

EL ABUSO DE PODER JERÁRQUICO (POWER HARASSMENT)

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES

Marta Bardina Torres

TUTOR

Ricardo Ros Mar

CO-TUTORES

Jose Luis Dolz Pescador y Marino Martínez Gamarra



CURSO 2014-2015

Tabla de contenido

ABUSO DE PODER JERÁRQUICO (POWER HARASSMENT)	3
RESUMEN	3
ABSTRACT	3
I. INTRODUCCIÓN	3
II. MARCO TEÓRICO	4
1. EL ABUSO DE PODER JERÁRQUICO	4
2. MARCO CONCEPTUAL	5
3. DIFERENCIAS ENTRE ABUSO DE PODER JERÁRQUICO Y MOBBING	10
4. FASES	11
5. SUJETOS	11
5.1. ACOSADOR	12
5.2. ACOSADO/A/VÍCTIMA	14
6. INCIDENCIA	15
7. FACTORES CONTRIBUYENTES	15
8. CONSECUENCIAS EN LA EMPRESA	16
9. RECOMENDACIONES	17
III. MARCO EMPÍRICO	18
1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	18
2. PARTICIPANTES	18
3. VARIABLES	19
4. INSTRUMENTOS	19
5. PROCEDIMIENTO	20
6. RESULTADOS	21
7. DISCUSIÓN	23
8. CONCLUSIONES Y LIMITACIONES	24
IV. REFERENCIAS	25

ABUSO DE PODER JERÁRQUICO (POWER HARASSMENT)

RESUMEN

El presente trabajo versa sobre el Abuso de Poder Jerárquico cuyo término en inglés es Power Harassment. En primer lugar se hace una introducción al concepto, comentando aspectos como la incidencia en la población, diferencias con el Mobbing, entre otros aspectos. En segundo lugar se refleja un estudio piloto realizado sobre la población de la Universidad de Zaragoza, donde se ha llevado a cabo el proceso de validación de un instrumento que evalúe el Abuso de Poder.

ABSTRACT

The present work turns on the Abuse of Hierarchic Power which term in English is Power Harassment. First an introduction is done to the concept, commenting on aspects as the incident in the population, differences with the Mobbing, between other aspects. Secondly there is reflected a pilot study realized on the population of the University of Zaragoza, where one has taken ended the process of validation of an instrument that evaluates the Abuse of Hierarchic Power.

I. INTRODUCCIÓN

En este trabajo se va a realizar en primer lugar una revisión bibliográfica sobre aquella información que se ha recopilado sobre el Abuso de Poder Jerárquico (Power Harassment). En segundo lugar, se va a proceder a explicar un estudio piloto que se ha llevado a cabo en la población de trabajadores pertenecientes a la Universidad de Zaragoza, tanto en el campus de Zaragoza como en el de Teruel. Este estudio se llevó a cabo para conseguir los siguientes objetivos:

- Estudiar y analizar la documentación sobre el Abuso de Poder Jerárquico.

- Desarrollar un instrumento de medida para la evaluación del Abuso de Poder Jerárquico.
- Estudiar las relaciones existentes entre las variables de Satisfacción Laboral y Mobbing con el Abuso de Poder Jerárquico.
- Establecer líneas de investigación futuras en base a los resultados obtenidos.

II. MARCO TEÓRICO

1. EL ABUSO DE PODER JERÁRQUICO

El origen de la utilización del término “Power Harassment” o en castellano Abuso de Poder Jerárquico, aparece en Japón para referirse a una situación originada en el trabajo. Según Kopp (2014), es un tipo de hostigamiento que por desgracia es endémico en muchas empresas japonesas, se trata de un comportamiento abusivo que proviene de alguien que se encuentra en una posición de autoridad con respecto a otra persona que sería su subordinado y provoca depresión y otras enfermedades mentales en quienes lo sufren. Este tipo de abuso se ha visto incrementado en Japón a causa del estrés sufrido por las recientes dificultades económicas que invaden el país (1).

El 30 de enero de 2012 el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón, publicó un artículo llamado “Report by the Working Group Roundtable Regarding Workplace Bullying and Harassment” (2) y es aquí donde por primera vez se acuña el término Power Harassment (3). Según este artículo, el número de personas que sufrían Abuso de Poder Jerárquico incrementó de 6.600 en 2002 a 39.400 en 2010 (2). Este dato es realmente alarmante si consideramos el tiempo que ha pasado de un dato a otro, afortunadamente las empresas empiezan a concienciarse con este problema y toman medidas al respecto.

Nuestro lugar de trabajo es un lugar dónde invertimos la mayor parte de nuestro tiempo y además dónde establecemos relaciones sociales con nuestros compañeros, por lo tanto si un empleado está expuesto a este tipo de abuso, no sólo perderá iniciativa en el trabajo, si no que se verá forzado al absentismo laboral y/o a tomarse la baja como

consecuencia de los problemas mentales desencadenados. Pero no sólo sufre quién experimenta en su propia piel Abuso de Poder Jerárquico, si no que aquellos que han sido testigos de algún tipo de comportamiento que tenga que ver con este tipo de abuso sufren también, su iniciativa de trabajo decrece y como resultado, la productividad de la empresa se ve afectada (2).

Con todo esto cabría decir, que no sólo desde la perspectiva legal hay que acabar con el Abuso de Poder Jerárquico, si no que también sería necesario acabar con esto desde la perspectiva empresarial.

2. MARCO CONCEPTUAL

Lewis (2001) menciona a French y Bell (1995) quienes sugieren que factores como el incremento en la competitividad y liderazgo en la sociedad y una continua presión para un cambio organizacional contribuyen para hacer un uso ilegítimo del poder que tiene como resultado un efecto en el desempeño de los empleados (4). Sheehan (1999), afirma que las organizaciones entran en procesos de reestructuración, con una retórica, que les permita (5):

- Competitividad global
- Staff con múltiples habilidades
- Compromiso emocional
- Excelencia

Los procesos de reestructuración en las organizaciones debido a sus nuevos retos Incluyen (6):

- Downsizing: reducir en tamaño, eliminar posiciones de trabajo.
- Delayering: comprensión vertical de niveles administrativos jerárquicos.

Estos procesos impactan a los administradores en 3 direcciones (6):

1. Relacionan sus habilidades para desarrollar estrategias y su crecimiento en la organización.
2. Amplían su rol con otras personas en la organización y afecta la manera en la cual ellos ahora tratan a sus compañeros de trabajo.
3. Conciernen a sus prospectos en su carrera profesional.

Sin embargo, haciendo referencia a diversos estudios como el de, Sheehan (1999), expone que los resultados de estos cambios son contrastantes; éstos incluyen una declinación moral y un decremento en ganancias, un decremento en la productividad y en la intensificación del trabajo y una declinación en el compromiso, en la motivación y en la satisfacción en el trabajo. Estos cambios afectan a las organizaciones y a las personas que trabajan dentro de ella, uno de estos efectos da lugar a la intimidación en el lugar de trabajo (5).

La intimidación en el lugar de trabajo es un problema que las empresas en todo el mundo pueden estar albergando en sus organizaciones como consecuencia de la competencia existente en el mercado y de las constantes presiones hacia el alcance de sus objetivos comerciales y económicos (6). Vrenderburgh y Brender (1998), señalan que el poder es necesario y problemático en las organizaciones y definen el poder como la habilidad para conseguir cosas hechas de la manera en que se desea que sean ejecutadas (7).

El uso del poder requiere de responsabilidad dada las oportunidades que se presentan para abusar de éste. Vrenderburgh y Brender (1998), enuncian a Lord Acton's en 1979, el cual hace la aserción de que el poder tiende a corromper y por lo tanto el que lo posee abusa de éste. Además, señalan que el ejercicio del poder existe en las organizaciones de manera frecuente y diversa a través de autoridades formales, normas culturales, conocimientos técnicos y políticas organizacionales, donde los individuos con poder influyen en los demás (7). Kirkpatrick y Locke (1991), citan a David McClelland (1965), quien hace una de las primeras clasificaciones del uso del poder al afirmar que existen dos tipos diferentes de dominancia (8):

- Motivos de poder socializado. Un líder con motivos de poder socializado usa el poder como un medio para lograr metas deseadas. Su uso es expresado como la

habilidad para desarrollar redes y alianzas, gana la cooperación de otros, resuelve conflictos de una manera constructiva y usa el modelo del rol para influenciar a otros.

- **Motivos de poder personalizado.** En contraste, un líder con un motivo de poder personalizado busca el poder hasta el final en sí. Estos individuos tienen poco autocontrol, son frecuentemente impulsivos, enfocados a acumular símbolos de prestigio personal. Adquieren el poder sólo para dominar a otros. El poder personalizado es asociado con dominio sobre otros y caracterizado por la dependencia, con seguidores sumisos. Este tipo de poder es el que se identifica como el abuso del poder.

Vrederburgh y Brender (1998) desarrollan dos premisas del abuso jerárquico del poder (7):

- El ejercicio del poder por un poseedor puede incrementar o reducir sentimientos de dignidad y autoestima en un subordinado.
- El ejercicio del poder puede contribuir o disminuir el desempeño del trabajo de un subordinado y el derecho de la adquisición de un premio.

Lee (2000) menciona las características de las acciones del abuso de poder que enlistó la MSF (Manufacturing, Science and Finance) (9):

- Persistentes. Las acciones de abuso de poder suceden de manera constante sobre el subordinado y generalmente durante largos períodos de tiempo.
- Ofensivas. El ejercicio del abuso del poder causa daño, molestia o agravios en el subordinado.
- Intimidantes. El abuso del poder infunde y causa miedo a la víctima.
- Maliciosas. El ejercicio del abuso del poder es hecho de manera consciente para perjudicar a la víctima.
- Comportamiento insultante. La conducta de la persona que abusa del poder es violenta y ofensiva hacia la víctima.
- Sanciones penales injustas. Aplicación de castigos o eliminación de premios o gratificaciones a un subordinado de manera no justificada.

Las cuales provocan en las víctimas:

- Molestias. Una de las principales consecuencia es el desánimo y falta de comodidad en el desempeño de su trabajo.
- Sentido de amenaza. Falta de concentración por la tendencia a estar en un estado de alerta debido a un mal presagio proveniente del agente abusador.
- Humillación. Degradación en la autoestima de la víctima y posiblemente en presencia de sus compañeros o clientes.
- Vulnerabilidad. La víctima queda expuesta para ser transgredida física o verbalmente.

Lewis (2001), menciona que las agresiones no físicas son las más comunes en la intimidación y pueden ser más devastadoras que las agresiones físicas. Esas agresiones no físicas pueden ser gritos de una persona distinguida por su posición a alguien de un nivel inferior (4).

Nos vamos a centrar en el hostigamiento como abuso de poder. Yamada (2000), menciona al profesor Loreleigh Keasly (1998) quien se refiere a la intimidación en el trabajo como un “abuso emocional”, caracterizado por un “comportamiento hostil, verbal y no verbal, no físico dirigidos a una persona de tal manera que el sentido de la víctima sobre sí mismo como una persona competente y trabajadora es afectado negativamente.” Bajo esta conceptualización, según Keashly, generalmente existe una falta de balance de poder entre el hostigador y la víctima, los poseedores de poder pueden hacer un ejercicio ilegítimo del poder de diferentes formas (10). McMahon (2000), señala que el abuso de poder puede presentarse como una intimidación verbal en público, puede incluso envolver violencia física, aunque no siempre (11). Elliott (1997) define violencia como el comportamiento que causa daño a sí mismo o a otros, puede variar de intensidad, desde expresiones verbales hasta ataques físicos, brutalidad y muerte y define la violencia en el lugar de trabajo como cualquier incidente en el cual jefes, empleados y otros son abusados, amenazados o agredidos en circunstancias originadas fuera del compromiso del trabajo. Además, este mismo autor expresa que la violencia es una experiencia perceptual individual que es definida por la cultura y por el ambiente, lo que una persona percibe como violento puede serlo para otro y lo que se percibe como violento en un ambiente podría no serlo en otro (12).

El abuso del poder en las organizaciones viola diversos criterios éticos que debiesen respetarse, Vrenderburgh y Brender (1998), enumeran los siguientes criterios (7):

- Manifestar respeto por la dignidad humana de un subordinado. Basado en la premisa de que un ser humano tiene un valor inherente en sí mismo.
- Violación a los derechos individuales. Los empleados al aceptar un trabajo no pierden sus derechos, como privacidad, honestidad y seguridad.
- El contrato social básico del poder en la organización. Las sociedades permiten a las organizaciones un poder considerable a cambio de contribuciones para el bien social y con la expectativa de que las organizaciones no violarán las normas y leyes de la comunidad.
- Imparcialidad o justicia. Este punto es violado cuando los administradores previenen la asignación de premios a los subordinados.

Como resultado del abuso del poder que existe en las organizaciones de trabajo, diversos autores como (Vrenderburgh y Brender, 1998; Yamada, 2002) han encontrado los siguientes efectos que produce este tipo de abuso en el individuo (7)(10):

Efectos psicológicos y físicos

- La víctima vive en una constante preocupación y estado de alerta.
- Padecimientos de dolencias relacionadas con el estrés, inhabilidad para concentrarse, dormir y comer a desorden y pánico a ataques.
- La víctima puede desarrollar enfermedades como resultado de un hostigamiento constante. Por ejemplo, reducción de su capacidad inmunológica a las infecciones, dolores de cabeza, alta presión sanguínea y problemas digestivos.
- La víctima puede presentar problemas como nerviosismo, frustración, depresión e incluso llegar al suicidio.

Efectos hacia el trabajo

- Resentimiento. Existe una repulsión hacia el hostigador o grupo de hostigadores.
- Reacciones violentas contra el hostigador o contra cualquiera de su vecindad.
- Decaimiento en comunicación y alienación en el trabajo por falta de concentración.

- Ausencia en el trabajo. La existencia de ambientes desagradables de trabajo o el desarrollo de enfermedades provocan que la víctima evite presentarse en la organización.
- Baja moral, pérdida de autoestima al no sentirse seguro en su ambiente de trabajo, y reducción en la creatividad de la víctima.

3. DIFERENCIAS ENTRE ABUSO DE PODER JERÁRQUICO Y MOBBING

Este término se confunde a menudo con el Mobbing, por ello es conveniente diferenciarlo del Abuso de Poder Jerárquico.

Por un lado, según Grant Tanabe, Makoto Ohsugi, Naoki Watanabe (2012), “el Abuso de Poder Jerárquico es un acto que realiza un superior usando dicha posición de superioridad hacia otro empleado, que produce estrés físico o mental y degradación de la atmósfera de trabajo entre otras cosas” (2).

Los principales comportamientos que se realizan hacia la víctima son: abuso físico (dar patadas, empujones), abuso mental (intimidación, difamación, insultos), aislamiento (cortando cualquier relación), demandas de trabajo excesivas, demandas de trabajo insuficientes e invasión de la privacidad (2). Estos comportamientos pueden manifestarse en gritar a los subordinados, despreciar, criticarlos severamente delante de otros, asignarles tareas poco placenteras y/o aburridas o excluirles del grupo de actividades (1). El fin de este tipo de abuso es producir en el trabajador dolor físico o estrés emocional (3).

Por otro lado, según Piñuel (2001), el Mobbing se define como aquel acoso que se produce en el lugar de trabajo, “con el objetivo de intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda su posición organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”(13). En este caso los comportamientos más frecuentes producidos hacia la víctima son: aislamiento, privación a la víctima de la capacidad de expresión,

desacreditar a la persona, abuso físico, poner en peligro su salud, abuso mental, demandas de trabajo insuficientes y sobrecarga de trabajo (Hirigoyen, 2001)(14).

Aún con estas definiciones los términos pueden resultar confusos, por lo que se podría decir que la principal diferencia entre uno y otro es la invasión de la privacidad que se produce en el Abuso de Poder Jerárquico. Esta se produce como consecuencia del gran despliegue tecnológico que se ha producido en los últimos años, lo que hace que se pueda tener controlado al trabajador en cualquier momento y a través de cualquier medio tecnológico.

4. FASES

Einarsen (1999) hace referencia a un trabajo anterior (Einarsen et al., 1994) en el cual sugiere que el proceso de intimidación tiene 4 fases (15):

1. Comportamiento agresivo. Esta situación se presenta cuando una agresividad sutil es dirigida contra una o más personas en el grupo de trabajo.
2. Intimidación. En esta fase es evidente que la víctima tiene problemas en defenderse.
3. Estigmatización. Los problemas presentados en la segunda fase tienen como consecuencia factores psicológicos o sociales negativos en la víctima, lo cual da lugar a un estigma social en la víctima.
4. Trauma severa. El resultado final es un efecto en la salud física y mental de la víctima completamente dramático.

5. SUJETOS

En un momento u otro de la vida profesional, ningún sujeto está libre de ser víctima de Abuso de Poder Jerárquico. Normalmente los juristas hablan de sujeto pasivo y activo, los psicólogos y psiquiatras de víctimas y perversos o de acosador y acosado.

En cuanto a los individuos con riesgo, varios estudios independientes, como los de Adams y Crawford (1998), coinciden en describir en ellos características comunes, que pueden resumirse en las dos siguientes (16):

1. Son diferentes, en aspecto, conducta, valores y actitudes, con respecto al grupo general.
2. Su mera presencia provoca un cuestionamiento implícito sobre los símbolos, características y valores que dan homogeneidad al grupo.

Aplicando estos dos criterios, se podría clasificar a los sujetos con riesgo de padecer Abuso de Poder Jerárquico en tres grandes grupos que se exponen a continuación:

1. Los envidiables: personas brillantes y atractivas, pero consideradas como peligrosas o competitivas por los líderes implícitos del grupo, que se sienten cuestionados por su mera presencia (16).
2. Los vulnerables: individuos con alguna peculiaridad o defecto, o, simplemente, depresivos necesitados de afecto y aprobación, que dan la impresión de ser inofensivos e indefensos (16).
3. Los amenazantes: activos, eficaces y trabajadores, que ponen en evidencia lo establecido y pretenden imponer reformas o implantar una nueva cultura (González de Ribera. 2001) (17).

5.1. ACOSADOR

Hirigoyen (1999), los define como individuos megalómanos, que se colocan en una posición de patrón de referencia del bien y de la verdad. Presentan una ausencia total de interés y de empatía por los demás, pero desean que los demás se interesen por ellos. Critican a todo el mundo y no admiten ninguna acusación ni ningún reproche, señalar los errores de los demás es una manera de no ver los suyos. Los perversos entran en relación con los demás para seducirlos, a menudo se les describe como personas seductoras y brillantes, en ellos, las decepciones producen ira o resentimiento y un deseo de venganza. Sienten una envidia muy intensa hacia los que parecen poseer cosas que ellos no poseen o hacia los que simplemente gozan de la vida (18).

También hay en ellos una exacerbación de la función crítica que les conduce a pasar el tiempo criticándolo todo y a todo el mundo, de este modo, se mantienen en su omnipotencia. La envidia y la finalidad de apropiación son el motor del núcleo de su acción. Intentan imponer a los demás su visión peyorativa del mundo y su insatisfacción crónica ante la vida. Los deseos y la vitalidad de los demás les señalan sus propias carencias. La apropiación es la continua lógica de la envidia. Cuando la víctima expresa una idea, las cosas suceden de tal modo que la idea formulada deja de ser suya y pasa a pertenecer a su agresor. No son nunca responsables, ni son nunca culpables, todo lo que va mal siempre es culpa de otros (18).

No se puede dejar de mencionar la aportación realizada por González de Rivera (1997), cuando habla de cierto tipo de patología que engloba bajo el término de “trastorno de mediocridad”. Señala tres tipos de mediocridad: simple, inoperante y por último una que considera especialmente peligrosa denominada como el síndrome MIA (19).

Este último tipo, lo define como Mediocridad Inoperante Activa: El sujeto afectado por este síndrome tiene grandes deseos de notoriedad, despliega gran actividad que no sirve para nada, es decir totalmente inoperante, generando gran cantidad de trabajo inútil que impone a los demás, destruyendo así su tiempo e intentando introducir todo tipo de controles y obstáculos destinados a dificultar la actividad realmente creativa. Es particularmente proclive a la envidia y sufre ante el bien y el progreso ajenos. Nunca reconocerá, por ejemplo, los méritos que un individuo brillante realmente reúne para lograr un premio o posición, sino que atribuirá todo éxito ajeno a relaciones con personas influyentes o injusticias del sistema (19).

De la misma manera, fácilmente callará cualquier información que permita valoraciones positivas sobre otros, mientras que amplificará y esparcirá todo rumor o dato equívoco que invite a la desvaloración y desprestigio de esas mismas personas (19).

5.2. ACOSADO/A/VÍCTIMA

Hirigoyen (1999), al describir a la víctima, dice que es el objeto del perverso o acosador y que ésta se convierte en la responsable de todos los males. Resulta sospechosa incluso para los testigos de la agresión, pues se imaginan que la víctima consiente o es cómplice, conscientemente o no, de la agresión que recibe. Suelen mostrarse afortunadas, optimistas y llenas de vida, son confiadas de forma natural. Las víctimas sienten vergüenza por no saber defenderse, cuando a la vez son fuertes y dotadas, pero deben demostrárselo a sí mismas que lo son. Las dudas que tienen acerca de su propia capacidad es lo que las hace vulnerables, esto es lo que les hace sensible en la fase de seducción, cuando el perverso no olvida valorarlas (18).

La víctima ideal es una persona escrupulosa, que tiene una tendencia natural a culpabilizarse. Se trata de personas apegadas al orden, en el ámbito del trabajo y de las relaciones sociales, que se sacrifican por los demás y que aceptan con dificultades que los demás les ayuden. Su gusto por el orden y su deseo de hacer bien las cosas les conducen a asumir un volumen de trabajo superior a la media. Esto les ayuda a no tener mala conciencia, pero no saben poner un límite y eso les agobia (18).

Son vulnerables a las críticas y a los juicios ajenos, lo cual les lleva a justificarse permanentemente. El perverso lo utiliza, instaurando la duda. Cuando se produce la agresión, a los perversos les basta con negarla, produciendo la duda en la víctima. La vulnerabilidad ante la culpabilidad constituye una fragilidad ante la depresión, pero ésta en un principio se manifiesta en una hiperactividad. Igualmente, la víctima queda paralizada por la rabia que le impide reaccionar, pues o bien la censuran o bien la vuelven en su contra. Las víctimas son envidiadas porque son demasiado transparentes, no ocultan nada de su vida, por eso parecen ingenuas y crédulas. Intentan encontrar explicaciones a las acciones del otro, comprenderlas y excusar su comportamiento (18).

Muestran una gran capacidad de perdonar y una falta de rencor, que les colocan en una posición de poder. Las víctimas comprenden y al mismo tiempo ven, poseen una gran lucidez que les permite nombrar las fragilidades y debilidades de su agresor. Cuando las víctimas empiezan a nombrar lo que han comprendido, se vuelven peligrosas (18).

6. INCIDENCIA

1 de cada 4 trabajadores japoneses ha experimentado Abuso de Poder Jerárquico en lo últimos 3 años según el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar japonés. En una encuesta que se llevó a cabo a 4.580 empresas en 2012, se concluyó que el 45,2% de las mismas tenían casos de Abuso de Poder Jerárquico. Estos datos nos hacen pensar en el lugar de trabajo japonés como un lugar agresivo, pero ciertamente este abuso es algo común en la vida de los trabajadores japoneses (20).

7. FACTORES CONTRIBUYENTES

Hay muchos factores que contribuyen a que se desarrolle este tipo de abuso en Japón, Rochelle Kopp los divide en tres (1):

1. Estilo autoritario de liderazgo y la gran diferenciación que hay entre aquellos con autoridad y los subordinados. Para muchos japoneses el único tipo de liderazgo que han experimentado es aquel en el que los subordinados son tratados duramente y no se admiten contemplaciones de ningún tipo ni quejas.
2. Los trabajadores japoneses al estar acostumbrados a este tipo de liderazgo no contemplan otras posibilidades y ven normal que sus jefes les traten así, por lo tanto no luchan por sus derechos ni intentan cambiar este hecho. En Estados Unidos se popularizó en los años 70 un estilo de liderazgo más permisivo, que sin embargo no echó raíces en Japón. Se ha visto que en algunos casos este tipo de abuso aparece como un método diseñado para causar el despido del empleado, sin que halla indemnización.
3. Otro factor es el estrés producido a causa del deterioro económico, que hace que los empleados sientan mucha presión a través de sus jefes que también sufren presión desde la propia compañía. En ocasiones esta presión hace que los jefes lleven a cabo conductas violentas sobre sus empleados.

Otro punto de vista que se puede adoptar para percibir el abuso del poder son los motivos que inducen a los poseedores de poder a abusar de éste. Vrederburgh y Brender (1998) mencionan que los poseedores del poder pueden abusar del poder por motivos personales, entre los motivos personales se enumeran la necesidad de un gran control, servicios personales, obtención de metas, obediencia, lealtad y favoritismo. Mencionan también que los atributos individuales de los poseedores de poder incrementan la probabilidad de que ellos abusen del poder. Entre estos atributos personales mencionan la alta necesidad de poder, un gran egocentrismo, baja sensibilidad ética, alto nivel emocional, poco cuidado con las personas y propensión a tomar riesgos (7).

De esta manera los motivos personales y los atributos individuales de los poseedores de poder pueden interactuar con la organización activando condiciones o fuentes que dan marco a decisiones para hacer un ejercicio ilegítimo del poder (7).

8. CONSECUENCIAS EN LA EMPRESA

Elliott (1997) y Quine (2002) mencionan que durante la última década, la violencia en el lugar de trabajo ha llegado a ser una de las principales causas de pérdida de tiempo de trabajo, baja productividad, perjuicio ocupacional e incluso la muerte. Señala que la violencia puede ocurrir en cualquier lugar, sin embargo, ésta tiende a ser mayor en ciertos ambientes y ocupaciones. Tiende a ser alta en negocios de ventas e industrias de servicio; entre estas últimas figuran las empresas de telecomunicaciones (12)(21). Yamada (2000), expone que hay una serie de factores que ocasionan pérdidas económicas debido al hostigamiento jerárquico dentro de las organizaciones (10):

Pérdidas por el decremento de productividad en sus empleados.

- Incremento en tasas de ausentismo.
- Dinero gastado en litigaciones.
- Rotación de personal.
- Pobre relación con sus clientes.

Una de las principales consecuencias negativas de este tipo de abuso en las empresas es la gran cantidad de dinero invertido en los trabajadores a causa del Abuso de Poder Jerárquico, es decir, este tipo de problema hace que las empresas inviertan mucho dinero en los trabajadores.

9. RECOMENDACIONES

Tras el creciente auge que experimentó este tipo de abuso en Japón, se propusieron una serie de recomendaciones o medidas preventivas para su control (2):

1. Mensaje desde la cúpula de la empresa de que el Abuso de Poder Jerárquico debe ser eliminado en e lugar de trabajo.
2. Establecer un área de consulta donde los empleados puedan hacer sus reclamaciones y sus consultas.
3. Realizar una serie de reglas para prevenir el Abuso de Poder Jerárquico.
4. Prevenir que se vuelvan a producir casos de este tipo de abuso y educar a los empleados.
5. Reconocer la situación actual dentro de la empresa a través de una batería de cuestionarios.
6. Realizar anuncios donde se expongan las políticas de la empresa y las sesiones de entrenamiento de cómo hacer frente al Abuso de Poder Jerárquico.

Todo esto hará que el trabajador se encuentre más a gusto en el trabajo y como consecuencia habrá una buena productividad dentro de la empresa.

III. MARCO EMPÍRICO

1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se ha realizado el estudio en la población de personal de la Universidad de Zaragoza de la provincia de Zaragoza y Teruel (España), en concreto en la población de PDI y PAS, cuyos datos se recogieron durante dos meses consecutivos (desde Septiembre a Noviembre de 2015) mediante la realización de cuestionarios, dos de ellos validados y uno sin validar que se ha realizado para este trabajo en cuestión. Los cuestionarios abarcan distintos aspectos relacionados con el trabajo y el acoso o abuso que se producen en el. Dicha batería de cuestionarios fueron distribuidas por una psicóloga que había recibido entrenamiento específico para la realización de dicha tarea. Antes de realizar los distintos cuestionarios, los participantes fueron informados cuidadosamente sobre el estudio de forma verbal y se solicitó su consentimiento informado.

2. PARTICIPANTES

Los participantes de este estudio fueron seleccionados al azar de entre los trabajadores de la Universidad de Zaragoza, tanto profesores de la misma como personal administrativo. La muestra se compone de un total de 60 sujetos, 30 de ellos son PDI (profesorado) y los otros 30 PAS (personal administrativo y de servicios), todos ellos de la Universidad de Zaragoza. Esta selección de grupos nos permite la comparación entre grupos que trabajan dentro de una misma organización con cargos distintos y así poder evaluar la existencia o no de Abuso de Poder Jerárquico. Los participantes no poseen la misma edad y sexo debido a la gran variedad existente dentro de la organización.

Se obtuvo un consentimiento informado de los participantes después de haber dado una explicación de los objetivos generales y del protocolo de trabajo en el que se iban a incluir. Los participantes de este estudio no obtuvieron una

remuneración económica por participar en el mismo, por lo que su participación fue totalmente voluntaria.

3. VARIABLES

Por un lado, con los cuestionarios administrados a los PDI se recogieron variables sociodemográficas como:

- Sexo
- Edad
- Cargo que ocupa
- Antigüedad en la organización
- Supervisor

Por otro lado, con los cuestionarios administrados a los PAS se recogieron variables sociodemográficas como:

- Sexo
- Edad
- Antigüedad en la organización

Esto se hizo así por las características de los puestos seleccionados.

4. INSTRUMENTOS

Las pruebas utilizadas en este estudio se centran en el ámbito laboral, se administró la prueba de satisfacción laboral S10/12 realizada por Meliá y Peiró (1998) (22), una segunda prueba administrada fue el NAQ-R realizado por Einarsen, Hoel y Notelaers (2009) (23), en último lugar se ha llevado a cabo la realización y validación de un cuestionario dirigido exclusivamente a la evaluación del Abuso de Poder Jerárquico. Este trabajo de validación está por concluir en un trabajo futuro, ya que por tiempo y medios no se pudo llevar a cabo por completo.

La escala de satisfacción laboral S10/12 consta de 12 ítems que se contestan siguiendo una escala del siguiente tipo:

<i>Insatisfecho</i>			<i>Indiferente</i>	<i>Satisfecho</i>		
1	2	3	4	5	6	7
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy

La escala NAQ-R consta de 23 ítems que se contestan siguiendo una escala del siguiente tipo:

1	2	3	4	5
Muy infrecuente	Infrecuente	A veces	A menudo	Muy a menudo

Por último a escala de Abuso de Poder Jerárquico esta constituida por 39 ítems para el caso del profesorado y de 38 ítems para el caso del personal de administración y servicios, ya que esta escala se hizo específicamente para ser usada en el contexto universitario debido a la característica jerárquica de la organización. Esta escala se contesta respondiendo SI, A MEDIAS o NO.

5. PROCEDIMIENTO

Durante la investigación, el procedimiento seguido en la misma reúne las características de los trabajos tipo encuesta o survey.

En un primer momento, una vez diseñado el cuestionario, se procedió a realizar una validez del contenido y de constructo mediante el juicio de expertos y a realizar un estudio piloto con 60 sujetos de diferentes características. La prueba se realizó en horario laboral o fuera del mismo sin que hubiese problemas en el proceso. La colaboración de los sujetos fue muy elevada en un primer momento. La aplicación del cuestionario se llevo a cabo por la psicóloga que realizó la prueba, garantizando la profesionalidad y seriedad del trabajo.

Una vez depurados los posibles errores se procederá a realizar en una futura investigación, una segunda fase dónde se volverá a pasar la prueba a los sujetos para concluir con la validación del cuestionario.

6. RESULTADOS

Tras la recopilación de datos que se hizo en un primer momento, se procedió a llevar a cabo el análisis estadístico de los datos, utilizando el programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 21.

En primer lugar, se pensó llevar a cabo el análisis factorial exploratorio de la escala de Abuso de Poder Jerárquico, ya que es una escala no validada. Primero, se pidió el análisis de estadísticos descriptivos de los ítems, pidiendo media, desviación típica, valor mínimo, valor máximo, curtosis y asimetría. Aquí se puede observar que hay algunos ítems que no tienen varianza o es muy baja y que por lo tanto habrá que quitarlos de nuestro análisis, estos ítems son: 37, 41, 42, 43, 46, 50, 53, 55, 56, 59, 61, 65, 66 y 68.

A continuación, se realiza el análisis factorial exploratorio propiamente dicho quitando los ítems mencionados en el apartado anterior, pero nos encontramos con un problema al realizarlo y pedir el Test de Esfericidad de Barlett y el Test Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), este resultado tiene que ser de 0,75 o más y lo que nos aparece es un resultado de 0,413, esto quiere decir que estadísticamente debemos tratar la escala como si de un factor se tratase, es decir esta escala no tiene varios factores si no que se trata como un conjunto, entonces lo que se tiene que llevar a cabo es un análisis de fiabilidad de la escala.

ANÁLISIS DE FIABILIDAD

El análisis de fiabilidad lo haremos quitando los ítems que hemos mencionado usamos alfa de Cronbach como método de estimación, éste tiene que ser superior a 0,80 para ser óptimo y no da un resultado de 0,895, pero observando los resultados podemos comprobar que quitando los ítems 36, 71 y 74 nuestro alfa de Cronbach mejora hasta un 0,922, con lo cual también descartamos esos ítems para nuestra escala.

Una vez finalizado este paso continuamos calculando la puntuación total de las tres escalas (Mobbing, Satisfacción y Abuso de Poder Jerárquico) para calcular las correlaciones existentes entre las tres. Los resultados se reflejan en la Tabla 1.

Tabla 1

Correlaciones

		SAT	NAQPSICO	NAQLABORAL	NAQFISICO	APJ
SAT	Correlación de Pearson	1	-,275*	-,196	-,202	,318*
	Sig. (bilateral)		,033	,134	,121	,013
	N	60	60	60	60	60
NAQPSICO	Correlación de Pearson	-,275*	1	,685**	,591**	-
	Sig. (bilateral)	,033		,000	,000	,669**
	N	60	60	60	60	60
NAQLABORAL	Correlación de Pearson	-,196	,685**	1	,474**	-
	Sig. (bilateral)	,134	,000		,000	,627**
	N	60	60	60	60	60
NAQFISICO	Correlación de Pearson	-,202	,591**	,474**	1	-
	Sig. (bilateral)	,121	,000	,000		,641**
	N	60	60	60	60	60
APJ	Correlación de Pearson	,318*	-,669**	-,627**	-,641**	1
	Sig. (bilateral)	,013	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Por último, miramos si hay diferencias por sexo y puesto y nos da los siguientes resultados, Tabla 2.

Tabla 2

		Prueba de muestras relacionadas							
		Diferencias relacionadas							
		Desviación		Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	típ.	Inferior		Superior				
Par 1	Género de la persona. - APJ	-62,383	5,726	,739	-63,862	-60,904	-84,396	59	,000
Par 2	Tipo de puesto que ocupa el personal de UNIZAR. - APJ	-62,533	5,616	,725	-63,984	-61,083	-86,248	59	,000

7. DISCUSIÓN

Tras realizar los análisis estadísticos procedemos a la interpretación de los mismos. En primer lugar, nos encontramos con un instrumento para la evaluación del Abuso de Poder Jerárquico muy fiable ya que el alfa de Cronbach es 0,922, aunque no hemos encontrado las dimensiones que esperábamos que en teoría eran seis, esto se produce como consecuencia del tamaño de la muestra, para investigaciones futuras se pretende conseguir una muestra más grande.

Con respecto a las correlaciones, cabe mencionar que en la escala de Abuso de Poder Jerárquico a mayor puntuación en esta escala menos Abuso de Poder Jerárquico presenta el sujeto.

Entonces, hay una relación positiva con la escala de satisfacción, esto quiere decir que a más “bajo abuso” más satisfacción. También hay una relación negativa con el Mobbing, esto se interpreta que a más “bajo abuso” menos Mobbing, esta relación es muy alta lo que nos lleva a pensar si el Abuso de Poder Jerárquico es Mobbing o no.

Por último, cuando miramos las diferencias por puesto y sexo, nos encontramos que son las mujeres y el Personal de Administración y Servicios (PAS) los que más Abuso de Poder sufren en sus puestos de trabajo.

8. CONCLUSIONES Y LIMITACIONES

Para concluir con este trabajo cabría mencionar que sería conveniente para futuras investigaciones conseguir una muestra más grande para observar si así nos salen las dimensiones esperadas. Así como estudiar la relación existente entre el Mobbing y el Abuso de Poder Jerárquico.

Además, habría que volver a administrar la escala que hemos realizado y volver a hacer el análisis, para comprobar su validez y fiabilidad nuevamente.

Con este trabajo se ha conseguido tener una documentación inicial con la que poder seguir estudiando este campo, así como desarrollar una herramienta de evaluación fiable y útil.

IV. REFERENCIAS

1. Kopp, R. (2014). Power Harassment-Japanese Workplace Bullying. *Japan Intercultural Consulting*.
2. Ohsugi, M., Tanabe, G. y Watanabe, N. (2012). The Government of Japan Officially Defines Power Harassment in the Workplace. *K & L Gates (Legal Insight)*.
3. Fujii, M., McManus, D.A. y Yano, L. (2012). Power Harassment in the Workplace. *Morgan Lewis*.
4. Lewis, M. A. (2001). Bullying in nursing. *Nursing Standard, 15*, 240-253.
5. Sheehan, M. (1999). Workplace Bullying: responding with some emotional intelligence. *International Journal of Manpower, 20*, 57-65.
6. Fores, R., Gómez, J.C. y Madero, S.M. (2006). Abuso de Poder Jerárquico y Consecuencias en el Trabajador. *X Congreso anual de la Academia de Ciencias Administrativas AC*.
7. Brender, Y. Y Vredenburg, D. (1998). The Hierarchical Abuse of Power in Work Organizations. *Journal of Business Ethics, 17*, 1337-1347.
8. Kirkpatrick, S.A. y Locke, E.A. (1991). Leadership: do traits matter? *The Executive, 5*, 48-60.
9. Lee, D. (2000). An Analysis of Workplace Bullying in the UK. *Personnel Review, 29*, 115-130.
10. Yamada, D.C. (2000). The phenomenon of “workplace bullying” and the need of status blind hostile work environment protection. *Georgetown Law Journal, 88*, 475-492.

11. McMahon, L. (2000). Bullying and harassment in the workplace. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12, 210-222.
12. Elliot, P.P. (1997). Violence in health care. *Nursing Management*, 28, 84-97.
13. Piñuel, I. (2001). *I Informe Cinseros*. Madrid. Universidad de Alcalá de Henares.
14. Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo. distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
15. Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 16-30.
16. Adams, A. Y Crawford, N. (1998). *Bullying at work*. Londres: Virago Press.
17. Conzalez de Rivera, J.L. (2001). El síndrome del acoso institucional. *Revista Psiquiátrica.com*, 5.
18. Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.
19. González de Rivera, J.L. (1997). El trastorno por mediocridad inoperante activa (síndrome MIA). *Psiquis*, 18(6), 229-231.
20. (2013). *The Problem of Power Harassment*. Recuperado el 15 de septiembre de 2015, de www.japantimes.co.jp/opinion/2013/01/22/editorials/the-problem-of-power-harassment/#.VitVx6RGQy7
21. Quine, L. (2002). Workplace bullying in junior doctors: Questionnaire survey. *British Medical Journal*, 324, 878-891.
22. Meliá, J.L. y Peiró, J.M. (1998). Cuestionarios de satisfacción laboral. *Psicología de la Seguridad Laboral*.

23. Einarsen, S., Hoel, H. y Notelaers, G. (2009). Measuring bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire – Revised. *Work and Stress*, 23(1), 24-44.

ANEXO 1

CUESTIONARIO SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Versión para PAS

Este cuestionario forma parte de una investigación que se está realizando desde el Máster Oficial en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Zaragoza en colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de dicha universidad. El objetivo de este trabajo es investigar acerca de la relación que los empleados de la universidad (PAS y PDI) tienen con su supervisor directo.

El cuestionario es totalmente anónimo, no hay preguntas correctas o incorrectas, y su único fin es el de la investigación citada. Por ello, se ruega contestar con toda la sinceridad posible a todas y cada una de las preguntas.

SEXO: Hombre Mujer

EDAD:

ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN (marque con una cruz):

- Menos de cinco años
- Entre cinco y diez años
- Más de diez años

A continuación le preguntaremos sobre su estado de satisfacción con respecto a su trabajo. Para cada afirmación indique su grado de acuerdo con cada una de ellas conforme a la escala que le ofrecemos.

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

<i>Insatisfecho</i>			<i>Indiferente</i>	<i>Satisfecho</i>		
1	2	3	4	5	6	7
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy

1	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	1	2	3	4	5	6	7
2	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4	La temperatura de su local de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
5	Las relaciones personales con sus superiores.	1	2	3	4	5	6	7
6	La supervisión que ejercen sobre usted.	1	2	3	4	5	6	7

7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	1	2	3	4	5	6	7
8	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	1	2	3	4	5	6	7
9	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	1	2	3	4	5	6	7
10	El apoyo que recibe de sus superiores.	1	2	3	4	5	6	7
11	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	1	2	3	4	5	6	7
12	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	1	2	3	4	5	6	7

A continuación encontrará una serie de preguntas sobre situaciones que pueden haberse producido en su lugar de trabajo. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado estas situaciones de acuerdo con la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Muy infrecuente	Infrecuente	A veces	A menudo	Muy a menudo

		1	2	3	4	5
13.	Alguien le ha ocultado información que ha afectado a su rendimiento.					
14.	Ha sido humillado o ridiculizado en relación a su trabajo.					
15.	Le han ordenado realizar un trabajo que está por debajo de su nivel de competencia.					
16.	Le han cambiado de realizar tareas de responsabilidad por otras más triviales o desagradables.					
17.	Se han extendido rumores sobre usted.					
18.	Ha sido ignorado, excluido o le han dejado de hablar.					
19.	Le han insultado u ofendido con comentarios sobre usted, sus actitudes o su vida privada.					
20.	Le han gritado o ha sido objeto de enfados espontáneos.					
21.	Ha sufrido conductas intimidatorias como se apuntado con el dedo, la invasión de su espacio personal, empujones, que no le dejen pasar, etc.					
22.	Ha visto detalles o indirectas de otros que le sugieren abandonar su trabajo.					
23.	Le han recordado continuamente sus errores y fallos.					
24.	Ha sido ignorado o ha recibido una reacción hostil cuando se ha acercado a alguien.					
25.	Ha recibido críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo.					
26.	Sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados.					
27.	Ha recibido bromas pesadas de gente con la que no se lleva bien.					

28.	Le han asignado tareas u objetivos inalcanzables.					
29.	Ha recibido alegaciones en su contra.					
30.	Ha sido excesivamente supervisado en su trabajo.					
31.	Ha sido presionado para no reclamar algo a lo que tiene derecho (por ejemplo, baja temporal por enfermedad, vacaciones, dietas, etc.)					
32.	Ha sido objeto de numerosas tomaduras de pelo y sarcasmos.					
33.	Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo.					
34.	Ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos.					
35.	Se ha sentido acosado sexualmente en su lugar de trabajo.					

Por último, le preguntaremos específicamente sobre su relación con su supervisor. Por favor, teniendo en cuenta esta pregunta: ¿Has experimentado en los últimos meses alguno/os de los siguientes hechos por parte de tu superior/es directo/s? Marque SÍ o NO. Si la conducta se produce con una intensidad media, marque A MEDIAS.

		SÍ	A MEDIAS	NO
36	He sufrido amenazas verbales en contra de mi integridad física por parte de mi superior.			
37	He sufrido insultos obscenos o expresiones indecentes por parte de mi superior.			
38	No soy integrado en mi lugar de trabajo por parte de mi superior.			
39	Me sobrecarga sin cesar con tareas nuevas y diferentes.			
40	Me asigna tareas muy por debajo de mi capacidad.			
41	Me ridiculiza o se burla de mi vida privada.			
42	En ocasiones temo que mi superior atente contra mi integridad física en mi lugar de trabajo.			
43	Se burla de alguna imperfección física que tengo.			
44	He dejado de recibir notificaciones de reuniones y de actos de la organización por parte de mi superior.			
45	Me asigna tareas muy difíciles o muy por encima de mi preparación, en las que es muy probable que fracase.			
46	Suelo pasar las horas sin hacer nada ya que no me asigna tareas.			
47	Me obliga a alargar mi jornada laboral para hacer trabajos innecesarios.			

48	He observado que en mi lugar de trabajo se llevan prácticas que podrían ser consideradas maltrato físico por parte de un superior.			
49	Soy infravalorado en mi lugar de trabajo por mi superior, lo que me hace sentirme inseguro y fracasado.			
50	Mi superior me niega el contacto, con miradas y gestos despectivos.			
51	Mi superior hace que mi trabajo interfiera en mi vida personal.			
52	Siento que no me dejan dar todo lo que podría dar a nivel profesional.			
53	Mi superior me ha exigido explicaciones en el trabajo sobre llamadas telefónicas, mensajes de móvil y correos electrónicos.			
54	He recibido conductas intimidatorias como la invasión de mi espacio personal por parte de mi superior.			
55	Mi superior me ha sugerido delante de los demás compañeros que me haga un examen psiquiátrico.			
56	Mi superior me ha negado el acceso a algunas instalaciones y me siento discriminado.			
57	Mi superior me demanda muchas tareas en muy poco tiempo, lo que me hace trabajar fuera del horario laboral.			
58	Mi superior se encarga de que mi trabajo no me suponga ningún desafío y me siento desmotivado.			
59	He sido amenazado y puesto en ridículo por publicaciones en las redes sociales que no tienen que ver con mi trabajo.			
60	Me sobrecarga con una cantidad de trabajo abrumadora.			
61	He sido rastreado a través del GPS de mi móvil por mi superior.			
62	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo no se corresponde con la cantidad excesiva de trabajo que realizo.			
63	Me siento continuamente observado haga lo que haga.			
64	En muchas ocasiones no puedo hacer una pausa en mi jornada laboral por la carga excesiva de mi trabajo que me demanda mi superior.			
65	Me ridiculiza o se burla sobre mi orientación sexual o/y mi nacionalidad.			
66	Si participo con otra empresa o universidad mi superior procederá a mi despido o seré			

	amonestado.			
67	Se me obliga a preparar informes innecesarios.			
69	Tengo que realizar tareas de tipo "servil" (por debajo de mi status).			
70	Se indaga en mis asuntos privados (políticos, religiosos, sentimentales).			
71	Mi superior me ayuda a desarrollar mi carrera.			
72	Mi superior hace que no me considere una pieza importante dentro de la organización.			
73	Se me copian las ideas por parte de mis superiores y luego no se me menciona.			
74	Mi superior requiere de mi participación en eventos sociales de la organización.			

Ha concluido el cuestionario, muchas gracias por su colaboración. Si desea realizar alguna observación o sugerencia puede hacerla en la siguiente página.

ANEXO II

CUESTIONARIO SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Versión para PDI

Este cuestionario forma parte de una investigación que se está realizando desde el Máster Oficial en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Zaragoza en colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de dicha universidad. El objetivo de este trabajo es investigar acerca de la relación que los empleados de la universidad (PAS y PDI) tienen con su supervisor directo.

El cuestionario es totalmente anónimo, no hay preguntas correctas o incorrectas, y su único fin es el de la investigación citada. Por ello, se ruega contestar con toda la sinceridad posible a todas y cada una de las preguntas.

SEXO: Hombre Mujer

EDAD:

CARGO QUE OCUPA (marce con una cruz al lado de su cargo):

- Becario con docencia
- Profesor asociado
- Profesor colaborador
- Profesor ayudante
- Profesor ayudante doctor
- Profesor contratado doctor interino
- Profesor contratado doctor
- Profesor titular de escuela universitaria
- Profesor titular de universidad
- Profesor catedrático de universidad
- Otro (indique cual):

ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN (marque con una cruz):

- Menos de cinco años
- Entre cinco y diez años
- Más de diez años

SUPERVISOR (indique sobre qué persona responde a las preguntas acerca de su supervisor):

- Jefe/a de Departamento
- Decano/a
- Catedrático/a o profesor/a influyente
- Otro (indique cual):

A continuación le preguntaremos sobre su estado de satisfacción con respecto a su trabajo. Para cada afirmación indique su grado de acuerdo con cada una de ellas conforme a la escala que le ofrecemos.

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, entiéndalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

<i>Insatisfecho</i>			<i>Indiferente</i>	<i>Satisfecho</i>		
1	2	3	4	5	6	7
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy

1	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	1	2	3	4	5	6	7
2	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4	La temperatura de su local de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
5	Las relaciones personales con sus superiores.	1	2	3	4	5	6	7
6	La supervisión que ejercen sobre usted.	1	2	3	4	5	6	7
7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	1	2	3	4	5	6	7
8	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	1	2	3	4	5	6	7
9	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	1	2	3	4	5	6	7
10	El apoyo que recibe de sus superiores.	1	2	3	4	5	6	7
11	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	1	2	3	4	5	6	7
12	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	1	2	3	4	5	6	7

A continuación encontrará una serie de preguntas sobre situaciones que pueden haberse producido en su lugar de trabajo. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado estas situaciones de acuerdo con la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Muy infrecuente	Infrecuente	A veces	A menudo	Muy a menudo

		1	2	3	4	5
13.	Alguien le ha ocultado información que ha afectado a su rendimiento.					
14.	Ha sido humillado o ridiculizado en relación a su trabajo.					
15.	Le han ordenado realizar un trabajo que está por debajo de su nivel de competencia.					

		1	2	3	4	5
16.	Le han cambiado de realizar tareas de responsabilidad por otras más triviales o desagradables.					
17.	Se han extendido rumores sobre usted.					
18.	Ha sido ignorado, excluido o le han dejado de hablar.					
19.	Le han insultado u ofendido con comentarios sobre usted, sus actitudes o su vida privada.					
20.	Le han gritado o ha sido objeto de enfados espontáneos.					
21.	Ha sufrido conductas intimidatorias como se apuntado con el dedo, la invasión de su espacio personal, empujones, que no le dejen pasar, etc.					
22.	Ha visto detalles o indirectas de otros que le sugieren abandonar su trabajo.					
23.	Le han recordado continuamente sus errores y fallos.					
24.	Ha sido ignorado o ha recibido una reacción hostil cuando se ha acercado a alguien.					
25.	Ha recibido críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo.					
26.	Sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados.					
27.	Ha recibido bromas pesadas de gente con la que no se lleva bien.					
28.	Le han asignado tareas u objetivos inalcanzables.					
29.	Ha recibido alegaciones en su contra.					
30.	Ha sido excesivamente supervisado en su trabajo.					
31.	Ha sido presionado para no reclamar algo a lo que tiene derecho (por ejemplo, baja temporal por enfermedad, vacaciones, dietas, etc.)					
32.	Ha sido objeto de numerosas tomaduras de pelo y sarcasmos.					
33.	Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo.					
34.	Ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos.					
35.	Se ha sentido acosado sexualmente en su lugar de trabajo.					

Por último, le preguntaremos específicamente sobre su relación con su supervisor. Por favor, teniendo en cuenta esta pregunta: ¿Has experimentado en los últimos meses alguno/os de los siguientes hechos por parte de tu superior/es directo/s? Marque SÍ o NO. Si la conducta se produce con una intensidad media, marque A MEDIAS.

		SÍ	A MEDIAS	NO
36	He sufrido amenazas verbales en contra de mi integridad física por parte de mi superior.			
37	He sufrido insultos obscenos o expresiones indecentes por parte de mi superior.			
		SÍ	A	NO

		MEDIAS	
38	No soy integrado en mi lugar de trabajo por parte de mi superior.		
39	Me sobrecarga sin cesar con tareas nuevas y diferentes.		
40	Me asigna tareas muy por debajo de mi capacidad.		
41	Me ridiculiza o se burla de mi vida privada.		
42	En ocasiones temo que mi superior atente contra mi integridad física en mi lugar de trabajo.		
43	Se burla de alguna imperfección física que tengo.		
44	He dejado de recibir notificaciones de reuniones y de actos de la organización por parte de mi superior.		
45	Me asigna tareas muy difíciles o muy por encima de mi preparación, en las que es muy probable que fracase.		
46	Suelo pasar las horas sin hacer nada ya que no me asigna tareas.		
47	Me obliga a alargar mi jornada laboral para hacer trabajos innecesarios.		
48	He observado que en mi lugar de trabajo se llevan prácticas que podrían ser consideradas maltrato físico por parte de un superior.		
49	Soy infravalorado en mi lugar de trabajo por mi superior, lo que me hace sentirme inseguro y fracasado.		
50	Mi superior me niega el contacto, con miradas y gestos despectivos.		
51	Mi superior hace que mi trabajo interfiera en mi vida personal.		
52	Siento que no me dejan dar todo lo que podría dar a nivel profesional.		
53	Mi superior me ha exigido explicaciones en el trabajo sobre llamadas telefónicas, mensajes del móvil y correos electrónicos.		
54	He recibido conductas intimidatorias como la invasión de mi espacio personal por parte de mi superior.		
55	Mi superior me ha sugerido delante de los demás compañeros que me haga un examen psiquiátrico.		
56	Mi superior me ha negado el acceso a algunas instalaciones y me siento discriminado.		
		SÍ	A MEDIAS NO

57	Mi superior me demanda muchas tareas en muy poco tiempo, lo que me hace trabajar fuera del horario laboral.			
58	Mi superior que encarga de que mi trabajo no me suponga ningún desafío y me siento desmotivado.			
59	He sido amenazado y puesto en ridículo por publicaciones en las redes sociales que no tienen que ver con mi trabajo.			
60	Me sobrecarga con una cantidad de trabajo abrumadora.			
61	He sido rastreado a través del GPS de mi móvil por mi superior.			
62	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo no se corresponde con la cantidad excesiva de trabajo que realizo.			
63	Me siento continuamente observado haga lo que haga.			
64	En muchas ocasiones no puedo hacer una pausa en mi jornada laboral por la carga excesiva de mi trabajo que me demanda mi superior.			
65	Me ridiculiza o se burla sobre mi orientación sexual o/y mi nacionalidad.			
66	Si participo con otra empresa o universidad mi superior procederá a mi despido o seré amonestado.			
67	Se me obliga a preparar informes innecesarios.			
68	Se me obliga a cuotas de aprobados, suspensos u otras cualificaciones.			
69	Tengo que realizar tareas de tipo "servil" (por debajo de mi status).			
70	Se indaga en mis asuntos privados (políticos, religiosos, sentimentales).			
71	Mi superior me ayuda a desarrollar mi carrera.			
72	Mi superior hace que no me considere una pieza importante dentro de la organización.			
73	Se me copian las ideas por parte de mis superiores y luego no se me menciona.			
74	Mi superior requiere de mi participación en eventos sociales de la organización.			

Ha concluido el cuestionario, muchas gracias por su colaboración. Si desea realizar alguna observación o sugerencia puede hacerla en la siguiente página.