

Violencia laboral interna: evidencia científica e impacto organizativo.

Dr. D. Antonio Andres-Pueyo

UB/IPF

andrespueyo@ub.edu



Bosch i Gimpera
UNIVERSITAT DE BARCELONA



Individual Differences Lab

Entendemos la diversidad desde la Psicología

Agradecimientos

- ASECORP (A. Rimbau/G.Freixas)
- Profesionales y Académicos (Survey/Cte. Expertos)
- David Gallardo (CoIP) y Miembros de IDILab

Objetivo

...mostrar el “**estado del arte**” de la prevención de la violencia laboral interna (LVI)... como base del proyecto PREVIO

Indice

1.- La violencia laboral interna (VLI)

2.- Epidemiología de la VLI

3.- Factores de riesgo y evaluación (PREVIO®)

4.- Conclusiones

Indice

1.- La violencia laboral interna (VLI)

- Presentación y delimitación del problema
- Creencias y evidencia.

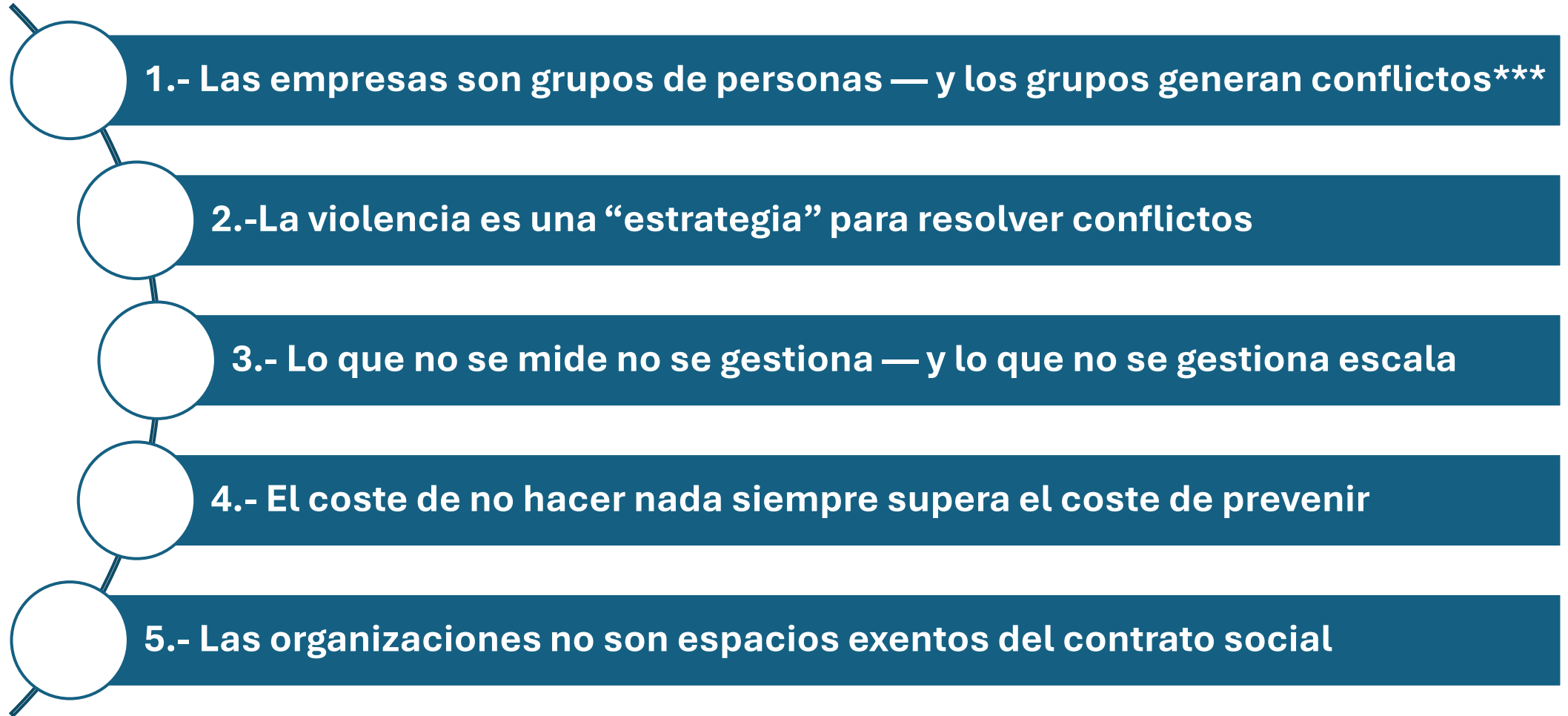
La violencia: actualidad

- Es un problema ”**grave**” (¿en países avanzados?)
- Es un **hecho social** (inter-personal!!) omnipresente
- Violencia: **fenómeno complejo**
- Violencia: acción vs. **estrategia** (conflictos)
- Prevención: !!!la **solución o un mantra**!!!

Aprox. actual a la VIOLENCIA

- **A.- La violencia tiene un impacto negativo: causa problemas/Consecuencias graves**
- B.- ¿Qué consecuencias son?
 - Derechos, Salud, Economía, etc...
- C.- ¿Cómo evitarlas?
 - “Ideólogos” (*armchair theorist*)
 - Tradición (CCSS, filosofía, jurídica....)
 - Innovación: Salud -> Práctica basada en la evidencia

Y, en las empresas/organizaciones, ¿¿la violencia es importante???

- 
- 1.- Las empresas son grupos de personas — y los grupos generan conflictos***
 - 2.-La violencia es una “estrategia” para resolver conflictos
 - 3.- Lo que no se mide no se gestiona — y lo que no se gestiona escala
 - 4.- El coste de no hacer nada siempre supera el coste de prevenir
 - 5.- Las organizaciones no son espacios exentos del contrato social

Violencia laboral: un muestrario

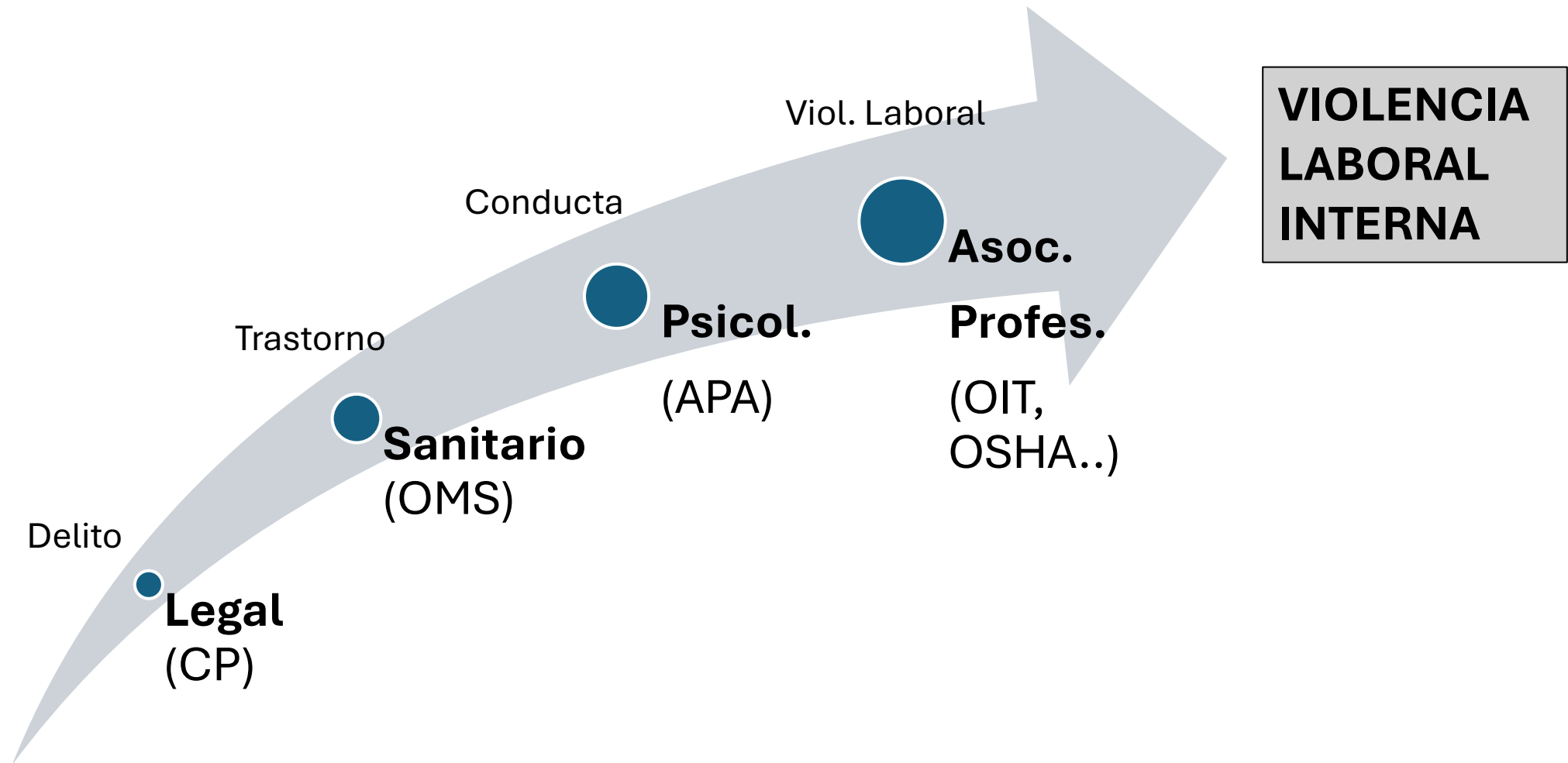
ostracismo violencia letal desprecio sistemático whatsapp intimidatorio acoso por discapacidad
tocamientos indebidos transfobia laboral negación de permisos silencio punitivo acoso por razón de sexo
coacciones agresión con objetos suicidio inducido empujones exclusión de reuniones **acoso sexual**
represalia por denuncia descalificación profesional control abusivo comentarios degradantes
invasión de privacidad bloqueo de ascensos acecho en el trabajo homofobia laboral emails hostiles coerción
tareas imposibles aislamiento digital rumores falsos vigilancia excesiva amenazas verbales retención física
sabotaje profesional insultos gritos **insultos racistas** **agresión física** amenazas anónimas
aislamiento deliberado burlas sobre apariencia ridiculización retención de información **ciberacoso** **difamación**
negación de recursos presión para renunciar boicot profesional discriminación religiosa amenazas de despido
intimidación falsas acusaciones robo de méritos discriminación por edad descrédito técnico
grabaciones sin consentimiento amenaza de denuncia falsa exclusión social discriminación étnica
humillación pública microgestión hostil chantaje sexual represalias **mobbing**
sobretrabajo intencional

sin orden de gravedad, frecuencia ni tipología

..... Porqué ???
Qué hacer ???????
Cómo evitar ??????

CREENCIAS ... o CONOCIMIENTOS

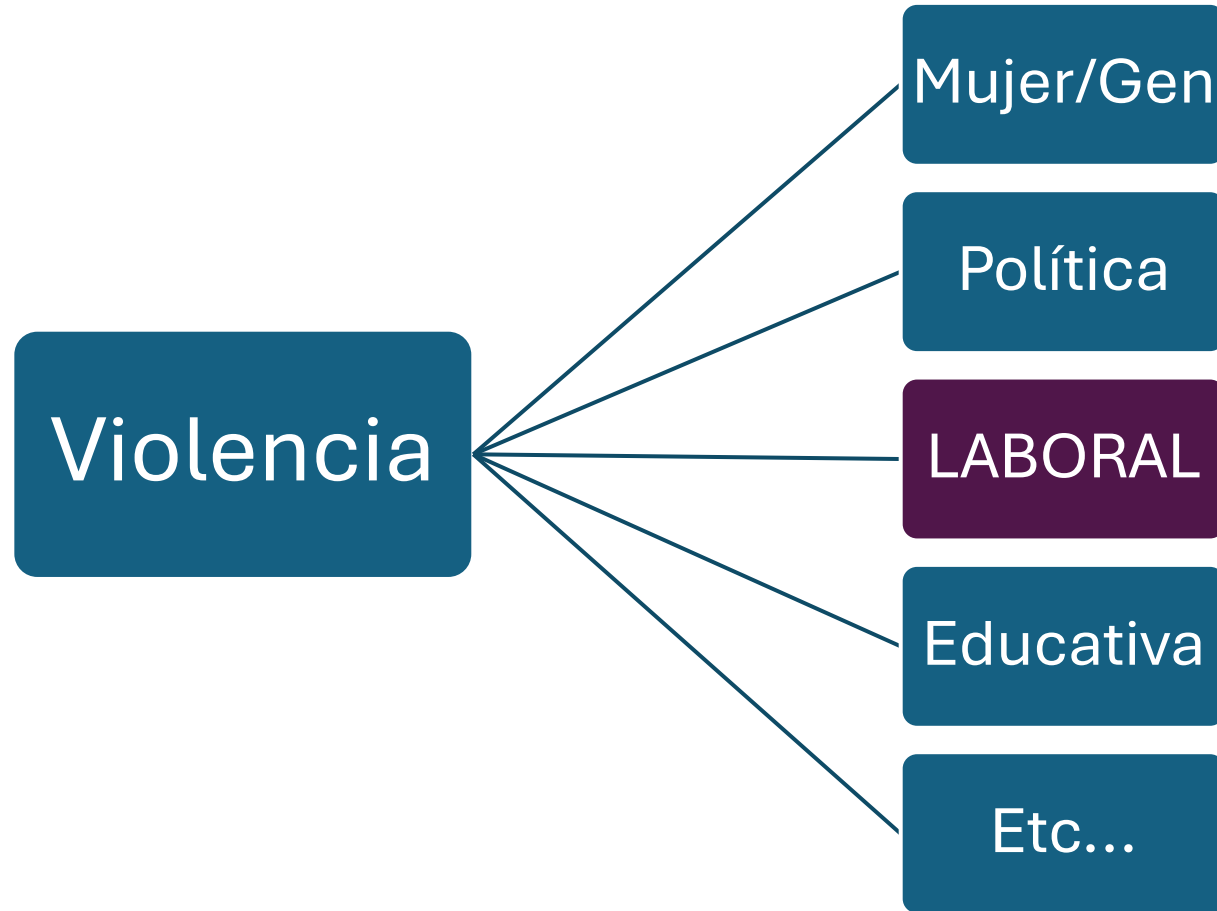
Definiciones (aproximación operativa)



¿Qué es la VLI?

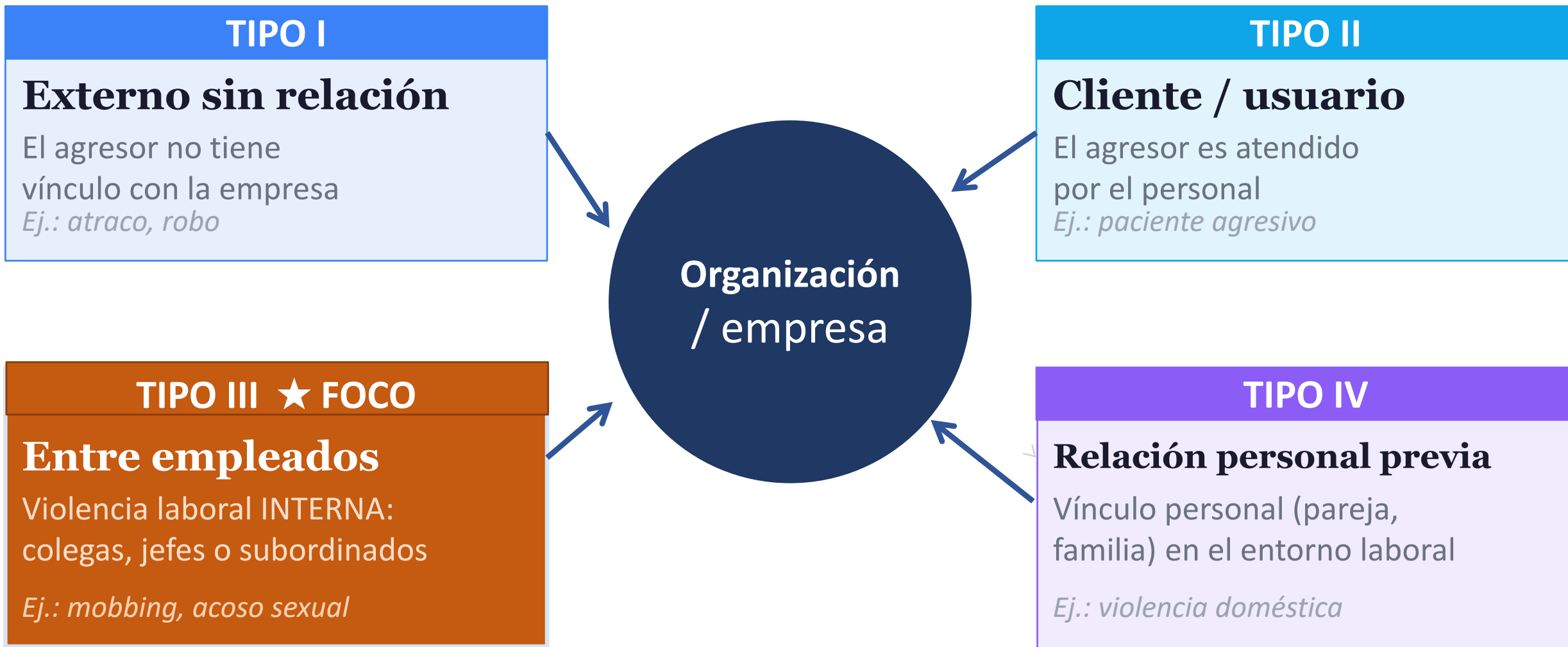
- **Denominación (inglés):** *worker-to-worker violence, Supervisor-worker violence, Horizontal violence, Lateral violence, y Type III violence.*
- **Definición:**
 - «*cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes*» (OIT,2003,2019)

Clasificación



¿Tipos de Violencia Laboral?

Clasificación Cal/OSHA: cuatro tipos según la relación agresor-víctima



Fuente: Cal/OSHA – adoptada por OIT, EU-OSHA, INSST

TIPO III • Violencia laboral interna

El objeto de esta conferencia — relación entre miembros de la misma organización

Conducta o Intención de dañar, dominar o someter a la víctima — aunque sea reactiva o situacional, en el contexto laboral (entre miembros de...)

**Violencia
interpersonal**

**Acoso laboral
(mobbing)**

**Violencia
sexual**

**Violencia
discriminativa**

**Violencia
letal**

Violencia interpersonal

gritos empujones

agresión física

amenazas verbales **intimidación**

insultos coacciones

agresión con objetos retención física

empujones en escalera patadas / golpes

lanzamiento de objetos

Violencia psicológica

mobbing humillación pública

ostracismo exclusión social

sabotaje profesional

tareas imposibles silencio punitivo

desprecio sistemático

control abusivo vigilancia excesiva

Violencia sexual

acoso sexual chantaje sexual

tocamientos indebidos

comentarios sexuales

miradas intimidatorias mensajes lascivos

acoso por razón de sexo

agresión sexual

proposiciones no deseadas

Violencia discriminativa

discriminación étnica **insultos racistas**

homofobia laboral transfobia laboral

discriminación religiosa acoso por discapacidad

burlas sobre apariencia discriminación por edad

exclusión por origen trato degradante sistemático

Violencia letal / cuasi-letal

violencia letal suicidio inducido

amenaza de muerte agresión con arma homicidio laboral

acecho extremo intento de suicidio secuestro en el trabajo

ataque premeditado

SÍ ES VIOLENCIA LABORAL

- Comentarios degradantes, insultos o burlas con intención de menospreciar
- Aislamiento social u ostracismo deliberado
- Sobretrabajo asignado para generar fracaso o fatiga intencional
- Amenazas e intimidaciones verbales o no verbales
- Conductas tipificadas en el código penal (agresiones, coacciones, delitos de odio)
- Humillación sistemática frente a colegas con finalidad de someter

NO ES VIOLENCIA LABORAL

- Accidentes laborales (daño sin intención de someter)
- Conflictos o desacuerdos aislados sin patrón abusivo
- Medidas disciplinarias legales, justificadas y proporcionadas
- Retroalimentación constructiva sobre el rendimiento
- Gestión del rendimiento respetuosa y basada en criterios objetivos
- Dificultades ordinarias de la vida laboral y relacional

Consecuencias documentadas: individual, organizativo y legal

Impacto individual

- ▶ Trastornos del estado de ánimo (depresión mayor, distimia)
- ▶ Trastornos de ansiedad y estrés postraumático
- ▶ Deterioro de la salud física y funcional
- ▶ Descenso del bienestar subjetivo y satisfacción laboral
- ▶ Secuelas persistentes incluso tras abandonar la organización

Impacto organizativo y legal

- ▶ Absentismo y PRESENTEÍSMO (productividad reducida en puesto)
- ▶ Aumento de la rotación laboral y costes de sustitución
- ▶ Deterioro del clima organizativo (efecto de contagio)
- ▶ Responsabilidad legal: administrativa, civil y penal (LPRL, RD 5/2000)
- ▶ Daño reputacional e impacto sobre el employer branding

Presenteísmo: el trabajador acude a su puesto pero opera con productividad reducida por el impacto psicológico sufrido. Los estudios internacionales sitúan su coste económico por encima del absentismo convencional.

Indice

2.- Epidemiología de la VLI

- ¿Como es y cuanta hay?
- Prevención: Valoración del riesgo y gestión del riesgo

LA CIFRA OCULTA DE LA VIOLENCIA TIPO III

DATOS OFICIALES
ENCUESTAS...

ESTIMACIONES

Violencia visible y denunciada
(Agresiones físicas, Tipo I y II)

La cifra oculta: violencia
psicológica, discriminatoria y sexual
silenciada bajo la estructura.

La intuición no basta. Prevenir requiere auditar los factores de riesgo antes de que ocurra el incidente.

El problema estructural: la cifra oculta (dark figure)

Por qué los datos oficiales subestiman sistemáticamente la magnitud real

En el caso de la violencia sexual sobre menores, solo el 5–7% de los casos llega a conocimiento oficial.

Existen razones fundadas para considerar que la cifra oculta de la violencia laboral interna es de magnitud menor (Aprox.30%).

El problema estructural: la cifra oculta (dark figure)

Por qué los *datos oficiales* subestiman sistemáticamente la magnitud real

En el caso de la violencia sexual sobre menores, solo el 5–7% de los casos llega a conocimiento oficial.

Existen razones fundadas para considerar que la cifra oculta de la violencia laboral interna es de magnitud menor.

Normalización

Conductas abusivas aceptadas como parte de la cultura laboral

Temor a represalias

Miedo a perder el empleo o empeorar la situación

Falta de protocolos

Ausencia de canales de denuncia claros y accesibles

Desconfianza

Percepción de ineficacia de los mecanismos institucionales

Interés institucional

Incentivo activo de directivos en no visibilizar incidentes

El problema estructural: la cifra oculta (dark figure)

Por qué los datos oficiales subestiman sistemáticamente la magnitud real

En el caso de la violencia sexual sobre menores, solo el 5–7% de los casos llega a conocimiento oficial.

Existen razones fundadas para considerar que la cifra oculta de la violencia laboral interna es de magnitud menor.

Normalización

Conductas abusivas aceptadas como parte de la cultura laboral

Temor a represalias

Miedo a perder el empleo o empeorar la situación

Falta de protocolos

Ausencia de canales de denuncia claros y accesibles

Desconfianza

Percepción de ineficacia de los mecanismos institucionales

Interés institucional

Incentivo activo de directivos en no visibilizar incidentes

Implicación metodológica: las cifras oficiales de prevalencia son umbrales MÍNIMOS, y VARIABLES no estimaciones centrales.

La ausencia de datos no equivale a la ausencia del fenómeno.

La Cifra Oculta: Tasas de Denuncia Comparadas

★ Foco: violencia laboral interna y violencia sexual

Tipo	% Aprox	Fuente (referida a España)
LVI	30	OIT
Prop.	60	Min. Interior
VIOGEN	20-25	CGPJ
Bullying	35-38	Fundación Gizagune
VioSex	11-13	Geo/Violencia
Vsex (NNA)	5-7	Save the Children

Paradoja analítica: La violencia laboral interna presenta una **tasa de denuncia del ~30% pese** a disponer de protocolos formales, agresor identificable, testigos potenciales y derechos laborales reconocidos. Todo lo que debería facilitar la denuncia está estructuralmente disponible y, sin embargo, 7 de cada 10 víctimas no denuncian. Esto no refleja un déficit de canales: refleja una percepción de riesgo —represalias, estigma, pérdida de empleo— que los mecanismos formales no han logrado desactivar.

Figure 53: Adverse social behaviour (ASB), by sector, EU28 (%)

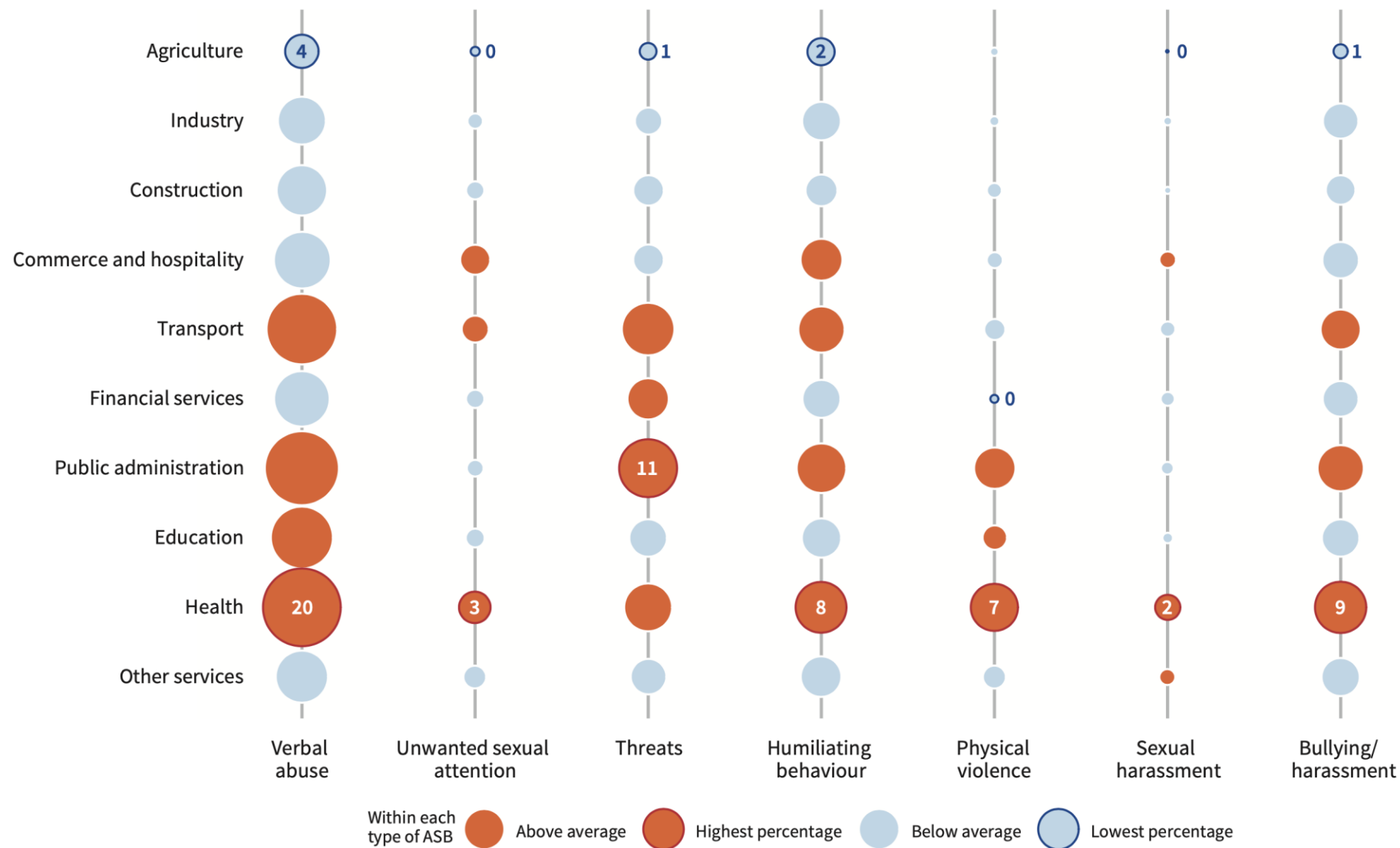
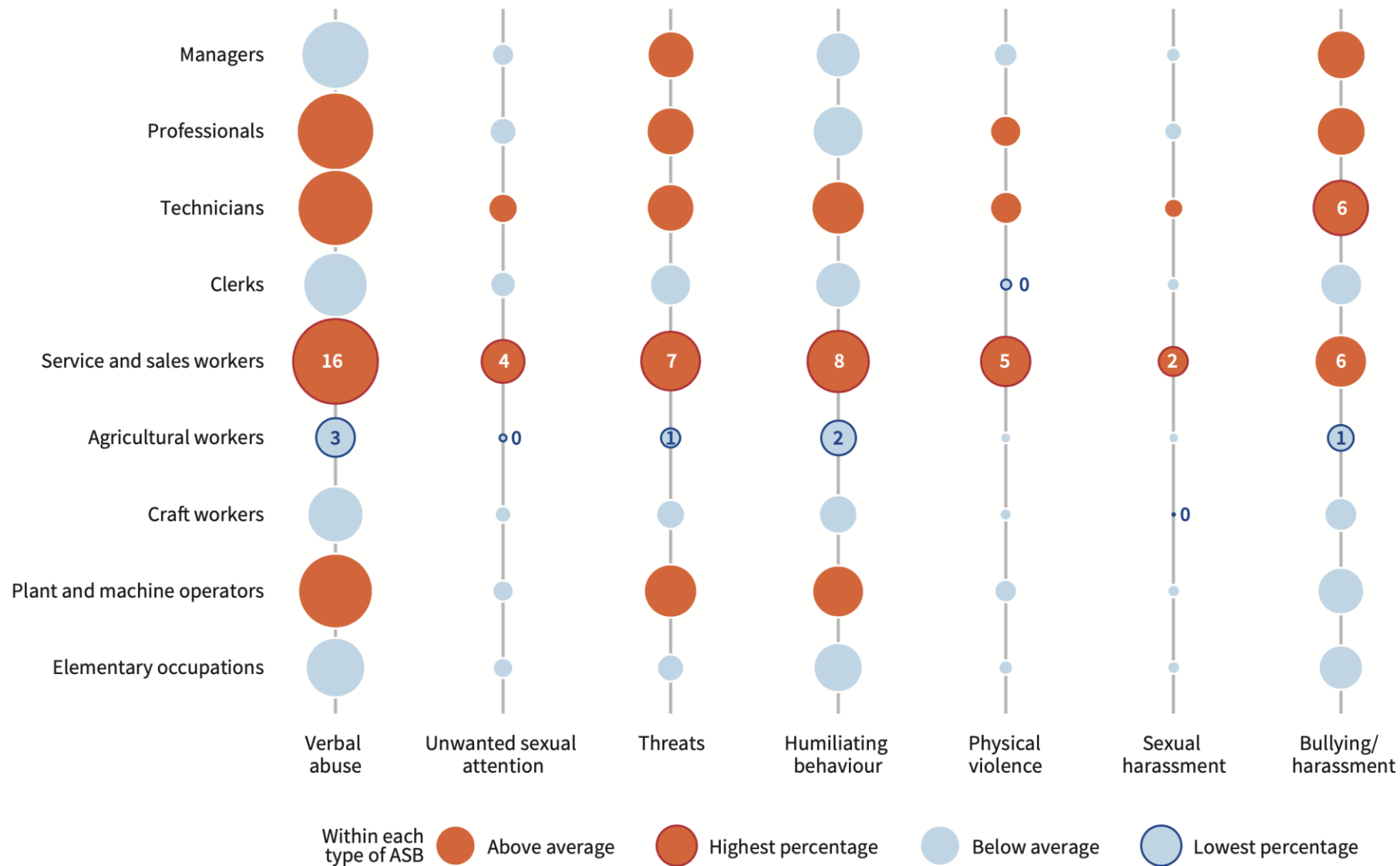
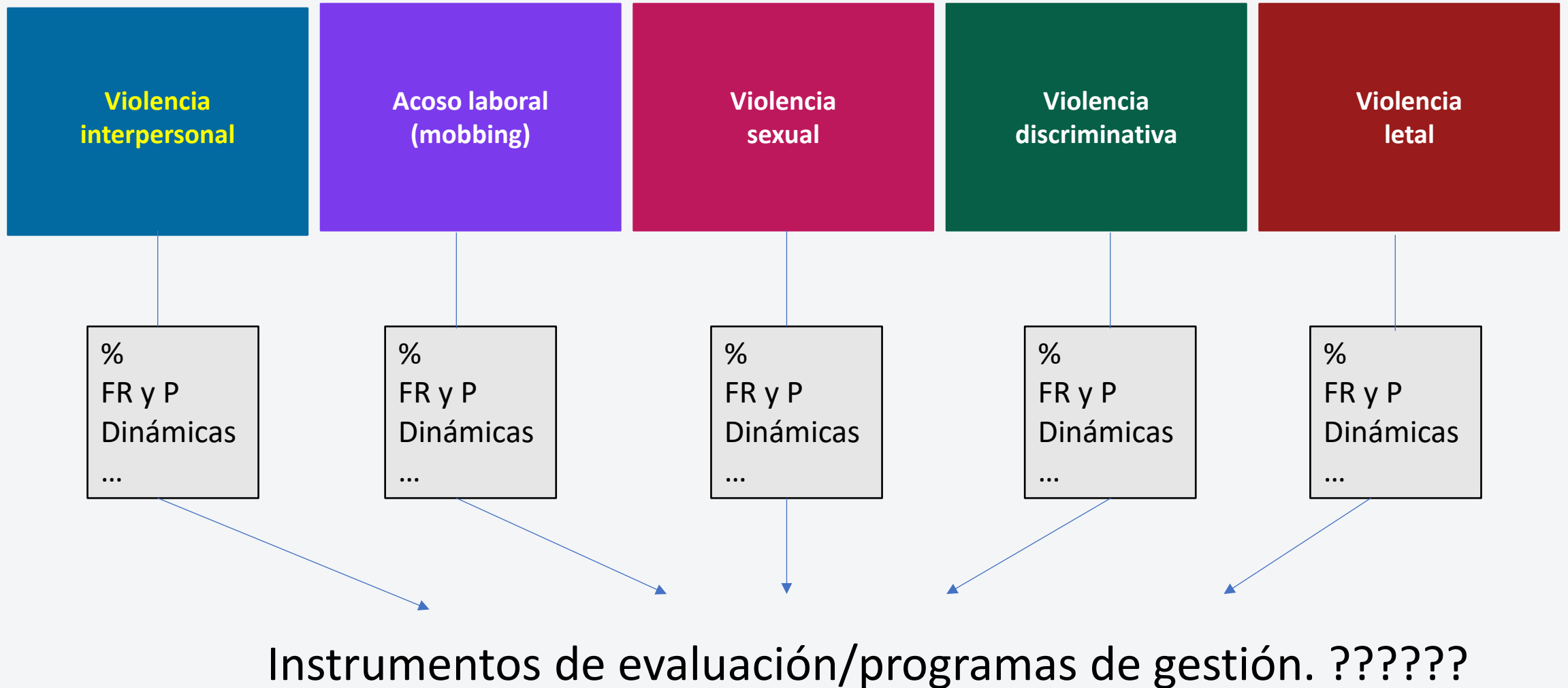


Figure 52: Adverse social behaviour (ASB), by occupation, EU28 (%)



PREVENCIÓN de Violencia laboral interna (tipo III)



Indice

3.- Factores de riesgo y evaluación

- Meta-análisis y revisión de la literatura científica
- Juicio de expertos y propuesta PREVIO®

Petición de Asecorp



1ª.- Un sistema de predicción individualizado (autor???)

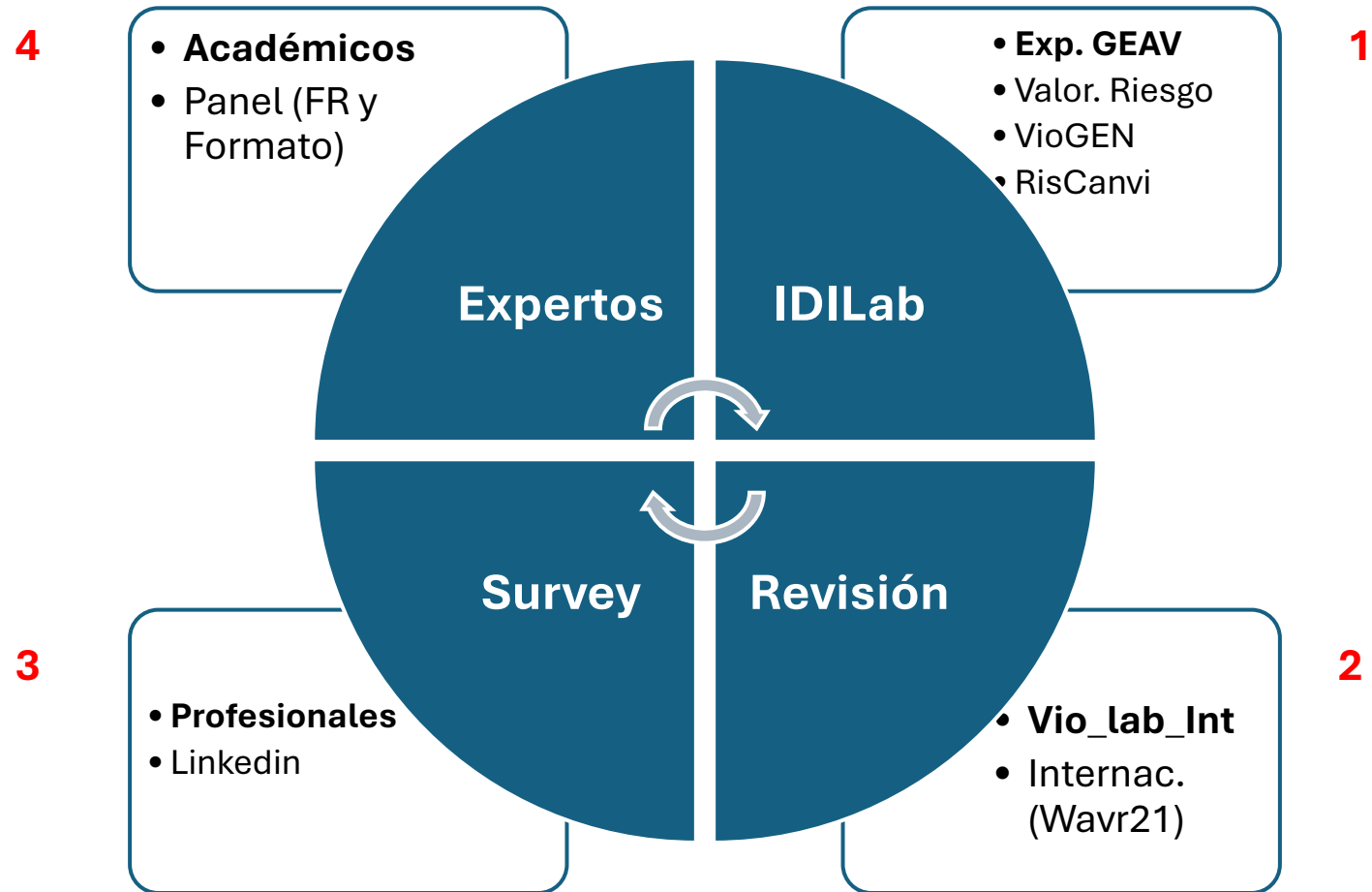


2ª.- ¿Herramienta de prevención de la LVI????



PREVIO: un protocolo doble: Riesgo y Calidad Prevencion

Práctica basada en la evidencia (para PREVIO)



Instrumentos existentes de valoración/evaluación de la Viol.Laboral

Estado del arte antes del diseño de PREVIO

Instrumentos disponibles

OSHA Checklist (1996)

Orientativa. Sin base empírica replicada ni adaptación europea.

BCPSEA Violence Prevention Toolkit

Contexto canadiense. Utilidad parcial.

NTP 489 INSST (España)

Violencia en el lugar de trabajo. Alcance parcial.

Diario de Incidentes (INSST)

Seguimiento del acoso psicológico. Herramienta de registro.

ISO 45001 / Normas ISO

Marco reglamentario de apoyo. No específico para VLI Tipo III.

La “inexistencia de protocolos” que justifica el estudio

- Instrumentos de valoración del riesgo: abundantes en contextos criminológicos (penitenciario, clínico, policial), prácticamente inexistentes en el mundo laboral.

Disponible en criminología
RisCanvi · HCR-20 · WAVR-21 SVR-20 · SARA
Base empírica sólida Historial delictivo · Datos clínicos

Conclusión: no existe ningún instrumento de prevención de la VLI basado en práctica guiada por la evidencia y adaptado al contexto laboral europeo/español. Esta laguna fundamenta el diseño de PREVIO.

Problema técnico: sin historial delictivo conocido ni datos clínicos individuales, la predicción individual no es viable con rigor metodológico.

Giro conceptual: la unidad de análisis no es la persona — es la organización y su política preventiva.

(para casos de otros fenómenos), Ningún instrumento organizativo prospectivo validado

WAVR-21

HCR-20 V3

RisCanvi

Vacío empírico laboral

El Proceso PRISMA Aísla 36 Estudios Críticos de Violencia Tipo III



Base de Datos

389

referencias analizadas a nivel global.



Geografía

Fuerte dominio de USA (44.4%),
seguido de España (8.3%).



50%

Sanidad (Hiper-enfocado en violencia Tipo II)

11.2%

Universidades y
Cuerpos de Seguridad

38.8%

Otros sectores



Insight Clave: El Sesgo Pre-contemplativo

La literatura revela un sesgo. La mayoría de los estudios son auto-informes descriptivos centrados en hospitales, dejando una brecha masiva en la prevención corporativa general.

Factores de riesgo - ejemplos

Situacionales y organizativos

Mayor poder explicativo · Mayor susceptibilidad de intervención preventiva · Revisión sistemática (36 estudios, 2008-2023)

Clima laboral

Predictor más consistente y transversal. Comunicación deficiente, liderazgo autoritario o tolerancia implícita a la agresividad.

Espacio físico y condiciones

Entornos deteriorados o hacinados reducen la regulación emocional (teoría ventanas rotas, Wilson & Kelling, 1982).

Individuales

Menor poder explicativo que los organizativos · Mayor riesgo de estigmatización si se priorizan


Consumo de sustancias


La presencia de problemas de consumo de alcohol o drogas en el entorno laboral se asocia con un incremento del riesgo de episodios de violencia interpersonal.

Factores de personalidad

Alta impulsividad, baja tolerancia a la frustración, antecedentes de comportamiento violento y presencia de psicopatología activa. Menor valor preventivo por dificultad de modificación.

La Literatura Revela un Vacío en Herramientas Prácticas de Prevención

	Lo que encontramos
	Fuerte <u>sesgo</u> hacia el ámbito sanitario.
	Metodologías descriptivas y basadas en <u>auto-informes</u> .
	Estado preventivo mayoritariamente <u>pre-contemplativo</u> .
	Fuerte <u>marco</u> reglamentario de apoyo: Normas ISO, sentencias, y categorización bajo riesgos psicosociales.

	La gran brecha
	<p>Ausencia de herramientas concretas de <u>prevención</u> alineadas con nuestra intención organizativa.</p> <p>Diagnóstico Principal: Existe una profunda confusión conceptual en la clasificación teórica de los tipos de violencia laboral.</p>



Estructura cruzada del instrumento de encuesta

El **cruce factor × tipo** fue una decisión deliberada de diseño: el turno nocturno es relevante para la violencia interpersonal física pero irrelevante para el mobbing, mientras que el clima laboral actúa sobre los cinco tipos simultáneamente.

Sin ese cruce, esa información habría sido invisible.

35+ factores × 5 tipos

Sí / No / ¿? / N/A

Información diferenciada por tipo

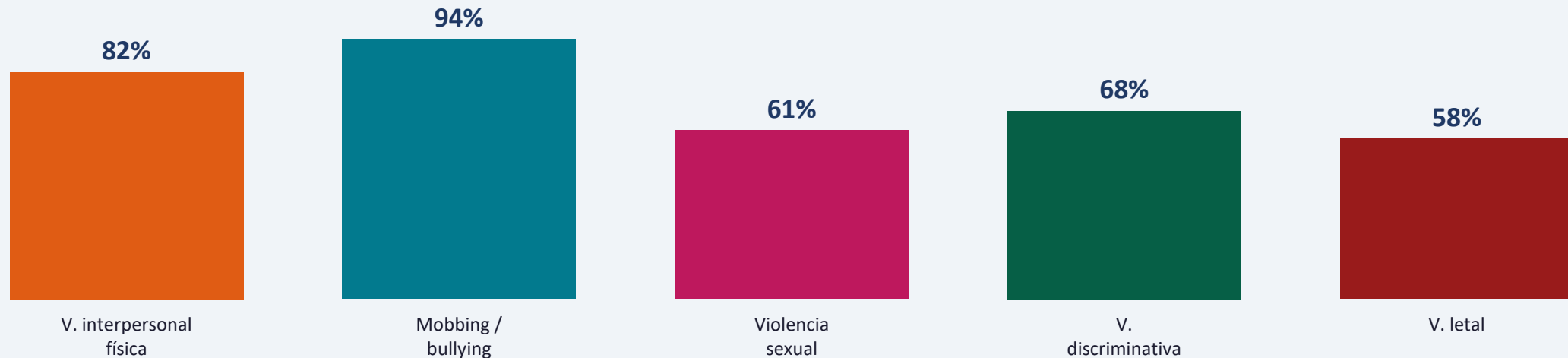
Juicio diferenciado

Survey: el clima laboral como factor transversal dominante

Porcentaje de respondentes que asociaron cada factor con cada tipo de violencia laboral interna

72,8%

promedio de respuestas afirmativas del clima laboral sobre los 5 tipos de violencia — ningún otro factor alcanza este nivel



De más de 35 a 16 factores: el proceso de reducción fundado

Combinación de resultados empíricos (Survey) y deliberación experta (IDLAB-ASECORP)

Survey profesionales

Eliminación de factores sin reconocimiento consistente (n=222 respuestas)



Deliberación IDLAB-ASECORP

Revisión conjunta + criterios de utilidad en campo



16 factores validados

Rev. Sistemática
(35 -> 16 FR)

IDILab
ASECORP
(8 áreas)

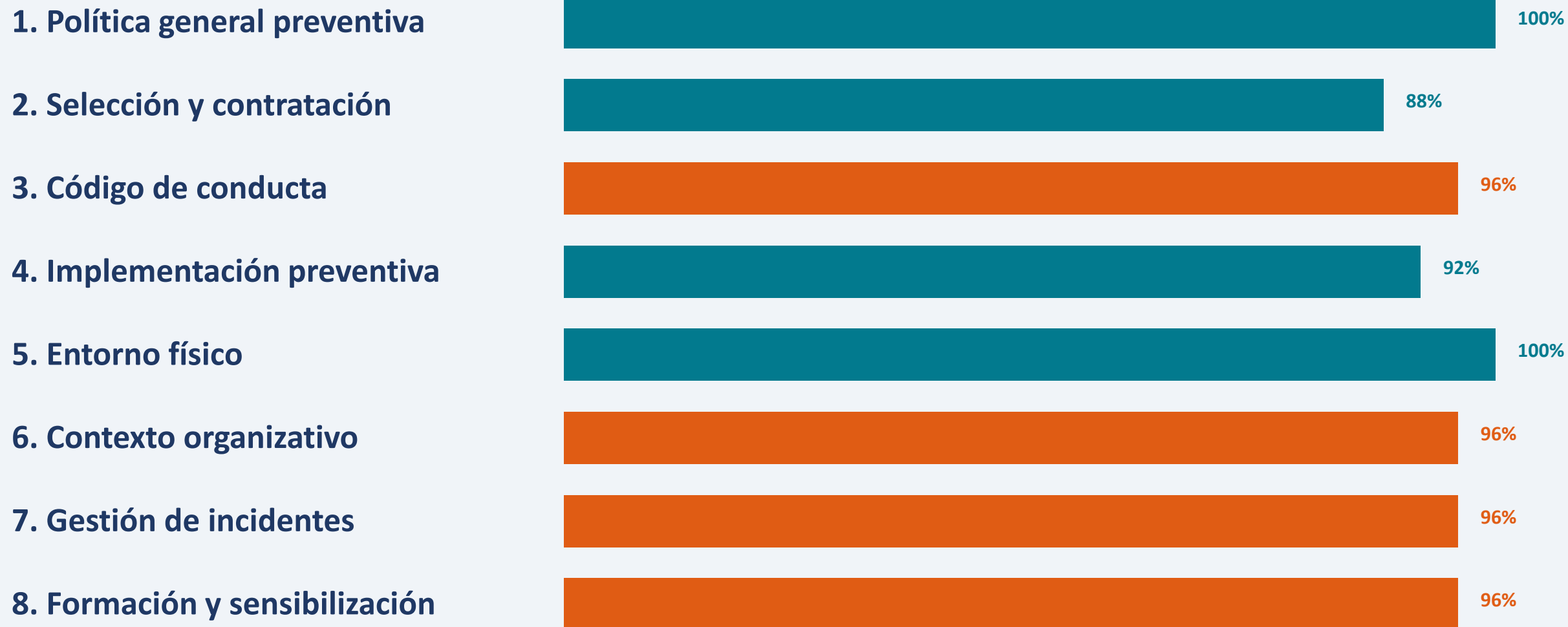
Doble protocolo:

Riesgo (16)
x
Prevención (8)

PREVIO®

Consulta de expertos: validación de los 8 ámbitos preventivos

Ningún ámbito por debajo del umbral del 85% — base empírica del listado de chequeo PREVIO



Umbral \geq 85%: todos los ámbitos validados



Indice

4.- Conclusiones

- Mensajes para recordar

Conclusiones

C1. La violencia laboral interna existe, es importante y se puede prevenir

C2. Abordar este problema exige ser analíticos

C3. Conocemos los principales factores de riesgo

C4. La prevención ha de ser proactiva, no reactiva

C5. Los recursos preventivos deben integrarse en las políticas de riesgos psicosociales