y Romero, 1999). En primer lugar, es y ha sido necesario diferenciar el acoso sexual de la conducta social de galanteo o cortejo, con una percepción de los varones bastante más laxa y permisiva sobre el tema que las mujeres y, en segundo lugar, en el tema del acoso sexual se introducen, con vistas a su explicación, muchos aspectos o mitos socioculturales sobre lo que es ser hombre y ser mujer, y que sirven para “justificar “ a los ojos del neófito-a estas conductas (provocación en la forma de vestir, es parte de la sexualidad

masculina, existencia de una relación anterior, venganza de la víctima por alguna cuestión relacionada con lo afectivo, etc.).

Martín y Martín (2001) ha elaborado cinco modelos que describen la generación del acoso sexual en el trabajo desde una perspectiva de género y que van desde los más generales a los más particulares. El acoso sexual en el trabajo sería el resultado de a) las dinámicas destinadas a controlar el reparto del poder en todos los niveles de la realidad; b) la prepotencia sexual vinculada a la imposición del poder (satisfacción de las necesidades primarias); c) la respuesta ante la amenaza de la incorporación de las mujeres al sistema laboral y con ello alcanzar mayor igualdad; d) la organización del trabajo, que implica a veces, el sometimiento de las mujeres y e) la combinación de una organización autoritaria y discriminatoria en el terreno laboral. En cualquier caso, como han descrito varias autoras, el acoso sexual es una expresión del poder patriarcal, que produce una discriminación laboral y que tiene por objeto o como consecuencia crear un entorno laboral ofensivo, hostil e intimidatorio (Torns et al., 1999).

En España, uno de los primeros estudios del acoso sexual en el ámbito laboral fue el realizado por La Calle, González y Núñez (1988), encargado por el Sindicato UGT. Diez años después, en 1998, el Sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) publica un segundo estudio en el que se pone de manifiesto que el 18% de las mujeres trabajadoras han sido víctimas de acoso sexual y que las más vulnerables son las mujeres separadas y las trabajadoras sin contrato. También aparece el dato de que solo el 6% de las mujeres han percibido este acoso mientras un análisis técnico sobre el mismo lo sitúa alrededor del 18%. En el año 1999, la Congregación de Religiosas de María Inmaculada⁴ llevo a cabo un estudio sobre 1000 mujeres inmigrantes que trabajaban en el servicio doméstico para conocer más sus condiciones laborales. Los datos mostraban que el 40% de estas empleadas del hogar habían sufrido acoso sexual en su lugar de trabajo (viviendo en condiciones de habitabilidad que lo propiciaban). Por último, el Instituto de la Mujer, en su informe “ *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*”⁵, concluyó que un 14.9% de las mujeres habían sufrido acoso sexual técnico, aunque solo un

9´9% lo reconocen como tal. Las mujeres con contratos temporales lo sufrieron en un 16,4%, y en su mayoría proviene de otros compañeros (75,5 %), y del superior directo (27,7%).

Un estudio del Sindicato UGT en 2007 constató que el 53% de las inmigrantes empleadas en el servicio doméstico en Euskadi y con permiso de trabajo habían sufrido acoso sexual en algún momento de su vida laboral, lo cual fue calificado por la propia organización como “un aumento exponencial de abusos sobre trabajadores en situación regular”⁶ por lo que si nos preguntamos sobre lo que debe ocurrir con trabajadoras sin papeles, la respuesta puede ser dramática.

El estudio del acoso en general, y del acoso sexual en particular, en población inmigrante femenina parece especialmente relevante en nuestro país, por la escasez de datos y la relevancia del fenómeno. En este último sentido, en los últimos años hemos sido testigos de un aumento sin precedentes de los flujos migratorios de todo tipo, especialmente en la Comunidad de Madrid, que es considerada por muchos inmigrantes como destino de su proyecto migratorio. De acuerdo con las cifras del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales y del Instituto Nacional de Estadística de España, la población inmigrante trabajadora se concentra principalmente en las grandes ciudades, siendo la Comunidad de Madrid una de las regiones que más inmigrantes aglutina. Según la Oficina Regional para Inmigración de la Comunidad de Madrid (OFRIM), existen alrededor de 482.000 inmigrantes censados y empadronados en la capital, lo que supone un 15% sobre la población total de la ciudad de Madrid (Marzo 2005). A estas estimaciones habría que sumar los que se encuentran en situación irregular.

Sin embargo, gran parte de las investigaciones sobre inmigración se han centrado en aspectos demográficos y legislativos, y la mayoría de los estudios que han abordado temas relacionados con factores interpersonales y/o psicológicos, adolecen a menudo de importantes errores metodológicos que arrojan resultados muy contradictorios y que con frecuencia no permiten esclarecer el papel de los factores estudiados. Además, tal y como se ha

señalado anteriormente, en España no existen estudios empíricos sobre el acoso psicológico a inmigrantes en el trabajo. En la misma línea, debido a la escasa tradición del estudio de acoso en nuestro país, los cuestionarios de evaluación existentes se centran en cuantificar la prevalencia y las conductas de acoso, dejando de lado los elementos causales que conducen al acoso y las consecuencias que del mismo se derivan.

2.- Objetivos

El objetivo del proyecto que aquí se presenta es realizar un estudio sobre acoso psicológico o *mobbing* en el trabajo en población inmigrante, adoptando una perspectiva comparativa en función del género. La finalidad del estudio es señalar las formas, causas y consecuencias del proceso de acoso psicológico en el trabajo en población inmigrante.

La realización de esta propuesta permitiría un conocimiento del proceso de acoso y la posible elaboración de una guía de prevención e intervención. En última instancia, los resultados del estudio pueden ayudar, en la Comunidad de Madrid, a contribuir a un mayor conocimiento de la situación de la población inmigrante que facilite y permita una mejor planificación de la intervención social.

El Acoso Psicológico en el Trabajo en población inmigrante con especial énfasis en aspectos del género no ha sido estudiado. Por ello, además de constituir un objetivo de interés científico por sus características propias, es un estudio especialmente relevante por su carácter innovador.

Dada esta situación, los **objetivos específicos** que se proponen son:

1º.- Análisis de la literatura y la teoría sobre el tema.

2º.- Evaluar los niveles de acoso de las mujeres inmigrantes en comparación con los hombres. Igualmente, se comparará el grupo inmigrante, con un grupo control autóctono, hombres y mujeres, para comparar las tasas de prevalencia

3°.- Determinar los indicadores psicosociales y organizacionales presentes en el Acoso Psicológico de las mujeres inmigrantes.

6°.- Determinar los indicadores personales y profesionales consecuencia del desarrollo Acoso Psicológico en mujeres inmigrantes.

4°.-. Elaborar los indicadores organizacionales y personales presentes en el desarrollo de las conductas de acoso y que pueden influir en su aparición.

5°.- Evaluar mediante el NAQ (Negative Acts Questionnaire, Einarsen y Raknes, 1997) el acoso psicológico en el trabajo en inmigrantes.

Los resultados de estos análisis pueden ayudar a la elaboración de una Guía Técnica para la Prevención e intervención sobre el Acoso Psicológico en inmigrantes, teniendo en cuenta los aspectos asociados al género. Este podría ser un último objetivo, que se fundamenta en la conveniencia y necesidad de no mantenerse en un plano exclusivamente descriptivo, sino en avanzar hacia el control de los procesos. Para ello se recogerían los elementos anteriores: bases conceptuales del proceso, factores organizacionales y profesionales incluidos en la formulación de los factores organizacionales y personales. El propósito de la Guía sería elaborar sugerencias y líneas de intervención y prevención a un nivel psicosocial y personal.

Hipótesis Generales:

1ª.- Los factores psicosociales organizacionales son los factores determinantes de la aparición del acoso psicológico en la población señalada.

2ª Las tasas de prevalencia del Acoso Psicológico en mujeres inmigrantes serán mayores que en hombres. Igualmente los inmigrantes, presentarán niveles más elevados de este problema que los trabajadores nacionales, hombres y mujeres.

3ª El Acoso Psicológico en el Trabajo en población inmigrante, además de los aspectos generales asociados estructuralmente al mismo, tiene elementos específicos propios asociados a la situación específica de los mismos. Igualmente, en mujeres inmigrantes, presentará una etiología y un desarrollo diferencial.

3.- Metodología

MUESTRAS

El estudio, está formado por tres muestras complementarias entre si y que entre ellas recogen la totalidad de los objetivos y las hipótesis formuladas inicialmente.

1ª Muestra de análisis. Está formada por 354 hombres y mujeres, todos ellos inmigrantes de la CAM.

2ª Muestra de análisis. Está formada por 279 hombres y mujeres, inmigrantes de la Comunidad de Madrid.

3ª Muestra de análisis base. Está formada por 352 sujetos, todos ellos trabajadores y trabajadoras españoles.

La elaboración de tres bases de datos complementarias ha tenido como objetivo responder a diferentes cuestiones y pasos desarrollados a lo largo de la investigación.

A continuación se expone un breve resumen de cada una de las bases de datos y de sus resultados principales. Al final se expone una aproximación global. **Hemos procedido a presentar en primer lugar el estudio que en el proyecto original era el tercero debido a que reúne en sí la información más valiosa con respecto a los objetivos propuestos. De esta manera la ordenación de los distintos estudios adquiere más sentido y significación.**

3.1.- MUESTRA NÚMERO 1. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INMIGRANTES.



3.1.1- SUJETOS

La muestra está formada por 354 sujetos todos ellos inmigrantes latinos.

Tabla 1.1.- Datos sociodemográficos de la población estudiada.

VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y PROFESIONALES	N	%
Sexo		
Hombre	176	49,7
Mujer	177	50,0
Niveles de Edad		
18-30	61	17,2
31-35	88	24,9
36-40	129	36,4
41-60	76	21,5
Nacionalidad		
Ecuatoriano	93	26,3
Colombiano	73	20,6
Peruano	42	11,9
Boliviano	15	4,2
Dominicano	36	10,2
Brasileño	8	2,3
Chileno	17	4,8
Venezolano	23	6,5
Cubano	7	2,0
Argentino	29	8,2
Uruguayo	5	1,4
Mexicano	6	1,7
Relaciones Personales		
Con pareja	285	80,5
Sin pareja habitual	4	1,1
Sin pareja	63	17,8

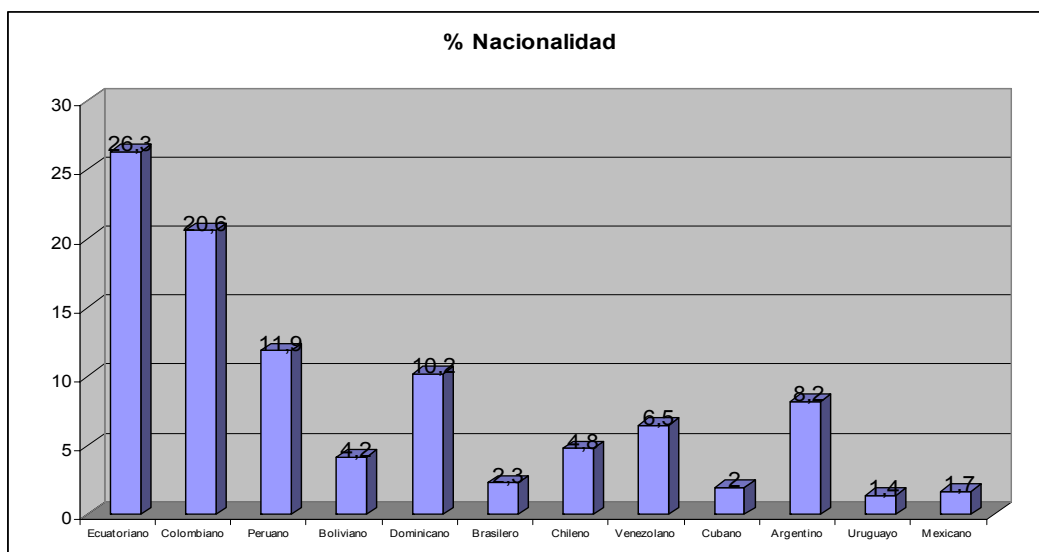
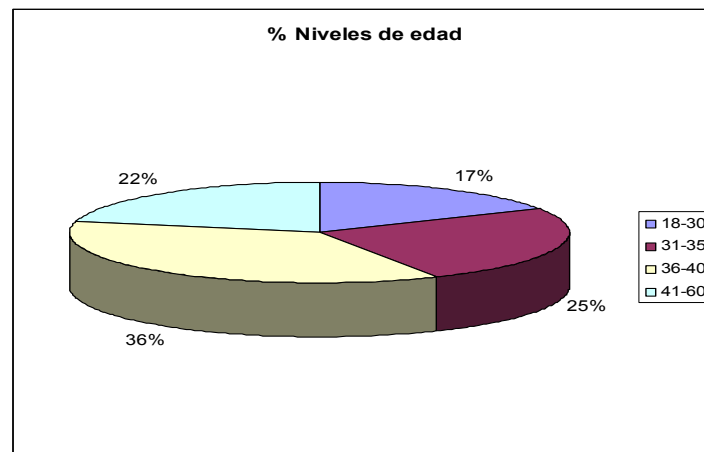
Número de Hijos		
0 hijos	108	30,5
1 hijo	73	20,6
2 hijos	96	27,7
más de 2	75	21,2
Nivel de Estudios		
elementales y medios	192	54,2
superiores	162	45,8
Años de Experiencia laboral		
1-3 años	120	33,9
4-6 años	93	26,3
mas de 6 años	141	39,8
Cargo Ocupado		
Supervisor	8	2,3
Coordinador	18	5,1
Administrativo	92	26,2
Operario	30	8,5
Otros	205	57,9
Tipo de Contrato		
sin contrato	32	9,0
eventual	82	23,2
indefinido	220	62,1
otros	20	5,6
Horario de Trabajo		
jornada partida	242	68,4
jornada intensiva	44	12,4
media jornada	20	5,6
por horas	48	13,6
Turno de Trabajo		
Mañana	37	10,5
Tarde	14	4,0
Rotativo	94	26,6
Noche	5	1,4

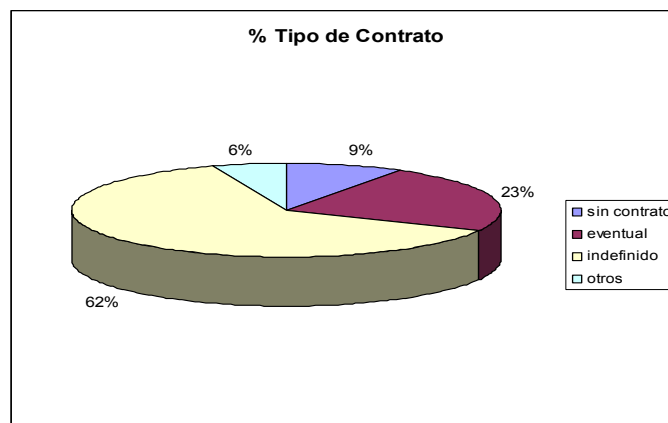
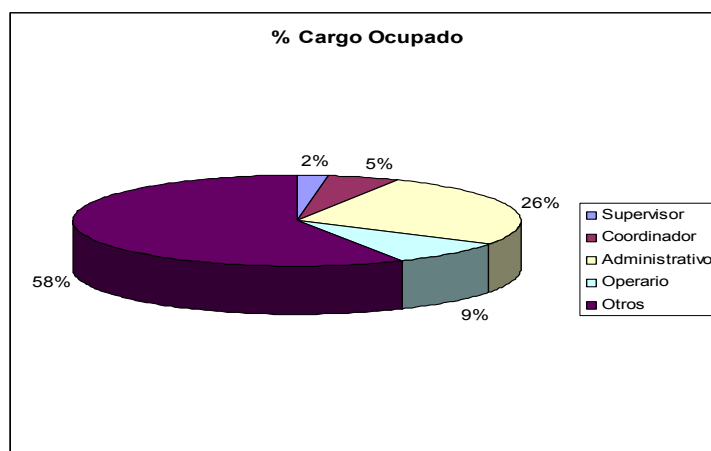
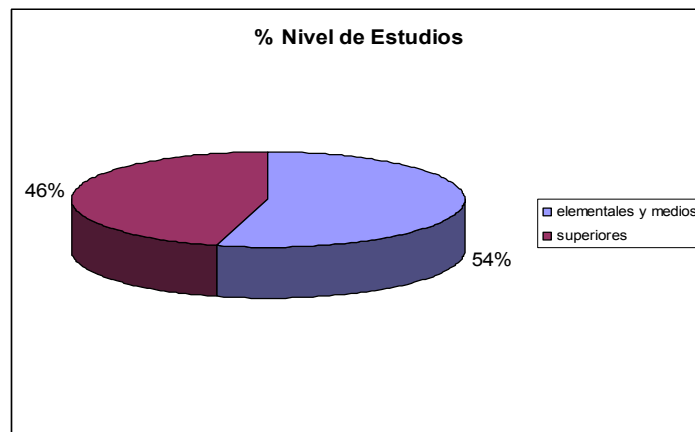
Número de horas trabajadas por semana

1-40	165	46,6
41-50	103	29,1
más de 50	86	24,3

Tiempo de estancia en España

1-2 años	165	46,6
3-5 años	103	29,1
mas de 5 años	86	24,3





Los datos expuestos indican que la muestra de inmigrantes está balanceada en función del género. En cuanto a la edad puede observarse que existe igualmente un equilibrio entre mayores y menores de 35 años que representan como dos mitades aunque, algo más cargada porcentualmente la segunda parte o la de sujetos con mayor edad.

En cuanto a la nacionalidad, existe una distribución amplia que recoge, aproximadamente, la representación nacional de población inmigrante latina según la mayoría de los estudios, de forma que son ecuatorianos y colombianos los dos grupos claramente más representados. A un nivel claramente inferior aparecen peruanos, dominicanos y argentinos. El cuadro se aproxima probablemente a la representación de la inmigración real por nacionalidades.

pasión

En cuanto a las relaciones interpersonales, los datos indican que la práctica mayoría se refieren a una pareja habitual. Sin embargo este dato no especifica en este caso si hay convivencia directa con ella. Puede hablarse de pareja estable pero en contextos geográficos distantes como consecuencia de la inmigración.

En cuanto al número de hijos e hijas, el cuadro de datos se aproxima a la práctica habitual latina aunque probablemente atemperada por el hecho de la inmigración. Como puede observarse, el porcentaje de sujetos de la muestra con más de 2 hijos es del 21,2 %. Aún siendo alto, es probable que sea inferior a las muestras latinas nacionales.

El nivel de estudios, indica en principio un nivel de estudios alto. Sin embargo no ha habido ningún control de la apreciación de estudios como alto.

Los años de experiencia laboral muestran el posible conocimiento del mundo real del trabajo y su adaptabilidad inicial al mismo. Como puede observarse, un tercio aproximadamente de la muestra tiene una experiencia limitada restringida a los tres años, mientras que el resto de la población estudiada tiene mayor nivel de experiencia. Cabe suponer que, como inmigrantes vienen con una práctica y capacitación laboral, al menos, inicial.

El cargo laboral ocupado por la muestra tiene en algunos casos roles de supervisión y coordinación pero lo más habitual, hasta ser casi el 60% de la población, es el de simple operarios. Este datos y el de los estudios realizadas

no parece fácilmente conciliables en poblaciones normales, más en caso de poblaciones inmigrantes.

En cuanto al tipo de contrato, llama la atención el porcentaje alto de contratos indefinidos que hay en la población estudiada. Sólo algo menos de un diez por ciento se dice sin contrato. Parece pues, que la población es una población laboralmente estable.

El horario de trabajo, representa igualmente una población laboralmente asentada con un 68 por ciento con jornada partida y un 12 por ciento con jornada intensiva, lo que, de nuevo, parece indicar una población laboral implantada. Menos de un 20 por ciento tiene condiciones laborales temporales poco adecuadas en principio.

En cuanto al número de horas trabajadas por semana, el cuadro de los datos vuelve a reflejar una población con carga laboral habitual (46,6%), aunque hay un 24% que tiene más de 50 horas laborales, lo que probablemente no es representativo de poblaciones laborales normales.

El grupo estudiado tiene una estancia en España todavía de corto arraigo pues casi un cincuenta por ciento tiene entre uno y dos años. La experiencia laboral española parece pues limitada.

3.1.2- INSTRUMENTOS.

La batería de instrumentos aplicada a esta población ha sido amplia a fin de poder comprobar una serie de aspectos que en el primer estudio con trabajadores inmigrantes no se pudieron incluir:

Tabla 1.2.- Instrumentos de evaluación Estudio número 1.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	OBJETIVOS DE EVALUACIÓN
<i>Escala de Adaptación Sociocultural</i> (Ward y Kennedy, 1999)	• Convivencia diaria

<i>Evitación Social</i> (Watson D. y Friend R., 1969)	<ul style="list-style-type: none"> • Evitación Social
<i>Cuestionario de Acoso Psicológico Negative Acts Questionnaire</i> (NAQ, Einarsen, y Raknes, 1997)	<ul style="list-style-type: none"> • Acoso Psicológico global
<i>Instrumento: Cuestionario de salud general</i> (GHQ-12) (Goldberg, 1972)	<ul style="list-style-type: none"> • Salud General
AUTOESTIMA <i>Instrumento: Escala de autoestima</i> (Rosenberg, 1965)	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima
<i>CCAPT Cuestionario de Clima de Equidad</i> (Moreno y col. 2005) (variante del cuestionario de acoso psicológico de Bernardo Moreno Jiménez y otros)	<ul style="list-style-type: none"> • Clima de relaciones sociales positivo • Equidad en el Trabajo
<i>World Assumptions Scale</i> (WAS, Janoff-Bulman, 1989)	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de creencias
<i>Inventario de Acoso Sexual</i> (Moreno, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Conductas de acoso sexual percibidas
<i>Clima de acoso sexual</i> (Moreno, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de clima de acoso sexual
Adaptación española de <i>Escala de afecto positivo y negativo</i> (PANAS; Adaptado de Watson, Clark y Tellegen, 1988)	<ul style="list-style-type: none"> • Animo positivo • Animo negativo
<i>Cuestionario de Bienestar General</i> (Diener y col, 1985)	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción general con la vida

1.- Adaptación Sociocultural (EAS), (Ward y Kennedy, 1999).

Es una adaptación del instrumento *Social Questionnaire* (Furnham y Bochner, 1982) llevada a cabo por Ward y Kennedy (1999) y Searle y Ward (1990) y finalmente denominada *Adaptación Socio-Cultural (Socio-Cultural Adaptation Scale, SCAS)*.

En este caso se han utilizado solo los cinco ítems procedentes de la factorialización del primer estudio correspondientes a la escala de *Problemas de adaptación* que se mostró como la escala con mayor capacidad predictiva. Como en el original, se debe responder en un formato de respuesta consistente en una escala tipo Likert, con cinco categorías que van desde 1= “Ninguna dificultad” hasta 5 = “Extrema dificultad”.

2.- Escala de Evitación y Ansiedad Social (Watson D. y Friend R., 1969)

Fue realizada por Watson D. y Friend R., 1969. El objetivo de esta escala es la evaluación de la tendencia a evitar las interacciones sociales y la ansiedad experimentada en estas situaciones. Se han retenido sólo los nueve ítems con mayor capacidad de predicción provenientes del estudio número 1.

3.- Cuestionario de Acoso Psicológico Negative Acts questionnaire (Einarsen y Raknes, 1997).

Negative Acts Questionnaire (NAQ). Para evaluar el acoso psicológico en el trabajo se ha utilizado la versión de 22 ítems del NAQ (Einarsen et al., 1994; Einarsen & Raknes, 1997), que recoge conductas típicas de acoso, respecto a las cuales el sujeto debe indicar en qué grado ha padecido dichas conductas durante los últimos seis meses. La escala de respuesta consta de cinco alternativas desde 1 (“nunca”) a 5 (“diariamente”). Algunos ejemplos de los ítems son: “*He sido ridiculizado en relación con mi trabajo*”, “*Se han extendido chismes y rumores sobre mí*”.

4.- Instrumento: Cuestionario de salud general (GHQ-12) (Goldberg, 1972)

El Cuestionario de Salud General (*General Health Questionnaire*, GHQ-12) fue desarrollado por Goldberg (1972) para evaluar el bienestar subjetivo de las personas. Esta escala se aplica habitualmente para evaluar síntomas

psiquiátricos menores, pero su uso se ha extendido a la evaluación del nivel de bienestar en muestras comunitarias y organizacionales (Forster, 2000), así como a la evaluación del bienestar subjetivo de los expatriados (cf. Anderzen y Arnetz, 1997, 1999; Arnetz y Anderzen, 1992). El instrumento contiene cuestiones referentes a cómo se han sentido los sujetos durante las últimas semanas e incluye ítems referentes a dificultades del sueño, sentimientos de infelicidad, habilidad para enfrentarse a los problemas, etc. El cuestionario tiene un formato de respuesta que consiste en una escala tipo Likert con cuatro categorías, desde 1 = “No, en absoluto” hasta 4 = “Mucho más que lo habitual”. El índice de fiabilidad de este instrumento es de 86.

5.- CCAPT Cuestionario de Clima de Acoso Psicológico en el trabajo (Moreno y col. 2005) (variante del cuestionario de acoso psicológico de Bernardo Moreno Jiménez y otros)

El cuestionario utilizado para la evaluación del acoso laboral ha sido elaborado expresamente para esta investigación. El proceso de elaboración del cuestionario se basó en la selección de los principales modelos teóricos anteriormente estudiados (Leyman, 1996, Piñuel, 2001; González de Rivera, 2002; Rayner y Cooper., 1999), Moreno-Jiménez, Garrosa, Galindo, San Julián, Rodríguez, Morante y Losada, 2002, Moreno-Jiménez, Garrosa, Rodríguez y Morante, 2004, Moreno-Jiménez, Garrosa, Rodríguez, Morante y Carvajal, 2005. Para esta parte de la investigación se han retenido sólo dos factores a tenor de los resultados obtenidos en el primer estudio

- Clima de relaciones sociales positivas
- Equidad en el Trabajo

6.- *World Assumptions Scale* (WAS, Janoff-Bulman, 1989)

El sistema de creencias/asunciones fue evaluado mediante el *World Assumptions Scale* (WAS, Janoff-Bulman, 1989). El cuestionario consta de ocho dimensiones divididas en tres grandes bloques de creencias: A) El mundo

como benevolente, medido por las dimensiones "*Benevolencia de las personas*" (e.g. "La naturaleza del ser humano es básicamente buena") y "*Benevolencia del mundo*" (e.g. "En este mundo existe más bondad que maldad"). B) El mundo como un lugar significativo es evaluado mediante tres dimensiones, "*Justicia*" (e.g. "En general, en la vida la gente recibe lo que se merece"), "*Control*" (e.g. "A través de nuestras acciones podemos prevenir las desgracias que nos puedan ocurrir") y "*Azar*" (e.g. "El curso de nuestras vidas se encuentra bastante determinado por el azar"). C) Por último, el "*Autocontrol*" (e.g. "Casi siempre hago esfuerzos para prevenir lo malo que pueda ocurrirme"), el "*Autoconcepto*" (e.g. "Frecuentemente pienso que no soy del todo una buena persona", item inverso) y la "*Suerte personal*" (e.g. "Soy más afortunado que la mayoría de la gente") evalúan cuestiones referidas al autoconcepto.

Los sujetos deben indicar su grado de acuerdo con las diferentes afirmaciones, en una escala de 1 ("Totalmente en desacuerdo") a 6 ("Totalmente de acuerdo"). La consistencia interna de las ocho dimensiones del cuestionario varía en un rango de 0.67 a 0.77, con una fiabilidad global de 0.81. La traducción del WAS se llevó a cabo de acuerdo con los requerimientos establecidos ("back-translation").

7.- Inventario de Acoso sexual (Moreno, 2008)

Es un inventario para registrar conductas de acoso sexual coercitivas de forma que una sola respuesta positiva en el inventario indica la existencia de acoso sexual. Está elaborado para registrar de forma dicotómica la presencia o ausencia de conductas recibidas técnicamente consideradas como formas de acoso sexual.

8.- Cuestionario de Acoso sexual ambiental (Moreno 2008)

Es un cuestionario elaborado con un formato tipo likert para apreciar el acoso sexual ambiental, es decir la conducta de atención sexual no deseada y las formas de acoso sexual ambiental.

9.- Adaptación española de Escala de afecto positivo y negativo (PANAS; Adaptado de Watson, Clark y Tellegen, 1988)

En 1985 David Watson y Auke Tellegen sometieron a la técnica matemática del análisis factorial a cientos de estados de ánimo recogidos por distintas autoevaluaciones. Los resultados del análisis factorial arrojan que los estados de ánimo pueden explicarse mediante dos factores o dimensiones que denominaron *Afecto positivo* y *Afecto negativo*. La dimensión de afecto positivo puede relacionarse con un estado de ánimo enérgico que correlaciona con la euforia, el entusiasmo, el vigor y el nivel de actividad. El afecto negativo es el polo opuesto al estado de ánimo enérgico, se relaciona con los estados de adormecimiento, aburrimiento, soñolencia, pereza, y puede ser descrito por adjetivos del tipo afligido, temeroso, hostil, nervios y despreciativo, etc., De esta manera, el cuestionario evalúa el estado de ánimo de los individuos:

- **Animo positivo:** sentimientos de entusiasmo, actividad y alerta, estado de energía.
- **Animo negativo:** ira, desprecio, disgusto, culpabilidad, miedo y nerviosismo.

El instrumento original está compuesto por un total 20 adjetivos (10 de ellos evalúan el afecto positivo y 10 para evaluar el afecto negativo). La escala de respuesta es tipo Likert de 5 puntos desde 1 “muy poco o nada” hasta 5 “extremadamente”. El instrumento original presenta buenos índices de validez y fiabilidad (Watson y Clark, 1988; Bagozzi, 1993) al igual que la versión española, véase apartado de resultados.

Los análisis efectuados con la adaptación española han conseguido reducir el instrumento a un total de 14 adjetivos (7 adjetivos que evalúan el ánimo positivo y otros 7 adjetivos para evaluar el ánimo negativo) que presenta buenos índices de fiabilidad (α de ,82 para ánimo positivo y α de ,75 para ánimo negativo).

10.- Cuestionario de Bienestar General (Diener y col, 1985)

Es uno de los cuestionarios más utilizados a nivel mundial para estudios internacionales o de pequeñas muestras debido a su estructura factorial sencilla y a su rapidez de aplicación pues consta tan solo de 5 cuestiones que permiten una apreciación rápida del nivel general de satisfacción con la vida. Tiene una escala de respuesta de 1 a 7.

3.1.3.- PROCEDIMIENTO

El trabajo de investigación se realizó en diferentes pasos o etapas que en parte reproducen algunos de los procedimientos seguidos en la primera parte. Se tuvo especial atención a que nadie que hubiera sido objeto del primer estudio participara en esta parte. Para ello se trató en principio de evitar los mismos centros de inmigración, y si en algún caso había repetición, se trató de controlar la muestra.

3.1.3.1 Se estableció contacto con los diferentes centros de atención al inmigrante y diferentes asociaciones ubicadas en la Comunidad de Madrid.

3.1.3.2 Presentación del proyecto a las personas responsables de los centros con el fin de tener acceso a la muestra de trabajadores inmigrantes.

3.1.3.3 La aplicación de los instrumentos de evaluación a la muestra se hizo en todos y cada uno de los centros de manera personal con el fin de entrevistar a cada persona e informarle del objetivo de la investigación al igual que se les pedía participación voluntaria garantizando a su vez el anonimato.

3.1.3.4 En los casos que el rigor metodológico parecía exigirlo se aplicó un análisis psicométrico previo de los instrumentos. **(En este informe no se incluyen)**

3.1.3.5 Análisis descriptivo de las variables principales utilizadas en el estudio.

3.1.3.6 Análisis en función del género de las variables relacionadas con el acoso: Acosos psicológico y acoso sexual.

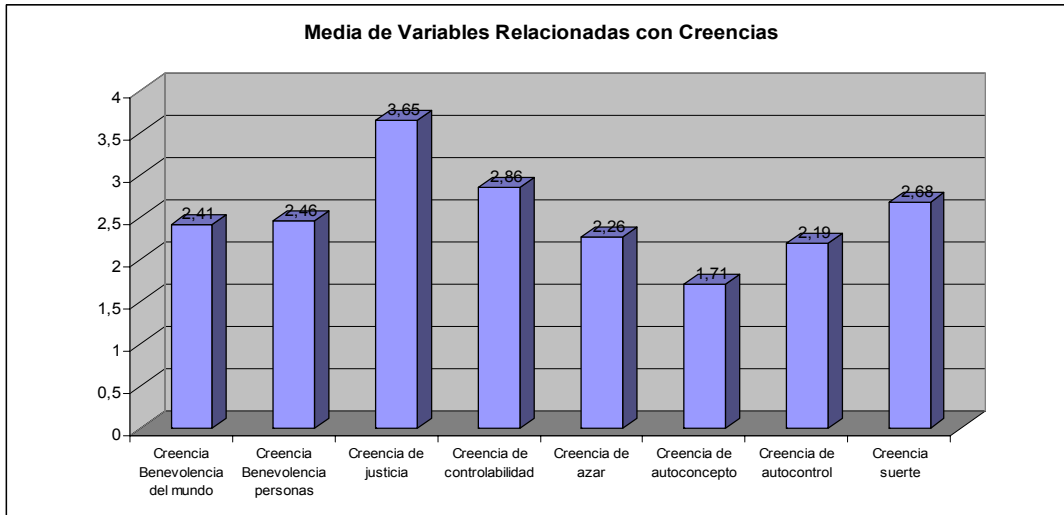
3.1.4.-RESULTADOS DESCRIPTIVOS

A continuación se incluye la tabla descriptiva de todas las variables utilizadas en el estudio nº 3.

Tabla 1.3.- Datos paramétricos de las variables del estudio

Variabes	N	Media	DT	Mínimo	Máximo
Desadaptación social	354	1,75	,91	1,00	4,40
Acoso Psicológico En el Trabajo	350	1,22	,37	1,00	3,73
Coerción sexual	353	,88	1,99	0	10
Acoso sexual ambiental	309	1,66	,73	1,00	4,00
Igualdad de género	298	2,38	1,00	1,00	4,00
Clima de equidad	353	2,77	,71	1,11	4,00
Autoestima	351	3,54	,47	2,29	4,00
Ansiedad social	351	1,50	,78	1,00	4,57
Creencia Benevolencia del mundo	353	2,41	,90	1,00	5,00
Creencia Benevolencia personas	353	2,46	,92	1,00	5,25
Creencia de justicia	353	3,65	1,19	1,00	6,00
Creencia de controlabilidad	353	2,86	1,08	1,00	6,00
Creencia de azar	351	2,26	1,02	1,00	6,00
Creencia de autoconcepto	353	1,71	,81	1,00	4,25
Creencia de	353	2,19	,85		4,67

autocontrol				1,00	
Creencia suerte	353	2,68	1,02	1,00	4,67
Problemas de salud (Goldberg)	354	1,75	,47	1,00	4,00
Satisfacción vital	353	3,82	,141	1,00	7,00



3.1.4.1- MATRIZ DE CORRELACION DE VARIABLES.

En esta matriz se han incluido las variables centrales del estudio, por lo que se han omitido las variables propias de las creencias así como de los estados de ánimo, puesto que se incluyen como variables personales centrales, más propias de las situaciones de acoso, psicológico y sexual, las variables de ansiedad social y de autoestima.

Como puede observarse, los resultados se corresponden con los datos esperados conceptualmente. Por ejemplo, los datos indicadores de procesos de desadaptación están asociados positivamente entre ellos y con valores significativos, de forma que Desadaptación social, Acoso psicológico en el trabajo, coerción sexual y acoso sexual forman un bloque con asociaciones positivas y significativas.

Lo mismo ocurre con el paquete de variables indicadores de procesos adaptativos como son el ambiente sexual no discriminativo y el Clima de

equidad, que a su vez se asocian positivamente a las variables positivas de personalidad y negativamente con variables desadaptativas.

En cuanto a la variable indicadora de *Problemas de Salud* (Goldberg), puede observarse que se asocia sistemáticamente con todos los problemas desadaptativos y con las variables negativas de personalidad como ansiedad social.

En cuanto al bienestar psicológico subjetivo, tal como es evaluado por la escala de Diener, lo que se muestra es que está asociada negativamente a todos los problemas desadaptativos y positivamente a las situaciones de equilibrio y equidad social.

Como dato inicial de un estudio transversal, la matriz de correlaciones muestra un entramado de asociaciones coherente entre sí y con los supuestos conceptuales y teóricos propios del tema en cuestión, aunque es necesario la aplicación de técnicas multivariadas que, desde un modelo teórico, especifiquen y determinen algunos de los procesos que parecen indicarse.

Tabla 1.4.- Matriz de correlaciones de las principales variables utilizadas en el estudio

	Desadaptacion Social	Acoso Psicológico	Coerción Sexual	Acoso Sexual Ambiental	A.S. no discriminatorio	Clima de equidad	Autoestima	Ansiedad Social	Problemas de salud	Satisfacción vital
1 Desadaptacion Social	***									
2 Acoso Psicológico en el trabajo	.310**	***								
3 Coerción Sexual	.133*	.118*	***							
4 Acoso sexual ambiental	.317**	.359**	.191**	***						
5 Ambiente sexual no discriminatorio	-.110	-.303**	.012	-.348**	***					
6 Clima de equidad	-.215**	-.498**	.001	-.451**	.545**	***				
7 Autoestima	-.358**	-.408**	.001	-.409**	.278**	.412**	***			
8 Ansiedad Social	.520	.334**	.054	.369**	-.210**	-.323**	-.559**	***		
9 Problemas de salud (Goldberg)	.351	.447**	.087	.378**	-.255**	-.438**	-.398**	.323**	***	
10 Satisfacción vital	-.351	-.364	-.073	-.318**	.226**	.491**	.425**	-.362**	-.534**	***

3.4.1.2- ANALISIS EN FUNCION DEL GÉNERO. ACOSO PSICOLOGICO Y ACOSO SEXUAL.

ANALISIS MULTIVARIADOS

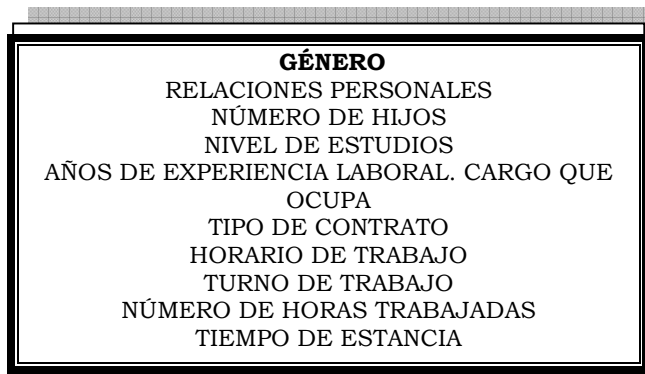
REGRESION JERARQUICA

Como en el primer estudio, objetivo central de este estudio es el contraste entre la población de hombres y mujeres inmigrantes. En este tercer estudio se incluyen una serie de variables no incluidas en el primer estudio, tanto por lo que respecta al acoso, como por lo que respecta a variables intermedias. Como en el primer estudio se va a proceder utilizando el método de regresión multivariado mediante análisis de regresión jerárquica que permite la contrastación simultánea de todas las variables intervinientes y permite utilizar un modelo teórico tal como se expone a continuación.

El modelo teórico parte de un grupo de variables sociodemográficas (sector o actividad económica, género, nacionalidad, relaciones personales, número de hijos, nivel de estudios, años de experiencia laboral, cargo que ocupa, tipo de contrato, horario de trabajo, turno de trabajo, número de horas trabajadas y tiempo de estancia), un segundo componente recoge la variable de desadaptación sociocultural, un grupo de variables organizacionales incluyen el Clima de equidad y la igualdad de género y un cuarto grupo incluye las variables personales de ansiedad y autoestima. El orden de inclusión de los grupos de variables se hace teóricamente en función de su supuesta generalidad en el sentido que se incluyen en primer los que se consideran más generales y en último lugar los más específicos o propios de las personas. Como variables dependientes se utilizan las tres variables de acoso: acoso psicológico, coerción sexual y acoso sexual ambiental. El programa estadístico SPSS 13.0 seleccionó las variables predictivas con relación lineal respecto a la variable criterio que estamos estudiando. Se ha establecido una probabilidad asociada a $F < 0.05$ para la entrada de las variables independientes, junto con una probabilidad de salida mayor de 0.10.

Los resultados se presentan en tablas que incluyen los coeficientes de regresión y de determinación correspondientes al modelo final de la regresión.

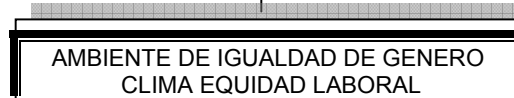
VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS



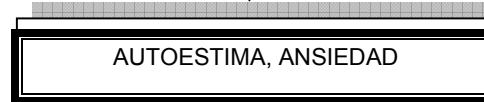
ADAPTACIÓN SOCIOCULTURAL



FACTORES ORGANIZACIONALES



VARIABLE DE PERSONALIDAD



VARIABLES DEPENDIENTES

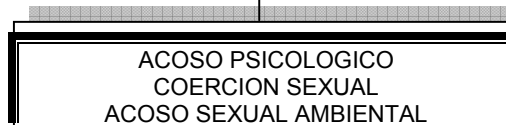


Figura nº 1.1. Fases del análisis de regresión múltiple jerárquico efectuado mediante el proceso de pasos sucesivos, utilizando como variable dependiente las formas de acoso: acoso psicológico laboral, coerción sexual y acoso sexual ambiental.

Tabla 1.5. Variables predictoras del acoso

Vs	Paso	Vs	F	P	R²	ΔR²	Beta	t	p	
Dependientes		Independientes								
	Acoso Psicológico	1	1° Modelo Género Tipo Contrato	1,38	,171	,057	,057	,118 ,114	2,046 2,135	,042 ,34
		2	2 Modelo Desadaptación EAS	4,19	,000	,166	,109	,142	2,27	,024
	3	3 Modelo Clima Equidad	9,46	,000	,344	,177	-428	-6,43	,000	
4	4 Modelo Autoestima	9,91	,000	,385	,041	-,228	3,579	,000		
Coerción sexual	1	1° Modelo Género Nivel de estudios Tipo de trabajo	5,09	,000	,182	,182	,431 -,136 ,136	6,576 -2,01 2,302	,000 ,045 ,022	
	2	2° Modelo	5,02	,000	,193	,011				
	3	3° Modelo	4,66	,000	,205	,013				
	4	4° Modelo	4,17	,000	,207	,002				
Acoso sexual ambiental	1	1° Modelo Cargo	3,751	,000	,141	,141	,121	-2,06	,040	
	2	2° Modelo Desadaptación	6,645	,000	,240	,099	,155	2,448	,015	
	3	3° Modelo clima de equidad	8,806	,000	,327	,087	-,229 -,133	-3,36 -2,17	,001 ,030	
	4.	Igualdad de género 4° Modelo Autoestima	8,794	,000	,356	,029	-,138	-2,12	,035	

En el primer análisis de regresión, efectuado en cuatro pasos jerárquicos y sucesivos aparece que las variables sociodemográficas tienen un efecto de determinación de la varianza final. Concretamente son las variables de género y de tipo de contrato las que aparecen con betas significativas. En el primer caso, el acoso psicológico laboral está determinado por el género con una beta positiva de forma que lo que indica que ser mujer tiene un valor predictivo de acoso así como el tipo de contrato, en este caso asociado a tipos de contratos indefinidos, lo que requiere un explicación sociológica del efecto, aunque este tipo de efecto es común en otros estudios.

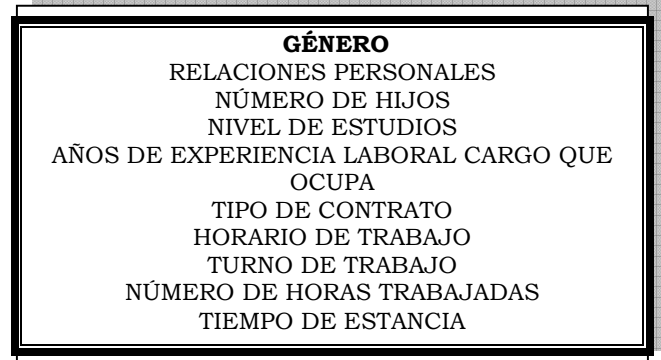
El segundo paso, referido a los procesos de adaptación indica que una mayor desadaptación está asociada al acoso psicológico laboral con una beta positiva ($\beta = ,142$, $p < ,024$). Pero es tercer paso el que más aporta a la determinación del modelo predictivo a partir de la variable *Clima de equidad* con una beta claramente alta ($\beta = -- ,428$, $P < ,000$). El cuarto paso, que incluye las variables personales tiene también una clara importancia a través de la variable *autoestima* con un peso también a estimar. ($\beta = -,228$; $P < ,000$), De forma conjunta, las variables incluidas predicen el 38% de la varianza.

En cuanto a la variable dependiente coerción sexual los resultados obtenidos son llamativos. En primer lugar, al varianza explicada, la capacidad predictiva no es alta y tiene un valor del 20%, lo que indica que son otras las variables intervinientes en el proceso. En cuanto al modelo teórico, los resultados indican que en este caso son las variables sociodemográficas las que mayor peso tienen y entre todas ellas el género ($\beta ,431$; $p < ,000$), lo que está indicando que es el valor central sin que otras variables de las incluidas en el análisis tengan un peso significativo. El nivel de estudios tiene una beta negativa ($\beta = -,136$; $p < ,045$). Otra variable interviniente es el tipo de trabajo que se hace, construcción servicios etc., Estos resultados indican que el nivel de estudios está asociado negativamente a la coerción sexual de mujeres mientras que el tipo de trabajo lo está positivamente.

Finalmente el acoso sexual ambiental está explicado en un 35%, lo que es también aceptable, aunque no sea alto. En este caso el cargo ($\beta = ,121$; $p < ,04$) y los procesos de desadaptación sociocultural ($\beta = ,155$; $p < ,015$) tienen un peso positivo, lo que indica que lo son más los operarios con dificultades de adaptación. Por el contrario, tienen un peso negativo el clima de equidad, el clima de igualdad de género y la autoestima de la persona. Lo que está indicando que los climas de equidad y de igualdad de género así como la autoapreciación personal son variables controladoras del acoso sexual ambiental.

Los datos del análisis anterior muestran algunos de los procesos subyacentes en el acoso psicológico, en la coerción sexual y en acoso sexual ambiental. Sin embargo, según el modelo teórico queda por probar la influencia de este encadenamiento de procesos sobre la salud. El modelo teórico en este caso sería muy parecido al anterior pero añadiendo un eslabón, los efectos del acoso psicológico.

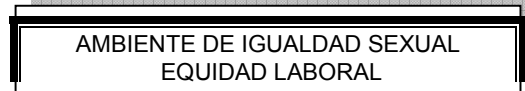
VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS



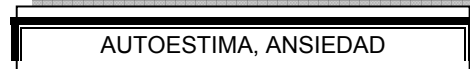
ADAPTACIÓN SOCIOCULTURAL



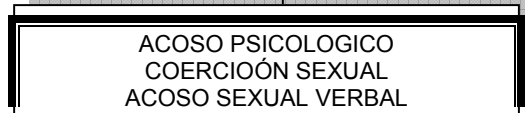
FACTORES ORGANIZACIONALES



VARIABLE DE PERSONALIDAD



EFFECTOS DEL ACOSO



VARIABLE DEPENDIENTE



Figura nº 1.2.Fases del análisis de regresión múltiple jerárquico efectuado mediante el proceso de pasos sucesivos, utilizando como variable dependiente los problemas de salud

Como en el análisis de regresión anterior, el proceso será similar y siguiendo la misma lógica, lo que supone la inclusión de un quinto modelo que incluye conjuntamente los efectos de las tres formas de acoso analizadas, psicológico laboral,

coerción sexual y acoso sexual ambiental sobre la variable dependiente de salud general, tal como es evaluada por el cuestionario de Goldberg en su versión de 12 ítems.

Tabla 1.6. Variables predictoras de problemas de salud

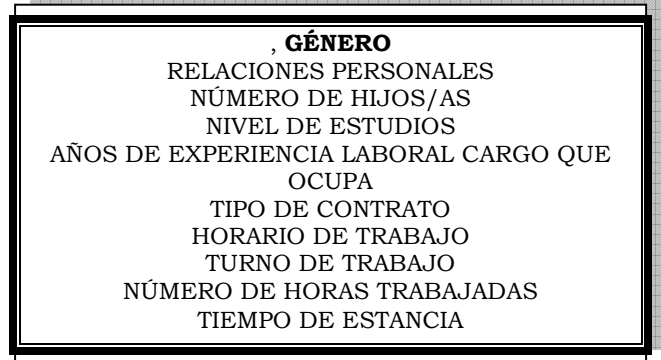
Vs Dependientes	Paso	Vs Independientes	F	P	R ²	ΔR ²	Beta	t	p
Problemas de salud general	1	1º Modelo	2,302	,000	,092	,092			
	2	2º Modelo	5,293	,000	,203	,110			
		Desadaptación EAS					,149	2,325	,021
	3	3º Modelo	8,042	,000	,310	,107			
		Clima de equidad					-,267	-3,594	,000
4	4º Modelo	8,130	,000	,341	,031				
5	Autoestima					-,147	-2,186	,030	
	5º Modelo	7,468	,000	,361	,020				
		Acoso Psicológico					,144	-2,278	,024

En el análisis de regresión de la *salud general* evaluado según la versión de 12 ítems del cuestionario Goldberg, se encuentra que, en primer lugar, ninguna de las variables sociodemográficas tiene un valor significativo, aunque el conjunto de todas ellas tenga un valor predictivo del 9%. Tiene un peso positivo asociado a los problemas de salud la variable *Desadaptación sociocultural* ($\beta = ,149$; $p < ,021$) y el *acoso psicológico* ($\beta = 0 ,144$; $p < ,024$), lo que indica que tiene mayores problemas de salud los sujetos con dificultades de adaptación y con una mayor presión de acoso psicológico laboral. Por el contrario, tiene betas negativas y por lo tanto son factores controladores de los problemas de salud el clima de equidad y la autoestima personal.

Finalmente, para finalizar este estudio, el objetivo era establecer la relación y el posible encadenamiento de todos los factores estudiados con la satisfacción vital como variable general tipo psicológico, lo que significaba encadenar de nuevo todos los procesos en torno a una variable dependiente: Satisfacción vital y añadir un 6 paso en el modelo teórico en que se incluyeran los problemas de salud general evaluados

según el cuestionario Goldberg en su versión de 12 ítems. A continuación se expone el modelo:

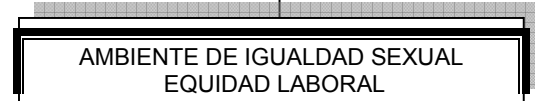
VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS



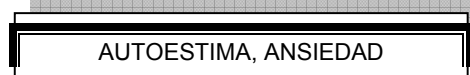
ADAPTACIÓN SOCIOCULTURAL



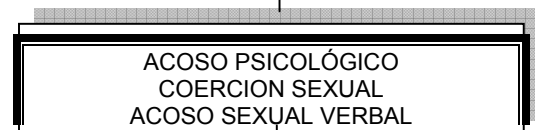
FACTORES ORGANIZACIONALES



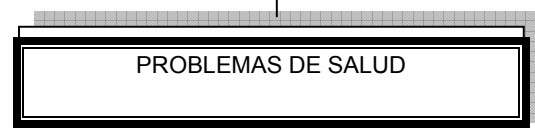
VARIABLE DE PERSONALIDAD



EFFECTOS DEL ACOSO



ESTADO DE SALUD



VARIABLE DEPENDIENTE



Figura nº 1.3. Fases del análisis de regresión múltiple jerárquico efectuado mediante el proceso de pasos sucesivos, utilizando como variable dependiente la *satisfacción vital*

Según este modelo teórico, se trata de estimar mediante una regresión múltiple jerárquica la determinación de la varianza de la *satisfacción vital* por las variables utilizadas en el estudio y la contribución de cada una de ellas.

Tabla 1.7. Variables predictoras de satisfacción vital									
Vs Dependientes	Paso	Vs Independientes	F	P	R ²	ΔR ²	Beta	t	p
Satisfacción vital	1	1º Modelo	10,531	,000	,318	,318			
		Nivel de estudios					,130	2,529	,12
		Años de experiencia					,125	1,999	,048
		Tipo de contrato					,092	1,965	,050
		Tiempo de estancia					,148	2,746	,006
	2	2º Modelo	11,718	,000	,361	,043			
	3	3º Modelo	13,782	,000	,435	,075	,183	2,874	,004
	4	4º Modelo	14,107	,000	,474	,039	,122	2,148	,033
	5	5º Modelo	12,158	,000	,480	,006			
	6	6º Modelo	15,476	,000	,554	,073			
		Problemas de salud					-,338	-6,558	,000

Una variable tan compleja como la satisfacción vital puede predecirse con un nivel de explicación de la varianza en un 55%, lo que es un valor aceptable. Contrariamente a otros resultados obtenidos, en esta caso, las variables sociodemográficas tienen un valor predictivo del 31%, lo que se alto y está compuesto principalmente por cuatro variables significativas: *nivel de estudios, años de experiencia laboral, tipo de contrato y tiempo de estancia en España*, todas ellas con betas positivas, lo que indica que contribuyen positivamente a los niveles de satisfacción vital.

Tienen también betas positivas asociadas el clima de equidad ($\beta=,183$; $p<,004$) y la autoestima ($\beta=,122$; $p<,033$) lo que indica que ambas contribuyen positivamente a los niveles de satisfacción vital personal. Se observa que no tiene ninguna beta negativa significativa las variables de acoso estudiadas, aunque si lo tengan sus determinantes del proceso.

Un último análisis, complementario al modelo teórico expuesto, tenía como objetivo considerar la contribución del *Acoso Psicológico* y *Acoso sexual ambiental* en la *Coerción sexual*. Para ello se procedió con la misma metodología añadiendo un paso ulterior en que se incluía como variables predictoras el *Acoso Psicológico* y el *Acoso Sexual ambiental* sobre la variable criterio *Coerción sexual*. El resultado indica ($F = 4,68$; $p< 000$) con una varianza explicada del 25% y con una beta positiva significativa del *Acoso sexual ambiental* ($\beta=,272$; $p<,000$) lo que indica que el *Acoso sexual ambiental* contribuye significativamente a la aparición de la *Coerción sexual*, no así el *Acoso Psicológico*.

3.1.5.- CONCLUSIONES ESTUDIO 1

Este estudio tiene un objetivo propio consistente en el estudio del *Acoso sexual*, tanto el de *Coerción sexual*, como el *Acoso Sexual ambiental*. Se han introducido, además, en el estudio dos variables complementarias importantes: los problemas de *salud general* y el estado de *satisfacción vital*.

Los resultados más importantes indican que en la predicción del *Acoso Psicológico Laboral*, los diferentes componentes incluidos llegan a explicar conjuntamente el 38%, con dos componentes: la *Equidad Laboral* y la *Autoestima* con betas negativas altas, lo que indica la importancia de ambas variables en el proceso y el sentido de su acción. A diferencia de los resultados obtenidos anteriormente, el género tiene un valor predictivo significativo con una beta positiva lo que indica que las mujeres están más afectadas por las conductas de *Acoso Psicológico Laboral*.

En cuanto a la *Coerción sexual*, la varianza explicada no es alta, el 20%, aunque sí es importante constatar que en este caso son las variables sociolaborales las que mayor nivel de predicción tienen, pues explican por si solas el 18%. En este caso la variable género tiene una beta positiva alta, lo que indica que ser mujer es determinante para la *Coerción sexual*. El nivel de estudios, con una beta negativa, está indicando el sentido de su efecto y su valor protector. Cuando se ha analizado la *Coerción sexual* observando la contribución del *Acoso psicológico laboral* y el *Acoso sexual ambiental*, se ha comprobado que este último tiene un componente explicativo significativo.

En cuanto al *Acoso Sexual ambiental* la varianza explicada es algo más alta, el 35%, y los factores con betas negativas son dos de índole organizacional, el clima de equidad y la igualdad de género. La autoestima interviene significativamente como variable personal protectora.

Cuando se analizan, la influencia de todas las variables utilizadas sobre los *Problemas de Salud* se observa que pueden explicar un 36% de la varianza. Los componentes significativos con beta positiva son la *Desadaptación Social Cultural* y el *Acoso Psicológico*. Dos son los componentes con beta negativa, el *Clima de Equidad* y la *Autoestima* personal, lo que indica su valor protector frente a los Problemas de Salud.

Finalmente, la *Satisfacción Vital*, el bienestar subjetivo personal, se explica en un 55%, lo que es porcentaje bastante aceptable. También, en este caso, los componentes sociodemográficos son importantes y explican conjuntamente un 31%, siendo el nivel de estudios, la mayor experiencia laboral, el mejor tipo de contrato y el número de años de estancia en España, los factores significativos con beta positiva. El *Clima de equidad* y la *Autoestima* personal son otros factores explicativos con beta positiva y el factor con una beta más alta y negativa son los *Problemas de salud*, lo que es teóricamente coherente.

3.2.- MUESTRA NÚMERO 2. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INMIGRANTES.



3.2.1.- SUJETOS

La muestra del estudio está conformada por 279, todas ellas personas inmigrantes.

La muestra de aplicación fueron en una primera parte 279 inmigrantes suramericanos/as que residen en la Comunidad de Madrid, se trató que fuese representativa de la población a nivel sociodemográfico. La recogida se hizo visitando las diferentes asociaciones de inmigrantes y los diferentes centros de atención social al inmigrante que hay en la Comunidad de Madrid. Con respecto a la tasa respuestas la misma se ubica en el 52.5%.

Todos con edades comprendidas entre 31 – 35 años el 38.70%, entre 36 – 40 el 30.10%, entre 18 – 30 años el 24.0% y entre 41 y 55 años el 6.8 %. Según la nacionalidad de los sujetos, el 100% de los sujetos representan a los países latinoamericanos de los cuales el 30.8% son de Ecuador, el 22.20% son Colombia, el 12.5% Perú, 9.7% República Dominicana, 7.9% República Bolivariana de Venezuela, 5.0% de Bolivia, 3.9% de Argentina, 3.2% de Chile, el 3.2% de Brasil, 1.4% Cuba.

Las relaciones personales en la muestra presentan los siguientes resultados: un 57.3% tienen pareja habitual, un 38.7% sin pareja y un 3.2% sin pareja habitual. La variable número de hijos/as arroja los siguientes resultados: el 41.90% afirma no tener hijos/as, el 17.2% sólo un hijo, el 26.2% dos hijos/as y el 14.7% afirma tener más de dos hijos/as.

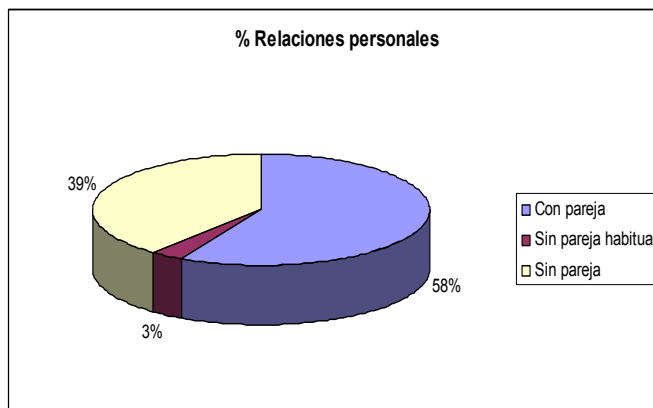
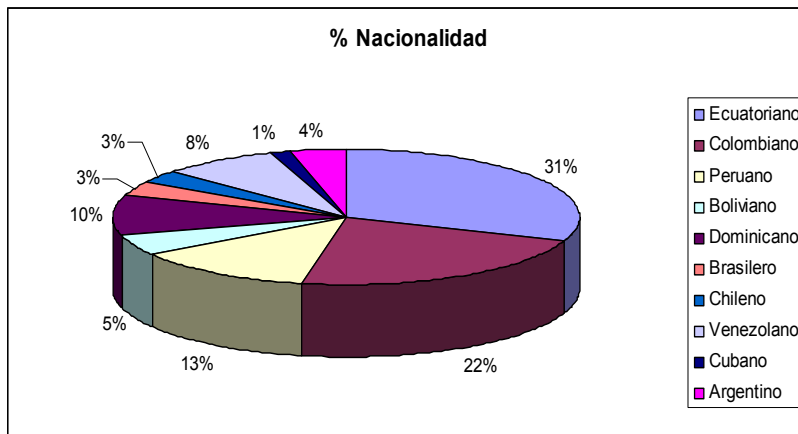
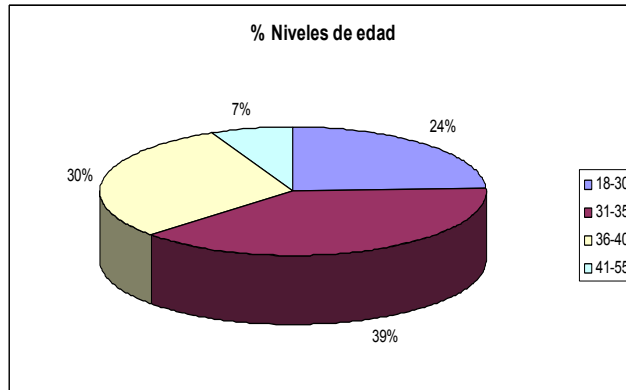
Por otro lado con respecto a la variable estudios, el 71.3% de la población dicen tener estudios elementales y medios, y el 28% afirman tener estudios superiores. En la experiencia laboral existen varios grupos entre 1 y 3 años, el 33.70%, entre 4 y 6 el 43.70% y más de 6 años de experiencia, el 22.60%. La muestra afirma que el 2.20% tienen un cargo de directivo, 2.90% de supervisor, 8.60% de coordinador, 3.20% de administrativo, 25.10% de operarios y un 56.30% ocupan otros cargos, así como el 21.50% de la población inmigrante afirma no tener contrato, el 32.30% contrato eventual, el 27.20% indefinido y el 19% otros tipos de contrato. Con respecto al horario

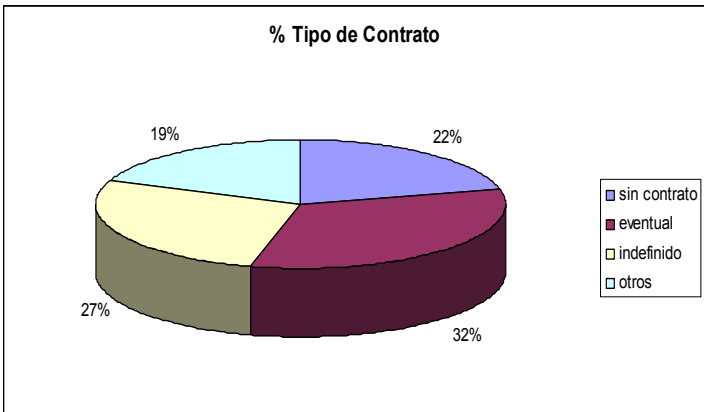
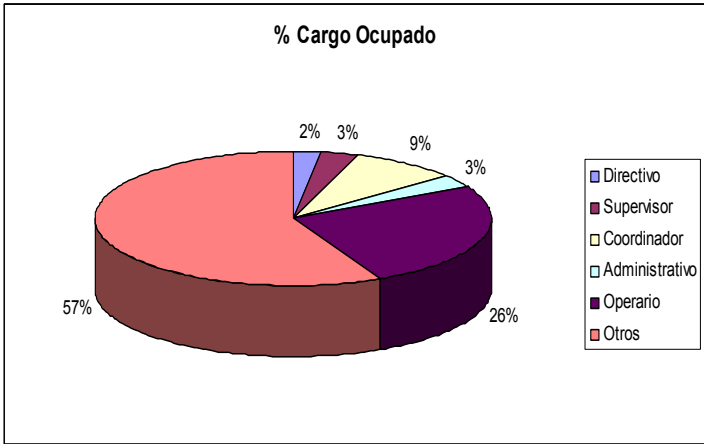
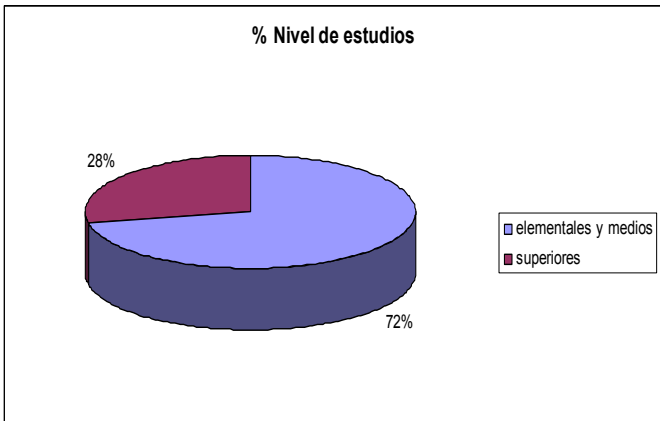
de trabajo el 77.4% confirman tener horario de jornada partida y el 12.9% jornada intensiva, el 3.9% tienen trabajo a media jornada y el 5.7% trabaja por horas y en el turno de trabajo el 71% señala tener turno de trabajo por la mañana y el 21.1% turno rotativo. Con respecto al número de horas trabajadas, entre 1 y 40 horas el 35.10%, entre 41 y 50 el 34.8% y más de 50 horas el 30.10% y, la variable *tiempo de estancia* en España aporta los siguientes valores: entre 1 y 2 años, el 27.2%, entre 3 y 5 años, el 48.4% y más de 5 años, el 24.4% de la población.

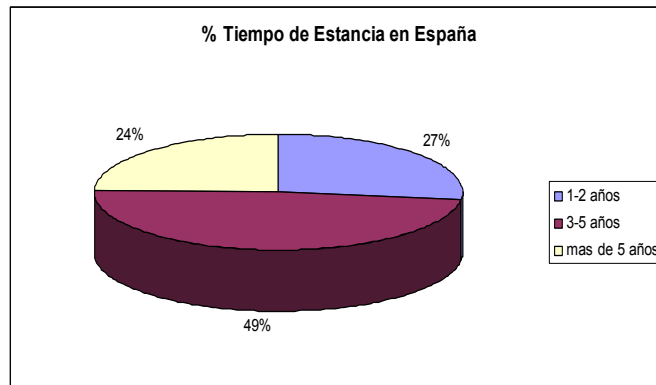
Tabla 2.1.- Variables sociodemográficas y profesionales muestra inmigrantes numero 2

VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS Y PROFESIONALES	N	%
Sexo	143	51,3
Hombre	136	48,7
Mujer		
Niveles de Edad		
18-30	67	24,0
31-35	108	38,7
36-40	84	30,1
41-55	19	6,8
Nacionalidad		
Ecuador	86	30,8
Colombia	62	22,2
Perú	35	12,5
Bolivia	14	5,0
Sto. Domingo	27	9,7
Brasil	9	3,2
Chile	9	3,2
Venezuela	22	7,9
Cuba	4	1,4
Argentina	11	3,9
Relaciones Personales		
Con pareja	160	57,3
Sin pareja habitual	9	3,2
Sin pareja	108	38,7
Número de Hijos		
0 hijos/as	117	41,9
1 hijo/a	48	17,2

2 hijos/as	73	26,2
más de 2	41	14,7
Nivel de Estudios		
elementales y medios	199	71,3
superiores	78	28,0
Años de Experiencia		
1-3	94	33,7
4-6	122	43,7
mas de 6	63	22,6
Cargo Ocupado		
Directivo/a	6	2,2
Supervisor/a	8	2,9
Coordinador/a	24	8,6
Administrativo/a	9	3,2
Operario/a	70	25,1
Otros	157	56,3
Tipo de Contrato		
sin contrato	60	21,5
eventual	90	32,3
indefinido	76	27,2
otros	53	19,0
Horario de Trabajo		
jornada partida	216	77,4
jornada intensiva	36	12,9
media jornada	11	3,9
por horas	16	5,7
Turno de Trabajo		
Mañana	198	71,0
Tarde	13	4,7
Rotativo	59	21,1
Noche	6	2,2
Número de horas trabajadas por semana		
1-40	98	35,1
41-50	97	34,8
más de 50	84	30,1
Tiempo de estancia en España		
1-2 años	76	27,2
3-5 años	135	48,4
mas de 5 años	68	24,4







3.2.2.- INSTRUMENTOS

La información fue recogida mediante un protocolo el cual estaba conformado por una serie de cuestionarios que evaluaban cada una de las variables analizadas en el presente estudio.

Tabla 2.2.- Instrumentos de evaluación. Estudio número 2.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	OBJETIVOS DE EVALUACIÓN
Escala de Adaptación Sociocultural (Ward y Kennedy, 1999)	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación Sociocultural • Problemas de Integración • Relaciones Interpersonales • Convivencia diaria
Variables Personales: Evitación Social (Watson D. y Friend R., 1969) Asertividad (<i>Inventario de Asertividad de Rathus</i> , 1975)	<ul style="list-style-type: none"> • Evitación Social
Cuestionario de Acoso Psicológico al Inmigrante (2005) CAPI (variante del cuestionario de acoso psicológico de Bernardo Moreno Jiménez y otros)	<ul style="list-style-type: none"> • Desacreditación Personal y Profesional • Intimidación • Abuso Emocional

Inventario de Sintomatología de Estrés (ISE; Moreno-Jiménez, Benevides-Pereira, Garrosa y González, 2002)

- Aislamiento
- Clima de relaciones sociales positivo
- Equidad en el Trabajo
- Síntomas Psicosociales
- Síntomas Físicos

CUESTIONARIO DE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y PROFESIONALES

Este cuestionario permitirá recoger la información referente al sector de actividad económica, género, edad, relaciones personales, número de hijos/as, nivel de estudios, años de experiencia laboral, cargo que ocupa, tipo de trabajo que desempeña, tipo de contrato, horario de trabajo, turno de trabajo y número de horas trabajadas. Está integrado por 15 ítems y se responde marcando la opción que corresponda.

ADAPTACIÓN SOCIOCULTURAL (EAS), WARD Y KENNEDY, 1999.

Es una adaptación del instrumento Social Questionnaire (Furnham y Bochner, 1982) llevada a cabo por Ward y Kennedy (1999) y Searle y Ward (1990) y finalmente denominada Adaptación Socio-Cultural (Socio-Cultural Adaptation Scale, SCAS). Los primeros 40 (1-40) ítems fueron desarrollados por Ward y Kennedy y Searle (Ward y Kennedy, 1999; Searle y Ward, 1990), mientras que los 12 últimos (41-52) han sido elaborados por Furnham y Bochner (1982) y constituyen la base del trabajo de Ward y sus colegas. Fue elaborada inicialmente por Searle y Ward (1990), por la necesidad de evaluar la habilidad que pueden tener las personas para adaptarse y manejarse en la vida cotidiana dentro de un nuevo mundo para ellos o, lo que es lo mismo, dentro de una nueva cultura.

Está compuesta por 52 ítems en total, a ellos se debe responder en un formato de respuesta consistente en una escala tipo Likert con cinco categorías que van desde 1= "Ninguna dificultad" hasta 5 = "Extrema dificultad". Para la construcción de la escala los autores desarrollaron cinco escalas de medidas como: 1) relaciones institucionales, 2) costumbres locales, 3) relaciones personales, 4) relaciones laborales y 5) relaciones culturales. Las escalas se corrigen mediante la media de las dimensiones, las puntuaciones altas en cada una de las escalas indican un mayor índice de dificultad de adaptación sociocultural. Cuenta con un índice de fiabilidad que oscila entre .75 y .91.

VARIABLES PERSONALES.

Evitación y Ansiedad Social.

Fue realizada por Watson D. y Friend R., 1969. El objetivo de esta escala es la evaluación de la tendencia a evitar las interacciones sociales y la ansiedad experimentada en estas situaciones. Está formada por 28 afirmaciones (la mitad positivas y la mitad negativas), que se contestan "verdadero" ó "falso", aunque también se ha usado una escala de 5 puntos. De los ítems, 14 miden la respuesta conductual de evitación y darán lugar a la llamada "Subescala de Evitación", y los otros 14 miden el malestar subjetivo de ansiedad, dando lugar a la "Subescala de Ansiedad Social". Su coeficiente alfa es de 0.94 y su fiabilidad test-retest de 0.68.

ACOSO PSICOLÓGICO

El cuestionario utilizado para la evaluación del acoso laboral ha sido elaborado expresamente para esta investigación. El proceso de elaboración del cuestionario se basó en la selección de los principales modelos teóricos anteriormente estudiados (Leyman, 1996, Piñuel, 2001; González de Rivera, 2002; Rayner y Cooper., 1999), Moreno-Jiménez, Garrosa, Galindo, San Julián, Rodríguez, Morante y Losada, 2002, Moreno-Jiménez, Garrosa, Rodríguez y Morante, 2004, Moreno-Jiménez, Garrosa, Rodríguez, Morante y Carvajal, 2005.

De esta manera se ha planteado la siguiente estructura:

- Desacreditación personal y profesional
- Intimidación
- Abuso Emocional
- Aislamiento
- Clima de relaciones sociales positivas
- Equidad en el Trabajo

Hay que resaltar que se han desarrollado dos dimensiones: conductas de acoso y factores organizacionales. La dimensión de conductas de acoso se ha formulado atendiendo a tres factores y la dimensión de factores organizacionales se ha formulado atendiendo a dos aspectos. Ambas dimensiones conforman el cuestionario de acoso psicológico. La escala de respuesta permite conocer la frecuencia con que la persona ha sentido acoso y viene dada por una escala que va desde 1 = Nunca hasta 4 = Muy Frecuente. Las escalas se corrigen mediante la media de las dimensiones, las puntuaciones altas en cada una de las escalas indican un mayor índice de acoso psicológico.

INVENTARIO DE SINTOMATOLOGÍA DE ESTRÉS (ISE; MORENO-JIMÉNEZ, BENEVIDES-PEREIRA, GARROSA Y GONZÁLEZ, 2002).

Este cuestionario evalúa los síntomas físicos, psicológicos y sociopsicológicos de las personas. Consta de 30 ítems que, de acuerdo al análisis factorial, dio como resultado tres factores denominados por los autores: sintomatología física con $\alpha = .720$, sintomatología psicosocial con $\alpha = .848$, escala de respuesta permite conocer la frecuencia con que la persona ha sentido los síntomas y viene dada por una escala que va desde 0 igual a Nunca hasta 4 = Asiduamente.

Las escalas se corrigen mediante la media de las dimensiones, las puntuaciones altas en cada una de las escalas indican una mayor sintomatología de estrés (Garrosa, 2003).

3.2.3.- PROCEDIMIENTO.

El trabajo de investigación se realizó en diferentes pasos o etapas.

3.1 La primera etapa consistió en hacer la revisión bibliográfica de la literatura científica relacionada con el objeto de estudio.

3.2 En segundo momento se estableció contacto con los diferentes centros de atención al inmigrante y diferentes asociaciones ubicadas en la Comunidad de Madrid.

3.3 Presentación del proyecto a las personas responsables de los centros con el fin de tener acceso a la muestra de trabajadores inmigrantes.

3.4 Selección de los diferentes cuestionarios que integraron el instrumento de evaluación a utilizar.

3.5 La aplicación de los instrumentos de evaluación a la muestra se hizo en todos y cada uno de los centros de manera personal con el fin de entrevistar a cada persona e informarle del objetivo de la investigación al igual que se les pedía participación voluntaria garantizando a su vez el anonimato.

3.6 Factorización y elaboración de las diferentes escalas definitivas en los diferentes cuestionarios utilizados. **(Por razones de exposición no se incluyen en esta presentación las tablas correspondientes).**

3.7 Análisis descriptivo de las características psicométricas de los cuestionarios, fiabilidad y validez. **(Por razones de exposición no se incluyen en esta presentación las tablas completas).**

3.8 Análisis descriptivo e inferencial de las variables sociodemográficas.

3.9 Análisis descriptivo y correlacional de las variables incluidas en el estudio.

3.10 Análisis multivariado en función de las variables sociodemográficas.

3.2.4.- RESULTADOS

3.2.4.1.-DESARROLLO Y VALIDACIÓN FACTORIAL DE LOS INSTRUMENTOS.

ESCALA DE ADAPTACIÓN SOCIOCULTURAL

El análisis factorial de la escala adaptación sociocultural, se efectuó mediante el método de extracción de componentes principales, utilizando una rotación oblicua (*oblimín con Kaiser*), con el programa estadístico SPSS 13.0, el número de factores se determinó en función del gráfico de sedimentación (Cattell, 1966), y para asignar los ítems a los factores se consideraron las cargas factoriales iguales o mayores que 0.40., además de criterios teóricos (coherencia y validez aparente). Igual que lo propuesto por los autores, en el resultado del análisis factorial para este estudio, se obtuvieron cuatro factores los cuales se han denominado: *Adaptación Social* con 6 ítems que explican el 88.33% de la varianza, *Problemas de Adaptación* con 5 ítems que explican el 61.49% de la varianza, *Relaciones Interpersonales* con 4 ítems que explican el 68.00% de la varianza y por último *Convivencia Diaria* con 10 ítems que explican el 64.02% de la varianza. Los cuatro factores obtenidos explican el 70.57% de la varianza total.

La consistencia interna de las cuatro subescalas se estimó con el coeficiente alpha de Cronbach y presenta valores 0.97, 0.84, 0.88 y 0.87 para adaptación social, problemas de adaptación, relaciones interpersonales y convivencia diaria respectivamente.

Tabla 2.3.- Fiabilidad (alpha) de la escala de adaptación social.

SUBESCALAS	No.de ÍTEMS	ALPHA
Adaptación Social	6	0.97
Problemas de Adaptación	5	0.84
Relaciones Interpersonales	4	0.89
Convivencia Diaria	10	0.89
Adaptación Sociocultural	25	0.94

ESCALA DE EVITACIÓN SOCIAL

Se continuó con el análisis factorial a los 12 ítems que evalúan la *Evitación social*, se utilizó como método de extracción ejes principales y rotación oblicua (Oblimín directo). El resultado obtenido fueron los doce factores igual a lo propuesto por los autores, estos factores explican el 66.08 % de la varianza total.

Tabla 2.4.- Fiabilidad (alpha) Evitación social

ESCALA DE PERSONAL	No.de ÍTEMS	ALPHA
Evitación Social	12	0.91

ESCALA DE ACOSO PSICOLÓGICO

El análisis factorial del cuestionario de acoso psicológico, se efectuó mediante el método de extracción de componentes principales, utilizando una rotación oblicua (*oblimín con Kaiser*), con el programa estadístico SPSS 13.0 El número de factores se determinó en función del gráfico de sedimentación (Cattell, 1966) y para asignar los ítems a los factores se consideraron las cargas factoriales iguales o mayores que 0,40.

Igual que lo propuesto por los autores, en el resultado del análisis factorial para este estudio, se obtuvieron cuatro factores los cuales se han denominado: desacreditación personal y profesional con 9 ítems que explican el 70,35% de la varianza, intimidación con 8 ítems que explican el 72,03% de la varianza, abuso emocional con 6 ítems que explican el 73,79% de la varianza y por último aislamiento con 7 ítems que explican el 78,11% de la varianza. Los cuatro factores obtenidos explican el 76,81% de la varianza total.

La consistencia interna de las cuatro subescalas de las conductas de acoso se estimó con el coeficiente alpha de Cronbach y presenta valores 0.94, 0.92, 0.92 y 0.95 para desacreditación personal y profesional, intimidación, abuso emocional y aislamiento respectivamente.

Con respecto al análisis factorial de los factores organizacionales de acoso, el mismo se efectuó mediante el método de extracción de componentes principales, utilizando una rotación oblicua (*oblimín con Kaiser*), con el programa estadístico SPSS 13.0. El número de factores se determinó en función del gráfico de sedimentación (Cattell, 1966). Se utilizó como criterio de inclusión del ítem en el factor una saturación mayor a 0.40, además de criterios teóricos (coherencia y validez aparente). El resultado fue de dos factores que explican el 72,307% de la varianza total al igual que el propuesto por los autores.

La consistencia interna de las dos subescalas de las conductas de acoso se estimó con el coeficiente alpha de Cronbach y presenta respectivamente valores 0.91 y 0.95 para clima laboral y equidad en el trabajo.

INVENTARIO DE SINTOMATOLOGÍA DE ESTRÉS.

Se ha realizado un análisis factorial a los 30 ítems que integran el cuestionario por el método de componentes principales, utilizando una rotación oblicua (*oblimín directo*), con el programa estadístico SPSS 13.0. El número de factores se determinó de acuerdo con lo reflejado en el gráfico de sedimentación (Cattell, 1966), se utilizó

como criterio de inclusión del ítem en un factor una saturación mayor de 0.40 además de criterios teóricos (coherencia y validez aparente).

El resultado del estudio determinó la presencia de dos factores, igual a lo propuesto por los autores del cuestionario. Los dos factores resultantes explican un 55,557% de la varianza total de la sintomatología de estrés en la muestra, siendo denominado el primer factor *Síntomas Psicosociales*, el cual tiene nueve ítems y explica un 67,528 % de la varianza, el segundo factor denominado *Síntomas Físicos* con seis ítems que explican un 60,69 % de la varianza. De los 30 ítems del cuestionario al efectuar el análisis factorial quince quedaron eliminados ítems debido a que los no cumplieron los criterios establecidos.

3.2.4.2.- ANALISIS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES ESTUDIADAS.

El análisis descriptivo con relación a las variables de *Adaptación sociocultural* está clasificado en: adaptación sociocultural, problemas de adaptación, relaciones interpersonales, convivencia diaria.

Los resultados indican que las puntuaciones más altas han sido en la variable problemas de adaptación ($M_{PA} = 2.86$; $DT = 0.94$) seguida de la variable relaciones interpersonales que tiene una puntuación ($M_{RI} = 1.95$; $DT = 0.88$) la variable adaptación social ($M_{AS} = 1.93$; $DT = 1.21$), y la variable convivencia diaria representa la puntuación más baja con ($M_{CD} = 1.92$; $DT = 0.77$).

Tabla 2.5.-Análisis descriptivo Adaptación sociocultural (EAS)

Variables	N	Media	DT	Mínimo	Máximo
Adaptación Social	279	1.93	1.21	1.00	5.00
Problemas de Adaptación	277	2.86	.94	1.00	5.00
Relaciones Interpersonales	277	1.95	.88	1.00	4.40
Convivencia Diaria	277	1.92	.77	1.00	4.63

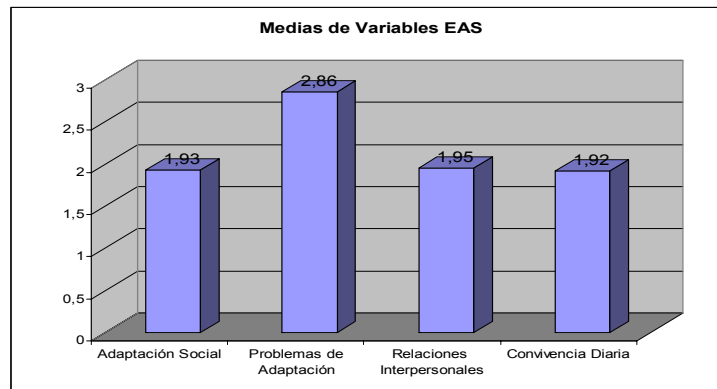


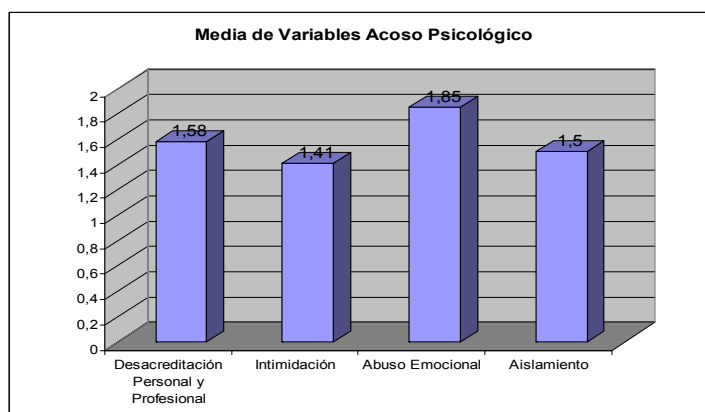
Tabla 2.6.- Análisis descriptivo Personalidad Evitación Social.

Variable	N	Media	DT	Mínimo	Máximo
Evitación Social	276	1.61	.73	1.00	3.92

Los resultados del análisis descriptivo de las variables *Conductas de acoso* indican que el valor más alto lo presenta en la variable de *abuso emocional* ($M_{AE} = 1.85$; $DT = 0.88$), le sigue en orden decreciente la variable *desacreditación personal y profesional* ($M_{DPyP} = 1.58$; $DT = 0.67$) la variable *aislamiento* ($M_A = 1.50$; $DT = 0.72$) y por último la variable *intimidación* ($M_I = 1.41$; $DT = 0.66$).

Tabla 2.7.- Análisis descriptivo Acoso psicológico: (conductas de acoso, índice global).

Variables	N	Media	DT	Mínimo	Máximo
Desacreditación Personal y Profesional	277	1.58	.67	1.00	4.00
Intimidación	277	1.41	.66	1.00	3.75
Abuso Emocional	277	1.85	.88	1.00	4.00
Aislamiento	277	1.50	.72	1.00	4.00



Por otro lado en cuanto a los factores organizacionales (Clima de Relaciones Personales Positivo y Equidad en el Trabajo) el mayor índice de media lo presenta la variable *Equidad en el Trabajo* ($M_{ET} = 2.49$; $DT = 0.89$), seguida de la variable *Clima de Relaciones Personales Positivo* ($M_{CRLP} = 2.48$; $DT = 0.87$)

Tabla 2.8.-Análisis descriptivo Acoso psicológico: factores organizacionales.

Variables	N	Media	DT	Mínimo	Máximo
Clima de Relaciones Personales Positivo	275	2.49	.45	1.44	3.56
Equidad en el Trabajo	273	2.69	1.00	1.00	4.00

3.2.4.3.- ANÁLISIS DE CORRELACIONES

De acuerdo con el modelo teórico planteado, se presentan los resultados de las correlaciones entre las variables incluidas en el presente estudio. La matriz que se presenta corresponde a:

1.- Las variables de la dimensión de *acoso* (desacreditación, intimidación, abuso emocional y aislamiento) y los *factores organizacionales* (clima de relaciones personales positiva y equidad laboral) con las variables de *adaptación sociocultural* (adaptación social, problemas de adaptación, relaciones interpersonales y convivencia diaria), variable de *personalidad* (evitación social) y *sintomatología de estrés* (síntomas sociales y síntomas físicos).

Tabla 2.9.- Coeficientes de Correlación de Pearson entre la dimensión de acoso psicológico y los factores organizacionales, las dimensiones de adaptación sociocultural, variable de personalidad y sintomatología de estrés.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 Adaptación Social	1												
2 Problemas de Adaptación	,187**	1											
3 Relaciones Interpersonales	,672**	,291**	1										
4 Convivencia Diaria	,669**	,462**	,749**	1									
5 Evitación Social	,418**	,255**	,604**	,536**	1								
6 Desacreditación	,487**	,288**	,540**	,619**	,455**	1							
7 Intimidación	,643**	,098	,547**	,557**	,337**	,699**	1						
8 Abuso Emocional	,435**	,231**	,452**	,424**	,384**	,753**	,706**	1					
9 Aislamiento	,418**	,210**	,472**	,514**	,398**	,815**	,802**	,759**	1				
10 Clima Relaciones Personales Positiva	-,443**	-,241**	-,374**	-,417**	-,242**	-,501**	-,444**	-,522**	-,465**	1			
11 Equidad Laboral	-,443**	-,224**	-,468**	-,467**	-,330**	-,689**	-,545**	-,701**	-,644**	,786**	1		
12 Síntomas Psicosociales	,218**	,265**	,339**	,311**	,431**	,508**	,378**	,665**	,516**	-,289**	-,540**	1	
13 Síntomas Físicos	,466**	,132(*)	,484**	,480**	,462**	,554**	,654**	,558**	,589**	-,305**	-,458**	,633**	1

** La correlación es significativa al nivel $p < 0.01$

* La correlación es significativa al nivel $p < 0.05$

DIMENSIÓN DE ADAPTACION SOCIOCULTURAL Y LAS DIMENSIONES DE ACOSO.

La tabla nº 2.9.- presenta resultados en donde las variables de adaptación sociocultural, correlacionan positivas y significativamente con las variables de la dimensión de acoso psicológico a nivel de $p < 0.01$ (bilateral), pero no así entre la variable de adaptación social e intimidación que no hay correlación alguna. Sin embargo con los factores organizacionales, la correlación es negativa y significativa a nivel $p < 0.01$ (bilateral).

VARIABLE DE PERSONALIDAD Y LAS DIMENSIONES DE ACOSO.

En los resultados de la tabla nº 1.9.- puede observarse que existen correlaciones positivas y significativas al nivel $p < 0.01$ (bilateral) entre las variables de las dimensiones de acoso y la variable de personalidad. Pero entre estas variables y los factores organizacionales (clima de relaciones personales positiva y equidad laboral), las correlaciones son negativas y significativas a nivel $p < 0.01$ (bilateral).

SINTOMATOLOGÍA DE ESTRÉS Y DIMENSIONES DE ACOSO.

Las variables de la sintomatología de estrés correlacionan de manera positiva y significativamente con todas las variables de la dimensión de acoso psicológico a nivel de $p < 0.01$ (bilateral) y con las variables de los factores organizacionales, la correlación es negativa y significativa a nivel de $p < 0.01$ (bilateral).

3.2.5.-RESULTADOS EN FUNCION DEL GÉNERO.

ANALISIS MULTIVARIADOS

REGRESION JERARQUICA

Objetivos centrales de este estudio es el contraste entre la población de hombres y mujeres inmigrantes y el contraste entre hombres y mujeres no inmigrantes. En este primer estudio, por razón de la muestra, se expone a continuación los contrastes obtenidos de comparar hombres y mujeres sistemáticamente en todas las variables analizadas. Para ello, se va utilizar un método multivariado mediante análisis de regresión jerárquica que permite la contratación simultánea de todas las variables intervinientes. El método seguido corresponde a la siguiente lógica de análisis.

Se ha realizado un análisis de regresión de acuerdo con lo planteado en el modelo teórico a fin de conocer las variables predictivas y significativas entre las variables sociodemográficas (sector o actividad económica, género, nacionalidad, relaciones personales, número de hijos, nivel de estudios, años de experiencia laboral, cargo que ocupa, tipo de contrato, horario de trabajo, turno de trabajo, número de horas trabajadas y tiempo de estancia), Adaptación Sociocultural (problemas de adaptación, adaptación social, relaciones interpersonales, convivencia diaria), Factores organizacionales (clima laboral y equidad en el trabajo) Variable Personal: (evitación social,) y las interacciones entre las variables clima laboral y equidad laboral con las variables de la adaptación sociocultural.

El análisis de regresión utilizado fue el de regresión múltiple jerárquica utilizando el método de pasos sucesivos en cada uno de los bloques de las variables independientes utilizadas. El programa estadístico SPSS 13.0 seleccionó las variables predictivas con relación lineal respecto a la variable criterio que estamos estudiando. Se ha establecido una probabilidad asociada a $F < 0.05$ para la entrada de las variables independientes, junto con una probabilidad de salida mayor de 0.10.

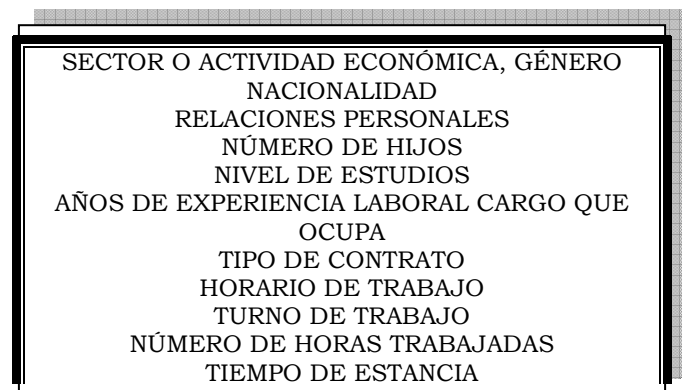
Los resultados se presentan en tablas que incluyen los coeficientes de regresión y de determinación correspondientes al modelo final de la regresión. En todos los análisis se ha partido de las variables sociodemográficas, de la escala de adaptación sociocultural, del cuestionario de acoso psicológico, de la

variable personal, de los factores organizacionales y del inventario de sintomatología de estrés.

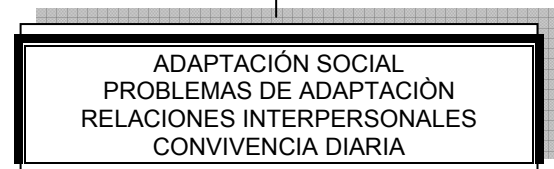
REGRESIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO PSICOLÓGICO.

La figura nº 2.1.- presenta el diagrama de flujo de las fases del análisis de regresión del acoso psicológico y sus dimensiones por el método de pasos sucesivos.

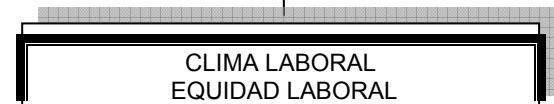
VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS



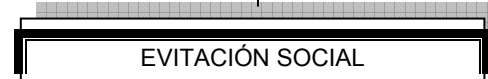
ADAPTACIÓN SOCIOCULTURAL



FACTORES ORGANIZACIONALES



VARIABLE DE PERSONALIDAD



INTERACCIONES ENTRE LAS VARIABLES

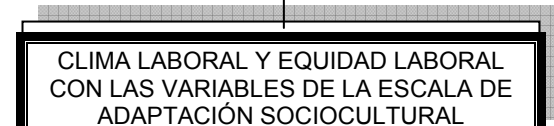


Figura nº 2.1. Fases del análisis de regresión múltiple jerárquico efectuado mediante el proceso de pasos sucesivos, utilizando como variable dependiente las Conductas de Acoso (desacreditación personal y profesional, intimidación, abuso emocional y aislamiento)

Se tomó como variable dependiente del acoso psicológico la variable desacreditación y como variables independientes las variables sociodemográficas, las variables de la adaptación sociocultural (adaptación social, problemas de adaptación, relaciones interpersonales y convivencia diaria), la variable de personalidad (evitación social), los factores organizacionales (clima de relaciones personales positiva y equidad laboral) y las interacciones entre las variables de los factores organizacionales con las de adaptación sociocultural.

Se ha efectuado un análisis de regresión múltiple jerárquico utilizando el método de pasos sucesivos con una probabilidad asociada a F menos de 0.05 para la entrada de las variables independientes, junto con una probabilidad de salida F mayor de 0.10.

El resultado del análisis muestra las variables predictoras siguientes: nivel de estudio con beta negativa ($\beta = -.282$; $p < 0,01$), tiempo de estancia con beta positiva ($\beta = ,023$; $p < 0,01$), relaciones personales con beta positiva ($\beta = ,200$; $p < 0,01$), nacionalidad con beta negativa ($\beta = -,177$; $p < 0,01$), convivencia diaria con beta positiva ($\beta = ,324$; $p < 0,01$) equidad laboral con beta negativa ($\beta = -,657$; $p < 0,01$), clima laboral con beta positiva ($\beta = ,170$; $p < 0,01$), evitación social con beta positiva ($\beta = ,072$; $p < 0,01$), interacción entre equidad laboral y convivencia diaria con beta negativa ($\beta = -,276$; $p < 0,01$) y clima laboral con relaciones interpersonales con beta positiva ($\beta = ,250$; $p < 0,01$), estas diez variables predictoras llegan a explicar el 68 % de la varianza total de la desacreditación en el acoso psicológico. En el presente estudio, de las variables sociodemográficas cuatro variables son predictoras de la desacreditación (acoso psicológico): tiempo de estancia y relaciones personales tienen una relación directa ($\beta = ,148$; $p < 0,01$); ($\beta = ,200$; $p < 0,01$) mientras que nivel de estudios y nacionalidad tienen una relación inversa ($\beta = -,282$; $p < 0,01$); ($\beta = -,177$; $p < 0,01$), de los factores de adaptación sociocultural, convivencia diaria predice de manera directa con beta ($\beta = ,324$; $p < 0,01$), con respecto a los factores organizacionales equidad laboral predice de manera inversa ($\beta = -,657$; $p < 0,01$) mientras que clima laboral lo hace de manera directa y positiva ($\beta = ,176$; $p < 0,01$) al igual que lo hace la variable

personal evitación social ($\beta = ,075$; $p < 0,01$). Por último, con respecto a las interacciones entre los factores de la adaptación sociocultural y los factores organizacionales, equidad laboral con convivencia diaria predice de manera inversa ($\beta = -,276$; $p < 0,01$) y clima laboral con relaciones interpersonales resultó ser variable predictora ($\beta = ,250$; $p < 0,01$) y lo hace de manera directa.

Tabla 2.10.- Análisis de regresión, tomando como variable criterio la desacreditación.

	Variables	Coeficiente de Regresión				Coeficientes de Determinación		
		B	ES	β	t	R ²	ΔR^2	F
1	Nivel de Estudios	-,557	,119	-,282	-4,685	,079		21,946**
2	Tiempo de Estancia	,064	,023	,148	2,489	,022		14,225**
3	Relaciones Personales	,212	,064	,200	3,313	,024		12,052**
4	Nacionalidad	-,069	,024	-,177	-2,910	,028		11,429**
5	Convivencia Diaria	,331	,050	,324	6,592	,261		35,591**
6	Equidad Laboral	-,663	,062	-,657	-10,634	,196		65,417**
7	Clima Laboral	,176	,063	,170	2,806	,009		58,035**
8	Evitación Social	,075	,044	,072	1,687	,006		51,987**
9	Equidad Convivencia Diaria	-,309	,052	-,276	-5,917	,015		49,007**
10	Clima Relaciones Interpersonales	,276	,051	,250	5,427	,068	,038	52,202**

Variable criterio: Desacreditación.

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

A continuación se efectuó el análisis de regresión a la variable intimidación como variable dependiente o criterio también perteneciente a las conductas de acoso psicológico. Aparecieron doce variables predictoras del bloque de las variables sociodemográficas aparecen seis: tipo de contrato, nivel de estudios, relaciones personales, género, edad y nacionalidad, de las cuales tipo de contrato, relaciones personales y edad se asocian de manera positiva presentando los siguientes valores: ($\beta = ,364$; $p < 0,01$); ($\beta = ,135$; $p < 0,01$); ($\beta = ,087$; $p < 0,01$) para las variables tipo de contrato, relaciones personales y edad respectivamente sin embargo nivel de estudios predice de manera inversa ($\beta = -,237$; $p < 0,01$), género ($\beta = -,123$; $p < 0,01$) y la variable nacionalidad ($\beta = -,127$; $p < 0,01$) predice de manera negativa. De las variables de adaptación sociocultural, adaptación social se asocia de manera directa con beta ($\beta = ,272$; $p < 0,01$) igualmente lo hace la variable relaciones

interpersonales con beta ($\beta = ,217$; $p < 0,01$), por otro lado de los factores organizacionales, la variable equidad laboral predice de manera inversa con beta ($\beta = -,334$; $p < 0,01$) y por último la variable interacción equidad laboral y convivencia diaria predice de manera inversa ($\beta = -,253$; $p < 0,01$) mientras que clima laboral con relaciones personales ($\beta = ,146$; $p < 0,01$) clima laboral con problemas de adaptación ($\beta = ,099$; $p < 0,01$) predicen de manera directa. Entre todas las variables se explica el 59,10% de la varianza total de la intimidación. La tabla 1.11.- muestra los resultados.

Tabla 2.11.- Análisis de regresión, tomando como variable criterio la intimidación

	Variables	Coeficiente de Regresión				Coeficientes de Determinación		
		B	ES	β	t	R ²	ΔR^2	F
1	Tipo de Contrato	,270	,043	,364	6,246	,133		39,015**
2	Nivel de Estudios	-,457	,109	-,237	-4,192	,056		29,503**
3	Relaciones Personales	,140	,048	,135	2,935	,040		24,995**
4	Género	-,244	,086	-,123	-2,823	,032		22,260**
5	Edad	,016	,008	,087	1,984	,021		19,751**
6	Nacionalidad	-,048	,021	-,127	-2,297	,015		17,619**
7	Adaptación Social	,269	,065	,272	4,133	,171		31,335**
8	Relaciones Interpersonales	,214	,064	,217	3,331	,023		29,917**
9	Equidad Laboral	-,329	,052	-,334	-6,328	,060		33,737**
10	Equidad_Convivencia Diaria	-,277	,059	-,253	-4,659	,015		32,080**
11	Clima_Relaciones Personales	,157	,059	,146	2,673	,018		31,226**
12	Clima_Problemas de Adaptación	,090	,043	,099	2,083	,591	,007	29,375**

Variable criterio: Intimidación.

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

El análisis de regresión realizado para conocer las variables predictoras de la dimensión de abuso emocional, dio los siguientes resultados.

Quedaron seleccionadas del bloque de las variables sociodemográficas y profesionales: cargo ocupado la cual se asocia de manera directa con beta ($\beta = ,279$; $p < 0,01$) y relaciones personales con asociación directa ($\beta = ,105$; $p < 0,01$), estas dos variables tienen asociación directa con respecto al abuso emocional. Del bloque de la adaptación sociocultural, las variables relaciones personales y adaptación social, tienen una asociación directa con beta ($\beta = ,409$; $p < 0,01$); ($\beta = ,156$; $p < 0,01$), del bloque de los factores organizacionales sólo una variable resultó predictor, la variable equidad

laboral asocia de manera negativa con beta ($\beta = -.616$; $p < 0,01$) mientras que la variable personal (evitación social), asocia de manera directa con beta ($\beta = ,132$; $p < 0,01$).

Estas ocho variables explican el 54,60% de la varianza total explicada. La tabla nº 2.12.- muestra los resultados de los coeficientes de regresión y de determinación.

Tabla 2.12.- Análisis de regresión, tomando como variable criterio abuso emocional.

	Variables	Coeficiente de Regresión				Coeficientes de Determinación		
		B	ES	\square	t	R ²	ΔR^2	F
1	Cargo Ocupado	,223	,048	,279	4,643	,078		21,558**
2	Relaciones Personales	,111	,050	,105	2,236	,021		13,919**
3	Nacionalidad	-,053	,024	-,139	-2,237	,017		11,094**
4	Género	-,346	,110	-,171	-3,139	,014		9,398**
5	Relaciones Interpersonales	,411	,058	,409	7,090	,145		19,041**
6	Adaptación Social	,157	,075	,156	2,097	,013		16,816**
7	Equidad Laboral	-,618	,054	-,616	-11,541	,247		40,852**
8	Evitación Social	,135	,055	,132	2,459	,546	,011	37,226**

Variable criterio: Abuso Emocional.
 ** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Se procedió de igual manera para conocer las variables predictoras de la dimensión de aislamiento. El resultado obtenido seleccionó del bloque de las variables sociodemográficas y profesionales: cargo ocupado la cual se asocia de manera directa con beta ($\beta = ,140$; $p < 0,01$), edad que asocia de manera positiva con beta ($\beta = ,170$; $p < 0,01$) y relaciones personales con asociación directa ($\beta = ,151$; $p < 0,01$), estas tres variables tienen asociación directa con respecto al aislamiento. Por otro lado, las variables nivel de estudios, género y turno de trabajo, asocian de manera negativa con beta ($\beta = -,269$; $p < 0,01$), ($\beta = -,107$; $p < 0,01$) y ($\beta = -,126$; $p < 0,01$) respectivamente. Del bloque de la adaptación sociocultural, las variables convivencia diaria y relaciones personales, tienen una asociación directa con beta ($\beta = ,205$; $p < 0,01$); ($\beta = ,198$; $p < 0,01$), del bloque de los factores organizacionales las dos variables resultaron predictoras, la variable equidad laboral asocia de manera negativa

con beta ($\beta = -,619$; $p < 0,01$) mientras que la variable clima laboral predice de manera directa con beta ($\beta = ,158$; $p < 0,01$) por otro lado, la variable personal (evitación social), asocia de manera directa con beta ($\beta = ,128$; $p < 0,01$) y, por último, de las variables de interacción entre equidad laboral y clima laboral con las variables de la adaptación sociocultural dieron como resultado tres variables predictoras, de las cuales equidad laboral con adaptación social y clima laboral con relaciones interpersonales asocian de manera directa con beta ($\beta = ,129$; $p < 0,01$) y ($\beta = ,200$; $p < 0,01$) respectivamente, mientras que equidad laboral con convivencia diaria resultó predecir de manera negativa con beta ($\beta = -,293$; $p < 0,01$).

Estas catorce variables explican el 57,70% de la varianza total explicada. La tabla nº 2.13.- muestra los resultados de los coeficientes de regresión y de determinación.

Tabla 2.13.-Análisis de regresión, variable criterio aislamiento.

	Variables	Coeficiente de Regresión				Coeficientes de Determinación		
		B	ES	β	t	R ²	ΔR^2	F
1	Nivel de Estudios	-,526	,118	-,269	-4,460	,072		19,891**
2	Género	-,215	,090	-,107	-2,375	,027		13,987**
3	Cargo Ocupado	,111	,050	,140	2,211	,017		11,098**
4	Edad	,033	,012	,170	2,802	,019		9,822**
5	Relaciones Personales	,159	,062	,151	2,539	,022		9,317**
6	Turno de Trabajo	-,144	,067	-,126	-2,137	,015		8,636**
7	Convivencia Diaria	,208	,070	,205	2,968	,154		17,149**
8	Relaciones Interpersonales	,198	,082	,198	2,409	,015		16,020**
9	Equidad Laboral	-,618	,074	-,619	-8,386	,165		28,046**
10	Clima Laboral	,162	,072	,158	2,242	,009		26,031**
11	Evitación Social	,130	,057	,128	2,287	,010		24,547**
12	Equidad_Convivencia Diaria	-,325	,065	-,293	-5,005	,011		23,375**
13	Clima Laboral Relaciones Interpersonales	,219	,061	,200	3,574	,033		24,546**
14	Equidad Laboral_Adaptación Social	,142	,063	,129	2,256	,577	,009	23,540**

Variable criterio: Aislamiento.

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

REGRESION DE LA SINTOMATOLOGÍA DE ESTRÉS EN FUNCION DEL GÉNERO

Se ha procedido a analizar, a través del análisis de regresión, de acuerdo con lo planteado en el modelo teórico tomando como variable dependiente o criterio la sintomatología y sus dimensiones (síntomas psicosociales y síntomas físicos), como variables independientes las variables sociodemográficas y profesionales (sector o actividad económica, género, nacionalidad, relaciones personales, número de hijos, nivel de estudios, años de experiencia laboral, cargo que ocupa, tipo de contrato, horario de trabajo, turno de trabajo, número de horas trabajadas y tiempo de estancia), con la Escala de Adaptación Sociocultural (problemas de adaptación, adaptación social, relaciones interpersonales, convivencia diaria), con la Variable Personal: (evitación social,) y con los Factores organizacionales (clima laboral y equidad en el trabajo), y con la conductas de acoso (desacreditación personal y profesional, intimidación, abuso emocional y aislamiento).

El análisis de regresión utilizado fue el de regresión múltiple jerárquica utilizando el método de pasos sucesivos en cada uno de los bloques de las variables independientes utilizadas. El programa estadístico SPSS 13.0 seleccionó las variables predictivas con relación lineal respecto a la variable criterio que estamos estudiando. Se ha establecido una probabilidad asociada a $F < 0.05$ para la entrada de las variables independientes, junto con una probabilidad de salida mayor de 0.10.

Los resultados se presentan en tablas que incluyen los coeficientes de regresión y de determinación correspondientes al modelo final de la regresión.

En todos los análisis se ha partido de las variables sociodemográficas, de la escala de adaptación sociocultural, del cuestionario de acoso psicológico, de la variable personal, de los factores organizacionales y de las conductas de acoso.

La figura 2.2. presenta el resultado del análisis de regresión de la sintomatología y sus dimensiones.

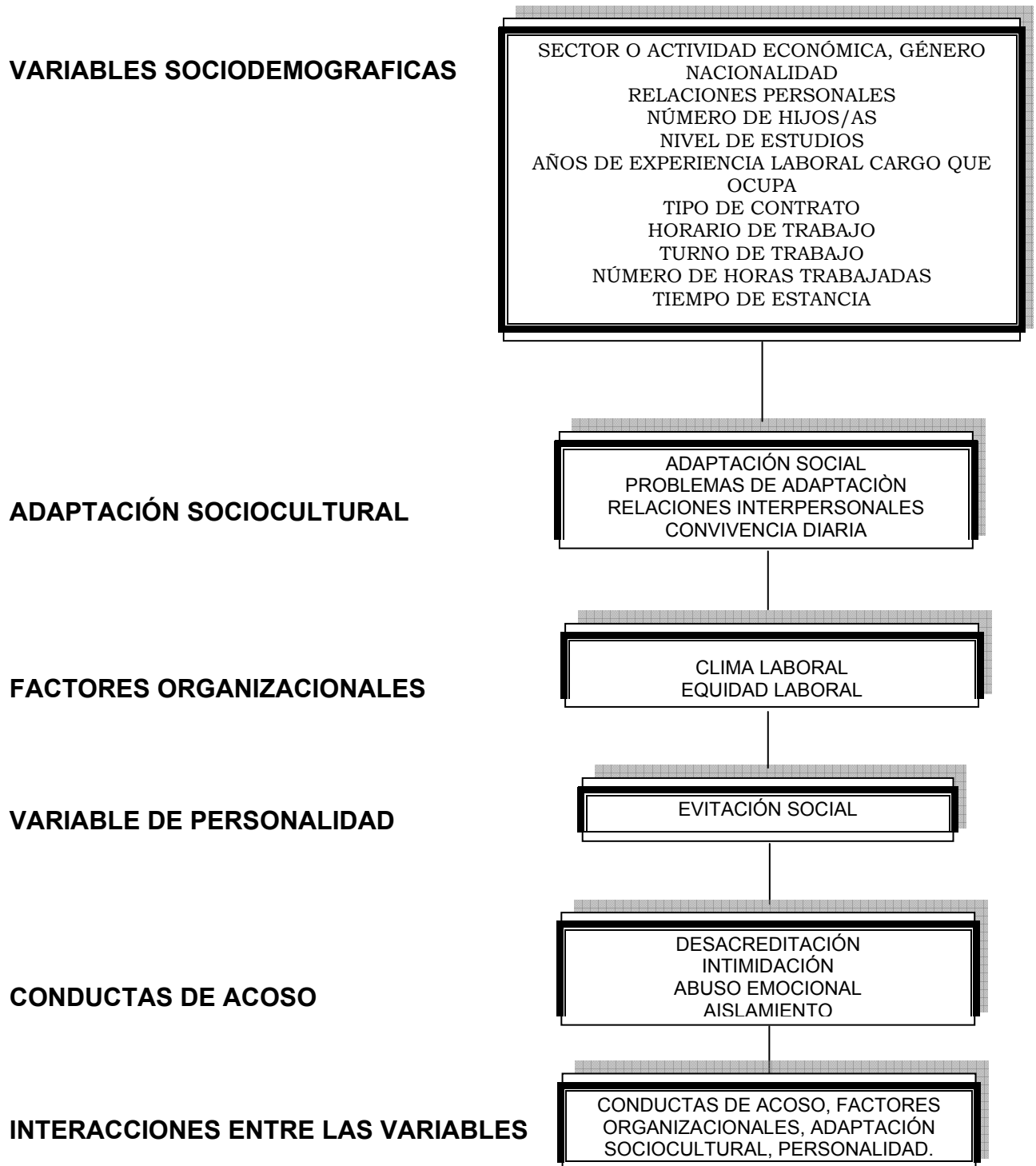


Figura 2.2.- Fases del análisis de regresión múltiple jerárquico efectuado mediante el proceso de pasos sucesivos, utilizando como variable dependiente la sintomatología de estrés.

Para conocer las variables predictoras de la dimensión de síntomas psicosociales se procedió de igual manera que en los puntos anteriores. El resultado obtenido seleccionó del bloque de las variables sociodemográficas y profesionales tres variables: cargo ocupado la cual se asocia de manera directa con beta ($\beta = ,199$; $p < 0,01$), Las variables tipo de contrato y nacionalidad, asocian de manera negativa con beta ($\beta = -,121$; $p < 0,01$), ($\beta = -136$; $p < 0,01$) respectivamente.

Del bloque de los factores organizacionales las dos variables resultaron predictoras, la variable equidad laboral asocia de manera negativa con beta ($\beta = -,631$; $p < 0,01$) mientras que la variable clima laboral predice de manera directa con beta ($\beta = ,233$; $p < 0,01$). La variable personal (evitación social), asocia de manera directa con beta ($\beta = ,266$; $p < 0,01$), del bloque de las variables de conductas de acoso sólo dio como resultado una variable predictora de los síntomas psicosociales y es la variable abuso emocional con beta ($\beta = ,523$; $p < 0,01$), esta variable predice de manera positiva y, por último, de las variables de interacción entre las conductas de acoso con la adaptación sociocultural y con evitación social dieron como resultado cuatro variables predictoras de las cuales intimidación con adaptación social, abuso emocional con relaciones interpersonales asocian de manera directa con beta ($\beta = ,208$; $p < 0,01$), mientras que intimidación adaptación social y aislamiento con relaciones interpersonales, se asocian de forma negativa con beta ($\beta = -,145$; $p < 0,01$) y ($\beta = -,149$; $p < 0,01$).

Estas once variables explican el 59,20% de la varianza total explicada. La tabla 2.13.- muestra los resultados de los coeficientes de regresión y de determinación.

Tabla nº 2.14.- Análisis de regresión, tomando como variable criterio síntomas psicosociales.

	Variables	Coeficiente de Regresión				Coeficientes de Determinación		
		B	ES	□	t	R ²	Δ R ²	F
1	Cargo Ocupado	,157	,049	,199	3,190	,040		10,176**
2	Tipo de Contrato	-,093	,041	-,121	-2,285	,021		7,980**
3	Nacionalidad	-,053	,024	-,136	-2,193	,018		7,005**
4	Relaciones Interpersonales	-,634	,078	-,631	-8,101	,125		26,163**
5	Equidad Laboral	,239	,076	,233	3,139	,146		25,758**
6	Clima Laboral	,275	,060	,266	4,560	,040		27,092**
7	Evitación Social	,298	,064	,288	4,670	,051		27,092**
8	Abuso Emocional	,523	,062	,523	8,417	,128		39,432**
9	Intimidación –Adaptación Social	-,104	,040	-,145	-2,634	,009		36,223**
10	Abuso Emo-Relaciones Inter.	,211	,072	,208	2,921	,007		33,480**
11	Aislamiento-Relaciones Inter.	-,142	,069	-,149	-2,047	,592	,007	31,225**

Variable criterio: Síntomas Psicosociales.

**p<0.01 * p< 0.05

A continuación se efectuó el análisis de regresión de la variable síntomas físicos como variable dependiente o criterio. Aparecieron trece variables predictoras, del bloque de las variables sociodemográficas aparecen cuatro: cargo ocupado, relaciones personales, edad y turno de trabajo, de las cuales cargo ocupado, relaciones personales y edad asocian de manera positiva presentando los siguientes valores: ($\beta = ,195$; $p < 0,01$); ($\beta = ,176$; $p < 0,01$); ($\beta = ,103$; $p < 0,01$) respectivamente sin embargo la variable turno de trabajo predice de manera inversa ($\beta = -,129$; $p < 0,01$). De las variables de adaptación sociocultural, adaptación social y relaciones interpersonales asocian de manera directa con beta ($\beta = ,421$; $p < 0,01$) y ($\beta = ,230$; $p < 0,01$), por otro lado del bloque de los factores organizacionales, la variable equidad laboral predice de manera inversa con beta ($\beta = -,274$; $p < 0,01$) y clima laboral predice de manera directa con beta ($\beta = ,226$; $p < 0,01$). La variable personal (evitación social) predice de manera directa con beta ($\beta = ,218$; $p < 0,01$) y, por último, la variable interacción equidad laboral y convivencia diaria predice de manera inversa ($\beta = -,253$; $p < 0,01$) mientras que clima laboral con relaciones personales ($\beta = ,146$; $p < 0,01$) clima laboral con problemas de adaptación ($\beta = ,099$; $p < 0,01$) predicen de manera directa. Entre todas las

variables se explica el 59,10% de la varianza total de la intimidación. La tabla 2.15 muestra los resultados.

Tabla 2.15.- Análisis de regresión, tomando como variable criterio síntomas físicos.

	Variables	Coeficiente de Regresión				Coeficientes de Determinación		
		B	ES	□	t	R ²	Δ R ²	F
1	Cargo Ocupado	,157	,050	,195	3,132	,038		9,809**
2	Relaciones Personales	,187	,065	,176	2,864	,031		9,148**
3	Edad	,020	,009	,103	2,331	,036		9,618**
4	Turno de Trabajo	-,149	,070	-,129	-2,128	,016		8,449**
5	Relaciones Interpersonales	,425	,061	,421	6,982	,146		17,821**
6	Adaptación Social	,235	,078	,230	3,024	,026		16,869**
7	Equidad Laboral	-,276	,074	-,274	-3,759	,049		18,064**
8	Clima Laboral	,234	,089	,226	2,627	,018		17,053**
9	Evitación Social	,224	,055	,218	4,064	,036		17,586**
10	Intimidación.Relaciones Interpersonales	,257	,060	,311	4,326	,133		27,044**
11	Abuso Emocional.Evitación Social	,159	,044	,170	3,569	,029		27,490**
12	Aislamiento.Adaptación Social	-,249	,059	-,250	-4,238	,021		27,384**
13	Intimidación.Convivencia Diaria	,165	,064	,209	2,574	,591	,011	26,385**

Variable criterio: Síntomas Físicos.

**p<0.01 * p< 0.05

MANOVA EN FUNCIÓN DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y PROFESIONALES

A fin de poder determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas en las variables dependientes del presente estudio: conductas de acoso (desacreditación personal y profesional, intimidación, abuso emocional y aislamiento), adaptación sociocultural (adaptación social, problemas de adaptación, relaciones interpersonales y convivencia diaria) variable personal (evitación social) la sintomatología de estrés (síntomas psicosociales, síntomas físicos) en función de las variables sociodemográficas (sector de actividad, género, edad, relaciones personales, número de hijos/as) y profesionales (nivel de estudios, años de experiencia laboral, cargo que ocupa, tipo de contrato, horario de trabajo, turno de trabajo y número de horas de trabajo). Se ha realizado un análisis multivariado de varianza (MANOVA).

La tabla 2.16.- presenta las variables utilizadas en el presente análisis.

La técnica del análisis MANOVA se ha utilizado a fin de ejercer el control sobre el error tipo I (la probabilidad de rechazar una hipótesis que en realidad es verdadera), siempre que exista algún grado de correlación de las variables.

Al utilizar modelos de clasificación cruzadas, todos los efectos de todos los factores del modelo se calculan de forma simultánea, lo que permite que se encuentren ajustados los unos a los otros, disminuyendo la aparición de efectos falseados por parte de la variable independiente.

Igualmente esta técnica permite detectar diferencias globales entre los grupos que constituyen las variables independientes a partir de la combinación lineal de las variables dependientes. El criterio para determinar las diferencias significativas al nivel multivariado es la Lambda de Wilks y para identificar los niveles de las variables independientes que difieren entre si, se empleó la prueba de DMS.

El resultado del análisis multivariado de varianza (MANOVA), dio como resultado significación en las variables género, nivel de estudios, tipo de contrato, horario de trabajo y número de horas. En las pruebas de los efectos inter-sujetos existe significación en relaciones interpersonales con respecto al género. Existe significación en la adaptación social, relaciones interpersonales, convivencia diaria, evitación social, clima laboral y equidad con respecto al nivel de estudios. Igualmente existe significación en adaptación social, problemas de adaptación, relaciones interpersonales, desacreditación, intimidación, abuso emocional, aislamiento, clima laboral, equidad laboral, síntomas psicosociales, síntomas físicos con respecto a la variable tipo de contrato. La tabla N° 2.16. presenta los resultados de la significación multivariada de las variables sociodemográficas y profesionales.

Tabla 2.16.- Resultados del contraste de significación multivariada de las variables sociodemográficas y profesionales.

Variables	Lambda de Wilks	F	GL de la Hipótesis	GL del Error	Sig
Género	,905	1,77	13,00	220,50	,049
Nivel de Estudios	,810	3,95	13,00	220,00	,000
Tipo de Contrato	,447	5,22	39,00	652,21	,000
Horario de Trabajo	,781	1,45	39,00	652,21	,038
Número de Horas	,790	2,11	26,00	440,00	,001

** p< 0.01, * p< 0.05.

Tabla 2.17.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre la adaptación y tipo de contrato.

	Diferencias de Medias					
	M	SD	Sin Contrato	Eventual	Indefinido	Otros
Adaptación Social						
Sin Contrato	1,229	,182			-,401*	
Eventual	1,232	,175			-,304*	
Indefinido	1,443	,183				
Otros	2,606	,198				

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.17.- se puede apreciar que el grupo de personas trabajadoras que tienen un contrato indefinido presentan mayor adaptación social que el grupo de aquellos/as trabajadores/as que están sin contrato y que los trabajadores y las trabajadoras que tienen contrato eventual.

Tabla 2.18.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre problemas de adaptación y tipo de contrato.

	Diferencias de Medias					
	M	SD	Sin Contrato	Eventual	Indefinido	Otros
Problemas de Adaptación						
Sin Contrato	3,061	,180		,402*	,412*	
Eventual	2,600	,173				
Indefinido	2,577	,181				
Otros	2,351	,195				

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.18. se puede apreciar que el grupo de trabajadores/as que tienen un contrato eventual y los/as que tienen un contrato indefinido, presentan menos problemas de adaptación que el grupo de trabajadores/as que están sin contrato.

Tabla 2.19.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre relaciones interpersonales y tipo de contrato.

		Diferencias de Medias					
		M	SD	Sin Contrato	Eventual	Indefinido	Otros
Relaciones Interpersonales							
Sin Contrato		3,061	,180			-,424*	
Eventual		2,600	,173			-,381*	
Indefinido		2,577	,181				
Otros		2,351	,195				

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.19., se puede apreciar que el grupo de trabajadores/as que tienen un contrato indefinido, tienen mayores relaciones interpersonales que el grupo de trabajadores y trabajadoras que están sin contrato o que tienen un contrato eventual.

Tabla 2.20.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre desacreditación y tipo de contrato.

		Diferencias de Medias					
		M	SD	Sin Contrato	Eventual	Indefinido	Otros
Desacreditación							
Sin Contrato		1,652	,125			,254*	
Eventual		1,471	,120				
Indefinido		1,347	,126				
Otros		1,736	,136				

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.20 se puede apreciar que los trabajadores y las trabajadoras que tienen un contrato indefinido tienen menor desacreditación que el grupo de trabajadores/as que están sin contrato.

Tabla 2.21.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre intimidación y tipo de contrato.

Diferencias de Medias						
	M	SD	Sin Contrato	Eventual	Indefinido	Otros
Intimidación						
Sin Contrato	1,357	,098		,220*	,182*	
Eventual	1,140	,094				
Indefinido	1,140	,098				
Otros	1,942	,106				

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.21.- se puede apreciar que los trabajadores y trabajadoras que tienen un contrato eventual o indefinido tienen menor intimidación que el grupo de trabajadores que están sin contrato.

Tabla 2.22.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre abuso emocional y tipo de contrato.

Diferencias de Medias						
	M	SD	Sin Contrato	Eventual	Indefinido	Otros
Abuso Emocional						
Sin Contrato	2,039	,156		,510*	,710*	
Eventual	1,530	,149				
Indefinido	1,284	,157				
Otros	1,961	,169				

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.22.- se puede apreciar que los trabajadores y trabajadoras que tienen un contrato eventual o indefinido presentan menor abuso emocional que el grupo de trabajadores/as que están sin contrato.

Tabla 2.23.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre aislamiento y tipo de contrato.

Diferencias de Medias						
	M	SD	Sin Contrato	Eventual	Indefinido	Otros
Aislamiento						
Sin Contrato	1,633	,124		,310*	,413*	
Eventual	1,321	,119				
Indefinido	1,225	,125				
Otros	1,712	,135				

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.23.- se puede apreciar que aquellas personas trabajadoras que tienen un contrato eventual o indefinido presentan menor aislamiento que el grupo de trabajadores/as que están sin contrato.

Tabla 2.24.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre clima laboral y tipo de contrato.

Diferencias de Medias						
	M	SD	Sin Contrato	Eventual	Indefinido	Otros
Clima Laboral						
Sin Contrato	2,450	,082			-,254*	
Eventual	2,570	,079			-,161	
Indefinido	2,698	,082				
Otros	2,386	,089				

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.24.- se puede apreciar que los trabajadores y trabajadoras que tienen un contrato indefinido tienen mejor clima laboral que el grupo de aquellos/as trabajadores/as que están sin contrato o que tienen un contrato de tipo eventual.

Tabla 2.25.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre equidad laboral y tipo de contrato.

Diferencias de Medias						
	M	SD	Sin Contrato	Eventual	Indefinido	Otros
Equidad Laboral						
Sin Contrato	2,635	,179			-,578*	
Eventual	2,878	,171			-,379*	
Indefinido	3,201	,180				
Otros	2,574	,194				

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.25, se puede apreciar que los trabajadores y las trabajadoras que tienen un contrato indefinido tienen mayor equidad laboral que el grupo de trabajadores y trabajadoras que están sin contrato o que tienen un contrato de tipo eventual.

Tabla 2.26.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre síntomas psicosociales y tipo de contrato.

Diferencias de Medias						
	M	SD	Sin Contrato	Eventual	Indefinido	Otros
Síntomas Psicosociales						
Sin Contrato	1,332	,178		,372*	,431*	
Eventual	,977	,171				
Indefinido	,885	,179				
Otros	,778	,193				

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.26. se puede apreciar que los trabajadores y las trabajadoras que tienen un contrato eventual o indefinido tienen mayores síntomas psicosociales que el grupo de trabajadores/as que están sin contrato.

Tabla 2.27.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre síntomas físicos y tipo de contrato.

Diferencias de Medias						
	M	SD	Sin Contrato	Eventual	Indefinido	Otros
Síntomas Físicos						
Sin Contrato	,580	,105		,273*		
Eventual	,313	,101				
Indefinido	,362	,106				
Otros	,774	,114				

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.27. se puede apreciar que los trabajadores que tienen un tipo de contrato eventual presentan menores síntomas físicos que el grupo de trabajadores que están sin contrato.

Tabla 2.28.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre adaptación social y horario de trabajo.

	Diferencias de Medias					
	M	SD	Jornada Partida	Jornada Intensiva	Media Jornada	Por Horas
Adaptación Social						
Jornada Partida	1,819	,098				
Jornada Intensiva	1,740	,182	-,810*			
Media Jornada	1,879	,362				,842*
Por Horas	1,072	,286				

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.28 se puede apreciar que las personas trabajadoras que tienen un horario de trabajo de jornada partida presentan mayor adaptación social que el grupo de trabajadores/as que tiene un horario de trabajo con jornada intensiva. Por otro lado, se puede apreciar que aquellos trabajadores y trabajadoras que tienen un horario de trabajo por horas, presentan menor adaptación social que aquellos/as trabajadores/as que tienen un horario de trabajo de media jornada.

Tabla 2.29.-. Resultado del contraste de la prueba DMS entre relaciones interpersonales y horario de trabajo.

	Diferencias de Medias					
	M	SD	Jornada Partida	Jornada Intensiva	Media Jornada	Por Horas
Relaciones Interpersonales						
Jornada Partida	1,918	,079				
Jornada Intensiva	1,785	,146				
Media Jornada	2,370	,291	-,562			
Por Horas	1,711	,230				-,710*

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.29. se puede apreciar que las personas trabajadoras que tienen un horario de trabajo de jornada partida tienen mayores relaciones interpersonales que el grupo de trabajadores/as que tiene un horario de trabajo con media jornada. Por otro lado se puede apreciar que aquellos trabajadores y

trabajadoras que tienen un horario de trabajo de media jornada tienen mayores relaciones interpersonales que aquellos/as trabajadores/as que trabajan por horas.

Tabla 2.30.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre intimidación y horario de trabajo.

Diferencias de Medias						
	M	SD	Jornada Partida	Jornada Intensiva	Media Jornada	Por Horas
Intimidación						
Jornada Partida	1,409	,053			-,641*	
Jornada Intensiva	1,384	,098			-,744*	
Media Jornada	1,856	,194				-,756*
Por Horas	,930	,154				

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.30. se puede apreciar que el grupo de trabajadores/as que tienen un horario de trabajo de media jornada tienen mayor intimidación que el grupo de trabajadores/as que tiene un horario de trabajo con jornada partida e intensiva. Por otro lado, se puede apreciar que aquellos trabajadores y trabajadoras que tienen un horario de trabajo por horas, tienen mayor intimidación que aquellos/as trabajadores/as que trabajan media jornada.

Tabla 2.31.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre abuso emocional y horario de trabajo.

Diferencias de Medias						
	M	SD	Jornada Partida	Jornada Intensiva	Media Jornada	Por Horas
Abuso Emocional						
Jornada Partida	1,873	,084				
Jornada Intensiva	1,665	,155				
Media Jornada	2,091	,309				,717*
Por Horas	1,185	,245				

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.31. se puede apreciar que los trabajadores y las trabajadoras que tienen un horario de trabajo por horas presentan menor abuso emocional que aquellos/as trabajadores/as que tienen un horario de trabajo con media jornada.

Tabla 2.32.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre aislamiento y horario de trabajo.

	Diferencias de Medias					
	M	SD	Jornada Partida	Jornada Intensiva	Media Jornada	Por Horas
Aislamiento						
Jornada Partida	1,544	,067				
Jornada Intensiva	1,393	,124			-,644*	
Media Jornada	1,911	,247				,770*
Por Horas	1,044	,195				

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.32. se aprecia que las personas trabajadoras que tienen un horario de trabajo de media jornada presentan mayor aislamiento que aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que tienen un horario de trabajo con jornada intensiva. Por otra parte se aprecia que aquellos/as trabajadores/as que tienen un horario de trabajo por horas, presentan menor aislamiento que los que tienen un horario de trabajo de media jornada.

Tabla 2.33.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre síntomas físicos y horario de trabajo.

	Diferencias de Medias					
	M	SD	Jornada Partida	Jornada Intensiva	Media Jornada	Por Horas
Síntomas Físicos						
Jornada Partida	,406	,056			-,612*	
Jornada Intensiva	,563	,105			-,514*	
Media Jornada	,956	,208				,735*
Por Horas	,105	,165				

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.33. se aprecia que los trabajadores y las trabajadoras que tienen un horario de trabajo de media jornada presentan mayor síntoma físico que aquellos/as trabajadores/as que tienen un horario de trabajo con jornada partida y jornada intensiva. Por otra parte se aprecia que aquellos trabajadores

y trabajadoras que tienen un horario de trabajo por horas, presentan menores síntomas físicos que los que tienen un horario de trabajo de media jornada.

Tabla 2.34. Resultado del contraste de la prueba DMS entre adaptación social y número de horas de trabajadas.

	Diferencias de Medias				
	M	SD	1-40	41-50	Más de 50
Adaptación Social					
1-40	1,700	,159		-,585*	-,879*
41-50	1,869	,175			
Más de 50	1,314	,179			

** p< 0.01, * p< 0.05.

En la tabla 2.34. se aprecia que los trabajadores y las trabajadoras que trabajan entre 41 y 50 horas al igual que aquellos/as trabajadores/as que trabajan más de 50 horas presentan mayor adaptación social

Tabla 2.35.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre convivencia diaria y número de horas de trabajadas.

	Diferencias de Medias				
	M	SD	1-40	41-50	Más de 50
Convivencia Diaria					
1-40	1,842	,116		-,376*	
41-50	1,988	,128			-,399*
Más de 50	1,689	,131			
	1,842	,116			

** p< 0.01, * p< 0.05.

Tabla 2.36.- Resultado del contraste de la prueba DMS entre abuso emocional y número de horas de trabajadas.

	Diferencias de Medias				
	M	SD	1-40	41-50	Más de 50
Abuso Emocional					
1-40	1,454	,136		-,485*	-,465*
41-50	1,791	,149			
Más de 50	1,866	,153			

** p< 0.01, * p< 0.05.

En el contraste multivariado hay significación en el valor de Lambda de Wilks en la variable Género con respecto a la variable *Relaciones Interpersonales*, pero al aplicar la prueba DMS a fin de comprobar una mayor diferencia de medias, el resultado no dio diferencias, pero, al hacer las comparaciones de las medias entre las mujeres y los hombres, se pudo determinar que las mujeres presentan mayor grado de relaciones interpersonales que los hombres. Por otra parte hay también significación en el valor Lambda de Wilks en la variable *Nivel de Estudios* con respecto a las variables: adaptación social, relaciones interpersonales, convivencia diaria, evitación social, clima laboral y equidad laboral, pero al aplicar la prueba DMS, el resultado no dio diferencias pero al hacer las comparaciones de la media entre los diferentes grupos de estudios se pudo determinar que las personas con estudios elementales y medios presentan mayores valores en adaptación social, relaciones interpersonales, convivencia diaria y evitación social que las personas con estudios superiores. Pero, a su vez, las personas con estudios elementales y medios presentan menores valores en clima laboral y equidad laboral que las personas con estudios superiores.

3.2.6.-CONCLUSIONES ESTUDIO 2

El objetivo fundamental de este primer segundo era establecer algunos de los elementos del proceso del acoso psicológico en hombres y mujeres inmigrantes y considerar la influencia del género en este proceso. Para ello la batería de instrumentos incluida constaba de una parte de cuestiones sociodemográficas, otra parte acerca del proceso adaptativo de las personas inmigrantes, variables de personalidad centradas en la ansiedad social, un cuestionario sobre acoso psicológico laboral que incluyera diferentes dimensiones de acoso así como elementos organizacionales y elementos relativos a la sintomatología de la salud.

En una primera parte, los análisis de validez de los instrumentos utilizados ha establecido la estructura factorial de los mismos comprobando su

viabilidad como instrumentos científicos de medida. La *Escala de Adaptación sociocultural* ha mostrado la presencia de cuatro factores con niveles de consistencia en un rango de ,84 a ,97, lo que es altamente aceptable. El análisis factorial del *Cuestionario de acoso psicológico* ha mostrado cuatro factores: desacreditación, intimidación, abuso emocional y aislamiento con una varianza total explicada del 76%. Todos los factores tienen una consistencia superior a 0,90 lo que es muy aceptable. El inventario de sintomatología de estrés, ha mostrado dos factores, sintomatología psicosocial y física, explicando el 55% de la varianza total y con índices de consistencia aceptables. El análisis de los instrumentos muestra una validación factorial aceptable.

Los datos de la muestra en la *Escala de Adaptación socio cultural* indican unos resultados con una distribución asimétrica positiva, lo que indica la tendencia a puntuaciones bajas dentro de la distribución escalar, lo que indica que la población analizada no se caracteriza por problemas adaptativos altos.

Un dato sociológico de confirmación de este resultado es que la población analizada proviene fundamentalmente de centros de acogida y atención institucional, por lo que cabía esperar que este tipo de población no tuviera resultados altos de desadaptación.

Algo semejante ocurre con el *Cuestionario de Acoso Psicológico* en el que se recogen puntuaciones asimétricas positivamente con respecto a la escala de medida, lo que indica que no es una población caracterizada por el acoso psicológico de forma general y en ninguno de sus cuatro factores.

El análisis de regresión jerárquico con respecto a las conductas de acoso, objeto central de este estudio, expone los componentes significativos de cada uno de los factores de acoso. Como puede observarse la varianza explicada del primer factor, desacreditación es baja, 6%, lo que indica que los elementos componentes del primer análisis son insuficientes para una explicación adecuada de los resultados. Sin embargo, la varianza total explicada de los

otros tres factores es alta pues se explica en 59% de intimidación, el 54% de Abuso emocional y el 57% de Aislamiento, resultados claramente aceptables.

Cabe observar que la variable género está presente significativamente en la explicación de los resultados de los factores estudiados excepto en desacreditación, pero con una beta negativa lo que indica que el acoso psicológico laboral, en esta muestra de inmigrantes latinoamericanos/as, afecta más al grupo de hombres. Estos resultados probablemente están indicando sociológicamente el tipo diferente de trabajo que las mujeres realizan, más centrado en el ámbito servicios y frecuentemente en el sector servicio doméstico.

Aunque cada uno de los factores de acoso analizados tiene una estructura compleja, cabe destacar la importancia que en los cuatro factores tiene la variable organizacional Clima de equidad, siendo la que con una beta negativa destaca habitualmente en los componentes explicativos de la varianza total, lo que indica la importancia de las prácticas de equidad y transparencia organizacional.

3.3.- MUESTRA NÚMERO 3. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS NACIONALES NATIVOS. ESTUDIO DEL ACOSO PSICOLOGICO (NAQ).



OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Estudio de los factores de riesgo psicosocial de acoso psicológico en una muestra española de trabajadores y trabajadoras.

Objetivos Específicos

- ✓ Análisis de las variables sociodemográficas y sociolaborales características de la muestra de estudio.
- ✓ Análisis de las características e incidencia de los riesgos psicosociales de acoso psicológico evaluados.
- ✓ Análisis específico y comparativo del acoso psicológico por puesto de trabajo.

3.3.1.- SUJETOS.

352 profesionales españoles incluyendo tanto el trabajo administrativo como de fabricación en el área de la industria del cartón.

3.3.2.- INSTRUMENTOS

“Cuestionario de Variables Sociodemográficas”:

Desarrollado *ad hoc* para la investigación, considerando aspectos de la muestra de estudio tales como:

- ✓ Variables demográficas:
 - Sexo: Hombre o mujer
 - Edad
 - Relaciones personales: Con pareja habitual, sin pareja habitual o sin pareja.

-
- Número de hijos/as
 - Estudios realizados: Educación primaria, educación secundaria o superiores.

 - ✓ Variables sociolaborales
 - Antigüedad en la empresa
 - Situación laboral: Fijo/a o Contratado/a
 - Dedicación: Tiempo parcial o Tiempo completo
 - Turno: Mañana, tarde, mañana y tarde, noche, rotatorio o correturnos
 - Número de horas de trabajo a la semana
 - Número de horas que dura habitualmente su turno
 - ¿Es mando superior?: Si o no

“Cuestionario de Conductas Negativas en el Trabajo”

(“The Negative Acts Questionnaire” (NAQ) de Einarsen y Hoel, 2001.

Adaptación: Laboratorio de Estrés y Salud. UAM)

Evalúa comportamientos negativos en el trabajo durante los últimos seis meses en una escala de respuesta de frecuencia tipo Likert de cinco puntos:

Además incorpora dos preguntas relativas a:

- Frecuencia de dichas conductas que se responde de 1 (no las tengo) a 5 (casi a diario)
- Tiempo de desarrollo, desde 1 (menos de un mes) a 4 (más de un año)

Se analizan tres dimensiones:

- ✓ **Abuso Emocional:** Conductas caracterizadas por ser un ejercicio indebido del poder en procesos de interacción personales y grupales. Por ejemplo: *“He sido controlado y/o vigilado en extremo”*
- ✓ **Intimidación:** Actitudes de presión y violencia física y/o verbal. Un ítem es por ejemplo: *“He sido objeto de gritos o reacciones de cólera injustificada”*

-
- ✓ **Desacreditación:** Acciones y expresiones verbales que tienen el objetivo de menospreciar profesional y personalmente a la persona. Por ejemplo: “*Se han extendido chismes y rumores sobre mi*”.

3.3.3.- PROCEDIMIENTO

Los pasos seguidos para la realización de la presente investigación han sido:

- **Revisión bibliográfica** sobre el riesgo psicosocial de acoso psicológico en el trabajo y condiciones específicas de la actividad industrial objeto de estudio (Bases de datos Academic Search Premier, Medline, PsycINFO, etc.)
- Selección de **variables sociodemográficas** de relevancia para el estudio. Elaboración de los ítems a evaluar.
- **Elaboración del protocolo de aplicación** (Laboratorio de Estrés y Salud, U.A.M.)
- **Detección de la muestra**
- **Entrega del protocolo de aplicación** en las organizaciones colaboradoras con el estudio y recogida en los plazos establecidos con las mismas.
- **Elaboración de la base de datos y análisis de los resultados** mediante el programa estadístico SPSS 15,0.
- **Informe final.**

3.3.4.- RESULTADOS

Muestra

3.3.4.1.- DATOS DE LA MUESTRA.

La muestra final de estudio (Tabla 3.1) ha estado compuesta por 352 trabajadores y trabajadoras de la industria del cartón.

Los datos sociodemográficos para la muestra son los siguientes (Tabla 3.1.- 3.2):

Tabla número 3.1 Datos sociodemográficos de la muestra .

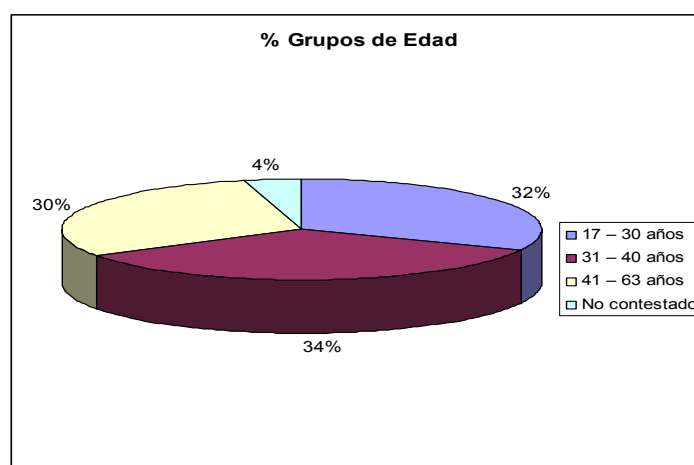
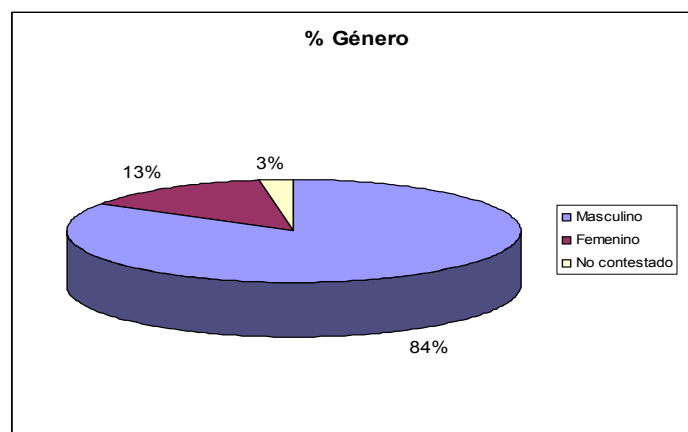
VARIABLES	Media	Desviación Típica	Mínimo	Máximo
Edad	36,02	10,28	17	63
Número de hijos/as	1,03	0,99	0	4
Antigüedad en la empresa	10,9	10,33	0,08	46
Horas de trabajo/semana	41,69	4,4	20	71
Horas de trabajo/turno	8,37	1,93	6	40

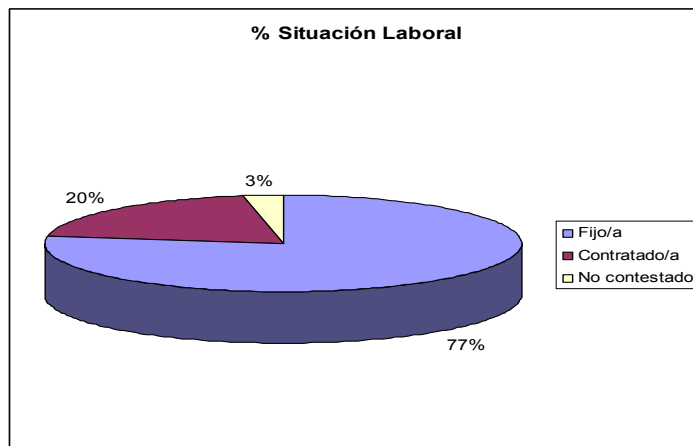
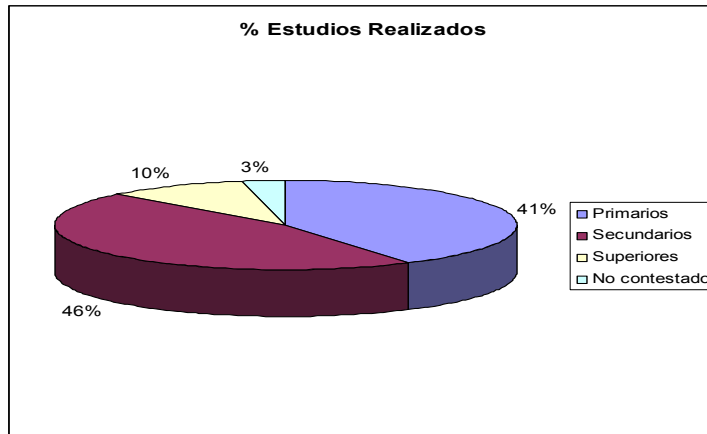
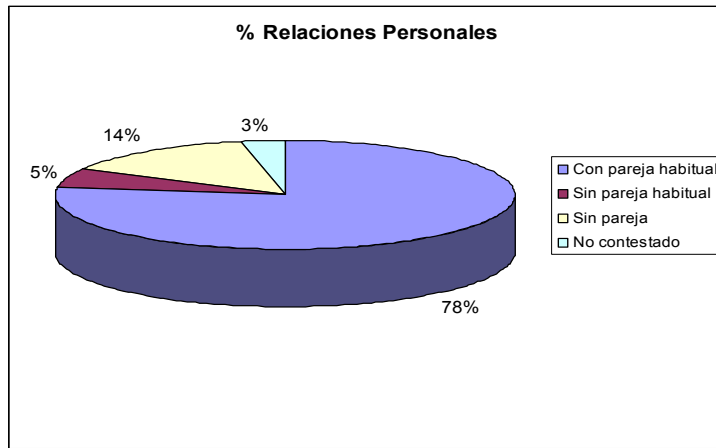
Tabla 3.2.- Datos sociodemográficos de la muestra

VARIABLES	Frecuencia (n)	%
Género	Masculino	296 84,1
	Femenino	47 13,4
	No contestado	9 2,6
Grupos de edad	17 – 30 años	112 31,8
	31 – 40 años	122 34,7
	41 – 63 años	104 29,5
	No contestado	14 4
Relaciones personales	Con pareja habitual	272 77,3
	Sin pareja habitual	19 5,4
	Sin pareja	50 14,2
	No contestado	11 3,1

Grupos Número de hijos/as	Ninguno	125	35,5
	1 ó 2 hijos/as	165	46,9
	3 hijos/as ó más	20	5,7
	No contestado	42	11,9
Estudios realizados	Primarios	145	41,2
	Secundarios	161	45,7
	Superiores	35	9,9
	No contestado	11	3,1
Grupos de antigüedad en la empresa	3 años ó menos	97	27,6
	De 4 años a 13 años	100	28,4
	14 años o más	98	27,8
	No contestado	57	16,2
Situación laboral	Fijo/a	273	77,6
	Contratado/a	69	19,6
	No contestado	10	2,8
Dedicación	Tiempo parcial	8	2,3
	Tiempo completo	140	39,8
	No contestado	204	58
Turno de trabajo	De mañana	37	10,5
	De tarde	1	0,3
	De mañana y tarde	73	20,7
	De noche	2	0,6
	Rotatorio	205	58,2
	Corretornos	11	3,1
	No contestado	23	6,5
Grupos de número de horas / semana	35 horas ó menos	3	0,9

	De 36 a 40 horas	266	75,6
	Más de 40 horas	73	20,7
	No contestado	10	2,8
Grupos de número de horas / turno	7 horas ó menos	3	0,9
	8 horas	272	77,3
	Más de 8 horas	48	13,6
	No contestado	29	8,2
Es mando superior	Si	39	11,1
	No	306	86,9
	No contestado	7	2





Según estos datos, el perfil de las personas trabajadoras es mayoritariamente masculino (un 84,1 % de la muestra), con un abanico de edades desde los 17 a los 63 años (media de 36 años). Con pareja estable en más de un 77% y en gran medida con 1 ó 2 hijos/as. La formación académica se reparte principalmente entre en estudios de primaria y secundaria, siendo algo mayor la proporción en este último nivel de estudios (45,7%).

Respecto a los datos laborales, la mayor parte de la muestra está compuesta por personal que no es mando superior (86,9 %), la media de antigüedad en la empresa gira en torno a los 10 años, pero los/as trabajadores/as se reparten equitativamente en los distintos grupos de antigüedad en la empresa, participando en el estudio tanto profesionales de reciente incorporación como con amplia experiencia profesional en su organización. La situación contractual más extendida es la de personal fijo (un 77,6 % de la muestra), desempeñando su trabajo en turnos de carácter rotatorio en más del 58 % de los/as trabajadores/as encuestados/as, con jornadas de trabajo principalmente de 8 horas, lo que supone una dedicación de 40 horas a la semana.

3.3.4.2.- ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 3.3.- Consistencia interna del Cuestionario de Actitudes Negativas

CUESTIONARIO DE CONDUCTAS NEGATIVAS	
VARIABLES	α
Desacreditación	0,852
Abuso Emocional	0,745
Intimidación	0,71
TOTAL	0,894

3.3.4.3.- ANALISIS DESCRIPTIVO DEL RIESGO PSICOSOCIAL DE ACOSO PSICOLOGICO

✓ **Acoso psicológico o Conductas Negativas:**

Tabla 3.4.- Estadísticos descriptivos Acoso psicológico

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Desacreditación	350	1,00	5,80	1,7673	,85950
Abuso Emocional	350	1,00	4,25	1,4883	,66744
Intimidación	350	1,00	4,40	1,3762	,59039
N válido (según lista)	350				

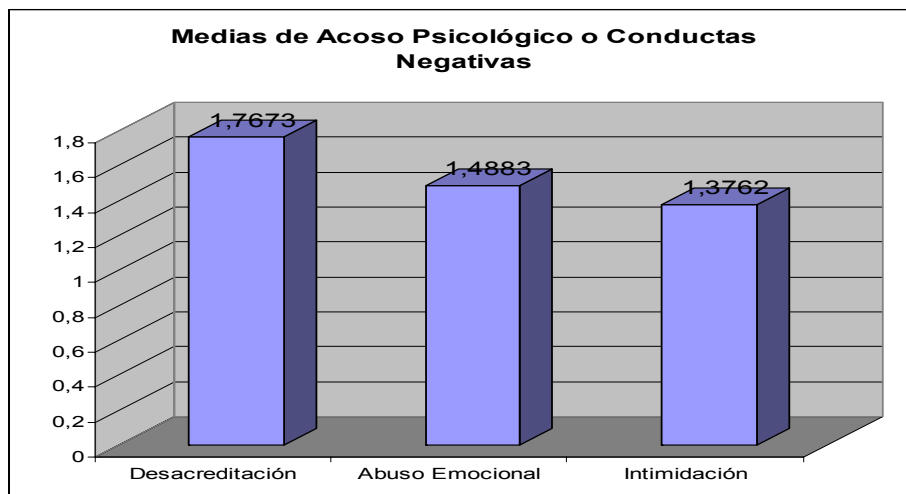
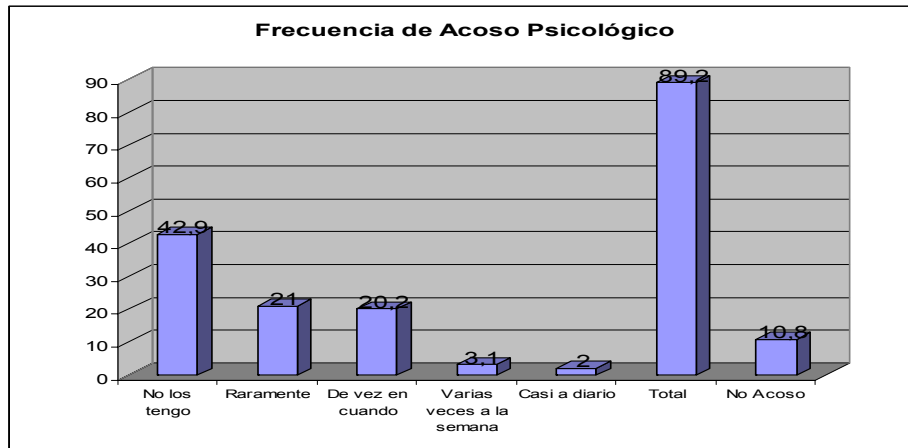


Tabla 3.5.- Frecuencia del acoso psicológico

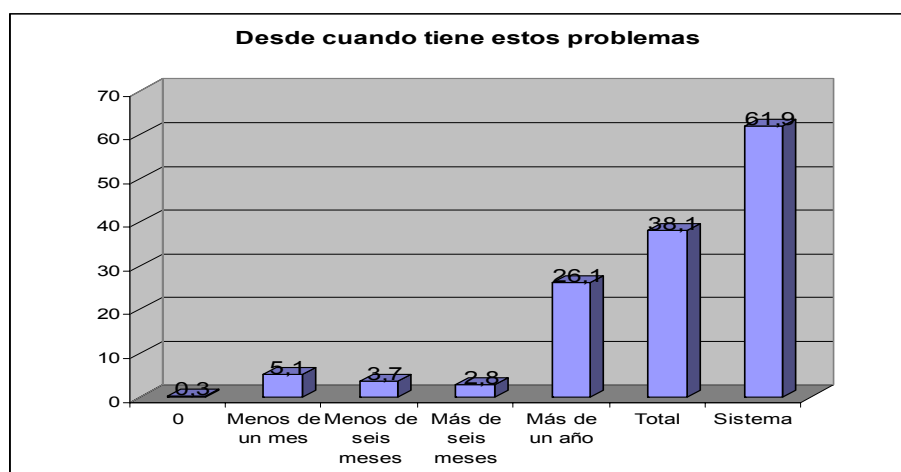
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No los tengo	151	42,9	48,1	48,1
	Raramente	74	21,0	23,6	71,7
	De vez en cuando	71	20,2	22,6	94,3
	Varias veces a la semana	11	3,1	3,5	97,8
	Casi a diario	7	2,0	2,2	100,0
	Total	314	89,2	100,0	
Perdidos	Sistema	38	10,8		
Total		352	100,0		



Los datos recogidos muestran que un 51,9% de la población tiene este tipo de problemas en algún momento. Siguiendo los criterios más clásicos y estrictos, las conductas de acoso psicológico se reconocen como un riesgo psicosocial cuando están presentes de forma frecuente, lo cual en la muestra aparece con una frecuencia de 5.1%.

Tabla 3.6.- Desde cuándo tiene estos problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	,00	1	,3	,7	,7
	Menos de un mes	18	5,1	13,4	14,2
	Menos de seis meses	13	3,7	9,7	23,9
	Más de seis meses	10	2,8	7,5	31,3
	Más de un año	92	26,1	68,7	100,0
	Total	134	38,1	100,0	
Perdidos	Sistema	218	61,9		
Total		352	100,0		



Según los datos recogidos, los problemas presentados en la tabla anterior tienen una permanencia muy escasa, menos de seis meses en un 8,8% de la muestra, mientras que en 28,9% lo tiene mas de seis meses que suele ser el criterio para considerarse riesgo psicosocial.

3. 3.4.4.- ANALISIS DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN FUNCION DEL GÉNERO.

Siguiendo los mismos criterios que en los estudios ya presentados se procedió a un estudio siguiendo una metodología de multivariada a fin de evitar los riesgos de confusión de resultados. En este caso, dado que el objetivo era contrastar las diferentes variables sociodemográficas entre sí como predictoras de las diferentes formas de evaluar el acoso psicológico propias del NAQ, se optó por una metodología de regresión de pasos sucesivos para las tres variables en cuestión: acoso por desacreditación, acoso de abuso emocional y acoso de intimidación.

Tabla 3.7.- Regresión del acoso por desacreditación en función de las variables sociodemográficas

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,856	1	,856	4,563	,035(a)
	Residual	20,635	110	,188		
	Total	21,491	111			

a Variables predictoras: (Constante), Sexo

b Variable dependiente: Acoso por desacreditacion

c Variables excluidas: edad, relaciones personales, estudios realizados, tiempo empresa, situación laboral, dedicación temporal, horas trabajo semana, horas trabajo turno, mando.

Coefficientes(a)

Modelo		Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	,520	,129		4,036	,000
	Sexo	-,216	,101	-,200	-2,136	,035

a Variable dependiente: Acoso por desacreditacion

Los datos expuestos indican que la única variable con capacidad de predicción significativa es el sexo, mientras que todas las demás son excluidas de la ecuación final. Dado el signo de la beta los resultados indican mayor frecuencia de acoso por desacreditación en los hombres, sin embargo, el coeficiente de determinación indica que la varianza explicada, 2% es mínimo, por lo que puede considerarse que los resultados obtenidos en la muestra analizada indican la no existencia en esta muestra de diferencias en función del género.

Tabla 3.8.- Regresión del acoso por abuso emocional en función de las variables sociodemográficas

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,667	1	,667	5,334	,023(a)
	Residual	13,753	110	,125		
	Total	14,420	111			

a Variables predictoras: (Constante), Sexo

b Variable dependiente: Acoso de abuso emocional

c Variables excluidas: edad, relaciones personales, estudios realizados, tiempo empresa, situación laboral, dedicación temporal, horas trabajo semana, horas trabajo turno, mando.

Coefficientes(a)

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	,382	,105		3,633	,000
	Sexo	-,191	,083	-,215	-2,309	,023

a Variable dependiente: Acoso de abuso emocional

Como en la anterior variable del NAQ, en el acoso psicológico por abuso emocional la única variable con capacidad significativa de predicción es el sexo. Dado el signo de la beta los resultados indican mayor frecuencia de acoso por abuso emocional en los hombres. Como en la variable anterior la varianza explicada es exigua, 2%, por lo que, en esta muestra, parece mas bien inexistente la diferencia en función del género respecto al abuso emocional.

Sin embargo, en lo que respecta al acoso emocional por intimidación, la tercera variable recogida por el NAQ, la regresión por pasos sucesivos de todas las variables sociodemográficas incluidas no muestra ninguna variable predictora significativa.

Los resultados obtenidos en los que parece una mayor frecuencia de acoso psicológico en los hombres puede ser debido al tipo de muestra poblacional en la que se ha trabajado, en la que predomina el componente masculino tal como aparece en la tabla 2.2.. La mayor composición masculina así como el tipo de tarea, producción de cartón ondulado, puede ser un factor importante en la obtención de estos resultados.

3.3.5.- CONCLUSIONES ESTUDIO 3

Los objetivos del estudio en la muestra número 2 eran principalmente dos: 1) aplicar el cuestionario NAQ, Cuestionario de Conductas Negativas para estudiar el Acoso Psicológico Laboral y 2) aplicándolo a una muestra de trabajadores españoles, hombres y mujeres. La elección del NAQ tenía como objetivo contrastar los resultados anteriores; hacerlo en una muestra de población trabajadora española tenía el objetivo de replicar el estudio comparativamente en una muestra española.

Debido a que el NAQ ha obtenido diferentes resoluciones factoriales, se decidió a validar factorialmente el instrumento, obteniendo tres factores: desacreditación, abuso emocional e intimidación con una consistencia en los tres factores superior a ,70, lo que es aceptable.

Los datos descriptivos muestran una asimetría positiva en la distribución de resultados, lo que indica que no es una población caracterizada por altas frecuencias en las conductas de acoso psicológico laboral.

Cuando se han analizado las conductas de Acoso Psicológico Laboral en función del género, siguiendo la misma metodología que en el estudio nº 1, mediante regresión jerárquica, los resultados indican que el género es la única

variable predictiva entre las variables sociodemográficas para los factores de Desacreditación y Abuso Emocional pero, como en el estudio, con una beta negativa, lo que indica que en esta población, el grupo de los hombres está más afectado por las conductas de acoso, con lo que se repiten los resultados encontrados en el estudio nº 1. En el factor intimidación, no se encontró ninguna variable sociodemográfica significativa. Como en el estudio nº 1, es posible que tales resultados provengan de las características específicas propias de la población industrial estudiada, industria del cartón, con pocas mujeres y en tareas laborales muy específicas.

4.- CONCLUSIONES GLOBALES



Las conclusiones finales del trabajo pueden extraerse principalmente del primer estudio, el más completo y sistemático, aunque matizadas por los otros dos estudios.

1. El Acoso psicológico es un proceso en el que intervienen tanto variables sociodemográficas, organizacionales como personales, todas ellas inscritas en una cultura o estructura social determinada. Para su estudio es importante atender a la naturaleza de la muestra, puesto que los resultados pueden estar modulados o mediados por ella. En este sentido, los datos provenientes de los tres estudios no son totalmente convergentes aunque pueden integrarse conjuntamente.
2. Las poblaciones inmigrantes son poblaciones especialmente sensibles a determinados procesos de exclusión y rechazo, algunos de ellos están relacionados con los procesos de acoso psicológico y sexual en la esfera laboral. Por ello, los problemas de *Desadaptación sociocultural* son un componente significativo del proceso de acoso psicológico y es necesario su estudio, como se ha puesto de manifiesto en nuestros análisis.
3. El acoso psicológico parece una variable mediada por el género, de forma que las mujeres sufren de mayor número de conductas de acoso psicológico, pero este resultado puede depender de la naturaleza específica de la muestra analizada. En la medida que haya un equilibrio en la composición de la muestra y en la naturaleza del trabajo ejercido, aparece que el acoso psicológico laboral va asociado al género, aunque compartiendo protagonismo con otras variables organizacionales y personales. Los resultados del Acoso psicológico pueden diferir en función del instrumento utilizado. Y también, principalmente, de la dimensión utilizada. Es probable que en la medida que se utilicen medidas globales amplias, la asociación con el género resulte más clara.

-
4. El acoso sexual ambiental tiene diferentes componentes teniendo especial importancia el tipo de trabajo que se ejerce y, principalmente, el ambiente de equidad y de igualdad de género. También el nivel de Autoestima juega un papel importante.
 5. La coerción sexual es un tipo de acoso que depende básicamente de variables sociodemográficas, es decir relativas a la persona y su situación sociolaboral. Cuando se analiza su relación con otras variables de acoso parece estar asociada al acoso sexual ambiental, pero no al acoso psicológico como tal. Es decir que la agresión sexual parece estar relacionada básicamente con características sociodemográficas y el clima de permisividad sexual ambiental, que a su vez está determinado e influido como ya ha sido expuesto por variables organizacionales.
 6. Las variables Organizacionales tienen un peso importante en la aparición de las conductas de acoso psicológico. Precisamente, la variable de *Clima de equidad*, que recoge el conjunto de prácticas de transparencia e igualdad de trato se ha mostrado como una de las variables más importantes en todo el proceso.
 7. Las variables personales también tienen una clara importancia en todos los procesos de acoso, siendo especialmente relevante la variable *Autoestima*.
 8. Los problemas de Salud general parecen estar vinculados a los problemas socioadaptativos y al acoso psicológico, lo que muestra la importancia de tales elementos en la salud del grupo inmigrante. El clima de equidad y la autoestima personal son también variables significativas.
 9. La satisfacción vital está muy influida por variables sociodemográficas, entre ellas el número de años en España. El componente crítico más negativo son los problemas de salud.

10. Todo este conjunto de resultados y conclusiones debe considerarse de forma sistemática y formando una unidad en la que los diferentes componentes forman bucles de retroalimentación. Estos bucles probablemente son dinámicos y pueden variar en función de los grupos y del contexto situacional.

Notas

- (1) Organización Internacional del Trabajo (OIT), “La igualdad de oportunidades de trato para los trabajadores/as en el empleo”, Boletín Oficial, Ginebra, Vol. LXVIII, Serie A, nº 2, 1985, pp.97-110.
- (2) Organización de Naciones Unidas (ONU), Informe del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer”, 11º periodo de sesiones, Asamblea General, Documentos Oficiales, Cuadragésimo Séptimo Periodo de sesiones, Nueva York, 1995, Suplemento nº 38. A/47/38, pp. 1-6.
- (3) “El acoso sexual tortura a la empleada en España” En El País, 27-08-200, y El País, 2-02-2001
- (4) Citado en El Mundo, 18-01-1999
- (5) Realizado por Inmark Estudios y Estrategias S.A. Abril 2006
- (6) El País, 22-03-2007

BIBLIOGRAFIA

- Alemany, C., Luc, V., Mozo, C. (2001) *El acoso sexual en los lugares de trabajo*. Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Serie estudios nº 70. Madrid.
- Björkqvist, K., Österman, K. y Lagerspetz, K.M.J. (1994b). *Sex differences in covert aggression among adults*. *Aggressive Behaviour*, 20, 27-33.
- Coyne, I., Seigne, E. y Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 335-349.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C. y Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45, 331-351.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 4(5), 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. y Cooper, C. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Raknes, B.I. y Matthiesen, S.B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychology*, 4(4), 381-401.
- Fidalgo, A.M. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16, 615-624.
- Fox, S. y Stallworth, L.E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior* 66, 438-456.
- González de Rivera, J.L. y Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60. *Psiquis*, 24(2), 59-66.
- Halford, S. y Leonard, P. (2001). *Gender, Power and Organisations*. Basingtoke: Palgrave Publishers.
- Hansen, A.M., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B, Garde, A.H. y Orbaek, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of Psychosomatic Research*, 60, 63-72.
- Hoel, H y Salin, D. (2003). *Organizational antecedents of bullying at work*. Manchester School of management. University of Manchester. Institute of Science and technology.

-
- Ibáñez, I. (2006). *Violencia contra las mujeres en el ámbito de las relaciones de trabajo*. En Pérez, M., Torres, A.V., Velasco, L. (coords.), *Sociedad, violencia y mujer II. Retos para abordar un cambio social*. Salamanca: Amarú.
- Irigoyen, MF. (1999). *El acoso moral*. Barcelona: Paidós.
- Keashly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace. *Journal of Emotional Abuse*, 1, 85-117.
- La Calle, M., Gonzalez, C., Núñez, J. M. (1988). *Discriminación y acoso sexual de la mujer en el trabajo*. Madrid, Fundación Largo Caballero.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persecution au travail*. Paris: Du Seuil.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165–184.
- Lorente Acosta, M., Lorente, J. A. (1998). *Agresión a la mujer: maltrato, violación y acoso*. Granada : Comares.
- Martín, E y Martín, M. (2001). *Las violencias cotidianas cuando las víctimas son mujeres*. Instituto de la Mujer. Serie Estudios Nº 56.
- Meliá, J., Sampere, J. y Romero J. (2004). *Factores del Riesgo del Acoso Social en el Trabajo*. Fundación de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Valenciana.
- Moreno-Jiménez, B, Garrosa, E., Galindo, C., San Julián, L., Rodríguez, R., Morante, M^a.E., y Losada, M^a.M. (2002). *Mobbing Manual*. Transportes y comunicaciones de la Comunidad de Madrid. Madrid: UGT.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E y Morante, M.E. (2005a). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17, 648-653.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E. y Morante, M.E. (2005b). Acoso psicológico en el trabajo: una aproximación organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(3), 277-289.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E., Morante, M.E. y Rodríguez-Carvajal, R. (2005). Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española. *Psicología em estudo*, 10(1), 3-10.

-
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Moreno, Y. y Garrosa, E. (2006). El papel moderador de la asertividad y la ansiedad social en el acoso psicológico en el trabajo: dos estudios empíricos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 363-380.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Martínez, M. y Galvez, M. (2007). Measuring workplace bullying: Spanish validation of a shortened version of the negative acts questionnaire. *Spanish Journal of Psychology*, 10,2 449-458.
- Moreno Jiménez, B.; Rodríguez Muñoz, A.; Sanz Vergel, A. Moreno López (2008) *El efecto moderador de la autoestima en el acoso psicológico laboral. Psicología conductual.*
- Muñoz, H., Guerra, J. M., Baron, M. y Munduate, L. (2006). El acoso psicológico desde una perspectiva organizacional. Papel del clima organizacional y los procesos de cambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 347-362.
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación.* Madrid: Anthropos
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.* Madrid: Sal Térrea.
- Rodríguez-Muñoz, A., Martínez, M., Moreno-Jimenez, B. y Galvez, M. (2006). Predictores organizacionales del acoso psicologico en el trabajo: aplicación del modelo de demandas y recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 333-346.
- Salin, D. (2003). The significance of gender in the prevalence, forms and perceptions of workplace bullying. *Nordiske Organisasjonstudier*, 5 (3), 30-50.
- Sebastián, J. (2005). *Aspectos clínicos del acoso laboral.* En J. L. Gonzales de Rivera (Ed.), *Las claves del Mobbing.* Madrid: EOS. Pp. 101-120.
- Tepper, B. J., Duffy, M. K. y Shaw, J. D. (2001). Personality moderators of the relationship between abusive supervision and subordinates' resistance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 974-983.
- Topa, G., Depolo, M. y Morales, J.F. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, 19, 88-94.
- Torns, T., Borrás, V., Romero, A. El acoso sexual: un indicador patriarcal. *Sociología del Trabajo*, 1999, 36, 57-77.

-
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying - psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1), 70-85.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. y Schaufeli, W. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141.

PUBLICACIONES Y COMUNICACIONES RELACIONADAS CON EL ESTUDIO :

ARTICULOS

- Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., The moderating effects of psychological detachment and thoughts of revenge in workplace bullying *Personality and Individual Differences*. Aceptada, Publicacion prevista 2009
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I. y Moreno, Y. El efecto moderador de la autoestima en el acoso psicológico en el trabajo. *Psicología conductual*. Aceptado, publicación prevista número del 2009.
- Moreno Jiménez, Alfredo Rodríguez Muñoz, Marino Martínez Gamarra y Macarena Gálvez Herrer (2007) Evaluando el acoso psicológico en el trabajo: validación española de una versión reducida del *Negative Acts Questionnaire* Spanish Journal Mobbing validación naq reducido *Spanish Journal of Psychology*, 10,2 449-458
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M. E., Garrosa, E. Rodríguez-Carvajal, R. y Díaz, L. (2008) Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psicológica*, 7, 25-36
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Moreno, Y. y Garrosa, E. (2007). The moderating role of assertiveness and social anxiety in workplace bullying: two empirical studies. *Psychology in Spain*, 11(1), 85-94.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Moreno, Y. y Garrosa, E. (2006). El papel moderador de la asertividad y la ansiedad social en el acoso psicológico en el trabajo: dos estudios empíricos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 363-380.
- Rodríguez Muñoz, A; Martínez Gamarra, M.; Moreno Jiménez, B. y Galvez Herrer M. (2006). Predictores organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: aplicación del modelo de demandas y recursos laborales. *Revista de Psicología del trabajo y las organizaciones*, 22,3,333-346.
- Moreno Jiménez, B. y Rodríguez Muñoz, A. (2006). Introducción al número monográfico acoso Psicológico en el trabajo. *Revista de Psicología del trabajo y las organizaciones*, 22,3, 245-250.

CONGRESOS

- Buffering or strengthening: moderating and mediating effects of individual factors on bullying-strain relationship. Eawop. 2009
- Negative affect: moderator or mediator of the relationship between workplace bullying and psychological strain? Montreal. 2008
- Moreno-Jimenez, B., Moreno, Y., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E. y Gálvez, M. "Workplace bullying to ethnic minorities: the moderating role of sociocultural adaptation". *Comunicación en el 5th Conference on Workplace Bullying*. 15-17Junio, 2006. Lugar de celebración: Dublín, Irlanda.
- Moreno, Y., Rodríguez-Muñoz, A. y Sanz-Vergel, A.I. "The influence of personal variables on workplace bullying and health". Comunicación en el *21st Conference of the European Health Psychology Society*. 15-18 Agosto, 2007. Lugar de celebración: Maastricht, Holanda.
- Moreno-Jiménez, B., Moreno, Y., Rodríguez-Muñoz, A., y Gálvez, M. "Acoso psicológico en el trabajo a inmigrantes: el papel moderador de la adaptación sociocultural". Comunicación en el *IV World Congress on Traumatic Stress*. 21-24 Junio, 2006. Lugar de celebración: Buenos Aires, Argentina.

Rodríguez-Muñoz, A., Moreno-Jiménez, B., Morante, ME., Rodríguez-Carvajal, R. (2007). Organizational antecedents of workplace bullying: application of job demands-resources model. Poster presentado al *XIII European Congress of Work and Organizational Psychology*. May 9-12. Stocholm- Sweden.

- Moreno-Jiménez, B., Moreno, Y., Rodríguez-Muñoz, A., y Garrosa, E. "La importancia de la adaptación sociocultural en el proceso de acoso psicológico en el trabajo a inmigrantes". (2008) Comunicación presentada al *VI Congreso Internacional de la Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS)* del 21-23 de septiembre. Lugar de celebración: Benidorm. Alicante.

Otras publicaciones

- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Carvajal, R., Moreno, Y., Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A.I. (2007). The Influence of Personal Variables on Workplace Bullying and Health. *Health Psychology Review*, ISSN 0887-0446.
- Moreno-Jiménez, B., Moreno, Y., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E., y Gálvez, M. (2006). Workplace bullying to ethnic minorities: the moderating role of sociocultural adaptation. *Proceedings of the 5th International Conference on Workplace Bullying*, 141-143.