

PERFIL DE LA VÍCTIMA DE *MOBBING* EN GALICIA. ESPECIAL ATENCIÓN A LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO ¹

MARÍA ÁNGELES LÓPEZ CABARCOS / PAULA VÁZQUEZ RODRÍGUEZ
CARLOS MONTES PIÑEIRO
Universidad de Santiago de Compostela

Recibido: 29 de octubre de 2010

Aceptado: 12 de enero de 2011

Resumen: Este trabajo analiza el perfil de la víctima de “mobbing” entre una muestra de la población asalariada de Galicia, prestando especial atención a las diferencias de género. En este sentido, los resultados muestran diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación con la tasa de incidencia de “mobbing” y con el tipo y gravedad de las conductas sufridas. En concreto, las mujeres se ven más afectadas por los procesos de acoso psicológico que los hombres, padeciendo un mayor número de conductas nocivas, pero de forma menos intensa. En el caso de las mujeres, las conductas sufridas están más relacionadas con la esfera personal, mientras que los hombres sufren conductas relacionadas con el trabajo. En ambos casos, las víctimas señalan la envidia como la causa del “mobbing”, optando por actuar de forma pasiva ante los ataques del agresor o de la agresora, normalmente, un/una superior/a jerárquico/a.

Palabras clave: Mobbing / Acoso psicológico / Bullying / Diferencias de género.

MOBBING VICTIM PROFILE IN GALICIA. SPECIAL ATTENTION TO GENDER DIFFERENCES

Abstract: This paper analyzes the victim profile of mobbing among a sample of Galician working population, with special attention to gender differences. The results show significant differences between men and women in relation to the mobbing incidence and the type and seriousness of the behaviours suffered. In particular, women are more affected by the processes of psychological harassment than men and they suffer a greater number of behaviours although less intense. In the case of women, the behaviours suffered are more related to the personal sphere, while men suffer work-related behaviours. In both cases, the victims indicate envy as a cause of mobbing, who choose to act passively to attack the aggressor, normally a superior.

Keywords: Mobbing / Psychological harassment at work / Bullying / Gender differences.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años el acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*) ha adquirido una relevancia importante debido a su consideración como riesgo psicosocial emergente, a su elevada incidencia entre la población trabajadora y a su potencialidad para causar numerosos e importantes daños sobre la víctima, la organización y la sociedad en general.

El *mobbing* se define como el intento repetido y sistemático de una persona o de un grupo de personas de dañar a otra, donde las víctimas tienen dificultades para

¹ Este trabajo forma parte de un proyecto de investigación titulado *Validación dunha escala de medida de mobbing en galego e estudo sobre a incidencia do mobbing entre a poboación asalariada galega. Especial atención ás diferenzas de xénero*, realizado al amparo de una ayuda para proyectos de investigación concedida en el año 2007 por la *Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar – Secretaría Xeral da Igualdade da Xunta de Galicia* (VP438C 2007/17-0). Asimismo, el trabajo ha recibido el segundo premio en la modalidad de investigación del *I Premio á Introducción da Perspectiva de Xénero na Docencia e na Investigación*, convocado por la *Vicerreitoría de Calidade e Planificación – Oficina de Igualdade de Xénero da Universidade de Santiago de Compostela*.

defenderse y donde existe un desequilibrio de poder –real o percibido– entre las víctimas y sus agresores o agresoras (Einarsen, 2000). Estos comportamientos negativos se traducen habitualmente en actuaciones sutiles, como el aislamiento o la exclusión del grupo, la infravaloración del desempeño o la búsqueda de situaciones ridiculizantes (Einarsen, Raknes y Matthiesen, 1994), existiendo una serie de características comunes que permiten identificar este tipo de procesos (Einarsen *et al.*, 2003; Leymann, 1996):

- 1) La *naturaleza de las conductas hostiles*, en su mayoría de naturaleza psicológica.
- 2) La *repetición –frecuencia–* de la agresión, ya que el *mobbing* es un proceso formado por una multitud de comportamientos hostiles que se repiten de modo sistemático en el tiempo –criterio estadístico: frecuencia semanal–.
- 3) La *longevidad –duración–* de la agresión, puesto que el objetivo último de este tipo de procesos es desembarazarse de la víctima –criterio estadístico: últimos seis meses–.
- 4) La *intencionalidad* del agresor o de la agresora, esto es, humillar, vejar, aislar y obligar a la víctima a dejar la organización.
- 5) La *asimetría de poder* entre el/la acosador/a y la víctima, bien sea de hecho o de derecho.
- 6) El *resultado del mobbing* sobre la salud física y mental de la víctima y sobre su entorno profesional y personal.

Los últimos datos oficiales recogidos en la *Cuarta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo* (Parent-Thirion *et al.*, 2007) señalan que el *mobbing* afecta a un 5% de los/las trabajadores/ras europeos/as. España se sitúa entre los países europeos menos afectados por el *mobbing*, pasando de una incidencia del 5% de los/las asalariados/as en la encuesta anterior a un 2,8% en esta encuesta, coincidiendo esta cifra con los datos de la *V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en España* (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004).

Una de las líneas de investigación del *mobbing* se centra en identificar aquellas características sociodemográficas de la víctima que la puedan predisponer a sufrir procesos de acoso psicológico en el trabajo, siendo el género de la víctima el que recibe una mayor atención por parte de los/las investigadores/ras. En este sentido, algunos estudios analizan las diferencias de incidencia que existen entre el sexo femenino y el sexo masculino a fin de determinar cuál de los dos tiene una mayor probabilidad de convertirse en víctima de *mobbing*. Aunque algunos estudios señalan que el *mobbing* afecta de modo similar a hombres y mujeres (Einarsen y Skogstad, 1996; Hoel y Cooper, 2000; Quine, 1999; Vartia, 1996), la mayoría de los investigadores apuntan a una mayor incidencia de este tipo de procesos entre las mujeres (Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck, 1994; Björkqvist, Österman y La-

gerspetz, 1994; Justicia, 2003; Lewis y Gunn, 2007; Piñuel y Oñate, 2003; Salin, 2001). En esta línea, los datos oficiales recogidos tanto en la encuesta europea (Parent-Thirion *et al.*, 2007) como en la encuesta española (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004) coinciden en señalar que el colectivo más afectado por este tipo de procesos es el de las mujeres asalariadas –encuesta europea: un 6,1% de mujeres, frente a un 4,3% de hombres; encuesta española: un 5,8% de mujeres, frente a un 3,8% de hombres–.

Salin (2003) apunta varias razones que llevan a pensar que las mujeres son el colectivo de mayor riesgo de sufrir procesos de *mobbing*. En primer lugar, y en línea con la teoría de la identidad social, las mujeres pueden tener una mayor probabilidad de sufrir conductas intimidatorias en aquellas profesiones o sectores tradicionalmente masculinos, al ser percibidas como intrusas –ajenas al grupo– por sus compañeros varones. En segundo lugar, las mujeres suelen interpretar estas conductas de modo diferente a los hombres y sentirse más impotentes a la hora de defenderse. Y por último, las mujeres tienden a ser menos reticentes que los hombres a etiquetar las conductas sufridas como *mobbing*. Estas tres razones mencionadas por Salin (2003) están relacionadas directamente con el estatus organizativo que ocupan las partes en conflicto y con una de las principales características de los procesos de *mobbing*: la asimetría de poder –real o percibido– entre la víctima y el/la agresor/a (Niedl, 1995).

En relación con el poder real, las mujeres ocupan de modo habitual los puestos de subordinación, mientras que los hombres ocupan los de mayor responsabilidad y estatus dentro de la organización (Artazcoz, Escribá Agüir y Cortés, 2004; Zapf y Einarsen, 2003). Esto convierte a las mujeres en un colectivo de riesgo para el *mobbing* al existir de modo reiterado un desequilibrio de poder formal favorable a los hombres. Este hecho se confirma en la mayoría de los casos, al ser los/las superiores/as los/las que, de forma aislada o en colaboración con los/las compañeros/as de la persona afectada, ejercen este tipo de procesos (Einarsen y Skogstad, 1996; Justicia, 2003; López Cabarcos *et al.*, 2004; Piñuel, 2004). Incluso cuando las mujeres ocupan puestos relevantes dentro de la organización son vulnerables al *mobbing*, ya que son vistas como intrusas por el colectivo masculino al ocupar un puesto desempeñado tradicionalmente por un hombre (Salin, 2003). Veale y Gold (1998) atribuyen este hecho a la presencia de actitudes sexistas en las organizaciones, así como a las barreras estructurales –*techo de cristal*– que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres en puestos de dirección. Por su parte, el estudio de Vartia (1993) indica que las mujeres sufren en mayor medida conductas indirectas de *mobbing* –rumores o aislamiento social–, mientras que los hombres son objeto de conductas más directas –amenazas o críticas–.

Las mujeres también se ven más afectadas que los hombres por el desequilibrio de poder percibido. Salin (2003) indica que, por un lado, es posible que las mujeres estén más expuestas que los hombres a un mayor número de conductas intimidato-

rias debido a que los/las agresores/as no suelen temer las reacciones y represalias de las víctimas femeninas y, por otro lado, también es posible que las mujeres sean más sensibles a los conflictos interpersonales y muestren una menor reticencia que los hombres a catalogar las conductas sufridas como *mobbing* y a etiquetarse a sí mismas como víctimas. Este hecho puede deberse a la relación que existe entre la socialización femenina y la asunción de la mujer del rol de víctima, en la medida en que ha sido educada para ser menos asertiva y más complaciente que los hombres (Björkqvist, 1994), lo que provoca, asimismo, que se sienta menos capaz que ellos para defenderse del acoso psicológico cuando este comienza (Salin, 2003; Zapf y Einarsen, 2003). De hecho, las estrategias de afrontamiento de *mobbing* empleadas por la mayoría de las víctimas masculinas son de tipo asertivo –por ejemplo, enfrentarse al/a la agresor/a–, mientras que las mujeres optan por buscar ayuda o por evitar la situación.

Por lo que respecta a los motivos que llevan a una/s persona/s a acosar psicológicamente a otra, existe una tendencia clara entre las víctimas –hombres y mujeres– a considerar la envidia y los celos profesionales como principales atribuciones a este tipo de procesos (Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck, 1994; Einarsen *et al.*, 1994; Justicia, 2003, López Cabarcos *et al.*, 2004; Vartia, 1996). Aparte de este motivo, existen otras razones como no ceder al chantaje y al servilismo (Piñuel, 2004), además de otras cuestiones más relacionadas con la organización del centro, con el entorno de trabajo negativo y con la obtención de resultados superiores a la media (López Cabarcos *et al.*, 2004). Otros/as autores/as señalan también la ineficiencia del/de la superior/a, la competitividad por las tareas o por el ascenso, la lucha por la protección y aprobación del/de la superior/a (Vartia, 1996), el deseo del/de la acosador/a de deshacerse de la víctima, el clima organizacional, la mala resolución de conflictos o los elevados índices de estrés (Zapf, Knorz y Kulla, 1996) como posibles causas de este tipo de procesos.

Teniendo en cuenta lo expuesto, el objetivo general de este trabajo es identificar el perfil de la víctima de *mobbing* en Galicia, prestando especial atención a las diferencias de género. Para ello, se plantean los siguientes objetivos parciales: 1) calcular la tasa general de incidencia del *mobbing*, así como su incidencia entre hombres y mujeres; 2) analizar la tasa de incidencia del *mobbing* entre hombres y mujeres según ciertas variables sociodemográficas –edad, estado civil y nivel de estudios–; 3) analizar la tasa de incidencia del *mobbing* entre hombres y mujeres según ciertas variables laborales –sector de actividad, situación laboral, antigüedad en la empresa y antigüedad en el puesto–; 4) identificar el autor de las conductas de *mobbing* según el género; 5) calcular el número de conductas sufridas por la víctima según el género; 6) identificar la tipología de conductas de *mobbing* según el género; 7) analizar la manera de reaccionar ante el *mobbing* según el género; y 8) identificar las diferentes razones que emplean hombres y mujeres para “justificar” el *mobbing*.

2. METODOLOGÍA

2.1. PARTICIPANTES

Se empleó una muestra de 378 personas mayores de 18 años pertenecientes a la Comunidad Autónoma gallega –representativa de la población activa ($e = \pm 5\%$)–, de las que 213 fueron hombres (56,3%) y 165 mujeres (43,7%), con una edad media de 33,23 años ($DT = 10,69$). La tabla 1 recoge las características demográficas y laborales de la muestra.

Tabla 1.- Caracterización sociodemográfica y laboral de la muestra (en %)

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
ESTADO CIVIL			
Soltero/a	58,2	58,3	58,2
Casado/a	32,2	32,7	31,5
Pareja de hecho	4,5	5,7	3,0
Separado/a-divorciado/a	4,0	2,8	5,5
Viudo/a	1,1	0,5	1,8
ESTUDIOS			
Primaria	18,9	23,6	12,8
Bachillerato	19,9	19,3	20,7
Formación profesional	23,4	26,9	18,9
Titulación superior	34,6	25,9	45,7
Doctorado	2,1	2,4	1,8
Otros	1,1	1,9	-
SECTOR DE ACTIVIDAD			
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1,9	2,8	0,6
Pesca	1,4	1,9	0,6
Industria extractiva	1,6	1,4	1,9
Industria manufacturera	9,2	11,8	5,7
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	3,2	5,7	-
Construcción	7,6	12,3	1,3
Comercio, reparación de vehículos de motor	16,5	12,3	22,0
Hostelería	10,5	8,1	13,8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,7	6,2	5,0
Intermediación financiera	3,2	3,8	2,5
Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	5,7	6,6	4,4
Administración Pública, defensa y Seguridad Social obligatoria	8,6	9,5	7,5
Educación	10,8	8,5	13,8
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	5,4	1,9	10,1
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad	7,6	6,6	8,8
Actividades del hogar	0,8	-	1,9
Organismos territoriales	0,3	0,5	-
SITUACIÓN LABORAL			
Eventual	34,2	28,7	41,4
Fijo	57,1	59,8	53,7
Otros	8,6	11,5	4,9

FUENTE: Elaboración propia.

2.2. INSTRUMENTOS

El acoso psicológico en el trabajo se ha medido a partir de la escala Cisneros (Fidalgo y Piñuel, 2004), que objetiva 43 conductas de *mobbing* en las que las per-

sonas señalan la frecuencia con la que sufren cada una de ellas en una escala que va de 0 (“nunca”) a 6 (“todos los días”). Asimismo, permite identificar la procedencia del acoso psicológico para cada conducta, distinguiendo entre acoso psicológico procedente de jefes/as, compañeros/ras o subordinados/das. La escala ofrece tres índices de acoso psicológico: el número total de conductas de acoso psicológico empleadas (NEAP), el índice global de acoso psicológico (IGAP) y el índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso psicológico (IMAP). Además, la escala incluye un ítem adicional de respuesta dicotómica (“sí/no”) que recoge la percepción subjetiva del sujeto para calificar un caso como *mobbing*: “A lo largo de los últimos seis meses, ¿ha sido usted víctima de al menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de una vez por semana)?”.

Las propiedades psicométricas de la escala fueron analizadas en una primera fase del proyecto, concluyendo con la validación de la escala Cisneros al gallego (López Cabarcos, Vázquez Rodríguez y Montes Piñeiro, 2009). Los resultados de la validación indican la existencia de cinco factores que recogen un total de 35 ítems y que explican el 60,31% de la varianza total del *mobbing*:

- Degradación personal* (17 ítems): recoge conductas de infravaloración, críticas y amenazas al/a la trabajador/a (“Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo”, “Me humillan, desprecian o infravaloran en público en presencia de colegas o de terceros”; $\alpha = ,96$).
- Degradación profesional* (7 ítems): recoge conductas orientadas a la limitación profesional del/de la trabajador/a (“Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias”, “Infravaloran continuamente mi esfuerzo profesional”; $\alpha = ,86$).
- Humillación personal* (4 ítems): incluye conductas de desprecio a la vida personal del/de la trabajador/a (“Recibo feroces e injustas críticas sobre aspectos de mi vida personal”, “Hacen bromas inapropiadas y crueles sobre mí”; $\alpha = ,84$).
- Exposición a riesgos de modo deliberado* (4 ítems): incluye conductas deliberadas y malintencionadas relacionadas con la seguridad y desarrollo de la carrera profesional del/de la trabajador/a (“Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud de manera intencionada”, “Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad”; $\alpha = ,84$).
- Infravaloración* (3 ítems): incluye conductas de aislamiento social del/de la trabajador/a (“Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, de hablar o de reunirme con él”, “Me ignoran, me excluyen, fingen no verme o me hacen «invisible»”; $\alpha = ,75$).

El cuestionario se completa con la recogida de una serie de variables sociodemográficas y laborales.

2.3. PROCEDIMIENTO

El cuestionario fue enviado durante los meses de septiembre y octubre de 2007 a una muestra de 384 trabajadores/as asalariados/as gallegos/as seleccionados/as aleatoriamente en las principales poblaciones de cada provincia siguiendo la afijación proporcional por género, después de la obtención del consentimiento verbal de los/las interesados/as en participar en el estudio.

Las respuestas recogidas en los cuestionarios se pasaron a una matriz de información en un fichero de datos en formato hoja de cálculo. Para ello se utilizó el programa estadístico SPSS 15.0. Una vez introducidos los datos en el programa, se depuró para incrementar la calidad de esos datos y mejorar su fiabilidad y validez. Se dieron casos en los que el/la entrevistado/a dejó algún ítem sin contestar –desconocimiento, despiste, falta de ajuste del ítem a su puesto de trabajo concreto–, procediéndose de dos maneras en función del número de casos perdidos. En aquellos casos donde el número de datos perdidos era pequeño se efectuaron imputaciones, procediéndose a la eliminación de seis casos que dejaron la mayoría de los ítems sin contestar. De este modo, la muestra final quedó constituida por 378 personas.

3. RESULTADOS

3.1. INCIDENCIA DEL *MOBBING*

Los dos métodos más extendidos para analizar la incidencia del *mobbing* en las organizaciones son el método subjetivo –autodiagnóstico de la propia víctima a partir de una definición de *mobbing*– y el método operativo –frecuencia con la que se sufren una serie de conductas en el trabajo–. En este último método se suele emplear el criterio de Leymann (1996), esto es, sufrir por lo menos una conducta con una frecuencia al menos semanal durante los últimos seis meses. Según el criterio subjetivo, los resultados indican que un 5% de las personas que componen la muestra se reconocen a sí mismas como víctimas de *mobbing* (19 personas). Basándonos en el criterio Leymann –operativo–, un 18,3% de las personas señalan al menos una conducta con una frecuencia mínima semanal durante los últimos seis meses (69 personas).

Existe una gran diferencia entre las dos cifras de incidencia, por lo que se realiza un ajuste entre ambos criterios. Piñuel y Oñate (2006) realizan este ajuste partiendo del porcentaje de afectados por el método subjetivo y restándole el porcentaje de personas que, considerándose víctimas, no señalan ninguna conducta. No obstante, siguiendo las recomendaciones de Mikkelsen y Einarsen (2001), se adopta un criterio más conservador y se decide descartar no solo a las personas que no señalan ninguna conducta, sino también a las que señalan una única conducta. Esto supone una minoración del 0,8% (3 personas) en el porcentaje de trabajadores/as que se consideran

víctimas de *mobbing* (5%, 19 personas), con lo que se obtiene un resultado del 4,2% de prevalencia. A esta cifra es preciso añadirle el número de trabajadores/ras que refieren conductas de *mobbing* de modo frecuente –semanal y/o diaria– y que por diversas razones no se reconocen a sí mismos/mas como víctimas. De nuevo, se adopta un criterio conservador y se añade al porcentaje anterior únicamente a aquellas personas que, sin autodiagnosticarse como víctimas de *mobbing*, padecen dos o más conductas de manera frecuente, reduciendo así la probabilidad de incorporar al diagnóstico personas que sufren solo de modo puntual alguna conducta (4,8%, 18 personas) (tabla 2).

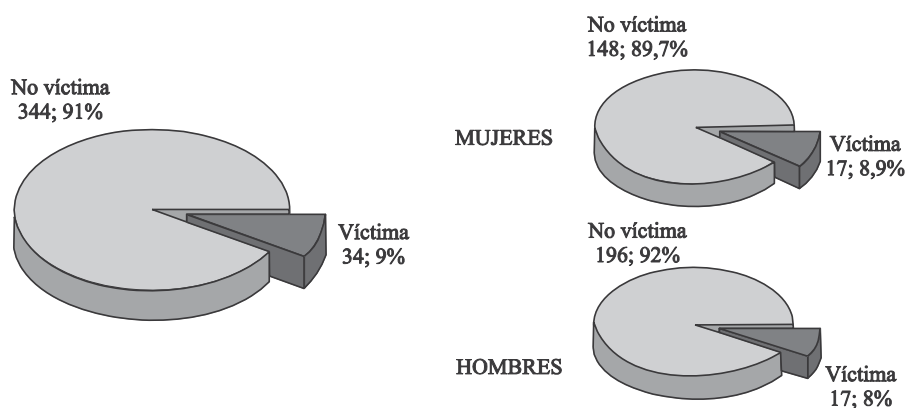
Tabla 2.- Diferencias de incidencia del *mobbing* en función del criterio de diagnóstico

		CRITERIO SUBJETIVO					
		Víctima		No víctima		Total	
		N	%	N	N	%	N
Criterio operativo	Víctima	16	4,2%	18	4,8%	34	9,0%
	No víctima	3	0,8%	341	90,2%	344	91,0%
TOTALES		19	5,0%	359	95,0%	378	100,0%

FUENTE: Elaboración propia.

La tasa de incidencia de *mobbing* ajustada se sitúa en el 9% (34 personas). De ese 9%, la mitad fueron hombres (50%, 17 personas) y la otra mitad mujeres (50%, 17 personas). Este resultado se debe no tanto al hecho de que los hombres y las mujeres sufran en igual medida procesos de acoso psicológico en el trabajo, sino a la menor representatividad de la mujer entre la población asalariada gallega. De hecho, si se analiza por separado la población femenina y la masculina, se observa que las mujeres están afectadas por procesos de acoso psicológico en el trabajo en un 10,3% con respecto al total de mujeres asalariadas gallegas, frente a un 8% de los hombres (gráfico 1).

Gráfico 1.- Tasa de incidencia del *mobbing* entre la población asalariada gallega



FUENTE: Elaboración propia.

Comparando los datos referentes a hombres y mujeres víctimas de *mobbing* (34 personas), se obtiene que los mayores porcentajes de mujeres acosadas psicológicamente respecto de los hombres se presentan entre las personas de más de 30 años, viudas, separadas o divorciadas, y con estudios superiores (tabla 3).

Tabla 3.- Víctimas hombres y mujeres según diferentes variables sociodemográficas (en %)

VARIABLES DEMOGRÁFICAS		% DE VÍCTIMAS	
		Hombres	Mujeres
Edad	Menos de 30 años	76,5	64,7
	Más de 30 años	23,5	35,3
Estado civil	Soltero/a	64,7	64,7
	Casado/a – En pareja	35,3	23,5
	Viudo/a, separado/a, divorciado/a	0,0	11,8
Nivel de estudios	Primarios	17,7	11,8
	Secundarios	58,8	47,0
	Estudios superiores	23,5	41,2

FUENTE: Elaboración propia.

Con respecto a las variables laborales señalamos, por un lado, que en el sector servicios existen más mujeres acosadas psicológicamente que hombres y, por otro, que las mujeres con contratos eventuales y con una antigüedad menor de dos años en la empresa y en su puesto se ven más afectadas por el *mobbing* que los hombres (tabla 4).

Tabla 4.- Víctimas hombres y mujeres según diferentes variables laborales (en %)

VARIABLES DEMOGRÁFICAS		% DE VÍCTIMAS	
		Hombres	Mujeres
Sector de actividad	Primario	4,7	1,2
	Secundario	31,0	8,5
	Servicios	64,3	90,3
Situación laboral	Eventual	28,7	41,4
	Fijo/a	59,8	53,7
	Otros	11,5	4,9
Antigüedad en la empresa	Hasta dos años	45,5	46,7
	Más de dos años	54,5	53,3
Antigüedad en el puesto	Hasta dos años	49,3	55,2
	Más de dos años	50,7	44,8

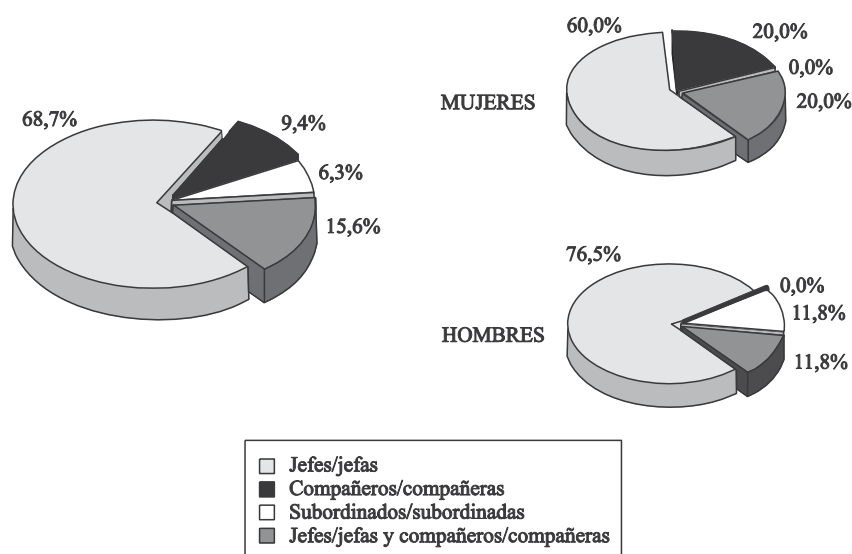
FUENTE: Elaboración propia.

3.2. AUTORES DEL MOBBING

El *mobbing* procede fundamentalmente de los/las superiores/ras, tanto entre las víctimas hombres como entre las mujeres. En el caso de las mujeres también resulta relevante la incidencia del *mobbing* procedente de los/las compañeros/as de tra-

bajo, así como de las conductas llevadas a cabo por grupos formados por personas que ocupan posiciones jerárquicas superiores e iguales a la de la propia víctima. Al contrario que las víctimas hombres, no se presenta ningún caso de *mobbing* ascendente, es decir, procedente de subordinados/as (gráfico 2).

Gráfico 2.- Autores de las conductas de *mobbing*



FUENTE: Elaboración propia.

3.3. CONDUCTAS DE *MOBBING* SUFRIDAS POR LA VÍCTIMA

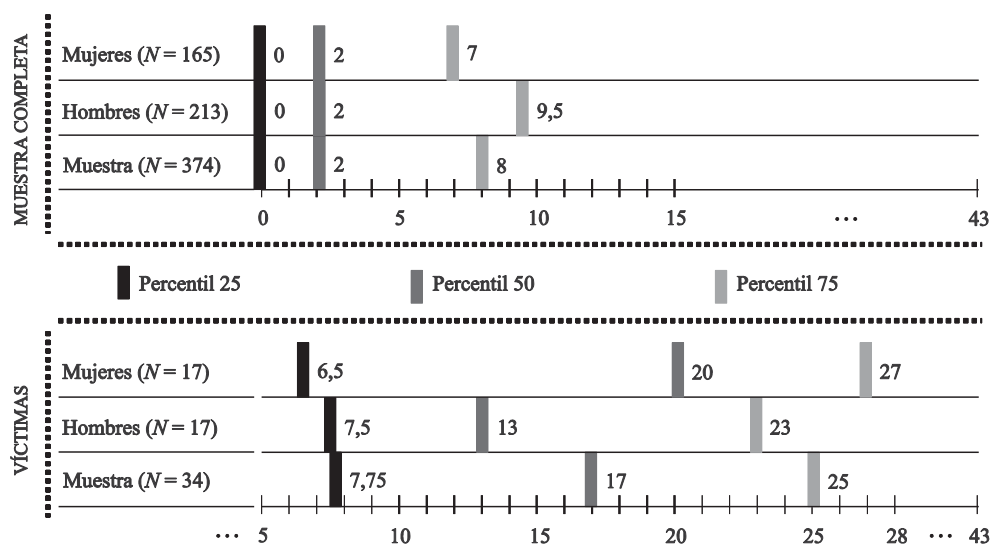
3.3.1. Número de conductas e intensidad del *mobbing*

Tal y como se ha comentado, la escala Cisneros distingue tres tipos de índices o indicadores de *mobbing*: el número de conductas de *mobbing* (NEAP), el índice global de *mobbing* (IGAP) y el índice medio de intensidad de *mobbing* (IMAP). A continuación se presentan los resultados de los tres índices obtenidos en la muestra general, en la de hombres y en la de mujeres.

Los resultados del NEAP indican que el número medio de conductas de acoso psicológico sufridas por la población asalariada gallega asciende a dos, aunque el 25% de la muestra sufre más de ocho conductas de *mobbing*. El análisis de los datos por género indica que las mujeres asalariadas sufren de media el mismo número de conductas que los hombres, aunque es cierto que un 25% de hombres sufren más de nueve conductas de *mobbing*, frente a las siete que sufren las mujeres. Si el análisis se centra únicamente en las víctimas de *mobbing*, los resultados varían de

modo significativo. El número medio de conductas sufridas por las víctimas asciende a diecisiete, y un 25% de ellas manifiestan sufrir más de veinticinco conductas de *mobbing*. El análisis por género señala que, por término medio, las mujeres víctimas sufren veinte conductas de *mobbing*, frente a las trece sufridas por los hombres, a la vez que existe un 25% de las mujeres que señalan más de veintisiete conductas (figura 1).

Figura 1.- Percentiles 25, 50 y 75 del índice NEAP



FUENTE: Elaboración propia.

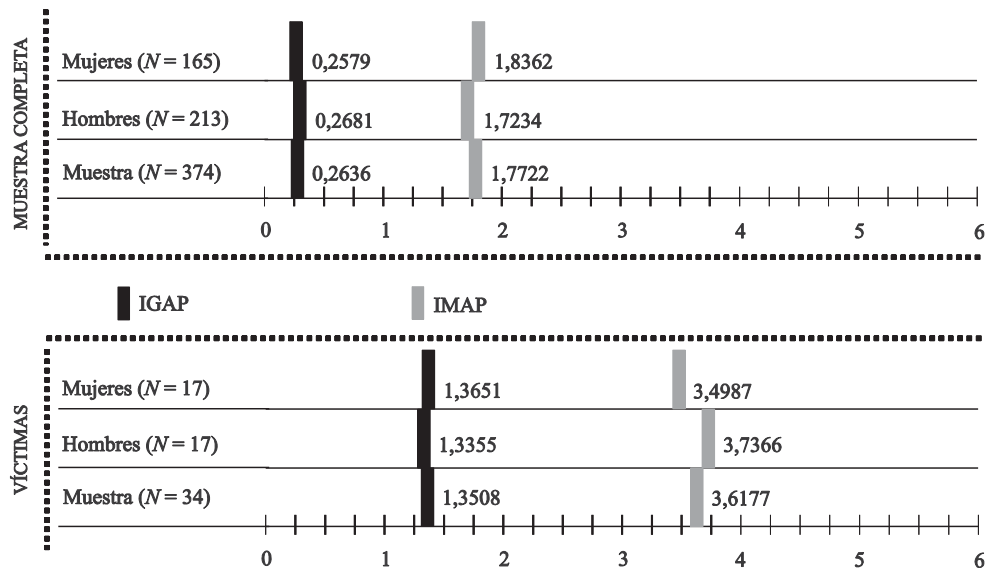
El IGAP estima el efecto que las conductas de *mobbing* tienen sobre la víctima, y se obtiene sumando los valores asignados a cada conducta de *mobbing* y dividiendo esta suma entre las 43 conductas recogidas en la escala Cisneros. De este modo, el valor IGAP queda expresado en la misma escala en que se responden los ítems (de 0 a 6).

Por su parte, el IMAP cuantifica el valor medio asignado a las respuestas positivas, es decir, a la intensidad y frecuencia de las conductas de *mobbing* sufridas. Se calcula sumando los valores asignados a cada conducta de *mobbing* y dividiendo esta suma entre el número de conductas sufridas (NEAP). Lógicamente, el valor de IMAP es siempre mayor –o igual– que el valor de IGAP, aproximándose a él cuanto mayor sea el número de conductas sufridas por la persona. Diferencias notables entre el IMAP y el IGAP indican que la persona sufre pocas conductas de *mobbing*, pero de modo muy intenso.

De acuerdo con lo previsto, el IGAP y el IMAP presentan un valor medio mayor en la muestra de víctimas que en la general. La comparación por género refleja que la intensidad media del *mobbing* (IMAP) es mayor entre el colectivo mascu-

lino, aunque el IGAP es mayor en las mujeres que en los hombres. No obstante, estas diferencias no resultan significativas (figura 2, tabla 5).

Figura 2.- Puntuaciones medias de IMAP e IGAP



FUENTE: Elaboración propia.

Tabla 5.- Prueba *t* entre hombres y mujeres en los tres indicadores de *mobbing*

	<i>t</i>	gl	SIG. (BILATERAL)	DIFERENCIA DE MEDIAS	ERROR TÍPICO DE LA DIFERENCIA	95% INTERVALO DE CONFIANZA PARA LA DIFERENCIA	
						Superior	Inferior
NEAP	-,809	32	,425	-3,05882	3,78287	-10,76428	4,64663
IGAP	-,086	32	,932	-,02961	,34549	-,73335	,67414
IMAP	,570	32	,572	,23787	,41707	-,61167	1,08742

FUENTE: Elaboración propia.

3.3.2. Tipología de las conductas de *mobbing*

Uno de los aspectos más relevantes en el estudio del *mobbing* es determinar el tipo de conductas que afectan en mayor medida a los trabajadores (tabla 6). Los resultados permiten concluir que las conductas sufridas con mayor frecuencia por el grupo de afectados son las relacionadas con la degradación profesional y, en concreto, que les asignen tareas por debajo de su capacidad profesional (*cisneros 8*), que les encarguen tareas monótonas o sin valor alguno (*cisneros 9*) o que reciban una presión indebida para sacar adelante el trabajo (*cisneros 36*); después, con una intensidad menor aparecen el resto de conductas de acoso psicológico en el trabajo.

Tabla 6.- Estadísticos descriptivos y porcentaje de víctimas que señalan cada conducta con una frecuencia al menos semanal

	MEDIA	DESV. TÍP.	MÍN	MÁX	% VÍCTIMAS		
					Total	Mujeres	Hombres
DEGRADACIÓN PERSONAL	1,37	1,58	,00	5,94			
<i>cisneros17</i>	1,97	2,21	,00	6,00	26,5	29,4	23,5
<i>cisneros18</i>	1,85	2,19	,00	6,00	26,5	29,4	23,5
<i>cisneros29</i>	1,68	2,45	,00	6,00	26,5	35,3	17,6
<i>cisneros15</i>	1,97	2,17	,00	6,00	23,5	23,5	23,5
<i>cisneros22</i>	1,62	2,23	,00	6,00	23,5	29,4	17,6
<i>cisneros19</i>	1,65	2,31	,00	6,00	20,6	17,6	23,5
<i>cisneros40</i>	1,50	2,14	,00	6,00	20,6	29,4	11,8
<i>cisneros42</i>	1,44	2,03	,00	6,00	20,6	29,4	11,8
<i>cisneros5</i>	1,82	1,95	,00	6,00	17,6	17,6	17,6
<i>cisneros24</i>	1,47	2,22	,00	6,00	17,6	11,8	23,5
<i>cisneros23</i>	1,38	2,00	,00	6,00	14,7	17,6	11,8
<i>cisneros27</i>	,94	1,95	,00	6,00	14,7	11,8	17,6
<i>cisneros32</i>	1,21	2,04	,00	6,00	14,7	11,8	17,6
<i>cisneros41</i>	,79	1,67	,00	6,00	14,7	23,5	5,9
<i>cisneros20</i>	,85	1,78	,00	6,00	8,8	0,0	17,6
<i>cisneros35</i>	,62	1,60	,00	6,00	8,8	0,0	17,6
<i>cisneros21</i>	,56	1,40	,00	6,00	5,9	5,9	5,9
DEGRADACIÓN PROFESIONAL	2,33	1,48	,00	5,00			
<i>cisneros8</i>	3,03	2,26	,00	6,00	50,0	52,9	47,1
<i>cisneros9</i>	3,06	2,33	,00	6,00	50,0	47,1	52,9
<i>cisneros36</i>	2,59	2,46	,00	6,00	41,2	29,4	52,9
<i>cisneros37</i>	2,29	2,37	,00	6,00	35,3	23,5	47,1
<i>cisneros39</i>	2,47	2,51	,00	6,00	35,3	23,5	47,1
<i>cisneros38</i>	1,85	2,16	,00	6,00	26,5	23,5	29,4
<i>cisneros33</i>	1,00	1,61	,00	6,00	8,8	5,9	11,8
HUMILLACIÓN PERSONAL	,48	1,05	,00	4,00			
<i>cisneros25</i>	,50	1,38	,00	6,00	8,8	11,8	5,9
<i>cisneros30</i>	,56	1,50	,00	6,00	8,8	11,8	5,9
<i>cisneros26</i>	,53	1,31	,00	6,00	5,9	5,9	5,9
<i>cisneros31</i>	,32	,77	,00	3,00	0,0	0,0	0,0
EXP. RIESGOS MODO DELIBERADO	1,27	1,61	,00	6,00			
<i>cisneros10</i>	2,00	2,19	,00	6,00	29,4	29,4	29,4
<i>cisneros11</i>	1,18	1,98	,00	6,00	14,7	5,9	23,5
<i>cisneros34</i>	1,00	1,92	,00	6,00	14,7	11,8	17,6
<i>cisneros12</i>	,91	1,85	,00	6,00	11,8	5,9	17,6
INFRAVALORACIÓN	1,57	1,64	,00	6,00			
<i>cisneros3</i>	1,88	2,25	,00	6,00	29,4	23,5	35,3
<i>cisneros2</i>	1,50	2,08	,00	6,00	17,6	17,6	17,6
<i>cisneros1</i>	1,32	1,93	,00	6,00	14,7	17,6	11,8

FUENTE: Elaboración propia.

En relación con el sexo de la víctima, los resultados indican que los hombres sufren en mayor medida que las mujeres conductas relacionadas con la degradación profesional y con la exposición a riesgos de modo intencionado, mientras que las

mujeres sufren en mayor medida que los hombres conductas relacionadas con la degradación personal, la humillación personal y la infravaloración (tabla 7). No obstante, estas diferencias entre ambos colectivos no son estadísticamente significativas (tabla 8).

Tabla 7.- Medias de cada dimensión de *mobbing* según el sexo de la víctima

CONDUCTAS	VÍCTIMA	MEDIA	DESV. TÍP.	ERROR TÍP. DE LA MEDIA
Degradación personal	Hombre	1,2457	1,81046	,43910
	Mujer	1,4983	1,34928	,32725
Degradación profesional	Hombre	2,6639	1,77277	,42996
	Mujer	1,9916	1,07437	,26057
Humillación personal	Hombre	,3382	,86576	,20998
	Mujer	,6176	1,20907	,29324
Exp. riesgos modo deliberado	Hombre	1,4706	1,82620	,44292
	Mujer	1,0735	1,39968	,33947
Infravaloración	Hombre	1,3922	1,84178	,44670
	Mujer	1,7451	1,45072	,35185

FUENTE: Elaboración propia.

Tabla 8.- Prueba *t* entre hombres y mujeres en las cinco dimensiones de *mobbing*

	<i>t</i>	gl	SIG. (BILATERAL)	DIFER. DE MEDIAS	ERROR TÍPICO DE LA DIFERENCIA	95% INTERVALO DE CONFIANZA PARA LA DIFERENCIA	
						Superior	Inferior
Degradación personal	-,461	32	,648	-,25260	,54763	-1,36809	,86290
Degrad. profesional	1,337	26,356	,193	,67227	,50276	-,36048	1,70502
Humillación persoal	-,775	32	,444	-,27941	,36067	-1,01407	,45525
Exp. riesgos modo delib.	,712	32	,482	,39706	,55805	-,73965	1,53377
Infravaloración	-,621	32	,539	-,35294	,56863	-1,51120	,80532

FUENTE: Elaboración propia.

De modo concreto, las conductas sufridas con mayor frecuencia por los hombres son el hecho de recibir una presión indebida para sacar su trabajo adelante ($M = 3,35$), de que le asignen tareas monótonas o sin valor ($M = 3,29$) o de que infravaloren de modo continuo su esfuerzo profesional ($M = 3,00$). En el caso de las mujeres, las conductas sufridas con mayor intensidad se corresponden con la asignación de tareas por debajo de su capacidad ($M = 3,29$), con la asignación de tareas monótonas y sin valor ($M = 2,82$), con las críticas y reproches al trabajo realizado ($M = 2,18$) y con la amplificación de forma malintencionada de pequeños errores ($M = 2,18$).

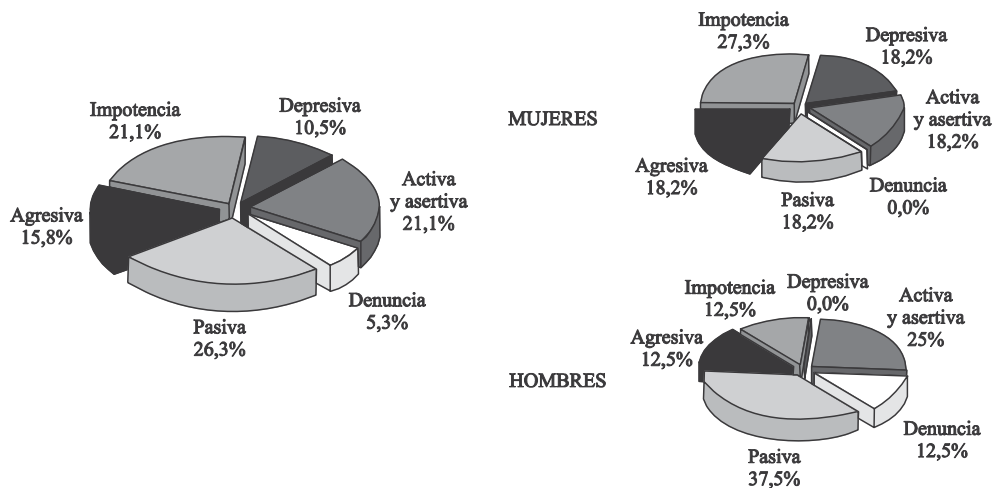
3.4. RESPUESTA DE LA VÍCTIMA ANTE EL MOBBING

Para entender de un modo más amplio la problemática del acoso psicológico que afirman padecer los/las trabajadores/ras gallegos/gas, se ha explorado el tipo

de respuesta habitual por parte de estos –pasiva, agresiva, impotencia, depresiva, activa y asertiva, denuncia– ante las conductas de *mobbing* sufridas (gráfico 5).

La respuesta más habitual de las víctimas de *mobbing* es la pasiva, es decir, no hacer nada y esperar a que las conductas cesen. Los hombres toman en mayor medida que las mujeres una actitud pasiva, mientras que las mujeres sufren un sentimiento de impotencia. La denuncia –poner la situación en conocimiento de la empresa o de otros entes– solo ha sido empleada por los hombres. Por el contrario, las mujeres son las únicas que afrontan la situación de un modo depresivo, no siendo señalada esta forma de respuesta por ningún hombre.

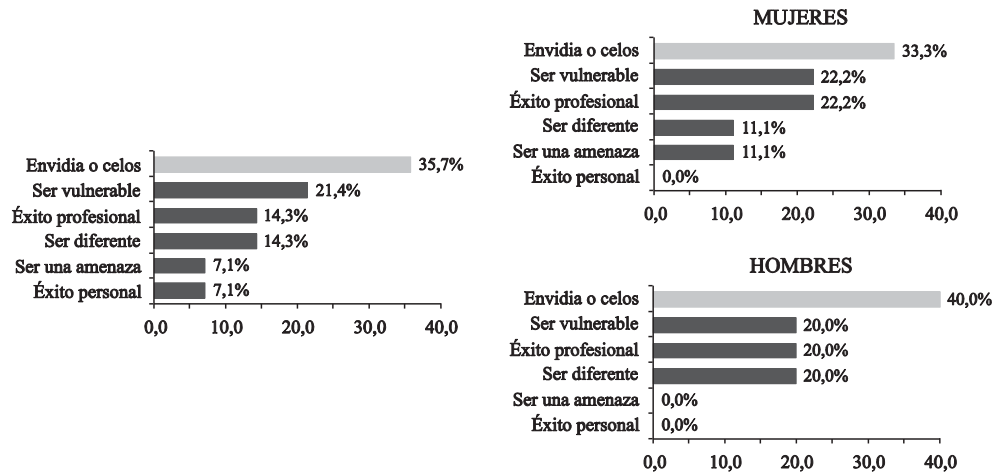
Gráfico 5.- Respuesta habitual de las víctimas ante las conductas de *mobbing*



FUENTE: Elaboración propia.

3.5. AUTOATRIBUCIONES CAUSALES DEL *MOBBING*

Los principales motivos que señalan las víctimas de *mobbing* para sufrir su problema son la envidia y los celos por competencias o habilidades especiales que ellos poseen y que los demás no –el 35,7% de los que padecen *mobbing* lo atribuyen a este motivo–. La envidia está también detrás de la tercera y de la cuarta atribución más mencionada: el hecho de ser diferente, de tener éxito profesional y de recibir felicitaciones y reconocimiento por ello (14,3%). Ser vulnerable –dependencia, minusvalía, problemas físicos– aparece como la segunda causa más citada por las víctimas de *mobbing*. No se aprecian diferencias entre hombres y mujeres por lo que respecta a las atribuciones causales señaladas. La envidia, los celos y ser o parecer vulnerable son las atribuciones señaladas en mayor medida tanto por hombres como por mujeres (gráfico 6).

Gráfico 6.- Autoatribuciones causales del *mobbing*

FUENTE: Elaboración propia.

4. DISCUSIÓN

La tasa ajustada de incidencia de *mobbing* entre la población asalariada gallega se sitúa en el 9%, esto es, 34 personas sufren acoso psicológico de modo frecuente –diaria o semanalmente– y reiterado –durante los últimos seis meses–, situándose esta tasa por encima del porcentaje señalado en los datos oficiales (2,8%) (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004; Parent-Thirion *et al.*, 2007).

La comparación de la tasa de afectados por sexo lleva a concluir que son las mujeres las que sufren en mayor medida el acoso psicológico en el trabajo (10,3% frente a 8%), tal y como indican los datos oficiales (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004; Parent-Thirion *et al.*, 2007). En concreto, las mujeres de más de 30 años, viudas, separadas o divorciadas, con estudios superiores, empleadas en el sector servicios, con contratos eventuales y con una antigüedad inferior a dos años en la empresa y en el puesto se ven más afectadas por el *mobbing* que los hombres. Tal y como se ha explicado, las mujeres ocupan de modo habitual puestos de subordinación, lo que las sitúa en una posición de inferioridad con respecto a los hombres. De hecho, es un/a superior/a jerárquico/a el/la que de ejerce las conductas de acoso psicológico sobre la víctima, corroborándose así los resultados obtenidos por otras investigaciones (Einarsen y Skogstad, 1996; Justicia, 2003; López Cabarcos *et al.*, 2004; Piñuel, 2004).

Por lo que respecta a los indicadores de *mobbing*, los resultados indican que las víctimas sufren por término medio un mayor número de conductas (NEAP) que las no víctimas (17 frente a 2). Por sexo, las mujeres que son víctimas de *mobbing* sufren de media más conductas que los hombres, pero con una intensidad (IMAP) menor, situándose así los resultados en línea con los estudios previos (Salin, 2003).

En relación con las conductas sufridas por el colectivo de víctimas, los resultados indican que son las relacionadas con la degradación profesional las que sufren en mayor medida, aunque las mujeres padecen de forma más frecuente que los hombres conductas relacionadas con la degradación personal, con la humillación personal y con la infravaloración. El análisis pormenorizado de las conductas sufridas indica que, en este caso, tanto los hombres como las mujeres padecen conductas relacionadas con el trabajo y no tanto con la esfera personal. Este resultado coincide con el obtenido por Einarsen y Hoel (2001) en lo que respecta a la naturaleza de las conductas sufridas con mayor frecuencia por las víctimas de *mobbing* –acoso tareas–, aunque no se obtiene apoyo para la hipótesis de Vartia (1993) sobre el hecho de que las mujeres sufren en mayor medida que los hombres conductas indirectas de *mobbing* –rumores, aislamiento social–, mientras que ellos son objeto de conductas más directas –amenazas, críticas–, ya que en este caso ambos colectivos son objeto de conductas similares.

Los principales motivos que señalan las personas acosadas para sufrir *mobbing* son la envidia y los celos por competencias o habilidades especiales que ellas poseen y que los demás no. Este motivo es indicado, en primer lugar, tanto por los hombres como por las mujeres, así como el hecho de ser vulnerable, que aparece como la segunda causa más mencionada por ambos sexos, coincidiendo plenamente con los resultados alcanzados por otros/as investigadores/ras (Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck, 1994; Einarsen *et al.*, 1994; Justicia, 2003, López Cabarcos *et al.*, 2004; Vartia, 1996).

Ante este problema, la respuesta más habitual suele ser la pasiva. Mientras que los hombres reaccionan de manera pasiva a los ataques del/de la agresor/a, las mujeres son víctimas de una sensación de impotencia que les impide reaccionar. Los hombres son los únicos que acuden a la denuncia como forma de reaccionar ante las conductas sufridas, mostrando de este modo una actitud más activa que las mujeres (Salin, 2003).

BIBLIOGRAFÍA

- ARTAZCOZ, L.; ESCRIBÁ AGÜIR, V.; CORTÉS, I. (2004): “Género, trabajos y salud en España”, *Gaceta Sanitaria*, 18 (2), pp. 24-35.
- BJÖRKQVIST, K. (1994): “Sex Differences in Aggression”, *Sex Roles*, 30, pp. 177-188.
- BJÖRKQVIST, K.; ÖSTERMAN, K.; HJELT-BÄCK, M. (1994): “Aggression among University Employees”, *Aggressive Behavior*, 20 (3), pp. 173-184.
- BJÖRKQVIST, K.; ÖSTERMAN, K.; LAGERSPETZ, K.M.J. (1994): “Sex Differences in Covert Aggression Among Adults”, *Aggressive Behavior*, 20 (1), pp. 27-33.
- EINARSEN, S. (2000): “Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach”, *Aggression and Violent Behavior: A Review Journal*, 5 (4), pp. 371-401.
- EINARSEN, S.; HOEL, H. (2001): “The Negative Acts Questionnaire: Development, Validation and Revision of a Measure of Bullying at Work”, *10th European Congress on Work and Organizational Psychology*. Praga.

- EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C.L. (2003): "The Concept of Bullying at Work: The European Tradition", en S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper [ed.]: *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practise*, pp. 3-30. London: Taylor & Francis Books.
- EINARSEN, S.; RAKNES, B.I.; MATTHIESEN, S.B. (1994): "Bullying and Harassment at Work and their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4 (4), pp. 381-401.
- EINARSEN, S.; SKOGSTAD, A. (1996): "Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp. 185-201.
- FIDALGO, A.M.; PIÑUEL, I. (2004): "La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing", *Psicothema*, 16 (4), pp. 615-624.
- HOEL, H.; COOPER, C.L. (1999): "The Role of 'Intent' in Perceptions of Workplace Bullying", *9th European Congress on Work and Organizational Psychology: Innovations for Work, Organization and Well-Being*. Espoo-Helsinki.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2004): *V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. <http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_5.htm>.
- JUSTICIA, F. (2003): *El acoso laboral en la Universidad de Granada*. <<http://www.ugr.es/~ccoo/informeacosouniversidad.pdf>>.
- LEWIS, D.; GUNN, R. (2007): "Workplace Bullying in the Public Sector: Understanding of Racial Dimension", *Public Administration*, 85 (3), pp. 641-665.
- LEYMANN, H. (1996): "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp. 165-184.
- LÓPEZ CABARCOS, M.A.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P.; MONTES PIÑEIRO, C. (2009): "Validación de la escala Cisneros de medida de mobbing al gallego", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25 (3), pp. 231-243.
- LÓPEZ CABARCOS, M.A.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P.; PICÓN, E. (2004): "Un estudio empírico de las características distintivas de las víctimas de mobbing", *Revista Mexicana de Psicología*, 25 (2), pp. 223-236.
- MIKKELSEN, E.G.; EINARSEN, S. (2001): "Bullying in Danish Work-Life: Prevalence and Health Correlates", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), pp. 293-313.
- NIEDL, K. (1995): *Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz. Eine empirische analyse zum phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten effekten von systematischen feindseligkeiten*. [Mobbing/Bullying at Work: An Empirical Analysis of the Phenomenon and of the Effects of Systematic Harassment on Human Resource Management]. München: Hampp.
- PARENT-THIRION, A.; FERNÁNDEZ MACÍAS, E.; HURLEY, J.; VERMEYLEN, G. (2007): *Fourth European Working Conditions Survey*. <<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>>.
- PIÑUEL, I. (2004): *Estudio Cisneros IV sobre riesgos psicosociales en la Universidad de Alcalá*. <<http://www.acosoescolar.com/estudios/CISNEROS-IV.pdf>>.
- PIÑUEL, I.; OÑATE, A. (2003): "El mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España", en D.E. Gómez Fernández, N. Porto y S.M. Araña [ed.]: *Congreso Internacional Virtual: Intangibles e Interdisciplinariedad*, pp. 409-426. Santa Cruz de Tenerife: Red IRIS.

- PIÑUEL, I.; OÑATE, A. (2006): “La evaluación y diagnóstico del *mobbing* o acoso psicológico en la organización. El barómetro Cisneros”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3), pp. 309-332.
- QUINE, L. (1999): “Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey”, *British Medical Journal*, 318, pp. 228-232.
- SALIN, D. (2001): “Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), pp. 425-441.
- SALIN, D. (2003): *Workplace Bullying among Business Professionals. Prevalence, Organizational Antecedents and Gender Differences*. Helsinfors: Swedish School of Economics and Business Administration.
- VARTIA, M. (1993): “Psychological Harassment (Bullying, Mobbing) at Work”, en K. Kauppinen-Toropainen [ed.]: *OECD Panel Group on Women, Work and Health*, pp. 149-152. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health.
- VARTIA, M. (1996): “The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp. 203-215.
- VEALE, C.; GOLD, J. (1998): “Smashing Into the Glass Ceiling for Women Managers”, *Journal of Management*, 17 (1), pp. 17-26.
- ZAPF, D.; EINARSEN, S. (2003): “Individual Antecedents of Bullying. Victims and Perpetrators”, en S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper [ed.]: *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practise*, pp. 103-126. London: Taylor & Francis Books.
- ZAPF, D.; KNORZ, C.; KULLA, M. (1996): “On the Relationships between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment and Health Outcomes”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp. 215-238.