



Estudios e Investigaciones

MOBBING, GÉNERO Y SALUD

2003 - 2006

Equipo investigador dirigido por: **María José Báguena Puigcerver**

- Salvador Amigó Borrás
- María Ángeles Beleña Mateo
- Amelia Díaz Martínez
- Consuelo Roldán Badía
- María Paz Toldos Romero

Universidad de Valencia

Ref: 686-2/03

MOBBING, GÉNERO Y SALUD

**Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
(Instituto de la Mujer)**

Informe Final (2003-2006)

Investigador Principal: María José Báguena Puigcerver

**Investigadores: Salvador Amigó Borrás
María Ángeles Beleña Mateo
Amelia Díaz Martínez
Consuelo Roldán Badía
María Paz Toldos Romero**

Colaboradores: Araceli Calatayud, Wolfgang Gralke, Isabel Lagarda, Almudena Llopis, David Martínez, Isidro Murcia, Alfredo Pacheco, Liliana Palacios, Kristin Ranf

Valencia, Octubre 2006

I N D I C E

MOBBING, GÉNERO Y SALUD

1. Violencia psicológica: <i>mobbing/ bullying</i>	3
1.1. Características del <i>mobbing</i>	4
1.2. La prevalencia del <i>mobbing</i> y los métodos para su estimación	9
1.3. Antecedentes de la exposición al <i>mobbing</i>	13
1.4. Consecuencias del <i>mobbing</i>	19
1.4.1. Consecuencias para la víctima	20
1.5. Prevención del <i>mobbing</i>	26
2. Variables de interés en esta investigación	29
2.1. Duración del <i>mobbing</i>	29
2.2. Tipo de empresa: pública vs privada	29
2.3. Características relativas al acosador	31
2.4. Características relativas a la víctima	32
2.4.1. Características psicológicas: neuroticismo y afrontamiento	34
2.5. El desempeño de trabajos con una ratio hombres/mujeres desigual	37
2.6. Atmósfera laboral	37
2. Método	38
2.1. Objetivos	38
2.2. Hipótesis	39
2.3. Instrumentos utilizados	41
2.4. Procedimiento	47
2.5. Descripción de la(s) muestra(s)	49
2.5.1. Características de la muestra que ha participado en la fase de investigación social (N = 1714)	50
2.5.2. Características de la submuestra que ha participado en la fase de investigación clínica (N = 92)	62
2.6. Análisis estadísticos	73
3. Resultados obtenidos en la fase de investigación social	74
3.1. Frecuencia de <i>mobbing</i> obtenida en esta investigación	74
3.1.1. El Inventario Psicosocial: el método de la victimización percibida	75
3.1.2. La Escala de Acoso en el Trabajo: el método de la exposición a las actividades de <i>mobbing</i>	76

3.1.3. Procedimiento seguido en esta investigación para establecer la tasa de prevalencia actual de <i>mobbing</i>	83
3.2. Otras diferencias relacionadas con el género en la muestra total (N = 1714)	88
3.3. Objetivo 1: Prevalencia del <i>mobbing</i> según el tipo de empresa (pública vs. privada)	95
3.3.1. Otros resultados de interés respecto al tipo de empresa	99
3.4. Objetivo 2: Características psicosociales relevantes en relación con el proceso de <i>mobbing</i>	113
3.4.1. Victimización por <i>mobbing</i> : Género X Edad	114
3.4.2. Victimización por <i>mobbing</i> : Género X Estatus de la víctima	115
3.4.3. Género de la víctima X Género del acosador	118
3.4.4. Tamaño de la empresa y <i>mobbing</i>	120
4. Resultados obtenidos en la fase de investigación clínica	121
4.1. Objetivo 3: Salud mental y síntomas físicos como consecuencia de la victimización por <i>mobbing</i>	121
4.1.2. Nivel de gravedad y sintomatología	122
4.1.3. Género y sintomatología	126
4.2. Objetivo 4: El papel modulador de las variables de personalidad en relación con el <i>mobbing</i> y la sintomatología	128
4.2.1. Nivel de sintomatología post-traumática y diferencias en personalidad	128
4.2.2. El análisis mediacional	129
5. Conclusiones	142
5.1. Conclusiones relativas a la fase de investigación social	142
5.2. Conclusiones relativas a la fase de investigación clínica	151
<u>Bibliografía</u>	<u>155</u>
Anexo I. Instrumentos de evaluación empleados	166
Anexo II. Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones	184
Anexo III. Justificación dirección de trabajos de Tercer Ciclo	192
Anexo IV. Comunicaciones presentadas a Congresos Internacionales y artículos.	199

MOBBING GÉNERO Y SALUD

A partir de las últimas cuatro décadas asistimos a una incorporación paulatinamente masiva de la mujer al mundo del trabajo fuera del hogar, y al que de ahora en adelante nos referiremos como “mundo laboral”. A pesar de ello, la lucha de la mujer por la igualdad en el acceso al mercado laboral continúa. No en vano las estadísticas publicadas sobre la población activa a principios del año 2006 señalan que en la Zona Euro la media del paro femenino se sitúa en un 9,8% frente al 7,1% en el caso del paro masculino. En la Europa de los 25 esta diferencia resulta un poco menor (9,6% de mujeres frente al 7,6% de hombres). Cuando se consideran los datos para cada país existen honrosas excepciones a esta regla, aunque este no es el caso del nuestro. Para el mismo período, en España existen un 11% de mujeres en paro (superior a la media europea) y un 6,6% de los hombres (inferior a la media europea). Sin embargo esta diferencia debe tomarse con optimismo por lo siguiente: una de las encuestas sobre población activa realizadas por el INE mostraba que para el período comprendido entre 1998 y el segundo trimestre del 2005, la tasa de paro femenina se situaba en el doble que la masculina, con independencia de que el método de estimación hubiese variado a lo largo de esos años. Por tanto, los datos del 2006 parecen haber mejorado considerablemente esta situación.

Por encima de esta desigualdad de género, es indudable que la incorporación de la mujer al mundo laboral representa en la actualidad un foco de cambio social continuo que influye en el modo de relacionarse hombres y mujeres en diversidad de esferas. Por lo que al contexto laboral se refiere, la mujer ha tenido que aprender y tiene que seguir aprendiendo que las estrategias y recursos que son eficaces para afrontar y resolver los conflictos en el mundo laboral, no son en gran medida los mismos que nos resultan útiles para resolver los conflictos familiares. A la par, para la mujer que quiere trabajar fuera del hogar o tiene la necesidad de hacerlo, sigue suponiendo en ocasiones un gran esfuerzo luchar contra los roles y estereotipos que tradicionalmente se le han adscrito y que pululan en el clima social-laboral como una “especie de polvo en suspensión”. En muchos casos esto representa ya de por sí una fuente añadida de estrés para la mujer trabajadora, añadida a un conjunto variado de estresores que afectan tanto a los hombres como a las mujeres en el contexto laboral. Algunas veces estos estresores comunes tienen que ver con las demandas intrínsecas del propio trabajo, como cuando éste exige decisiones, el control constante de aparatos o instrumentos, condiciones físicas desagradables, o el aprovechamiento obligado por el trabajador de las nuevas tecnologías que constantemente se introducen para la realización del trabajo. En otros casos es la sobrecarga laboral y en la mayor parte de las ocasiones hay estresores habituales a los que se enfrenta cualquier trabajador, tales como la inseguridad laboral, la reestructuración de plantillas o la ambigüedad de rol. Mientras que algunas investigaciones sugieren la no existencia de diferencias relacionadas con el género en los niveles de estrés laboral experimentados o en la frecuencia de ocurrencia de algunas clases de estresores laborales (Guppy & Rick, 1996; Miller et al., 2000), sin embargo lo contrario parece ocurrir cuando se considera el impacto que esos estresores tienen para la salud física y mental. Hace ya dos décadas Tousignant et al. (1987) llamaron la atención sobre un resultado repetidamente encontrado en la literatura sobre salud mental, a saber que las mujeres informan de mayor cantidad de síntomas que los hombres. Además, las diferencias de género en las consecuencias para la salud son relevantes sobre todo cuando se trata de estresores crónicos (Jick & Mitz, 1985). Nuestra investigación se interesa precisamente por un estresor laboral de estas

características. Concretamente se dirige al estudio de la violencia psicológica en el contexto laboral y a los efectos que ésta posee sobre la salud física y mental de los trabajadores. Esta violencia psicológica, puede ser tanto de naturaleza sexual como no sexual, siendo el foco principal de esta investigación la segunda más que la primera. El género es el término central del título de este proyecto porque se abordan las diferencias que pueden surgir tanto en lo que se refiere a la exposición al estresor (violencia psicológica) como a sus consecuencias (efectos para la salud).

1. Violencia psicológica: *mobbing/bullying*

Mientras que la violencia física en el lugar de trabajo ha sido reconocida desde siempre, la violencia psicológica ha sido ampliamente desestimada y es solo a partir de las últimas dos décadas que ha comenzado a recibir atención. En la literatura especializada se han empleado diversos términos para denominar a la violencia psicológica de naturaleza no sexual, tales como los de *mobbing* (acoso psicológico en el lugar de trabajo), *bullying at work* (intimidación en el trabajo), *work harassment* (acoso laboral), *emotional abuse in the workplace* (abuso emocional en el lugar de trabajo), etc. De los mencionados, los dos primeros son los que más se han popularizado y a pesar de que en su origen había una distinción conceptual entre ambos, en el sentido de que el *mobbing* haría referencia a una situación de acoso colectivo (con el acento puesto en la víctima) y el *bullying* a una situación de acoso individual (acosador/víctima), en la actualidad se han asimilado, lo que no impide que según el país se prefiera utilizar uno u otro. A lo largo de esta investigación utilizaremos por su cortedad el término anglosajón *mobbing* o el de acoso sin más, teniendo en cuenta siempre que este acoso es de naturaleza no sexual y ocurre en el contexto laboral.

A fin de entender lo que significa este tipo de violencia comenzaremos en primer lugar con una aproximación conceptual a los elementos esenciales que la definen.

Leymann (1990a) definió el *mobbing* como una “comunicación hostil y poco ética dirigida de manera sistemática por una o más personas hacia otra, quien debido a ese

acoso psicológico, se ve empujada a una posición de desamparo e indefensión, manteniéndosele en ella por medio de actividades continuadas de acoso”.

Einarsen (1999) definió el *bullying en el trabajo* como “todas aquellas acciones y prácticas repetidas que se dirigen a uno más trabajadores, que no son deseadas por la víctima, que pueden hacerse de modo deliberado o inconsciente, pero que claramente causan humillación, ofensa y malestar, y que pueden interferir con la ejecución del trabajo y/o causar un ambiente de trabajo poco agradable”.

Estas definiciones reflejan los dos elementos más esenciales del *mobbing/bullying*, a saber: conductas repetidas y permanentes que además son percibidas como hostiles por el receptor. Pero, veamos más de cerca las características esenciales que identifican a este tipo de violencia psicológica.

1.1. Características del *mobbing*

Estresor social complejo y grave. Leymann (1993) consideraba al *mobbing* como un estresor social *complejo* en la medida que incluía diversidad de conductas o actividades negativas, indicadoras de un conflicto interpersonal exagerado, un tipo de conflicto muy distinto a los conflictos con los que habitualmente nos encontramos en el mundo laboral. El carácter distintivo del conflicto residía entre otras cosas en la *gravedad* de las consecuencias para el trabajador o víctima. Ya en sus primeras investigaciones observó que las víctimas informaban de síntomas de enfermedad física y psicológica, en un grado de gravedad que iba mucho más allá de las típicas reacciones de estrés que tradicionalmente se abordan dentro del ámbito de estudio del estrés organizacional (Leymann, 1990a). Las víctimas de *mobbing* podían desarrollar trastornos mentales graves, como el trastorno de ansiedad generalizada o el trastorno por estrés post-traumático, que daban lugar a cambios de personalidad permanentes, mientras que las víctimas expuestas a los conflictos laborales cotidianos no desarrollaban tal tipo de sintomatología, (particularmente la post-traumática), más propia de la exposición a estresores de una intensidad excepcional y a los que habitualmente nos referimos como

traumáticos. (Leymann & Gustafsson, 1996).. Dado que para Leymann las causas del *mobbing* se encuentran en factores relativos a la organización tales como posibles defectos en el liderazgo, el diseño de trabajo o el clima social, cabría en suma señalar que el *mobbing* representaría un estresor organizacional, cuyas consecuencias serían comparables en su gravedad a las que generan los acontecimientos catastróficos.

Frecuencia y duración de las conductas negativas. Es importante subrayar que esa comunicación hostil, que esas acciones, actividades o conductas negativas deben ocurrir sobre una base muy frecuente (al menos una vez por semana) y durante un largo período de tiempo (al menos seis meses). Frecuencia y duración de la experiencia son elementos clave para poder hablar de *mobbing*. *Mobbing* no se refiere a conductas simples y aisladas sino a conductas persistentes y repetidamente dirigidas a un trabajador durante un largo período de tiempo. Más que la intensidad de las conductas negativas *per se*, es precisamente el carácter crónico de la violencia lo que permite distinguir al *mobbing* de los conflictos interpersonales cotidianos (Leymann, 1996). No obstante, otros investigadores han abierto la posibilidad de que la intensidad de una sola conducta negativa pueda llegar a generar un efecto considerable en la víctima (Einarsen et al., 2003; Hoel & Cooper, 2000).

Categorización de las conductas negativas. Los estudios factoriales realizados con muestras de víctimas han permitido diferenciar una variedad de estrategias de *mobbing*. Por ejemplo, con la utilización del *Negative Acts Questionnaire* (NAQ) Einarsen & Hoel (2001) diferenciaron dos factores que denominaron *bullying* personal (agresiones verbales, lanzar rumores, ridiculizar públicamente) y *bullying* relacionado con el trabajo (afecta a las tareas y competencias del trabajador). Por otro lado, Zapf et al. (1996) utilizando el *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT) aislaron siete factores, a saber: (a) ataques a la víctima con medidas organizacionales (semejante al segundo de los dos factores mencionados anteriormente); (b) ataques a las relaciones sociales informales de la víctima (conductas orientadas a conseguir el aislamiento de la víctima); (c) ataques a la vida privada de la víctima (mofarse de

determinados atributos físicos o psicológicos de la víctima u hostigarla en su vida privada a través de diversos medios con la finalidad de socavar su autoestima); (d) agresión verbal; (e) extender rumores; (f) violencia física, referida a acoso sexual así como a amenazas o a violencia física en general; y (g) atacar las actitudes de la víctima (políticas, religiosas o de otra índole). Los seis últimos factores se corresponderían con el primero de los encontrados por Einarsen y Hoel. Anotar que las primeras cinco categorías de la lista serían las que se encuentran en los estudios típicos de *mobbing*. El factor relativo a violencia física aparecería en los estudios más amplios de *bullying*, que incluyen no solo la violencia psicológica sino también la física, y el último de los siete sólo aparecería ocasionalmente en la investigación.

Es importante anotar la equivalencia de los factores en los diferentes estudios por varias razones. Por un lado, los cuestionarios utilizados varían en su número de ítems (el LIPT representa casi el doble de ítems de los que consta el NAQ), lo que influye en el número de los factores empíricos aislados. Por otro, el tipo de muestra influye considerablemente en la importancia de los mismos. Por ejemplo, cuando se comparan víctimas con no víctimas, las primeras obtienen puntuaciones sensiblemente más altas en los factores que reflejan las estrategias típicas implicadas en el *mobbing*, de las que se excluye el factor de agresión física (Einarsen & Raknes, 1997). Igualmente, entre las víctimas, aquellas que son acosadas por superiores tienden a informar de más actividades de *mobbing* basadas en el uso de medidas organizacionales y de menos rumores y ataques a las relaciones sociales, que aquellas que son acosadas por sus colegas (Zapf, 1999a).

Desequilibrio de poder entre las partes. En el contexto del *mobbing*, desequilibrio de poder entre las partes significa que la persona tiene poco control y esta carencia de control influye tanto en su salud física y psicológica como en su uso de estrategias para manejar de modo activo el conflicto. El desequilibrio de poder puede deberse a la estructura de poder formal de la organización, a la existencia de un poder informal basado en el conocimiento y la experiencia, debido al apoyo de personas

influyentes, o también, a la dependencia de la víctima respecto del acosador (Hoel & Cooper, 2000).

Intencionalidad del mobbing. Desde la perspectiva de la literatura del *mobbing* la intención de causar daño por parte del acosador no se considera un elemento esencial. Sin embargo, para otros investigadores que utilizan como concepto explicativo la teoría de la agresión (*bullying*), no existiría *mobbing* si no hubiese intención de causar daño (Björkqvist et al., 1994). Sin embargo, verificar la presencia de intencionalidad es algo difícil. Aunque algunos episodios de *mobbing* sean conscientes e intencionados, puede no existir intención de causar daño grave por parte del perpetrador o acosador (entraría en juego la distinción entre agresión instrumental *vs* afectiva). Igualmente, las personas pueden ser conscientes de que alguien está siendo objeto de *mobbing* y no ser plenamente conscientes de la contribución que están realizando a esa situación (Einarsen et al., 2003; Zapf & Einarsen, 2005).

Mobbing interpersonal vs organizacional. De las definiciones dadas más arriba se desprende que el *mobbing* es un fenómeno que se desarrolla a partir de la interacción dinámica entre, al menos, dos partes (interacción interpersonal directa). Además esas relaciones de interacción dinámica se producen en sentido horizontal (acoso entre colegas) o vertical, tanto de arriba abajo (acoso del supervisor al trabajador) como de abajo arriba (del trabajador al supervisor). Liefoghe et al. (2001) sugirieron que el concepto de *mobbing* podía referirse también a aspectos de lo que podría denominarse *mobbing organizacional*. En este caso se trataría de aquellas situaciones en las que prácticas y procedimientos organizacionales que son percibidos como opresivos, humillantes y degradantes, se emplean de modo frecuente y persistente, de forma que la mayor parte de los trabajadores se sienten victimizados (interacciones indirectas entre el individuo y la dirección).

Mobbing como proceso. El *mobbing* no es un fenómeno puntual, sino que debe verse como un proceso que va desarrollándose en el tiempo. A la hora de analizar este

proceso el énfasis puede situarse más en la víctima ‘de una horda’ (*mobbing*) o más en el comportamiento de un ‘agresor intencional’ (*bullying*).

Desde la primera perspectiva, Leymann (1990a) distinguió 5 fases en el proceso de *mobbing*. La primera sería la *fase de conflicto*, puesto que la situación disparadora de este proceso de violencia siempre es una disputa o conflicto. En esta fase, que suele ser de duración breve, las conductas negativas representan un tipo de agresión indirecta, sutil, que incluso a veces es difícil de reconocer por la persona que está siendo víctima de ella. La segunda es la *fase de mobbing y estigmatización*. Aquí las conductas agresivas son más directas y tienen como finalidad humillar, ridiculizar y dejar progresivamente aislada a la víctima. Esta situación prolongada tiene como resultado el comienzo de la estigmatización de la víctima, lo que la convierte en más vulnerable e indefensa, pudiendo llegar a experimentar un rango amplio de síntomas de estrés. La tercera es la *fase de intervención desde la empresa*. El conflicto, inicialmente conocido únicamente por los miembros del grupo de la víctima, trasciende a la dirección, desde la que puede ofrecerse una solución positiva o negativa al conflicto. Es en este segundo caso cuando se tiende a aceptar y asumir los prejuicios producidos en la etapa previa (se acentúa la estigmatización) y se produce el error fundamental de atribución, de forma que jefes y colegas ofrecen explicaciones del comportamiento de la víctima basadas en sus características personales más que en factores ambientales. La siguiente es la *fase de diagnóstico incorrecto*. Es fácil que si la persona busca ayuda se le proporcione un diagnóstico incorrecto, diagnóstico que puede perjudicar gravemente su oportunidad de rehabilitación al mundo laboral. La última es la *fase de marginación o expulsión de la vida laboral*. Llegados a este punto es fácil que la víctima abandone su puesto de trabajo, muy probablemente tras haber pasado largas temporadas de baja. Pueden desarrollarse enfermedades graves e incluso, en casos extremos, llegarse al suicidio.

Desde la perspectiva de la literatura de la agresión, Björkvist (1992) considera que el *bullying* es un proceso que se desarrolla en tres fases. La primera se caracterizaría por el uso de *estrategias indirectas de acoso* (como propagar rumores) en un intento por

degradar la imagen de la víctima. La segunda fase se correspondería con *actos más directos de agresión* (la persona es aislada o humillada en público). En la tercera fase aparecerían las *formas más claras de agresión directa y abuso de poder*.

1.2. La prevalencia del *mobbing* y los métodos para su estimación

La prevalencia de la violencia psicológica en el trabajo se plasma en el *Third European Survey on Working Conditions* elaborado por Paoli & Merlié (2001). Según este informe, en el año 2000 el 9% de los trabajadores de la Unión Europea (sin los nuevos estados miembros) había sido objeto de *mobbing*. Di Martino et al. (2003) muestran las oscilaciones que aparecen alrededor de este 9% dependiendo del país de que se trate, de forma que las tasas mayores de prevalencia se encuentran en países como Finlandia (15%), Holanda y Reino Unido (con un 14%) y Suecia (12%), frente a países del Sur de Europa como Portugal o Italia (con un 4%) y España o Grecia (con un 5%). Cuando se consideran los sectores ocupacionales más afectados por el *mobbing*, este informe muestra que los porcentajes más elevados se encuentran en la administración pública (14%) y la educación y salud, así como el sector servicios y transportes y comunicación, todos ellos con un 12% de prevalencia. Por otro lado, entre los sectores menos afectados por el problema se encontrarían el de la agricultura y pesca (3%) y el de la construcción (5%) (Di Martino et al., 2003).

En una investigación transcultural llevada a cabo en el 2003 por Naciones Unidas (*Comisión for Human Rights*) en la que participaron siete países (Brasil, Bulgaria, Líbano, Portugal, Sudáfrica, Tailandia y Australia) se registraron los siguientes resultados sobre prevalencia en la exposición a *mobbing*: 30,9% en Bulgaria, 20,6% en Sudáfrica, 10,7% en Tailandia, 22,1% en el Líbano, 10,5% en Australia y 15,2% en Brasil.

Si prestamos atención a algunos de los estudios realizados en este país, los más amplios se corresponden con los realizados por Piñuel y Oñate (2002) y por Piñuel (2004). El primero de los mencionados se realizó sobre un total de 2.410 trabajadores representativos de una muestra general aunque con un gran contingente de empleados

del sector servicios. Se encontró que el 16% se había visto expuesto a *mobbing*. Los criterios empleados fueron la exposición a uno o más comportamientos de acoso, con una frecuencia semanal y con una continuidad de más de seis meses de ese comportamiento. Además, en este estudio el 45% de la muestra informaba haber presenciado *mobbing* en el lugar el trabajo. Y desde la perspectiva de la víctima, los acosadores habían sido principalmente los jefes (82%) y colegas (16%). Por otra parte, en el 47% de los casos la violencia había durado más de un año y en el 30% dos o más. Las conductas de acoso más frecuentemente informadas por las víctimas eran: “asignación de tareas sin sentido” o “por debajo de las competencias del trabajador”, “poner bajo presión” y “esfuerzos sistemáticos para devaluar a la persona”.

El estudio de Piñuel (2004) se realizó sobre una muestra de 6.800 trabajadores procedentes de la administración pública, concretamente de la Agencia Tributaria y de la Intervención General de la Administración del Estado. El estudio realizado por internet, contó con trabajadores procedentes de todas las Comunidades Autónomas, aunque con una representación considerablemente mayor de la Comunidad Autónoma de Madrid. Según el estudio, el 21% de los funcionarios públicos encuestados presentan lo que el autor denomina una “situación técnica” de *mobbing*. Los criterios para establecer los casos de *mobbing* fueron los mismos que en el estudio anterior. Los resultados que ofrece por Comunidades Autónomas no están claros debido a la escasa participación de los funcionarios de muchas de ellas.

Otro estudio que sigue esta lógica empleando el mismo criterio es el de Moreno et al. (2005), aunque fue realizado con una muestra pequeña de trabajadores (103) procedente del Sector de Transportes y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid. En este estudio la tasa de víctimas de *mobbing* se situó en un 26%.

Un estudio que utiliza un enfoque diferente fue el realizado por Pastrana (2002). Colaboraron un total de 54 médicos de Ibermutuamur de toda España quienes analizaron un total de 6.500 bajas laborales. A partir del estudio se concluyó que el

1,71% eran debidas a *mobbing* (111 casos), el 0,54% debidas a *burnout* (35 casos) y el 0,54 eran debidas a otros problemas laborales (malas relaciones). De los casos de baja por *mobbing*, el 65,8% eran mujeres y el 34,2% hombres. Respecto al tipo de trabajo, las bajas se distribuían de modo similar entre trabajadores no cualificados (45%) y cualificados (42%). El 13% restante se correspondía con trabajos que requerían una formación universitaria. Finalmente, el promedio de días de baja por *mobbing* fue de 252,43 con un rango que variaba entre 9 y 900 días.

Al margen de la peculiaridad del estudio que acabamos de mencionar, las disparidades que se producen en las tasas de prevalencia entre los países y dentro de cada país se deben a dos razones fundamentales. La primera a mencionar se relaciona con las diferencias culturales, de forma que determinadas actividades de *mobbing* pueden ser condenadas en un país y toleradas en otros. Por ejemplo, los abusos verbales puede considerarse “algo normal” y por lo tanto se tolera más, en los países del Sur de Europa que en Alemania o los Países Nórdicos. Estas diferencias pueden conducir a una representación distorsionada de la realidad, de forma que aquellos países que tienen una conciencia más clara del problema aparecen estadísticamente “penalizados” frente a aquellos países en los que se ha prestado menos atención a este problema. Más grave resulta esta distorsión cuando entramos en el terreno del acoso sexual, ya que las percepciones y tradiciones culturales juegan un papel muy importante a la hora de describir y sancionar esa conducta.

Una segunda razón, más básica que la anterior, puesto que influye no solo en las tasas de prevalencia diferenciales que se observan entre los países sino también dentro de cada país, se relaciona con el método empleado por el investigador para evaluar el *mobbing* y con las estrategias seguidas a la hora de delimitar la frontera (frecuencia y duración de los comportamientos) de lo que se considera o no como una víctima de *mobbing*.

Por lo que a la evaluación se refiere, la investigación sobre *mobbing* se ha guiado básicamente por dos métodos: el método de la *victimización percibida*, basado en la investigación desarrollada por Olweus (1994) en el ámbito de la violencia escolar, y el método de la *exposición a las actividades de mobbing*, basado en la investigación desarrollada por Leyman (1992). En el primero de los métodos a los respondientes se les presenta una definición de *mobbing* y se les pide que indiquen si han sido víctimas de tal experiencia. En el segundo al responderte se le presenta un conjunto de ítems que miden clases específicas de conductas de *mobbing* y el individuo tiene que indicar si se ha visto expuesto a ellas con regularidad durante los últimos seis meses. Diversos investigadores utilizan esta fórmula empleando bien el LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terror*) de Leymann (1990b) o cuestionarios semejantes tales como el NAQ (*Negative Acts Questionnaire*) de Einarsen & Rakness (1997) o la WHS (*Work Harassment Scale*) de Björkvist et al. (1994).

Es esta variabilidad en las estrategias y procedimientos la que da lugar a oscilaciones importantes entre los distintos estudios. Veamos algunos ejemplos. Habitualmente, los estudios que utilizan el LIPT y el NAQ establecen que una persona es considerada víctima de *mobbing* cuando responde al menos a un ítem del cuestionario con una frecuencia semanal y durante los últimos seis meses. Zapf et al. (2003) concluyen que con este procedimiento se suele obtener unas tasas de entre el 3% y el 7% de personas que informan ser víctimas de *mobbing*. No obstante cuando esta estrategia se ha utilizado en otros estudios ha dado lugar a porcentajes de *mobbing* más extremos (Niedl, 1996). Otros investigadores han utilizado el listado de las conductas de *mobbing* de la WHS. Con este procedimiento aproximadamente entre un 10% y un 17% de los individuos informan ser víctimas de *mobbing*. En otras investigaciones se interroga directamente a la persona “si ha sido víctima de *mobbing* durante los últimos seis meses”. Es la estrategia que arroja un mayor porcentaje de casos de *mobbing* ya que alrededor de un 25% de las personas contesta afirmativamente a esta pregunta, lo que puede deberse al uso no técnico que se hace de los términos en el lenguaje cotidiano y según el cual conflictos menores y usuales que ocurren en el trabajo son confundidos con *mobbing*

(Zapf & Einarsen, 2005). En otras investigaciones se proporciona a las personas una definición precisa de *mobbing* y ésta tiene que contestar si sí o no la ha experimentado. Con este método algunos estudios detectan entre un 1% y un 4% de casos graves de *mobbing* (Einarsen & Skogstad, 1996). Otros estudios utilizan criterios menos estrictos (no con una frecuencia de ‘una vez a la semana en los últimos 6’ meses sino ‘ocasionalmente en los últimos 6 meses’) y los comparan con los más estrictos. Estos estudios permiten contraponer unas tasas de entre el 1% y el 4% de casos de *mobbing* grave frente a alrededor de un 10% de casos que han experimentado el *mobbing* de forma ocasional (Einarsen & Skogstad, 1996; Hoel & Cooper, 2000). Otros estudios combinan el método de la exposición y el de la victimización percibida, lo que da lugar a la obtención de un menor número de víctimas (Mikkelsen & Einarsen, 2001; Salin, 2001). Y, finalmente, en otros estudios se explora el *mobbing* observado, de manera que a la persona se les pregunta no solo si han experimentado *mobbing*, sino también si han visto a alguien en su trabajo que haya sido víctima del mismo. Utilizando esta estrategia en un estudio finlandés con funcionarios de prisiones se encontró que el 23% de las personas informaba de haber sufrido *mobbing* y el 46% informaba de haberlo visto en su lugar de trabajo (Vartia & Hyyti, 1999).

1.3. Antecedentes de la exposición al *mobbing*

Plantearse los antecedentes del *mobbing* implica analizar grosso modo “sobre quién recae la responsabilidad” de la existencia de ese tipo de violencia: si es una responsabilidad exclusivamente del individuo, si es de la organización, o si participan conjuntamente el individuo y la organización. Es importante hacer notar que cuando se habla de *mobbing/ bullying*, el individuo puede referirse tanto a la víctima como al acosador. Los modelos que ponen el acento en la victimización (Leymann, 1990a) excluyen por principio cualquier aspecto de la víctima que tenga que ver con la ocurrencia del *mobbing* y aluden a los factores organizacionales como responsables de este tipo de violencia. Los modelos que ponen el acento en la conjunción de ambos factores (Einarsen et al., 2003) se centran tanto en la víctima como en el acosador, además de en los factores organizacionales. Sin embargo, no se conoce tanto del

acosador vs la víctima como de los factores organizacionales, lo cual es razonable, dado que si la organización no es la “responsable directa del acoso” sí que es, por decirlo de algún modo, la “tolerante directa”, ya que al no prestar atención a este problema, consiente claramente el que se produzca, que los trabajadores esgriman o sean víctima de la violencia sin ningún tipo de control, ni de punición. Por tanto, el factor principal que contribuye a la generación del *mobbing* reside en la organización. Es obligación de ésta analizar en qué medida la violencia psicológica representa un problema, diseñar una política contra la misma, convertir este tipo de violencia en una infracción motivo de queja y de sanción disciplinaria, educar a los directivos, arbitrar un procedimiento por el que los empleados puedan hacer quejas sin miedo a las represalias ...

Una vez explicitado lo anterior, se presentan cuatro modelos. Los dos primeros explican el *mobbing* en función de aspectos exclusivamente situacionales, los otros dos tienen en cuenta la participación de variables individuales, bien relativas al acosador, bien pertinentes tanto para el acosador como para la víctima. Consideraremos con brevedad cada uno de estos modelos.

El modelo de **Leymann (1990a, 1993, 1996)** indica que el surgimiento del *mobbing* se debe a cuatro factores organizacionales: (i) deficiencias en el diseño del trabajo; (ii) deficiencias en la conducta de liderazgo; (iii) posición social ocupada por la víctima; y (iv) estándares morales bajos por parte de la dirección y del personal de la empresa. Este modelo rechaza explícitamente cualquier antecedente que tenga que ver con la personalidad, especialmente con la personalidad de la víctima, a pesar de que Leymann no proporcionó evidencia empírica al respecto. En resumen, los conflictos de dirección no son conflictos del individuo sino de la organización y estos concluyen en *mobbing* cuando los directores o supervisores niegan el problema o cuando ellos mismos se ven envueltos en el proceso. Desde esta perspectiva el *mobbing* siempre es responsabilidad de la organización y de su dirección. Las deficiencias organizacionales y los conflictos graves que se producen en el seno de la organización son los que contribuyen al desarrollo del *mobbing*.

Por su parte, el modelo de **Glasl (1994)** pone el acento en las presiones situacionales que actúan sobre las personas cuando están involucradas en un conflicto y permite explicar cómo los conflictos pueden convertirse en *mobbing* -aunque esta no fuera la pretensión del investigador. En el modelo se distinguen tres fases y 9 escalones

Fase I. Racionalidad y control:

- Intento de cooperar y errores fortuitos que llevan a la tensión
- Polarización y estilo de debate
- Interacción a través de hechos no de palabras

En los primeros escalones del *Modelo de Escalamiento del Conflicto*, las partes aún están interesadas en una solución razonable. Aunque los implicados pueden ir experimentando y reconociendo la tensión interpersonal, se centrarán en la cooperación para solucionar los problemas de una forma controlada y razonable. Sin embargo, a medida que aumenta la tensión esto se va haciendo más difícil.

Fase II. Dificultades en la interacción:

- Preocupación por la reputación y la coalición
- Desprestigio y ultraje moral
- Dominio de las estrategias de amenaza

Esta fase se caracteriza por una situación donde el problema principal del conflicto parece haber desaparecido, mientras la tensión entre las partes y sus problemas de relación se van convirtiendo en el centro del mismo. Ahora el foco de atención no está en cuál es el problema sino con quién se tiene el problema. Las partes dejan de comunicarse y empiezan a buscar aliados y ayudas de otras personas. Se van preocupando por su propia reputación, desprestigiando y desarrollando el ultraje moral contra su oponente. Tiene lugar una pérdida de respeto, mentiras y finalmente se

desarrolla la hostilidad. La interacción se ve dominada por el trato hostil y el comportamiento agresivo.

Puede decirse que entre los escalones 3 y 5 tendría sentido la labor de asesoría o consultoría, puesto que en el escalón 6 (último de esta fase) ya puede hablarse de *mobbing*.

Fase III. Agresión y destrucción:

- Campañas sistemáticas destructivas contra la sanción potencial de la otra parte
- Ataque contra los hilos de poder del enemigo
- Destrucción total o suicidio

En esta fase los enfrentamientos se hacen más y más dramáticos, hasta llegar a la destrucción total del oponente que es la única intención de los implicados. En esta lucha ambas partes ponen en riesgo su propio bienestar, incluso su propia existencia, solo con la finalidad de destruir al oponente.

En suma, cuando se alcanzan estos últimos escalones en las organizaciones (algo que Glasl dudara que ocurriera) es cuando nos encontraríamos con los casos extremos de *mobbing*. Algunas personas cometen suicidio y otros han pensado alguna vez en hacerlo.

Junto a los factores situacionales, **Ashforth (1994)** desarrolló el concepto de “pequeña tiranía” que se ha relacionado con el denominado *mobbing* predatorio. En los casos en los que ocurre este tipo de acoso, la víctima no ha hecho nada provocativo que pueda justificar razonablemente la conducta, sino que se encuentra accidentalmente en una situación donde el depredador está demostrando su poder o está explotando la debilidad de una víctima accidental. El término “pequeña tiranía” se refiere a los jefes que despliegan despóticamente su poder sobre otros de forma arbitraria, despreciando a los subordinados, carentes de toda consideración y utilizando un estilo directivo

autoritario y conflictivo. En algunas organizaciones el *mobbing* está más o menos institucionalizado como una parte del liderazgo y de la práctica directiva.

En suma, el pequeño tirano es aquel que se “enseñorea de su poder sobre los demás”. Hay 6 características que son típicas de los tiranos: (i) la arbitrariedad y el engrandecimiento; (ii) el desprecio a los subordinados; (iii) la carencia de consideración; (iv) un estilo forzado de resolución de conflictos; (v) el desaliento a las iniciativas; y (vi) la aplicación del castigo no contingente. A diferencia del modelo de Leymann, el concepto de pequeña tiranía subraya la importancia que los factores individuales pueden tener en el *mobbing*. Concretamente Ashforth habla de predisposiciones individuales y de factores que funcionan como facilitadores sociales.

Respecto a las *características individuales* que se asocian con la pequeña tiranía, señala las siguientes: (i) *personalidad autoritaria*, lo que implica la tendencia a dominar a los inferiores y a ser sumiso con los superiores; (ii) *individuo burócrata*, lo que se asocia con una conducta inflexible e impersonal; (iii) *personalidad tipo X*, la que mantiene que los empleados son por definición vagos y carentes de motivación; y (iv) *baja confianza en sí mismo*, un rasgo que se ha mostrado fuertemente relacionado con la conducta de dominio hacia los subordinados.

En cuanto a los *factores situacionales*, Ashforth menciona los siguientes: (i) *valores de la organización*, como por ejemplo aquellos que prevalecen en instituciones donde los trabajadores son sometidos a formas extremas de supervisión autoritaria; (ii) *producción en masa*, lo que a menudo conduce a procedimientos de dirección dictatoriales; y (iii) *cultura empresarial de la organización*, donde los propietarios, directores/tiranos despliegan con frecuencia una combinación de fuerte necesidad de independencia y control, desconfianza de los demás, y deseo de ser aplaudido.

Finalmente, en el modelo de *Einarsen et al. (2003)*, el *mobbing* es considerado como un fenómeno social complejo en el que intervienen múltiples causas que se localizan a distintos niveles.

(i) *Nivel individual*. A nivel individual, tanto la personalidad del acosador como de la víctima pueden estar implicadas como causas de la conducta de acoso o de la percepción de estar siendo victimizado. Los factores individuales pueden contribuir a una carencia potencial de estrategias de afrontamiento por parte de la víctima, así como a otras reacciones emocionales y conductuales por el tratamiento percibido. A nivel diádico hay que prestar atención a las relaciones y a las interacciones entre el presunto acosador y la presunta víctima, así como al poder de las partes y la transacción entre ambos a lo largo del conflicto.

(ii) *Nivel grupal*. A nivel del grupo social, el *mobbing* puede ser explicado en términos de los procesos del denominado “chivo expiatorio” que se producen en los grupos y en las organizaciones. Estos procesos de ‘caza de brujas’ surgen cuando los grupos desplazan sus frustraciones y agresiones hacia un miembro del grupo que se adecua dada su falta de poder. Ser visto como un miembro externo al grupo o como formando parte de un grupo minoritario puede ser un criterio a la hora de elegir a ese “chivo expiatorio”.

(iii) *Nivel organizacional*. A este nivel se han encontrado muchos factores que ayudan a explicar el *mobbing*. Por una parte, el *mobbing* puede ser parte integrante de la cultura de la organización; por otra, el ambiente laboral de las organizaciones donde aparecen conductas de *mobbing*, se caracteriza por una atmósfera general en la cual los empleados son competitivos y en la que cada uno busca su propio interés.

(iv) *Nivel de la sociedad*. Se trata de un nivel de explicación más amplio. Se refiere a la cultura nacional, conformada por los factores históricos, socioeconómicos y legales. La intensificación del trabajo, el aumento en las horas dedicadas al mismo, la

incertidumbre de empleo futuro que caracteriza el estilo de vida laboral contemporáneo en muchos países, influyen en el nivel de estrés tanto del acosador como de la víctima. De este modo el nivel de agresión de uno y los recursos de afrontamiento de la otra pueden verse influidos por estos factores.

Hay que insistir que en este modelo son importantes las predisposiciones o personalidad del individuo, pero si el *mobbing* prospera en la organización es porque esta facilita que se pongan en ejercicio esas “características individuales”.

1.4. Consecuencias del *mobbing*

Las consecuencias del *mobbing* se registran a cuatro niveles: (i) para la víctima; (ii) para la familia y la red de apoyo social; (iii) para la organización; y (iv) para la sociedad más amplia. En esta investigación interesan las primeras, por lo que nos extenderemos más extensamente en éstas.

Las repercusiones para *la familia y la red de apoyo social* se traducen en aspectos tales como: la desatención de los papeles y responsabilidades familiares, las disputas, la pérdida de proyectos compartidos, el divorcio y los problemas de pareja, el empeoramiento del rendimiento escolar de los hijos, la pérdida de las relaciones con los amigos, la evitación de contactos sociales, y el empeoramiento de la economía familiar debido a posibles gastos médicos o a la pérdida de ingresos por ausencia del trabajo. Realmente la familia es la víctima sin cara del *mobbing*.

Las *consecuencias para la organización* comportan aspectos tales como: un mal clima y ambiente laboral, el descenso en la creatividad, calidad y rendimiento del trabajo, un mayor absentismo y bajas laborales, el flujo constante de empleados, un incremento en el riesgo de accidentes, la mala reputación de la empresa en el mercado laboral, y los efectos negativos que en términos generales se producen para el bienestar personal de otros trabajadores.

En cuanto a las *consecuencias sociales más amplias* cabría mencionar las siguientes: la pérdida en la fuerza de trabajo y en la productividad, el incremento del gasto económico por motivos de bajas laborales y/o incapacidades, el incremento en el gasto económico por las jubilaciones tempranas o por motivos sanitarios, y un incremento en la población general de las atribuciones negativas por lo que se refiere a los efectos del trabajo.

1.4.1. Consecuencias para la víctima

Las víctimas de *mobbing* informan de un amplio rango de problemas que a modo de síntesis se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Efectos generales del *mobbing* sobre la salud y calidad de vida de los trabajadores.

Nivel Psicopatológico	Nivel Psicosomático	Nivel Conductual
Reacciones ansiedad	Hipertensión arterial	Reacciones auto y heteroagresivas
Apatía	Ataques de asma	Trastornos en la alimentación
Reacciones evitación	Palpitaciones cardíacas	Incremento en la ingesta de alcohol y drogas
Problemas de concentración	Enfermedad del corazón	Incremento en el consumo de tabaco
Estado de ánimo depresivo	Dermatitis	Disfunción sexual
Reacciones de miedo	Pérdida de cabello	Aislamiento social
<i>Flashbacks</i>	Dolor de cabeza	
Hiperactivación	Dolor en músculos y articulaciones	
Inseguridad	Pérdida de equilibrio	
Insomnio	Migraña	
Pensamientos intrusivos	Dolor de estómago	
Irritabilidad	Úlceras de estómago	
Falta de iniciativa	Taquicardia	
Melancolía		
Cambios en el estado de ánimo		
Pesadillas recurrentes		

Es importante tener en cuenta que los efectos sobre la salud psicológica y física de la víctima dependen del nivel de gravedad del *mobbing*, de forma que afinando en las consecuencias para la víctima podríamos considerar los siguientes tres niveles:

(i) *Nivel I*. En este menor nivel de gravedad, el individuo se resiste y escapa en las primeras etapas del acoso al que está siendo sometido o es rehabilitado en la misma empresa o por alguna otra persona. En este nivel los efectos que habitualmente se registran son los siguientes: llanto, problemas ocasionales para dormir, irritabilidad y carencia de concentración.

(ii) *Nivel II*. En este nivel el individuo no puede resistir, ni escapa inmediatamente de la situación de acoso, de manera que sufre temporalmente problemas físicos y mentales y tiene dificultades para reincorporarse al mundo laboral. En este nivel se registran efectos tales como: presión sanguínea elevada, problemas persistentes para dormir, problemas gastrointestinales, de concentración, peso excesivo o pérdida de peso, depresión, abuso de alcohol o drogas, la evitación del lugar de trabajo y la aparición de miedos.

(iii) *Nivel III*. Aquí ya la persona es incapaz de reincorporarse al trabajo. Los daños físicos y mentales son tales que la rehabilitación parece poco probable a menos que se aplique un tratamiento especial. Se detectan efectos tales como: depresión grave, ataques de pánico, al corazón u otras enfermedades graves, accidentes, intentos de suicidio y violencia dirigida a terceros.

De especial interés para esta investigación es la constelación de síntomas que despliegan aquellas víctimas que se han visto expuestas a una situación de *mobbing* prolongado, de forma que diversos investigadores han propuesto que algunas de ellas pueden llegar a desarrollar un Trastorno por Estrés Post-traumático (Björkvist et al., 1994; Einarsen et al., 1999; Leymann y Gustafson, 1996; Matthiesen & Einarsen, 2004; Mikkelsen, 2002; Tehrani, 2004; Walsh & Clarke, 2003). Los criterios del cuadro clínico

del TEPT aplicados a las víctimas de acoso quedarían como sigue a continuación (en negrita los criterios del cuadro clínico y en escritura normal su aplicación a nuestro contexto de estudio):

A. La persona ha estado expuesta a un acontecimiento traumático que ha existido

A1. Exposición al estresor

El *mobbing* prolongado representa una situación de violencia interpersonal crónica que se asocia además con otros estresores tales como la posible pérdida del trabajo, de la carrera, de la salud, de la vivienda, la ruptura de la vida familiar y matrimonial.

A2. Reacción emocional al estresor

Uno de los síntomas clave del estrés negativo prolongado es la depresión reactiva que trastorna la mente y conduce a pensamientos de suicidio o a veces incluso al suicidio. La persona se ve sensiblemente alterada por el *mobbing* y puede mostrar una diversidad de síntomas que se agrupan en tres categorías:

B. Reexperimentación o intrusión: La experiencia de *mobbing* (estresor) es reexperimentada en alguna de las siguientes formas:

B1. Recuerdos recurrentes e intrusos del estresor que incluyen imágenes, pensamientos o percepciones

La víctima de *mobbing* tiene visualizaciones violentas e intrusas de su experiencia, rebobina sucesos y conversaciones.

B2. Sueños recurrentes sobre el estresor que provocan malestar

El insomnio, las pesadillas y las repeticiones constantes es una característica frecuente en la persona que sufre *mobbing*.

B3. Actuar o sentir como si el estresor estuviese ocurriendo

Los aspectos relacionados con el *mobbing* se reviven constantemente y no se puede desconectar. Además como el sueño no es reparador la persona se siente cansada, a menudo tan cansada que lo que quiere es volver a meterse en la cama.

B4. Malestar psicológico al exponerse a estímulos que recuerdan el estresor

Cualquier recuerdo de la experiencia dispara el temor, la ansiedad crónica, los ataques de pánico (p.e., recibir cartas amenazantes del acosador del personal encargado de los temas disciplinarios).

B5. Respuestas fisiológicas a la exposición a estímulos que recuerdan el estresor

Los estímulos que recuerdan la experiencia disparan igualmente en la víctima palpitaciones, sudores, temblores. Este y el criterio anterior se manifiestan en una parálisis mental y física inmediata ante cualquier recuerdo del *mobbing* o ante la perspectiva de tener que actuar contra el acosador.

C. Evitación: La evitación persistente de los estímulos asociados con el estresor y el embotamiento general de la respuesta en alguna de las siguientes formas:

C1. Esfuerzos para evitar pensamientos, sentimientos o conversaciones asociados con el estresor

La víctima de *mobbing* intenta con firmeza evitar decir o hacer algo que le recuerde el horror del *mobbing*.

C2. Esfuerzos para evitar actividades, lugares o personas asociadas con el estresor

El trabajo se convierte en problemático, con frecuencia imposible de realizar. El lugar de trabajo conlleva tales recuerdos desagradables que uno no puede ni poner el pié en el edificio, incluso la víctima de *mobbing* puede evitar la calle en la que se encuentra su trabajo.

C3. Incapacidad para recordar un aspecto importante del estresor

Se observa un deterioro en la memoria de la víctima de *mobbing* lo que puede deberse, bien a un intento por suprimir los recuerdos terroríficos, bien a un daño en el hipocampo.

C4. Reducción del interés en actividades significativas

La persona llega a obsesionarse con la solución de su experiencia de *mobbing* lo que ocupa todo su tiempo, eclipsando y excluyendo casi cualquier otra cosa.

C5. Desapego de los demás

Los sentimientos de aislamiento, de estar apartado son usuales, la víctima busca recluirse en si misma.

C6. Restricción de la vida afectiva

La víctima de *mobbing* puede informar de embotamiento emocional, que incluye la incapacidad para experimentar alegría y sentimientos de amor hacia los demás

C7. Sensación de un futuro desolador

La víctima de *mobbing* se siente desesperanzada con justificación. Muchas víctimas abandonan su carrera o pierden su profesión ya que una salud deteriorada no es una buena referencia para un empleador.

D. Hiperactivación: La víctima de *mobbing* manifiesta una elevada hiperactivación que puede traducirse en:

D1. Dificultades para conciliar o mantener el sueño

A pesar del cansancio, a la víctima de *mobbing* dormir le resulta casi imposible. Cuando duerme, el sueño es poco reparador. Cuando se despierta, la persona se siente más cansada que cuando se fue a la cama. Los sentimientos depresivos empeoran por la mañana. Los sentimientos de vulnerabilidad difícilmente se vencen.

D2. Irritabilidad

A la persona se 'le funden los plomos' con facilidad y está en estado de irritación permanente, especialmente se irrita por cosas insignificantes. La persona puede visionar soluciones violentas a su situación, tales como la de asesinar al acosador. El resultado son sentimientos de culpa que tienden a impedir el progreso en la recuperación.

D3. Problemas de concentración

La concentración se deteriora hasta el punto de excluir cualquier preparación para realizar una acción legal, o estudiar, trabajar o buscar trabajo.

D4. Hipervigilancia

La persona se encuentra en constante alerta debido a que sus mecanismos de lucha/huída se encuentran permanentemente activados

D5. Respuestas exageradas de sobresalto

La persona está hipersensibilizada e involuntariamente percibe de forma inapropiada cualquier anotación o sugerencia como una crítica.

E. La duración de los síntomas es prolongada

La recuperación de una experiencia de *mobbing* puede medirse en años. Algunas personas nunca llegan a recuperarse totalmente.

F. Se requiere malestar subjetivo o deterioro en diversas áreas del funcionamiento personal

La vida social puede acabarse y la vida laboral convertirse en imposible, amén de que las relaciones familiares también pueden llegar a deteriorarse considerablemente.

Existe diversa evidencia empírica que sugiere la aparición de esta sintomatología post-traumática en las víctimas de *mobbing*. Por ejemplo, en el estudio de Leymann y Gustafsson (1996) en el que 64 víctimas de *mobbing* participaban en un programa de rehabilitación, el 65% sufría de TEPT. En un estudio con 102 víctimas de *mobbing* prolongado Einarsen et al. (1999) encontraron que el 75% mostraban una pauta de síntomas que indicaban la presencia de TEPT. Incluso aún después de transcurridos cinco años desde la experiencia del *mobbing*, el 65% de las víctimas mostraban esta pauta. Además la gravedad de los síntomas, evaluada con el uso de la *Hopkins Symptoms Check List* (SCL-90) de Derogatis (1975), sugería que el 76,5% de las víctimas obtenía puntuaciones por encima de un nivel que indicaba patología mental como comparadas con el 21,4% de las mujeres y el 12,4% de los hombres que en un grupo de control mostraban tal patología. En este estudio el nivel de sintomatología post-traumática se encontraba en gran medida relacionado con la intensidad de las actividades de *mobbing* informadas por las víctimas.

Utilizando los criterios diagnósticos del DSM-IV-TR (APA, 2000), Mikkelsen y Einarsen (2002) encontraron que un 29% de las víctimas sufrían de TEPT, mientras que alrededor del 47% no satisfacían únicamente el criterio A1 del trastorno, ya que no

percibían que el *mobbing* supusiera una amenaza grave para su vida o para su integridad física. Dado que esto es el caso para bastantes víctimas de *mobbing*, Scott y Stradling (1994) propusieron un diagnóstico suplementario para las víctimas de *mobbing*, concretamente el *Trastorno de Estrés de Duración Prolongada* con el fin de explicar los síntomas que manifestaban las víctimas expuestas a un estrés prolongado de menor intensidad como comparado, por ejemplo, con una catástrofe que amenaza la vida de uno o de otras personas.

En el estudio realizado por Tehrani (2004) con profesionales de la salud, de los 67 trabajadores que habían sido acosados, el 44% manifestaban niveles altos de estrés post-traumático. Por otra parte, en las víctimas de *mobbing* frente a otro tipo de víctimas, los síntomas de intrusión e hiperactivación tendían a agruparse en un único cluster de síntomas.

En suma y añadido a lo anterior, la investigación empírica ha puesto de manifiesto que las víctimas de *mobbing* informan de una escasa satisfacción en el trabajo, un menor bienestar personal y un amplio rango de síntomas de estrés que incluyen una baja autoestima, problemas para dormir, de concentración, fatiga, ira, depresión y diversos problemas somáticos (Einarsen y Raknes, 1997; Einarsen y cols., 1994; Einarsen et al., 1998; Mikkelsen y Einarsen, 2002; Niedl, 1996; Vartia, 1996; Zapf y cols., 1996).

Considerando lo anterior, en esta investigación hemos explorado las consecuencias del *mobbing* para la salud del trabajador, concretamente: sintomatología general, post-traumática, depresiva y síntomas físicos.

1.5. Prevención del *mobbing*

Los diferentes informes realizados en el seno de la Unión Europea y por la ILO (*Internacional Labour Organization*) muestran que el *mobbing* conlleva un coste económico considerable con independencia de que los países dispongan de legislación más o menos

avanzada sobre el tema. Pero, lo que en todo caso queda claro es que es responsabilidad del empleador el proporcionar un ambiente de trabajo seguro en el que el trabajador pueda desarrollar su labor. Por lo que al *mobbing* se refiere, las intervenciones pueden desarrollarse en diferentes etapas.

Prevención primaria. Esta forma de intervención está principalmente interesada en cambiar aspectos del ambiente de trabajo a fin de reducir la posibilidad de que el *mobbing* ocurra. La prevención se asienta en una evaluación de riesgos previa que permita identificar aquellos rasgos de la organización que son negativos, así como los grupos de trabajadores que son más vulnerables. Es importante subrayar que mediante la prevención primaria se pretende proteger a los trabajadores antes que una situación de *mobbing* pueda llegar a producirse, por lo que resulta útil que la organización se dote de una serie de recursos para ello. Dentro de lo que es prevención primaria, Cassitto et al. (2003) sugieren como métodos útiles los siguientes:

(i) *Informar y educar en relación con el mobbing y sus consecuencias.* Esto supone la información adecuada a los trabajadores, la educación de los directivos en solución de conflictos, la realización de campañas de concienciación, y el desarrollo de una política eficaz anti-*mobbing* por parte de la organización.

(ii) *Proporcionar guías,* que contengan información sobre la naturaleza y extensión del problema así como de sus efectos sobre la salud y la calidad de vida.

(iii) *Un código ético.* Un código claro con indicaciones de que la empresa no tolerará comportamientos poco éticos y discriminatorios.

(iv) *Los contratos.* Los términos deberían ser incluidos en los contratos de los trabajadores, de manera que contemplen la aplicación de sanciones por la trasgresión de las reglas.

Prevención secundaria. Incluso después de la ocurrencia de situaciones de *mobbing*, una empresa puede hacer varias cosas. Entre las medidas que se pueden tomar se mencionan las siguientes:

(i) *Utilizar una persona de confianza.* Puede ser otro empleado o alguien externo a la organización, una persona que desempeña la tarea de escuchar a aquellas que se consideran víctimas de acoso. Esto permite a la víctima el clarificar y distanciarse de su experiencia a la par que se le reconoce que su problema no debe tolerarse. Las personas de confianza, los “voluntarios”, son importantes en la organización porque proporcionan una solución informal de los conflictos que no resulta embarazosa ni para la víctima o supuesta víctima, ni para el acosador, quien en muchos casos no conoce la dimensión de los efectos que está provocando su conducta (Ishmael, 2002). No obstante el desempeño de este papel de “voluntario” exige determinadas habilidades.

(ii) *Utilizar un mediador.* La mediación se define como un proceso en el que una tercera parte imparcial, el mediador, ofrece a las personas en conflicto la oportunidad de encontrar y negociar una solución. Permite la confrontación de los puntos de vista y la expresión de las emociones. La mediación no tiene como objetivo el encontrar un culpable sino permitir que las personas en conflicto puedan comprenderse y analizar lo sucedido, a fin de establecer los términos de un arreglo y poder seguir trabajando juntas o por separado en un clima de mutuo respeto.

Prevención terciaria. Puesto que el *mobbing* causa graves consecuencias en la salud del trabajador es necesario tomar medidas con el fin de recobrar la salud y la dignidad. Desde el punto de vista de la psicología, la intervención terciaria compromete a las áreas de la clínica, el consejo psicológico y la rehabilitación. No cabe duda que los casos graves de *mobbing* requieren el tratamiento médico y psicoterapéutico. Por ello, ejemplos de medidas de prevención terciaria podrían ser:

(i) *Un diagnóstico temprano de los efectos sobre la salud*, lo que ayuda a reducir las consecuencias del *mobbing*.

(ii) *Sesiones en grupo*. Grupos de concienciación, formados por personas que han sido víctimas de *mobbing* en diferentes situaciones. Se supone que compartir la experiencia con un grupo permite a la víctima darse cuenta de que ella no es responsable de lo que le ha sucedido

2. Variables de interés en esta investigación

En este bloque se presenta información sobre variables de índole sociolaboral y organizacional que son relevantes en relación con el *mobbing*. Cuando se tratan los aspectos relativos a la víctima se ha incluido un apartado relativo a variables de índole psicológica que son de interés para esta investigación.

2.1. Duración del *mobbing*

La investigación es acorde en admitir que el *mobbing* representa una situación crónica. En los estudios realizados en la población general con muestras representativas, el promedio de duración del *mobbing* puede oscilar entre los 15 y los 18 meses (Einarsen & Skogstad, 1996; Leymann, 1996; Meschkutat et al., 2002). Este porcentaje aumenta si lo que se trabaja es con grupos de víctimas de *mobbing*, de manera que la duración promedio se sitúa alrededor de los tres años (Leymann & Gustafsson, 1996). Como sugieren Zapf y Einarsen (2005) esta diferencia es atribuible al método utilizado para encontrar y contactar con las víctimas de *mobbing* y que concluye en la autoselección de una muestra de mayor gravedad.

2.2. Tipo de empresa: pública vs privada

Es difícil establecer si el *mobbing* es más frecuente en la empresa pública, en la privada, o si no existen diferencias entre ambas. Los estudios que parecen concluir en

una mayor frecuencia del *mobbing* en el sector público frente al privado pecan del defecto de que los trabajadores de este último suelen encontrarse infrarepresentados (p.e., Leymann, 1993; Leymann & Gustaffson, 1996). El mayor riesgo de *mobbing* parece detectarse en los sectores ocupacionales comprometidos con la sanidad y la asistencia social, la educación y los trabajadores de la administración pública, que forman todos ellos parte del sector público. Zapf et al. (2003) han ofrecido diversas explicaciones al respecto. Una consiste en pensar que el *mobbing* es menos frecuente en las empresas más pequeñas (restaurantes, hoteles, comercios, negocios de albañilería) y que si el conflicto surge entre las partes, la persona abandona el trabajo. De hecho, en este tipo de empresas priman los contratos de trabajo a corto plazo, con lo que la posibilidad de un conflicto duradero es difícil que ocurra. No obstante esta explicación es defectuosa en el sentido de que tamaño de la empresa y sector público vs privado parecen confundirse.

Otra explicación consiste en asumir que para la mayor parte de los países europeos trabajar en el sector público (administración) significa un trabajo seguro y duradero lo que compensa un salario más bajo. De este modo, cuando ocurre el *mobbing* el individuo no está dispuesto así como así a dejar su trabajo o mejor dicho la seguridad que este le reporta.

Una tercera explicación tiene que ver con la mayor implicación personal que conllevan determinados trabajos en el sector público, como los comprometidos con el área de la salud, frente a otros donde prima una actitud más instrumental (construcción). De esta forma, a mayor implicación personal, más información personal es útil y por ello existen más posibilidades de verse acosado. Es más fácil que un albañil pueda defenderse de que es un mal trabajador de lo que lo puede hacer una enfermera o educador.

2.3. Características relativas al acosador

En esta investigación nos interesan los resultados relativos a características sociodemográficas generales. Comenzando por el *estatus ocupado en la jerarquía laboral*, existe una marcada disparidad dependiendo del país. Así, en los estudios realizados en los Países Escandinavos (Einarsen & Skogstad, 1996; Leymann, 1993), los acosadores eran por igual superiores y colegas y en menor medida subordinados. Sin embargo en los estudios realizados en el Reino Unido (Rayner, 1997; Hoel et al., 2001), los acosadores ocupaban principalmente una posición superior en la jerarquía laboral. Los estudios realizados en otros países europeos ofrecen resultados que caen a mitad de camino de los mencionados (Niedl, 1995; Zapf, 1999b). Cabría preguntarse por qué es menos frecuente el acoso de los subordinados a los superiores. Como sugieren Zapf & Einarsen (2005) los subordinados suelen acosar a un supervisor en coalición con otros supervisores y jefes. Esto ocurre si el supervisor se encuentra aislado debido a sus tensiones o conflictos con la dirección. Por otra parte, ocasionalmente se han detectado diferencias de género en relación con el estatus del acosador, de forma que las mujeres eran más a menudo acosadas por su colegas mientras que los hombres lo eran por su supervisor inmediato (Vartia & Hyyti, 2002).

En cuanto al *género* es un tema que permanece por aclarar. Por una parte, algunos estudios sugieren que los hombres aparecen en mayor proporción que las mujeres como acosadores (Einarsen & Skogstad, 1996; Zapf et al., 2003). Una posible explicación que se ha dado a este resultado es que el *mobbing* incluye formas de agresión directa (burlas, humillaciones, ridiculización en público), que serían más típicas de los hombres que de las mujeres, quienes utilizan preferentemente formas de agresión más indirecta (aislar a la víctima, chismorrear, manipular a otros para que lleven a cabo las actividades de *mobbing*). Por decirlo de algún modo las mujeres utilizarían un estilo de acoso 'relacional' en el que primaría el uso de las tácticas de exclusión social. No obstante otros estudios no encuentran diferencias relacionadas con el género del

acosador (Leymann, 1993). De hecho se trata de estudios donde se tiene en cuenta la proporción de hombres y de mujeres existentes en el lugar de trabajo.

Por lo que se refiere al **número de acosadores** la mayor parte de los estudios muestra que entre el 20% y el 40% de los casos existe únicamente una persona que acosa a la víctima, mientras que entre el 15% y el 25% habían cuatro o más acosadores (Zapf y cols., 2003). Otros estudios muestran que cuando el *mobbing* es de larga duración participa mayor número de acosadores y las conductas negativas ocurren con mayor regularidad (Einarsen & Skofgstad, 1996; Zapf & Gross, 2001). Estos resultados sugieren que en los casos de *mobbing* duradero es más difícil permanecer como un observador neutral, de forma que más y más personas llegan a implicarse en el proceso. Como ejemplo de esto valga el estudio de Zapf (1999b) donde la duración del *mobbing* correlacionaba positivamente con el número de acosadores. El promedio de duración de aquellos individuos que habían sido victimizados por un acosador era de 26 meses, mientras que el tiempo promedio en aquellos casos que lo habían sido entre dos o cuatro acosadores, y en aquellos que lo habían sido por más de cuatro era respectivamente de 36 meses y de 55 meses.

2.4. Características relativas a la víctima

Respecto al **estatus ocupado en la jerarquía laboral** parece ser que se encuentran tasas similares de *mobbing* en subordinados, supervisores y mandos de dirección intermedios (Einarsen & Raknes, 1997; Hoel et al., 2001). En el estudio de Piirainen et al. (2000) se encontró un porcentaje ligeramente superior de trabajadores víctimas de *mobbing* entre aquellos individuos que ocupaban el escalafón superior entre los empleados de cuello blanco que entre aquellos que ocupaban el escalafón inferior. Sin embargo, un resultado opuesto al anterior fue encontrado en el estudio de Salin (2001), en el que aparecían menos casos de *mobbing* entre los empleados que ocupaban un estatus jerárquico más alto. Por otra parte, en el estudio de Hoel et al. (2001) se encontró un efecto de interacción interesante en relación con el género: entre los

trabajadores y supervisores los hombres resultaban acosados en mayor medida que las mujeres, pero en los niveles directivos más altos las mujeres lo eran en mayor medida que los hombres. Este resultado puede ser un reflejo de los prejuicios existentes contra las mujeres en las posiciones de liderazgo.

Cuando se tiene en cuenta el **género**, el estudio de revisión presentado por Zapf et al. (2003) sugiere que en la mayor parte de los estudios alrededor de un tercio de los hombres y dos tercios de las mujeres aparecen como víctimas de *mobbing*. Las explicaciones dadas para esta mayor vulnerabilidad de la mujer han sido varias. Una explicación puede tener que ver con que las mujeres suelen trabajar en sectores ocupacionales, tales como el de la sanidad o educación, en los que se registra un mayor número de casos de *mobbing* (p.e. ver en Di Martino et al., 2003). Otra es que las mujeres ocupan en mayor medida que los hombres un estatus de subordinación en la jerarquía laboral y ello puede ser un condicionante importante (Davidson & Cooper, 1992; Paoli & Merllié, 2001). Una tercera explicación puede tener que ver con la relación existente entre la socialización femenina y la asunción de la mujer del rol de víctima, en la medida que ha sido educada a ser menos asertiva y agresiva y más servicial que los hombres (Björkvist, 1994). Consecuentemente las mujeres tendrían menor capacidad que los hombres para defenderse del acoso cuando este comienza. Una cuarta explicación es que en el terreno de la investigación sobre estrés y salud, es bien conocido que las mujeres participan en mayor medida que los hombres en aquellos estudios donde los problemas de relaciones personales desempeñan un papel importante (Kasl & Cooper, 1987). Y una quinta explicación es la sugerida por Salin (2002). Para esta investigadora es posible que las mujeres sean más sensibles al *mobbing* (estén más expuestas que los hombres a conductas negativas) y duden menos que ellos a la hora de etiquetarse como víctimas. Así, cuando se analizan las explicaciones que se dan sobre el *mobbing*, los hombres típicamente subrayan el papel y responsabilidad de la víctima, mientras que las mujeres usualmente lo explican basándose en las características del acosador y la dinámica del grupo, lo que puede tener que ver con la menor voluntariedad de los hombres a la hora de etiquetarse a sí mismos como víctimas de acoso. Por ello la mayor

tasa de mujeres encontrada entre las víctimas de *mobbing* podría deberse a la interacción entre su mayor exposición a las conductas negativas y, al mismo tiempo, al menor rechazo a clasificar esas experiencias como de acoso. Finalmente, es importante tener en cuenta que la composición de la muestra (razón hombres/mujeres que participan en la investigación) puede influir significativamente en los datos y que por ello debe ser tomada en cuenta en los distintos análisis.

La menor *experiencia en el trabajo*, también se ha considerado como un factor de vulnerabilidad a ser víctima de *mobbing* (Balloch et al., 1998). Por lo que a la *edad* se refiere la evidencia empírica es conflictiva ya que en algunos estudios tener una edad más joven se relacionaba con una mayor probabilidad de ser víctima de *mobbing* (Hoel & Cooper, 2000), mientras que en otros eran los trabajadores de más edad los que aparecían como más vulnerables (Einarsen & Skogstad, 1996; Piiranien et al., 2000).

2.4.1. Características psicológicas: Neuroticismo y afrontamiento

A menudo se ha considerado que las personas caracterizadas por el *neuroticismo (N)*, suelen centrar su atención en los aspectos negativos del mundo que les rodea. Los estudios realizados en la población general indican que N representa un factor de vulnerabilidad en relación con los trastornos de ansiedad y con el trastorno por estrés post-traumático (TEPT) en particular (Clark et al., 1994). La tendencia a experimentar estados emocionales negativos representa la característica central del N y ello puede actuar potenciando, amplificando el nivel de estrés percibido por el individuo. Algunos estudios realizados en el terreno de los estreses cotidianos (estresores continuados pero de escasa intensidad) parecen poner de manifiesto que el elevado N se asocia con una mayor exposición al conflicto interpersonal (y el *mobbing* implica un conflicto interpersonal) y con una mayor reactividad emocional (Bolger & Schilling, 1991). En suma, el individuo alto en N muestra una mayor tendencia a experimentar el estrés y una menor capacidad para afrontarlo. Y, al *afrontamiento* se dirigen las líneas siguientes.

Existen numerosas estrategias que pueden ser utilizadas por las personas para afrontar el estrés y una pregunta relativamente frecuente en la literatura es si los hombres y las mujeres utilizan las mismas. Los resultados de la investigación en este campo no son muy consistentes y ello se debe tanto a la variedad de estresores como al tipo de estrategias que se han considerado en los diferentes estudios.

A pesar de las distintas categorizaciones realizadas del afrontamiento, una distinción tradicional y casi universalmente aceptada es aquella que diferencia entre afrontamiento focalizado en el problema o activo y el afrontamiento focalizado en la emoción o pasivo (Folkman & Lazarus, 1980; Parker y Endler, 1966). A menudo se han calificado a las primeras como adaptativas y a las segundas como desadaptativas (Carver et al., 1989). Sin embargo debe considerarse seriamente que el tipo de estrategias empleado depende, entre otras cosas, del tipo de estresor o situación estresante a la que se enfrenta el individuo, por lo que la aplicación de este calificativo en ocasiones no parece el más adecuado.

En términos generales se sugiere que hay ***diferencias de género en afrontamiento***, con los hombres tendentes a utilizar estrategias activas y las mujeres tendentes a utilizar estrategias pasivas (Hurst & Hurst, 1997; Muhonen & Torkelson, 2001; Tamres et al., 2002; Trocki & Orilio, 1994), incluso aún cuando se trate del mismo estresor (Ptacek et al., 1992). Sin embargo esta tendencia general parece no cumplirse cuando los resultados se modulan teniendo en cuenta otras variables. Así, en la investigación de Narayanan et al. (1999) esta tendencia diferencial entre hombres y mujeres desaparecía cuando se tenía en cuenta el nivel profesional de los participantes, de manera que tanto los hombres como las mujeres con un nivel profesional alto utilizaban un afrontamiento activo. Greenglass (2002) concluye que cuando en los análisis estadísticos se controlan variables demográficas tales como la educación, el tipo de ocupación, o el estatus ocupado, emergen muy pocas diferencias entre hombres y mujeres. En línea con ello, el estudio de Torkelson & Muhonen (2004) mostró que las

diferencias de género en afrontamiento dependían del nivel ocupado en la jerarquía laboral.

Como acaba de mencionarse el afrontamiento eficaz por parte de una persona depende muy mucho del tipo de estresor al que se enfrenta. Cuando se considera el tipo de violencia psicológica que supone el *mobbing* y los estudios sobre afrontamiento realizados con las víctimas, los resultados obtenidos hasta ahora no han sido, ni muy extensos, ni muy fructíferos. De hecho, el *mobbing*, implica una situación en la que el uso de algunas estrategias activas, además de no producir resultado alguno puede llevar incluso a un empeoramiento del acoso. Por ejemplo, una de las acciones más frecuentes que se realizan es la de dirigirse al acosador y hablar con él sobre lo que ocurre, lo que parece tener efectos más contraproducentes que otra cosa (Hogh & Dofradotitr, 2001; Keashly, 2001; Rayner, 1997; Zapf y Gross, 2001), de forma que la mejor estrategia para que el conflicto no siga creciendo o envenándose sería la de no hablar con el acosador, la de evitar el conflicto. Tampoco hablar con los colegas o con el jefe del servicio de recursos humanos parece tener efectos positivos. La ineficacia de estas estrategias no resulta extraña si recordamos que el *mobbing* es un proceso que se desarrolla en el tiempo, en el que la falta de control y la imposibilidad de escapar de la situación (el absentismo laboral y las bajas por enfermedad tampoco son una solución a la larga), hacen a la persona difícil el empleo de un afrontamiento constructivo, activo, quedando más bien sumida en la indefensión. De hecho la indefensión de la víctima es un elemento en la definición ofrecida por Leymann (1990a). Puede afirmarse que si el proceso de *mobbing* se encuentra muy avanzado, es difícil que víctima y acosador puedan resolver el conflicto. No obstante, si el conflicto no se ha “envenenado”, algún estudio muestra que el estilo de afrontamiento activo puede modular los efectos negativos de la exposición al acoso. Concretamente, Jagatic (2001) encontró que el afrontamiento activo ante los conflictos interpersonales daba lugar a una correlación más débil entre la exposición al acoso y sus efectos negativos (depresión o intención de abandonar el trabajo). En suma, hay que afirmar que queda mucho por hacer en el terreno del afrontamiento y el *mobbing*. Como estresor psicosocial complejo obliga a considerar la

importancia de variables no solo relativas al individuo y a la gravedad del *mobbing* que experimenta, sino también al contexto organizacional más amplio en el que el acoso ocurre.

2.5. El desempeño de trabajos con una ratio hombres/mujeres desigual

Considerada como una variable de índole situacional los resultados obtenidos son un tanto dispares. Por ejemplo, en el estudio de Einarsen & Skogstad (1996) se encontró más *mobbing* en aquellas organizaciones donde prevalecía el género masculino. Sin embargo, en el estudio más reciente de O'Moore et al. (2003) se encontró que los empleados que trabajaban en organizaciones que contrataban principalmente a mujeres experimentaban más *mobbing*.

2.6. Atmósfera laboral

La cultura y el clima de la organización se consideran como variables organizacionales antecedentes del *mobbing*. Zapf (1999a) proporcionó evidencia de que el *mobbing* se relaciona con un ambiente de trabajo negativo. Comparando a las víctimas de *mobbing* con un grupo de control compuesto por individuos no victimizados, las primeras evaluaron su ambiente de trabajo de modo más negativo que los miembros del grupo de control. El hecho de que a los sujetos se les interrogara por su percepción del clima laboral antes que por su experiencia de *mobbing*, fortalece el punto de vista que sostiene la conexión entre mal ambiente de trabajo y *mobbing*.

2. MÉTODO

En este apartado se plantean los objetivos y fases de la investigación, las hipótesis formuladas, los instrumentos utilizados, el procedimiento seguido, la descripción de la muestra y el tipo de análisis estadísticos realizados.

2.1. Objetivos

El objetivo general de la investigación se dirige al estudio del *mobbing* y sus consecuencias para el bienestar psicológico de los trabajadores, considerando en el estudio *las diferencias relacionadas con el género*. Este objetivo general se articula en cuatro objetivos específicos, a saber:

1. Estudiar la prevalencia del *mobbing* en el contexto socio-laboral español teniendo en cuenta dos ambientes laborales: empresas públicas vs. empresas privadas.
2. Identificar características psicosociales relevantes en relación con el proceso de *mobbing* teniendo en cuenta la edad, el estatus ocupado en la jerarquía laboral, así como el género del acosador y de la víctima.

3. Explorar la salud mental y física, concretamente la presencia de sintomatología post-traumática y otros síntomas asociados como consecuencia de la exposición al *mobbing*.
4. Analizar el papel modulador que desempeñan algunas características de personalidad tales como extraversión-introversión, neuroticismo y afrontamiento en relación con el desarrollo de la sintomatología post-traumática.

Estos objetivos se desarrollan en dos fases: una *fase de investigación social* y una *fase de investigación clínica*. La primera se ocupa de los objetivos 1 y 2 e implica la recogida masiva de información. La segunda cubre los objetivos 3 y 4 y supone la realización de entrevistas individuales.

2.2. Hipótesis

Las hipótesis planteadas se relacionan con los elementos psicosociales del *mobbing* y sus consecuencias así como con algunas variables de diferencias individuales. Por otra parte, aunque algunas hacen una referencia explícita a las diferencias de género y otras no, no hay que olvidar que el núcleo que organiza esta investigación es el género, por lo que algunas de éstas serán analizadas para hombres y para las mujeres, siempre y cuando el número de participantes sea suficiente para el establecimiento de los subgrupos. Las hipótesis planteadas han sido las siguientes:

1. Existirán diferencias relacionadas con el género en la exposición y uso del acoso, de forma que las mujeres estarán más expuestas a él que los varones, quienes al contrario harán más uso del acoso y en mayor cantidad de situaciones.
2. Existirán diferencias relacionadas con el género en acoso sexual entre las mujeres y hombres víctimas de *mobbing*, en el sentido de que en las

primeras el acoso sexual acompañará a otros tipos de acoso en mayor medida que en los hombres.

3. Respecto a la variable estatus e independientemente del sexo del acosador, se espera encontrar que aquellas personas que ocupan un estatus superior en la jerarquía laboral, desempeñarán más conductas hostiles y de acoso hacia aquellos que ocupan una posición inferior, quienes serán en mayor medida victimizados/as.
4. Teniendo en cuenta el tipo de empresa pública vs privada, se espera encontrar una mayor prevalencia del *mobbing* en las segundas que en las primeras.
5. En relación con la edad se espera un efecto de interacción entre ésta y el tipo de empresa, de manera que el *mobbing* afectará a los trabajadores de más edad en la empresa privada y a los más jóvenes en la empresa pública.
6. Teniendo en cuenta el tamaño de la empresa (pequeña, mediana y grande), se postula una relación inversa entre el tamaño y la gravedad del *mobbing*, de forma que los casos más graves se encontrarán en las empresas más pequeñas que en las más grandes.
7. Teniendo en cuenta el tiempo de exposición al *mobbing*, aquellas personas que se hayan visto expuestas durante largo tiempo presentarán niveles más altos de depresión, malestar subjetivo general, síntomas físicos y evidenciarán los síntomas características del trastorno por estrés post-traumático, frente a aquellas que se han visto expuestas un menor tiempo.

8. Considerando un tiempo similar de exposición al *mobbing*, las mujeres generarán en mayor medida ese tipo de sintomatología que los varones.
9. Además del tiempo transcurrido, e independientemente del sexo de la víctima, aquellas personas que manifiesten síntomas post-traumáticos frente a las que no, obtendrán puntuaciones más elevadas en neuroticismo, más bajas en extraversión y más altas en afrontamiento emocional.

2.3. Instrumentos utilizados

Los instrumentos que se han aplicado en la fase de *investigación social* han sido los siguientes:

Hoja de Datos de Identificación Sociolaboral. Para los propósitos de esta investigación se elaboró una hoja que recoge datos ‘duros’ tales como el sexo o la edad y datos laborales referidos al tipo y tamaño de la empresa, ocupación desempeñada, horario laboral, bajas en el último año, presencia o no de un supervisor en el trabajo, etc. El formato para recoger la información así como una parte de las preguntas que se formulan está tomado de las típicas hojas de recogida de información que proporciona la *International Labour Organization* (Organización Internacional del Trabajo). Otras preguntas fueron añadidas en función de los objetivos planteados en esta investigación. Un ejemplar de esta prueba se encuentra en el Anexo I de este trabajo.

El Inventario Psicosocial (Björkqvist & Östernan, 1998). Rastrea cinco variables de interés: conflicto laboral, el síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*), *mobbing*, acoso sexual y consumo de alcohol. Esta prueba es especialmente útil para esta investigación por cuanto que permite diferenciar el *mobbing*, del acoso sexual y del *burnout*, un síndrome ampliamente estudiado en el contexto laboral. Es importante anotar que este instrumento proporciona una evaluación del *mobbing* desde la óptica del método denominado de la *victimización percibida*, en el que al individuo se le presenta una

definición de *mobbing* y decide si su experiencia es o no etiquetada como tal. El Inventario Psicosocial permite identificar a grupos de sujetos según el nivel de gravedad en la victimización percibida. Sin embargo en este cuestionario, si bien se interroga respecto a con quien se ha tenido la experiencia (estatus y sexo del acosador), no se interroga por la frecuencia o duración de la experiencia de *mobbing*, por lo que con este instrumento se detectaría exclusivamente a individuos que han sido víctimas de *mobbing* en algún momento de su vida laboral.

Por otro lado, esta prueba permite registrar no solo el acoso (de naturaleza no sexual y sexual) y *burnout* experimentado, sino también el presenciado u observado en el lugar de trabajo (ver Anexo I).

La Escala de Acoso en el Trabajo (WHS) (Björkqvist & Österman, 1998). A través de 26 ítems (24 de la versión original y dos añadidos para esta investigación) este cuestionario rastrea la frecuencia en la exposición del trabajador a las actividades de *mobbing* (p.e., críticas excesivas, comentarios ofensivos sobre su vida privada, ridiculización frente a otros, etc.) en los últimos 6 meses. Este instrumento permite una evaluación del *mobbing* desde la óptica del método de la *exposición a las conductas de mobbing*. La escala de respuesta para cada ítem es de 5 alternativas: nunca (0), raramente (1), ocasionalmente (2), a menudo (3) y muy a menudo (4). En suma, la Escala de Acoso en el Trabajo es un instrumento que permite detectar la tasa de *mobbing* actual, al igual que se hace con otros instrumentos tales como con el LIPT (Leymann, 1990b) o el NAQ (Einarsen y Raknes, 1997; Hoel y Cooper, 2000). Un ejemplar de la prueba se encuentra en el Anexo I de este trabajo.

Como veremos más adelante, en esta investigación se ha seguido un procedimiento estricto a la hora de establecer la prevalencia del *mobbing*, procedimiento que implica el uso conjunto del Inventario Psicosocial y de la Escala de Acoso en el Trabajo. Para otros análisis presentados en la investigación nos basaremos en el Inventario Psicosocial. En cada caso se indicará la lógica seguida.

La Escala de Atmósfera en el Trabajo (Björkqvist & Österman, 1998). Se trata de un cuestionario que a lo largo de 14 ítems explora el ambiente laboral del trabajador en términos de la cooperación y calidad de las relaciones con los compañeros. La escala de respuesta para cada ítem es de 5 alternativas: nunca (0), raramente (1), ocasionalmente (2), a menudo (3) y muy a menudo (4). En esta investigación se trabaja con la puntuación total en la escala, indicando una puntuación alta una percepción más positiva del clima laboral (ver Anexo I).

Áreas de Vida Laboral. Se han seleccionado tres de las seis áreas propuestas por Leiter & Maslach (1998). Los ítems seleccionados (13) se califican según una escala de respuesta en cinco puntos que se extiende desde ‘muy en desacuerdo’ (1) a ‘muy de acuerdo’ (5). Concretamente las tres áreas seleccionadas fueron las siguientes: sobrecarga (6 ítems), control (3 ítems) y recompensa en el trabajo (4 ítems). Un ejemplar de este instrumento se encuentra en el Anexo I.

Los instrumentos mencionados hasta aquí fueron enlazados de manera que componen una encuesta general sobre el estudio de la violencia psicológica en el trabajo.

Los instrumentos aplicados en la fase de *investigación clínica* han sido los siguientes:

Escala de Impacto del Estresor (EIE) (Horowitz et al., 1979). En esta investigación hemos utilizado la revisión realizada por Weiss (1996). En la versión original, el instrumento constaba de dos escalas que evaluaban dos de los grupos de síntomas específicos relacionados con el estrés post-traumático en términos de la teoría de Horowitz (1976), concretamente los síntomas intrusivos y de evitación. Posteriormente, Weiss (1996) añadió una subescala con ítems relativos a los síntomas de hiperactivación, a fin de poder muestrear la constelación sintomatológica total (intrusión, evitación, hiperactivación). El instrumento consta de 22 ítems, en el que a la

persona se le pide que seleccione el suceso reciente más estresante de su vida y que califique cada uno de los ítems (síntomas) en una escala de 4 puntos (0, 1, 3 y 5), de acuerdo a la frecuencia con la que le ocurrieron en los últimos 7 días (nunca, rara vez, a veces, a menudo). Los estudios analítico-factoriales realizados por el equipo de investigación con muestras españolas amplias de varones y mujeres (Báguena et al., 2001) dan lugar a la aparición de una estructura en dos factores: intrusión-hiperactivación y evitación. A pesar de ello en esta investigación trabajaremos con las tres sub-escalas de síntomas por separados y con la puntuación total en síntomas post-traumáticos específicos (ver Anexo I).

El Inventario de Depresión de Beck (BDI) (Beck et al., 1979). Se trata de un cuestionario diseñado para evaluar la gravedad de la depresión a partir de las observaciones clínicas realizadas con pacientes psiquiátricos deprimidos y no deprimidos. Las actitudes y síntomas característicos de los pacientes deprimidos son evaluadas a partir de 21 ítems de elección múltiple. Cada ítem consta de varias frases que varían en el grado en el que reflejan las actitudes y síntomas depresivos y exige la calificación de la respuesta en una escala ordinal de 0 a 3, en la que 0 representa una ausencia total del síntoma o actitud y 3 indica el nivel máximo de gravedad. Concretamente los ítems evalúan los siguientes aspectos: ánimo, pesimismo, sentido de fracaso, carencia de satisfacción, sentimientos de culpa, de castigo, disgusto con uno mismo, autoinculpación, deseos suicidas, conducta de lloro, irritabilidad, alejamiento social, indecisión, distorsión de la imagen corporal, inhibición para trabajar, perturbación del sueño, fatiga, pérdida de apetito, de peso, preocupación por la salud y pérdida del apetito sexual. El referente temporal tenido en cuenta ha sido la presencia de estos síntomas durante la última semana (ver Anexo I).

Cuestionario Prime-MD (Spitzer et al., 1994). Se trata de un instrumento diseñado para su uso por los clínicos en la atención primaria con el objetivo de detectar los trastornos mentales en la población general. El procedimiento general presenta dos componentes en la evaluación. El primero es un cuestionario de papel y lápiz que es

cumplimentado por la persona y al que se le denomina *Cuestionario del Paciente* (CP). El segundo es concebido como un árbol lógico (Guía de la Evaluación Clínica), que es administrado por el clínico en forma de entrevista subdividida en módulos que abarcan las categorías del trastorno detectado en el cuestionario previo.

En suma, el CP está diseñado como un cuestionario de autoinforme que consta de 26 ítems que reflejan síntomas, teniendo la persona que responder si los ha padecido o no (SI/NO) durante el último mes. Los primeros 15 ítems representan los quince síntomas físicos más comunes (excluyendo los del aparato respiratorio superior), encontrados en la investigación sobre atención primaria desarrollada por Kroenke et al. (1990). Así, por ejemplo, 3 o más síntomas de este grupo sugerirían el uso del módulo relativo a los trastornos somatoformes en la Guía de la Evaluación Clínica. El ítem 16 explora el componente hipocondríaco. Sin embargo este ítem fue eliminado en la versión final. El ítem 17 explora la existencia de un trastorno alimenticio, mientras que los dos siguientes contemplan la posibilidad de un trastorno relacionado con el estado de ánimo. La posibilidad de un trastorno de ansiedad se evalúa a partir de 3 ítems: uno para los síntomas físicos, otro para los cognitivos de la ansiedad generalizada, y otro que muestrea los ataques de pánico. Finalmente, los últimos 4 ítems del cuestionario exploran el abuso de alcohol.

Por lo que a nuestra investigación se refiere, se ha trabajado con los primeros 15 ítems del cuestionario relativos a síntomas físicos (SF), interrogando a la persona por la presencia de estos síntomas en el último mes (ver Anexo I).

El Inventario Breve de Síntomas (BSI) (Derogatis, 1975). Se trata de un instrumento compuesto por 56 ítems y representa la forma breve de la *Symptom Checklist* (SCL-90). El inventario mide malestar psicológico en términos de nueve dimensiones de síntomas primarios y de 3 índices globales. Las 9 dimensiones son las siguientes: somatización (S), obsesivo compulsivo (OC), susceptibilidad interpersonal (SI), depresión (D), ansiedad (A), hostilidad (Host), ansiedad fóbica (AF), ideación paranoide

(IP) y psicoticismo (Psicot). Cada uno de los síntomas es registrado en una escala en 5 puntos (0, 1, 2, 3 y 4) considerando el malestar que causa (nada, un poco, moderadamente, bastante, mucho). Por lo que se refiere a los índice globales, el instrumento permite calcular tres indicadores: el índice de gravedad global (IGG), el índice de malestar subjetivo de los síntomas positivos y el total de síntomas positivos. El primero recoge información, tanto sobre el número de manifestaciones de malestar psicológico que los individuos experimentan, como el nivel de intensidad de este malestar. El segundo representa una medida de intensidad y proporciona información sobre el estilo de malestar de la persona: si de forma habitual exagera el estrés o si por el contrario tiende a minimizarlo. El tercero refleja el número de síntomas que la persona respalda en cualquier grado, contribuyendo a la interpretación al dar cuenta de los síntomas que los individuos están experimentado de modo habitual. En esta investigación trabajaremos, además de con las puntuaciones en las nueve dimensiones, con el IGG que es un buen indicador del malestar subjetivo general. Queda por añadir que la presencia de los síntomas se refería al último mes (ver Anexo I).

Cuestionario de Personalidad de Eysenck Revisado (EPQ-R) (S.B.G. Eysenck, et al. 1985). En esta investigación hemos empleado la forma breve del cuestionario. El instrumento consta de 48 ítems con alternativa de respuesta de SI/NO, que evalúan las dimensiones generales del modelo de Eysenck (neuroticismo, extraversión-introversión y psicoticismo) y la escala de mendacidad (L). En esta investigación hemos tenido en cuenta únicamente las escalas que evalúan las dos primeras dimensiones (24 ítems). Concretamente, el *neuroticismo* (N) o inestabilidad emocional conlleva una baja tolerancia al estrés, ya sea físico como en las situaciones dolorosas, ya sea psicológico, como en las situaciones conflictivas o de frustración. La dimensión de *extraversión-introversión* (E-I), al margen de su definición en términos de categorías causal-biológicas, posee diversas repercusiones por lo que se refiere al ámbito de las relaciones interpersonales (ver Anexo I).

Cuestionario de Estilos de Afrontamiento (COPE) (Carver et al., 1989). En esta investigación se ha utilizado una forma breve (24 ítems) de la versión disposicional, ítems que interrogan a la persona sobre la frecuencia (nada, un poco, moderadamente, muchas veces) con la que se emplean determinadas estrategias para el afrontamiento de una situación estresante. Estas estrategias abarcan diversidad de componentes, proponiendo los investigadores las siguientes agrupaciones: (i) autodistracción o actividades distractoras, afrontamiento activo y planificación, (ii) búsqueda de apoyo social y desahogo emocional, (iii) negación y desconexión conductual, y (iv) aceptación y reinterpretación positiva. Los ítems relativos al uso de las drogas, el alcohol y la religión como medios para afrontar el estrés, no queda claro a los investigadores que sean componentes que puedan agruparse en un mismo apartado.

Los análisis factoriales llevados a cabo por el equipo con este instrumento, así como los resultados obtenidos en otros estudios realizados en este país (Crespo y Cruzado, 1997) han conducido a que en este trabajo operemos con dos agrupaciones: la primera se relacionaría con el uso de estrategias de afrontamiento más orientadas a la solución del problema y que denominaremos activas (afrontamiento activo, planificación, aceptación, reinterpretación positiva, uso del humor y uso de apoyo emocional), y la segunda incluiría aquellas estrategias que no se revelan como eficaces de cara a resolver un problema, aunque ayudan a paliar las emociones. Nos referiremos a ellas como reflejando más un estilo pasivo de afrontamiento (negación, desconexión conductual, autodistracción, uso de drogas o alcohol, de la religión y desahogo emocional) (ver ejemplar en Anexo I).

2.4. Procedimiento

En la *fase de investigación social*. La obtención de la muestra ha exigido el contacto con instituciones o empresas de carácter público y privado diversas. Este contacto se establecía con aquellas personas que en las distintas empresas disponían de la competencia para concedernos el permiso correspondiente para llevar a cabo la recogida de información. Esto significa que en algunos casos el permiso para realizar la

investigación era dado por el dueño de la empresa, como ocurría en el caso de empresas muy pequeñas. En otros, el permiso era dado por un mando intermedio (por ejemplo, supervisor de planta, jefe de sección o departamento) como era el caso en empresas públicas o privadas más grandes. También se tomó contacto con representantes sindicales que canalizaron el pase de las pruebas. Otra parte de la muestra se obtuvo a través de la participación de los trabajadores en cursos de formación con propósitos diversos, algunos de los cuales conectaban con la temática de los riesgos psicosociales en el trabajo, mientras que otros habían sido programados con finalidades diversas.

Una vez establecido el contacto y en función de lo que se hubiera acordado con la persona responsable, se ha procedido básicamente de dos maneras a la hora de recoger la información. En la primera se entregaba a la persona responsable o de contacto con la empresa un número 'x' de sobres, conteniendo cada uno de ellos la encuesta con las instrucciones pertinentes. Voluntariamente cada trabajador la rellenaba, introducía la encuesta en el sobre, lo cerraba y lo depositaba en un lugar convenido previamente (por ejemplo, podía ser una urna de cartón confeccionada para tal fin). Pocos días después el investigador acudía a la empresa y recogía los sobres cerrados. En la segunda, los sobres con la encuesta y las instrucciones eran distribuidos directamente por el investigador a los trabajadores, quienes voluntariamente las cumplimentaban en el momento. Este era el modo de proceder más frecuente cuando la información se recogía a través de las charlas o cursos impartidos.

Siempre se ofreció la posibilidad de que las personas remitieran por correo la encuesta, aunque esta vía apenas fue utilizada por los trabajadores que participaron en este estudio, por lo que los investigadores tuvieron que desplazarse con relativa frecuencia a diversos puntos de la Comunidad, no sólo a entregar las encuestas sino también a recogerlas.

Por lo que se refiere a la *fase de investigación clínica*, todas aquellas personas que habían cumplimentado la información disponían de la posibilidad de tomar contacto

con el equipo investigador caso de estar interesadas en exponer su experiencia de acoso. Así, en la primera página de las encuestas que se distribuyeron masivamente, aparecían dos teléfonos de contacto con el fin de concertar una entrevista individual posterior. Este fue el modo operativo previsto para esta fase. Sin embargo, en algunos casos las entrevistas realizadas tuvieron una procedencia más directa. Esto ocurría cuando la aplicación de las pruebas se hacía a través de cursos o charlas. Otras entrevista tuvieron una procedencia más indirecta, en el sentido que procedían de colegas de trabajadores que habían participado en la investigación masiva o que tenían conocimiento de algún modo de esta investigación.

Una vez concertada la cita, la entrevista tenía una duración desigual. Esta duración inicialmente dependía de si la persona tenía la parte correspondiente a la aplicación masiva realizada y venía con ella o según hubiera tenido un acceso indirecto a la investigación con lo que debía rellenar esa primera parte previamente. Pero, otras razones prolongaban o no la duración de a entrevista. Con las personas que no se habían visto en el pasado o se hallaban en la actualidad excesivamente afectadas por su experiencia de acoso, la duración de la entrevista podía oscilar entre 2-3 horas. Sin embargo, en los casos más graves se llegó a emplear tres sesiones, no tanto por el tiempo que se necesita para cumplimentar los instrumentos relativos a esta fase, como por la de prestar un ‘cierto apoyo social y mínima atención psicológica’ a estas personas.

Las entrevistas fueron realizadas por los 6 miembros que componen el equipo investigador.

2.5. Descripción de la(s) muestras(s)

En nuestra investigación contamos a priori con una muestra general (N = 1714) que se corresponde con aquellos instrumentos que fueron aplicados masivamente y una submuestra compuesta por aquellos trabajadores que participaron en la realización de las entrevistas individuales o fase de investigación clínica (N = 92). Señalar que se ha sobrepasado con creces la estimación prevista para la fase de investigación social (entre

800-1000 trabajadores) y alcanzado también la realización de un número satisfactorio de entrevistas (entre 88-110).

A continuación pasamos a la realización de una descripción detallada de ambas muestras, la que da cumplida cuenta de los objetivos planteados en la fase de investigación social y la que cubre los objetivos de la investigación clínica. En ambos casos para realizar esta descripción nos hemos basado en parte de los datos recogidos en la Hoja de Datos de Identificación Sociolaboral.

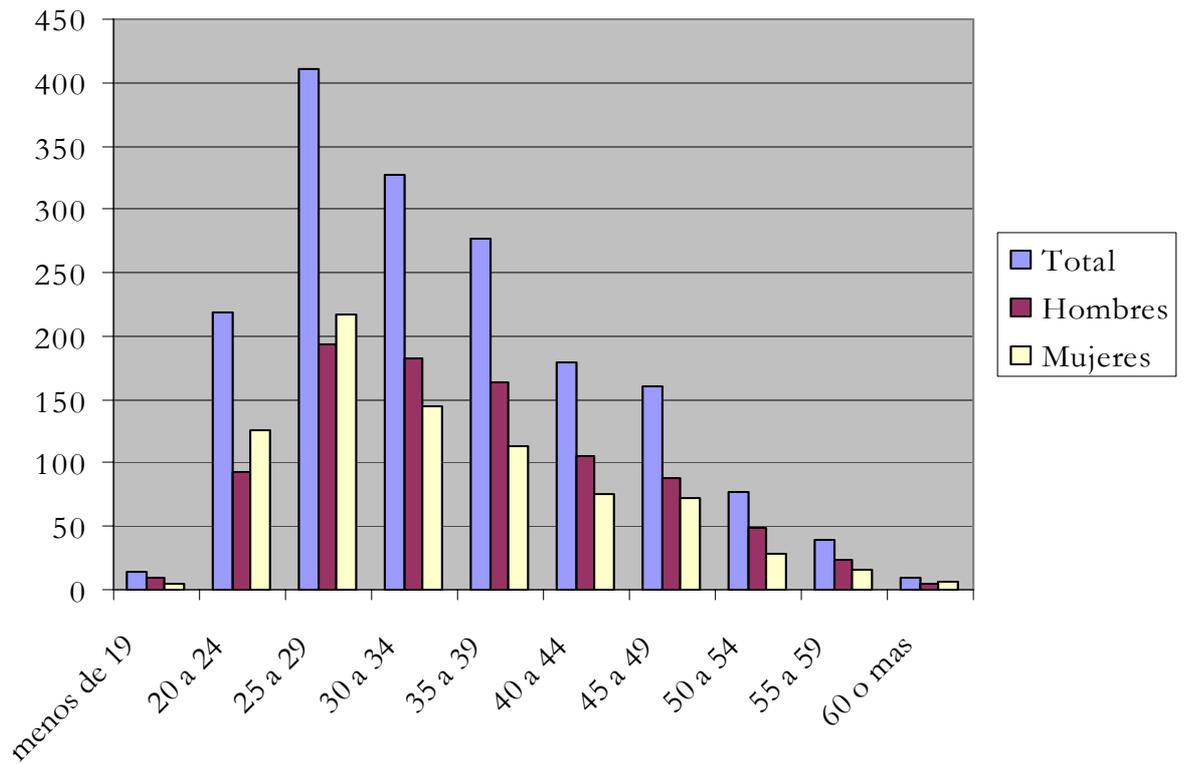
2.5.1. Características de la muestra que ha participado en la fase de investigación social (N = 1714)

El número total de encuestas válidas una vez depurados los datos (eliminadas las encuestas vacías, medio vacías y aquellas que no proporcionaban la información pertinente en alguna de las variables importantes para la investigación) fue de 1714. Según el Informe Eures (2005) proporcionado por el INEM, en la Comunidad Valenciana se cuenta con una población activa ocupada de 2.008.900 personas, con lo que nuestra muestra sería representativa de dicha población al 8 por 10.000.

De los 1714 trabajadores, contamos con un total de 911 (el 53,2%) hombres y 803 (el 46,6%) mujeres. Veamos algunas características de identificación socio-laboral tanto de unos como de otras.

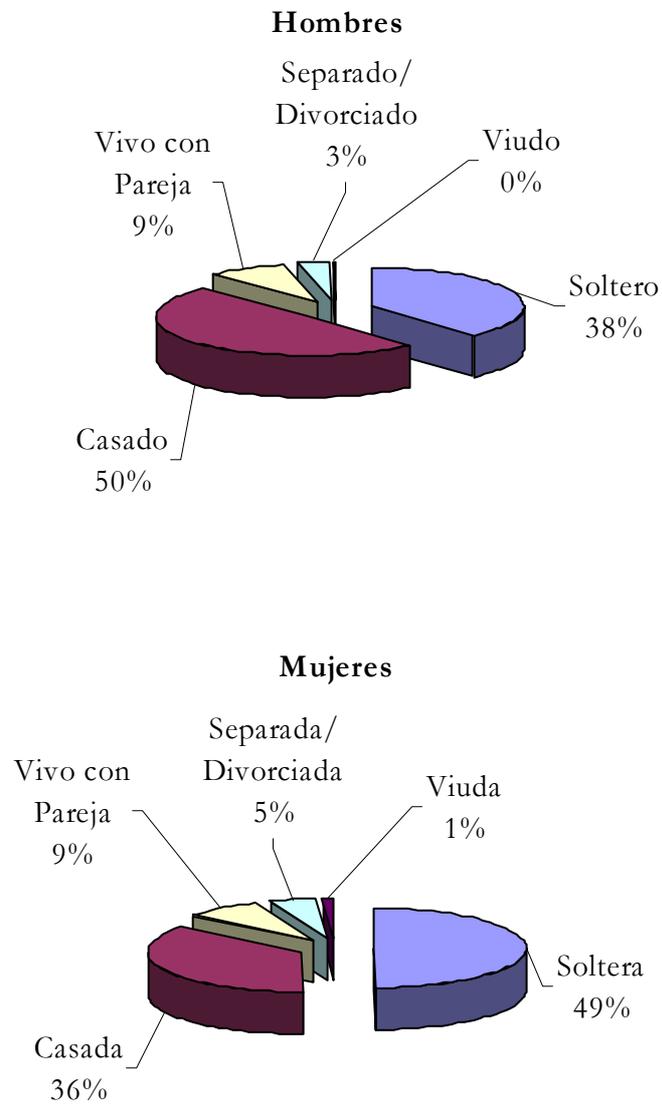
Edad. En la Figura 1 se presenta la distribución por categorías de edad y género. Alrededor de las tres cuartas partes de la muestra total (el 72,8%) está compuesta por trabajadores con una edad inferior a los 39 años. El mayor porcentaje de trabajadores de la muestra caen en las categorías de 25-29 años (24,0%), 30-34 años (19,1%) y 35-39 años (16,2%). En todas las categorías de edad la proporción de hombres supera a la de mujeres exceptuando en el caso de los trabajadores más jóvenes: existen más mujeres (27%) que hombres (21%) con una edad por debajo de los 30 años. En términos generales puede caracterizarse a la muestra como básicamente compuesta por adultos jóvenes productivos.

Figura 1.



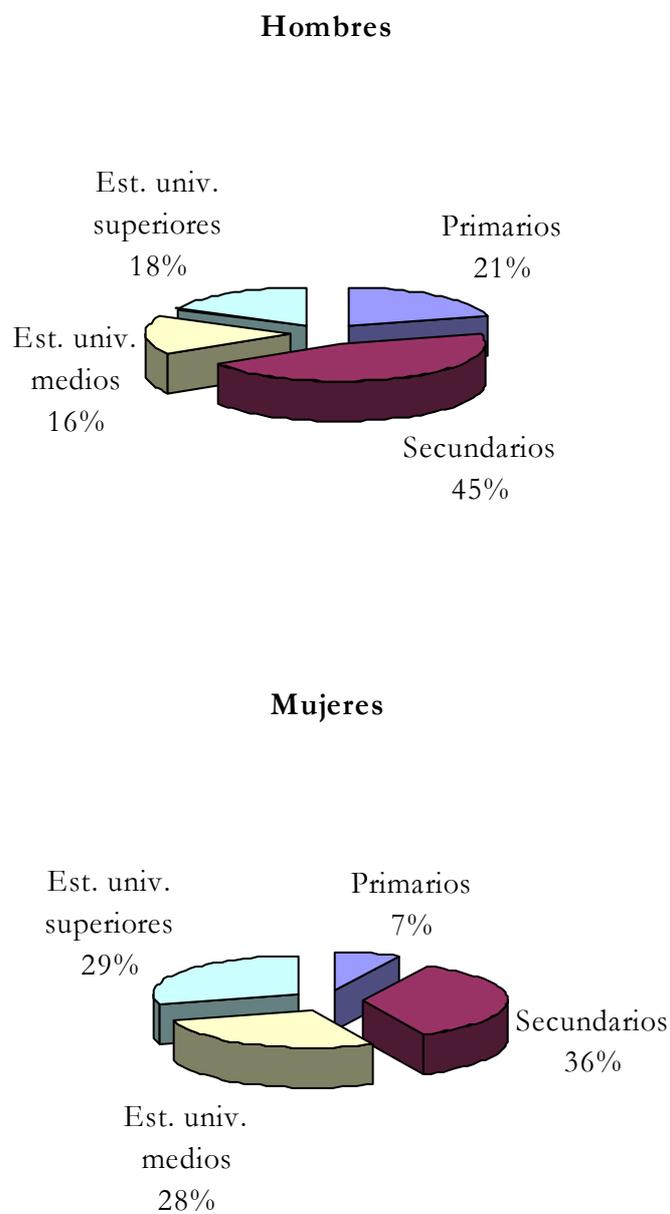
Estado civil. En la Figura 2 se encuentra la distribución de la muestra según el estado civil actual. Existe una mayor proporción de hombres casados o viviendo en pareja (59%) que de mujeres (45%).

Figura 2.



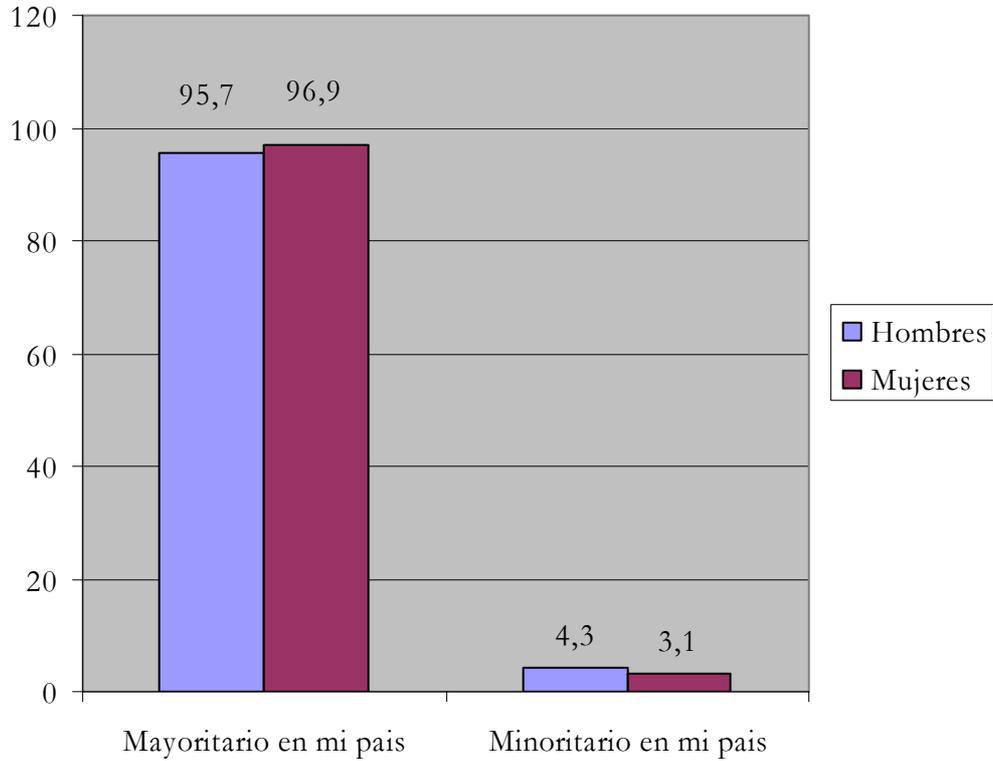
Nivel de estudios. La Figura 3 muestra la distribución de la muestra según el nivel de estudios. Los datos indican que mientras que el 34% de los hombres tienen un nivel de estudios medio o superior, en el caso de las mujeres este porcentaje se eleva al 57%.

Figura 3.



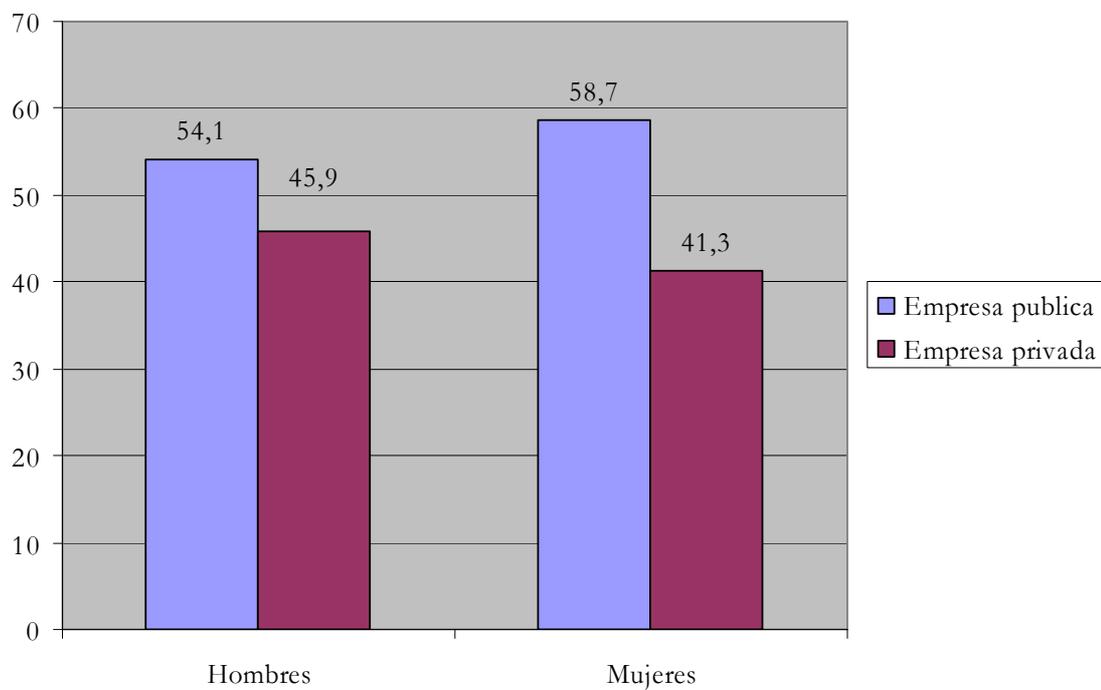
Etnia. Respecto a la procedencia del trabajador, la Figura 4 indica que en su conjunto el contingente de trabajadores procedentes de otro país es muy bajo ya que representan sólo cerca del 4% de los participantes. En el caso de los hombres, sólo un 4,3% son trabajadores procedentes de otros países y en el de las mujeres este porcentaje es del 3,1%.

Figura 4.



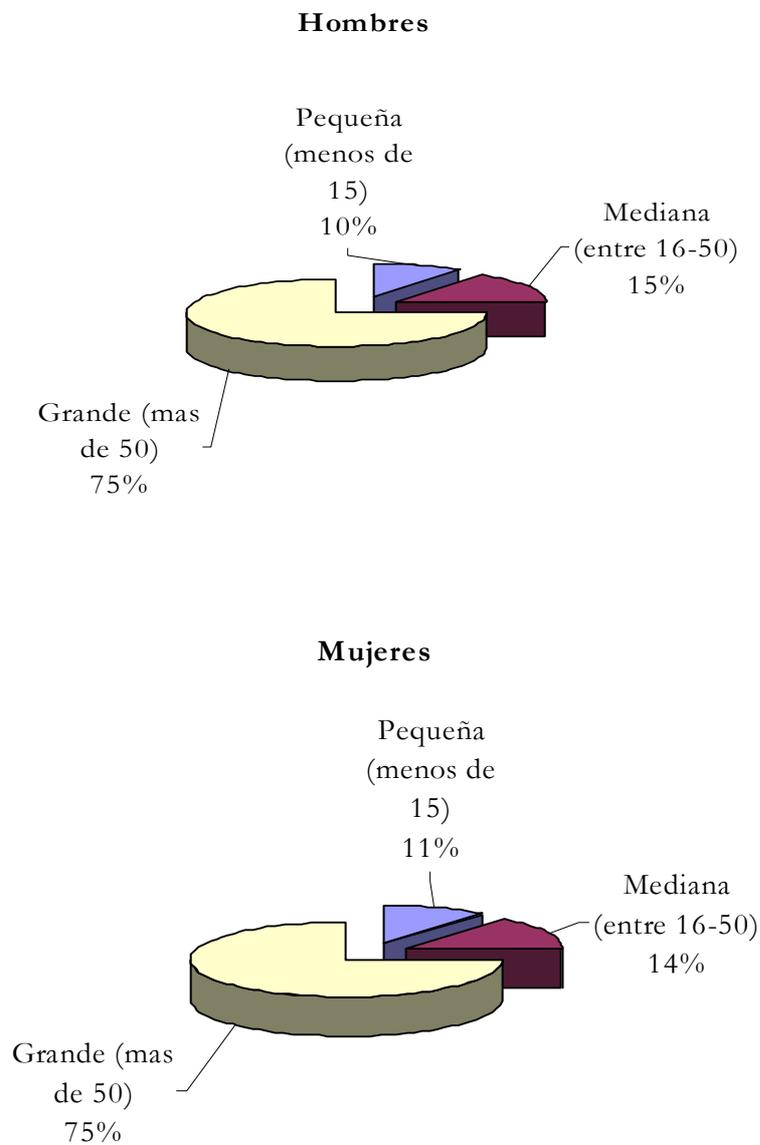
Tipo de empresa. La Figura 5 muestra que los trabajadores de la empresa pública se encuentran un poco más representados que los de la empresa privada. Por lo que se refiere a las mujeres este porcentaje es del 58,7% y para los hombres es del 54,1%.

Figura 5.



Tamaño de la empresa. La figura 6 indica un desequilibrio en relación con la composición de la muestra respecto a esta variable. Así, el 75% de los hombres y las mujeres trabajan en una empresa grande (50 trabajadores o más) mientras que el 15%-16% y el 10%-11% de hombres y mujeres, trabajan respectivamente en la mediana y pequeña empresa.

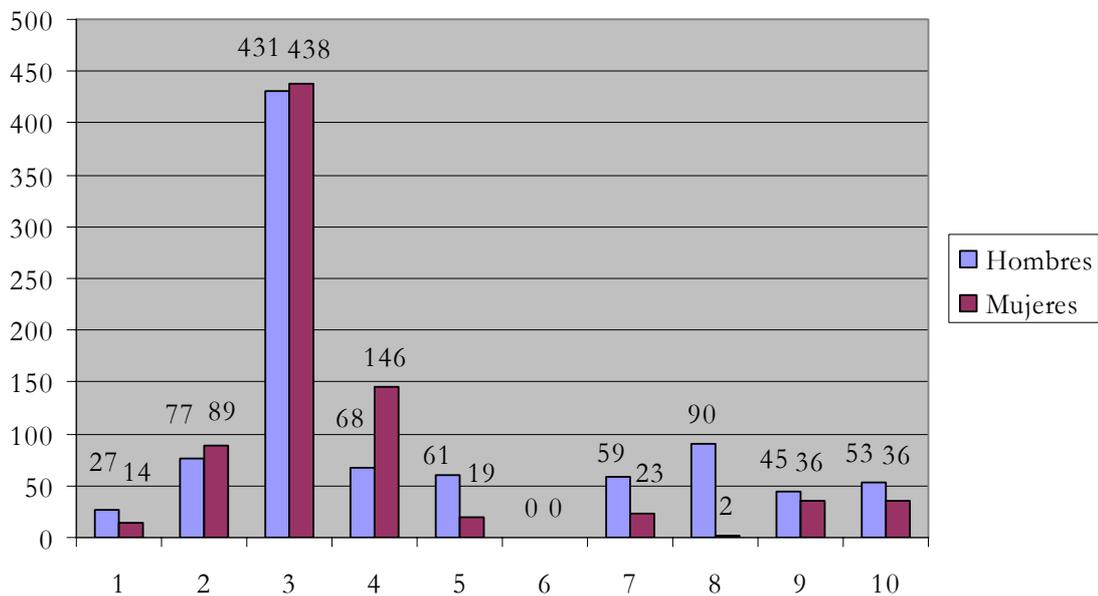
Figura 6.



Ocupación desempeñada. Es importante ver la composición de la muestra respecto al sector ocupacional, aunque esto no represente objetivo principal en la investigación. Para sistematizar las ocupaciones desempeñadas por los trabajadores hemos utilizado la *Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones* (CIUO-88) para grandes grupos profesionales que establece 10 categorías. En el Anexo II de esta investigación se muestra en detalle la clasificación utilizada. Se añadió una undécima

categoría sólo para incluir a aquellos trabajadores que no proporcionaron este dato y que representan el 5% de los participantes. En la figura 7 se encuentra la distribución de la muestra por ocupación. La categoría más representada se corresponde con la de *técnicos y profesionales de nivel medio*, ocupada por el 47% de los hombres y por cerca del 54% de las mujeres). El gráfico nos muestra algunos desequilibrios cuando se tiene en cuenta la categoría ocupacional y el género. Así, hay un mayor porcentaje de mujeres (18%) frente a hombres (7%) que trabajan como *empleados de oficina* y en dos categorías sobresalen claramente los hombres: *operadores de instalación de máquinas y montadores* (10% frente al 0,2%) y *oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios* (7% frente al 3%). Ninguno de los participantes pertenecía a las *fuerzas armadas*. Junto a ello, el sector ocupacional menos representado para el total de la muestra se corresponde con el de los *miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas*.

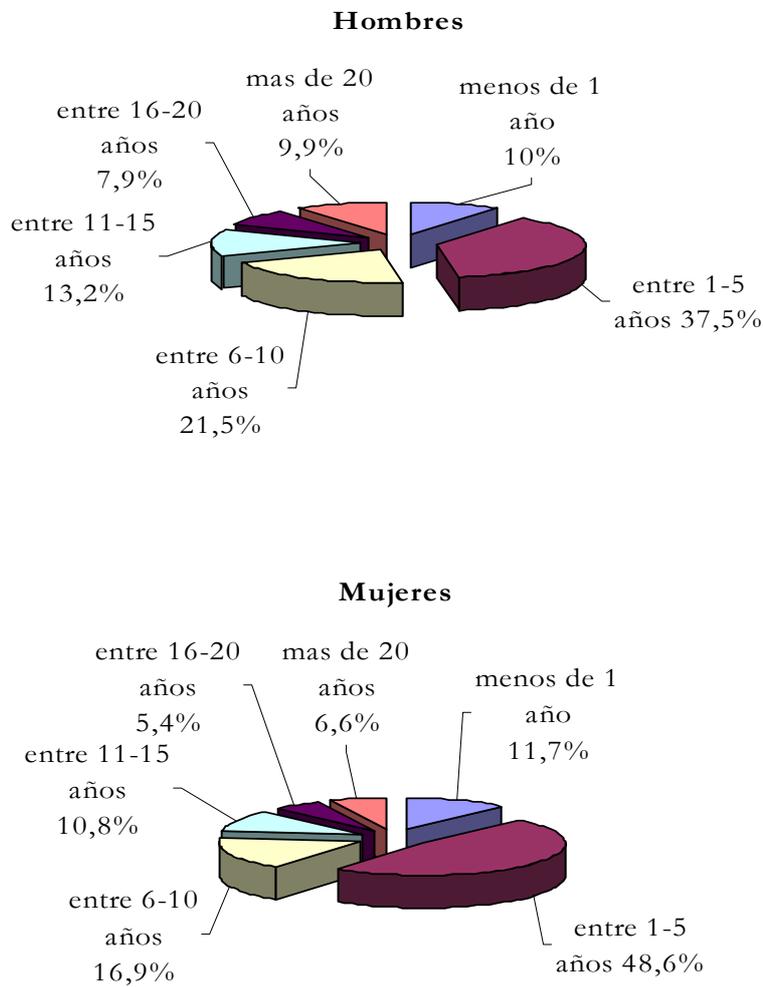
Figura 7.



Nota.- 0: Fuerzas armadas; 1: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas; 2: Profesionales científicos e intelectuales; 3: Técnicos y profesionales de nivel medio; 4: Empleados de oficina; 5: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; 6: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; 7: Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; 8: Operadores de instalaciones y máquinas y montadores; 9: Trabajadores no calificados; 10: Sin contestar.

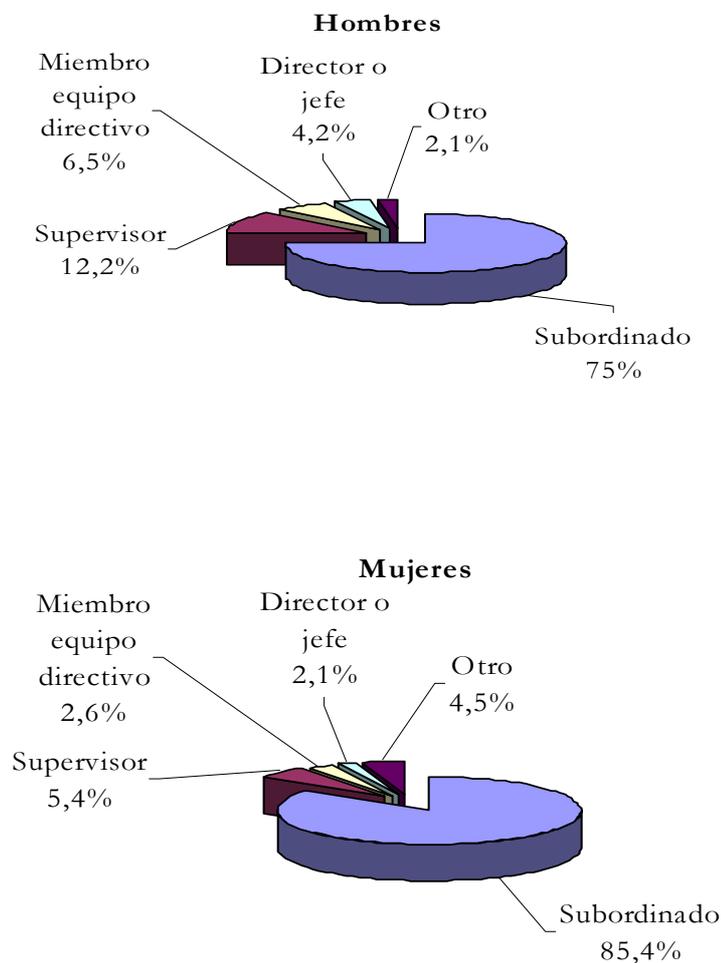
Experiencia en el trabajo desempeñado. La Figura 8 sugiere que la experiencia en el desempeño del trabajo es un poco mayor en hombres que en mujeres. Para las categorías de menos de 1 año o entre 1-5 años, en el caso de los hombres nos encontramos con un porcentaje del 47% y en el de las mujeres se encuentra alrededor del 60%. Esto puede deberse a que existe un mayor contingente de trabajadoras jóvenes (edad inferior a 30 años) que de trabajadores jóvenes.

Figura 8.



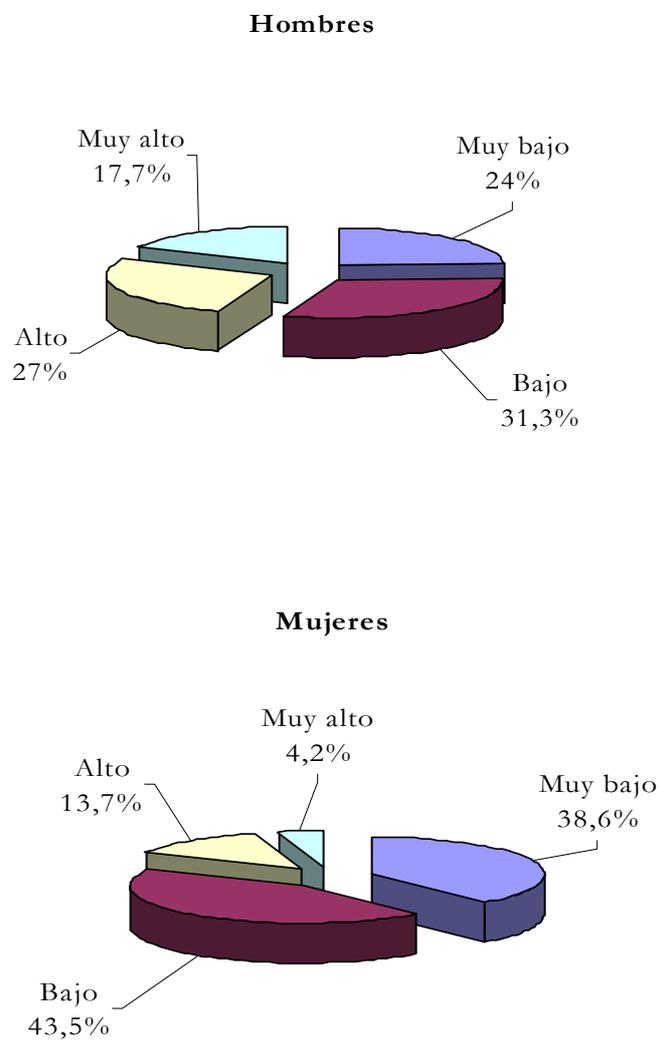
Jerarquía laboral. La Figura 9 muestra como cabía esperar que la mayor parte de los participantes en la investigación ocupa en la jerarquía laboral el estatus de subordinado (cerca del 80%). Además, este rol es ocupado en mayor medida por las mujeres (85,4%) que por los hombres (75%). En consonancia los estatus más elevados son ocupados por los hombres. Por ejemplo, el número de directores o jefes lo ocupan el doble de hombres (4,2%) que de mujeres (2,1%). Asimismo el 6,5% de los hombres son miembros del equipo directivo, mientras que esta posición solamente la ocupan el 2,6% de las mujeres.

Figura 9.



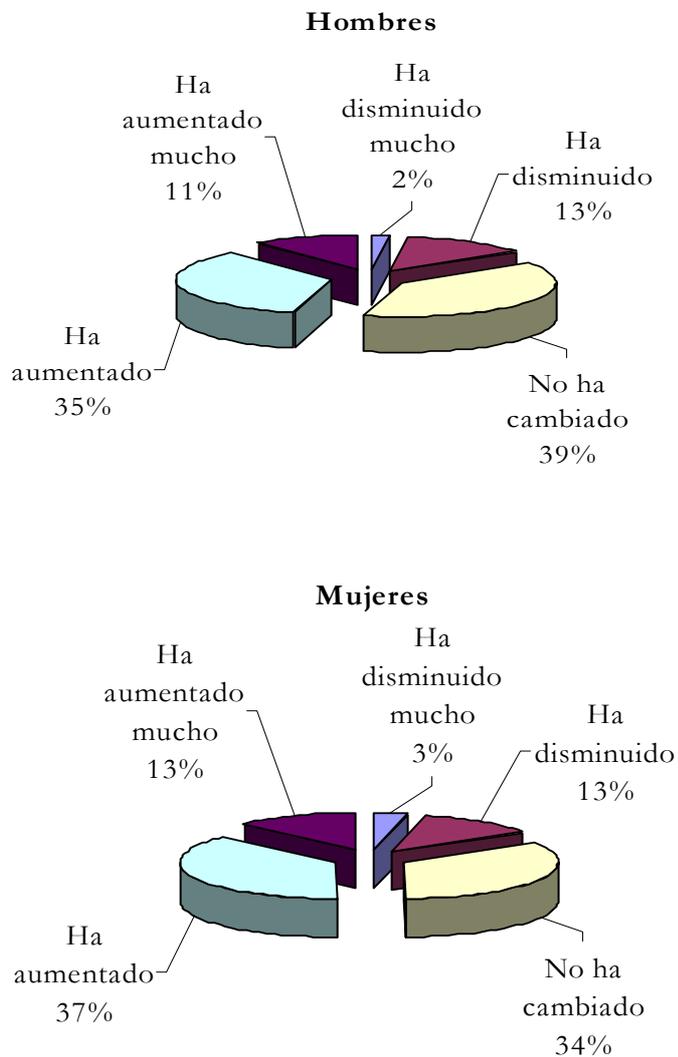
Percepción de riesgo físico en el trabajo. En la Figura 10 se muestra la distribución de porcentajes en relación con esta variable. Los datos muestran que cerca del 45% de los hombres perciben que el riesgo físico en su trabajo es alto o muy alto. Este porcentaje en el caso de las mujeres es del 18%. Obviamente esta percepción del riesgo más alta se relaciona con el hecho de que existe un mayor contingente de hombres en categorías ocupacionales en las que escasamente se ven representadas las mujeres y que incluyen tipos de trabajos con los que se asocia un riesgo físico.

Figura 10.



Percepción de estrés en el trabajo. La Figura 11 refleja un dato a tener en cuenta por lo que se refiere a la salud laboral de un país. Si se toman conjuntamente las categorías de ‘ha aumentado’ y ‘ha aumentado mucho’, cerca de la mitad de la muestra (48%) informa de un incremento del estrés en su trabajo, frente al 15% que informa que ‘ha disminuido’ o ‘disminuido mucho’. Cuando se considera el género, los porcentajes son bastante similares, de forma que el 50% de las mujeres y el 46% de los hombres se encuentra en esa situación.

Figura 11.



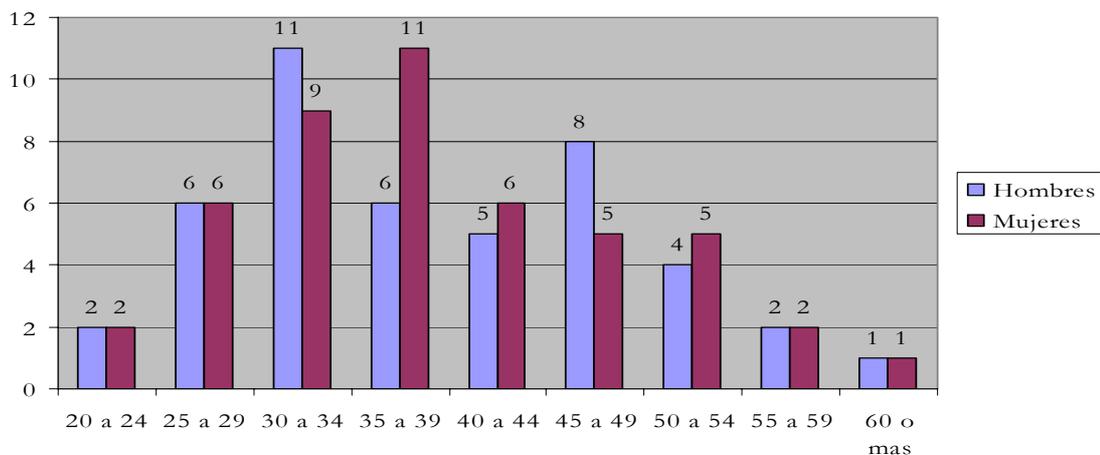
En resumen se trata de una muestra de adultos jóvenes productivos en la que hay presente un contingente similar de trabajadores y trabajadoras. Al considerar el género en la composición de la muestra se aprecian algunas diferencias. En líneas generales hay más mujeres jóvenes que hombres y a pesar de que el nivel de estudios es más alto en éstas, en líneas generales las mujeres ocupan con mayor frecuencia un estatus inferior en la jerarquía laboral. Por su parte los hombres frente a las mujeres desempeñan en mayor proporción trabajos con los que se asocia un mayor riesgo físico.

2.5.2. Características de la submuestra que ha participado en la *fase de investigación clínica* (N = 92)

Un total de 45 hombres (48,9%) y de 47 mujeres (51,1%) participaron en la fase de investigación clínica. Todos ellos se vieron expuestos a *mobbing* y cumplieron los instrumentos correspondientes a esta fase. A continuación pasamos a describir en las mismas características anteriores a este grupo de trabajadores .

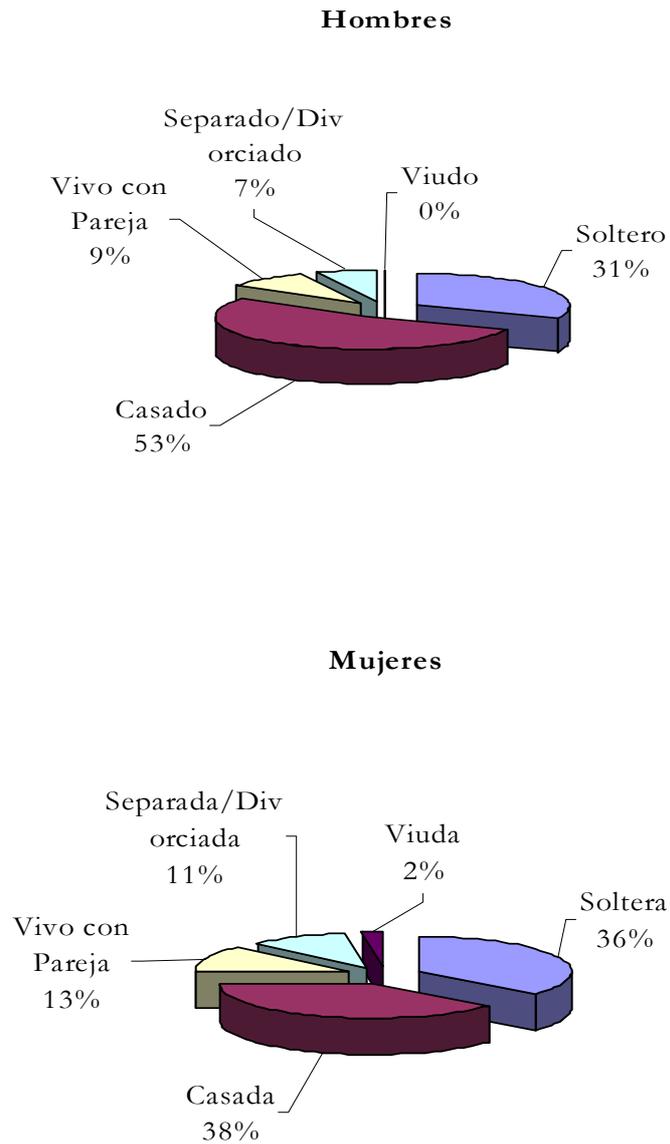
Edad. En la Figura 12 se muestra la distribución por edad para los hombres y las mujeres de este grupo. Todas las categorías de edad se encuentran representadas, siendo los porcentajes para hombres y mujeres bastante parejos en cada una de ellas. En líneas generales alrededor del 55% de los hombres y del 59% de las mujeres que han participado en esta fase poseen una edad inferior a los 40 años.

Figura 12.



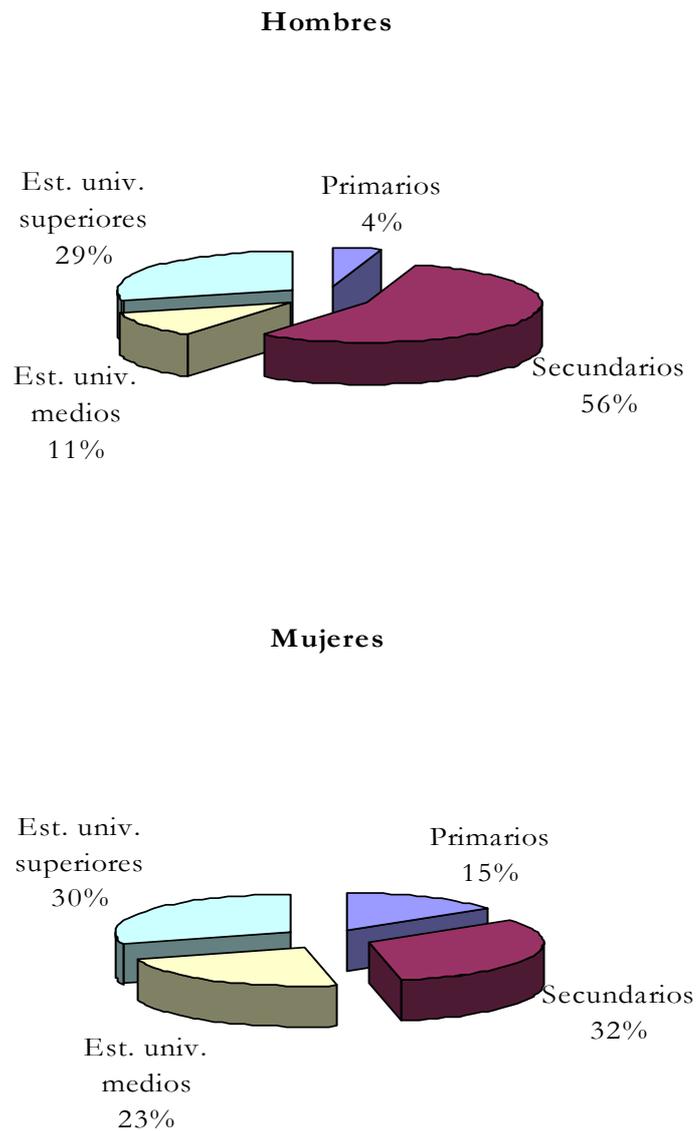
Estado civil. La Figura 13 muestra que el porcentaje de hombres casados o viviendo en pareja es del 56,6%. Este mismo valor por las mujeres es del 62,2%.

Figura 13.



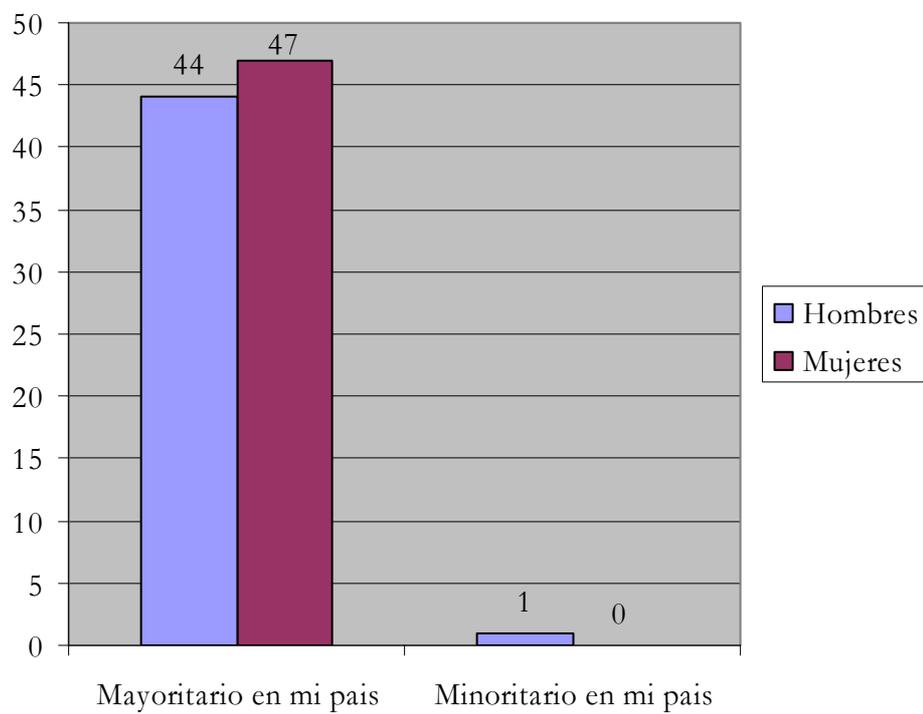
Nivel de estudios. La Figura 14 indica que de aquellos trabajadores que participaron en la realización de la entrevista individual, el nivel de estudios de las mujeres (universitarios de grado medio y superior) es más alto (un 53,2%) que el de los hombres (40%).

Figura 14.



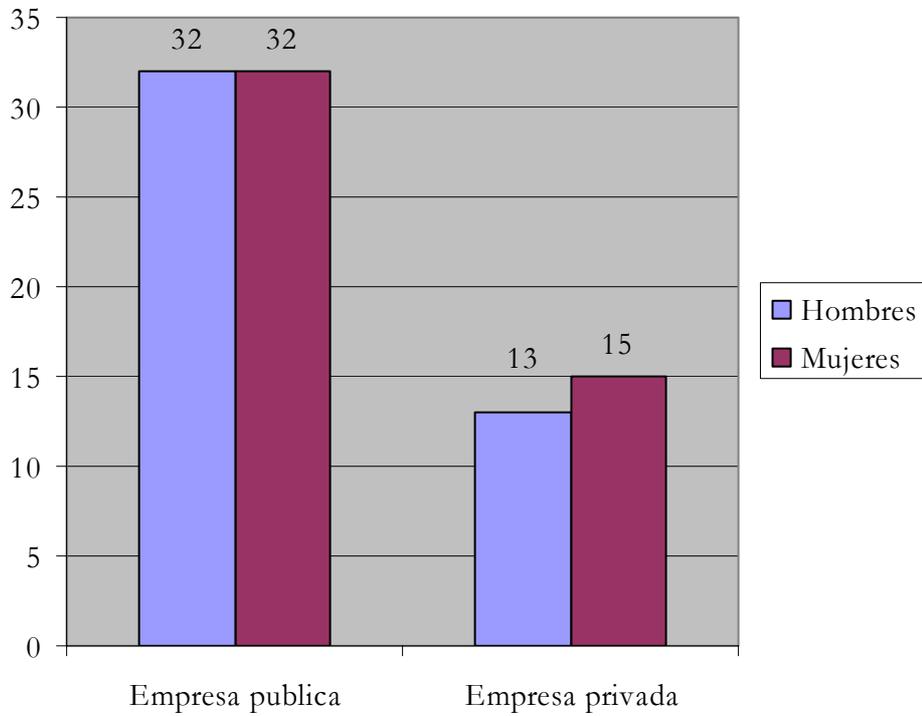
Etnia. En la Figura 15 se encuentran los resultados relativos a la procedencia. Poco hay que decir al respecto: sólo un hombre que ha realizado la entrevista procedía de otro país.

Figura 15.



Tipo de empresa. La Figura 16 muestra que la mayor parte de los participantes en esta fase, tanto de hombres (71,1%) como de mujeres (68,1%) trabajan en la empresa pública.

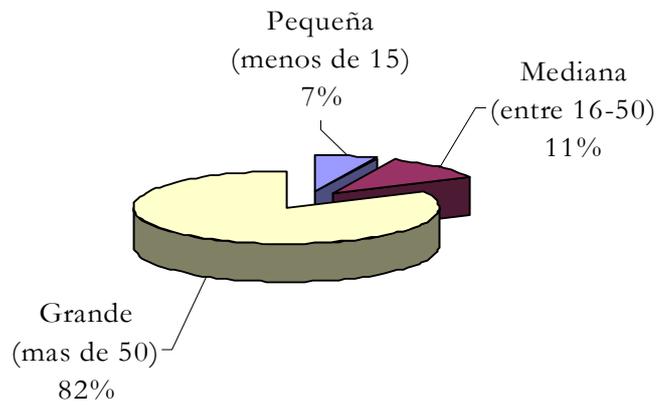
Figura 16.



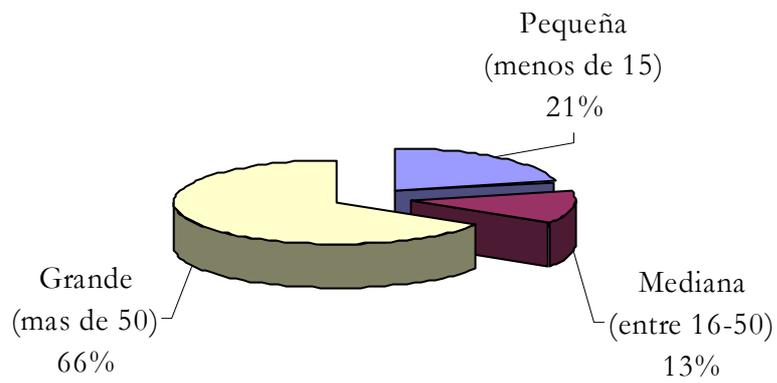
Tamaño de la empresa. Una cierta diferencia se aprecia en esta variable. Así, la Figura 17 indica que el 21,3% de las mujeres que realizaron la entrevista trabajaban en una empresa pequeña frente al 6,7% de los hombres.

Figura 17.

Hombres

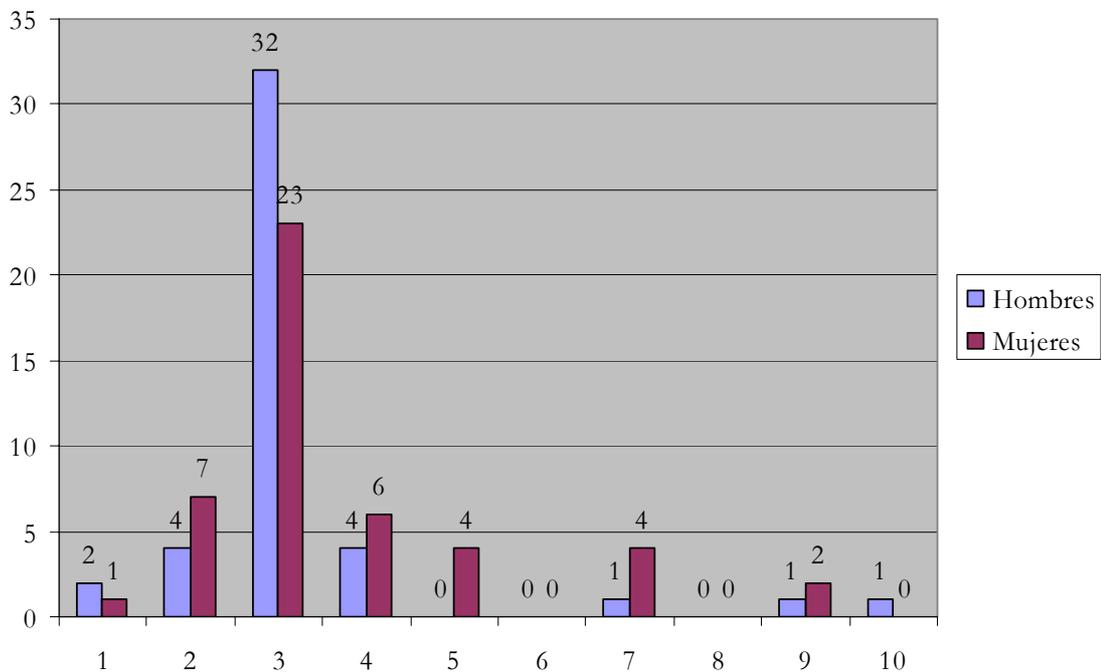


Mujeres



Ocupación desempeñada. Respecto a las categorías ocupacionales la Figura 18 muestra que el mayor contingente de entrevistados se corresponde con la ocupación más representada en la muestra total (1714). Así, el 71% de los hombres y el 50% de las mujeres entrevistadas se incluían en la categoría de los *técnicos y profesionales de nivel medio*. Otra diferencia teniendo en cuenta el género se observa en lo que se refiere a la categoría ocupacional de los *trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados*, en la que no existe ningún hombre entrevistado pero sí un 8% de mujeres.

Figura 18.

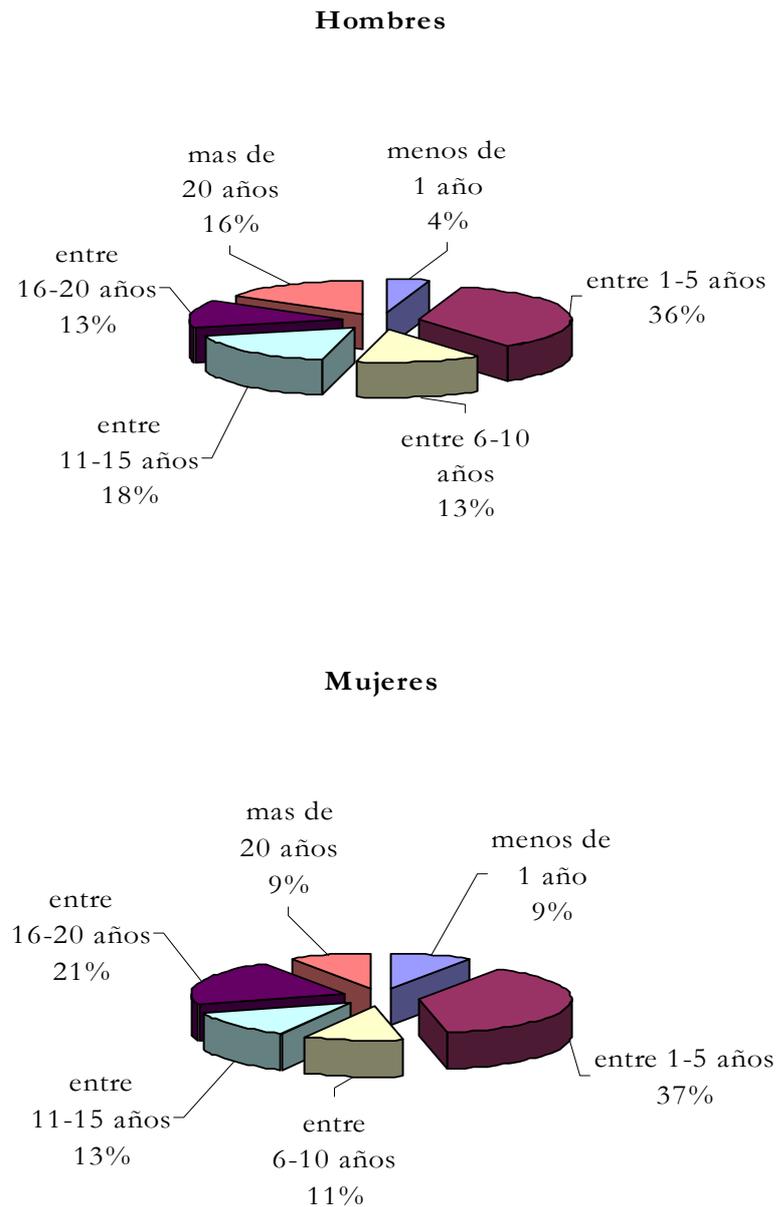


Nota.- **0:** Fuerzas armadas; **1:** Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas; **2:** Profesionales científicos e intelectuales; **3:** Técnicos y profesionales de nivel medio; **4:** Empleados de oficina; **5:** Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; **6:** Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; **7:** Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; **8:** Operadores de instalaciones y máquinas y montadores; **9:** Trabajadores no calificados; **10:** Sin contestar.

Experiencia en el trabajo desempeñado. La Figura 19 muestra que las personas entrevistadas tanto hombres como mujeres tenían una experiencia laboral bastante pareja. Así, para el 40% de los hombres y cerca del 47% de las mujeres la

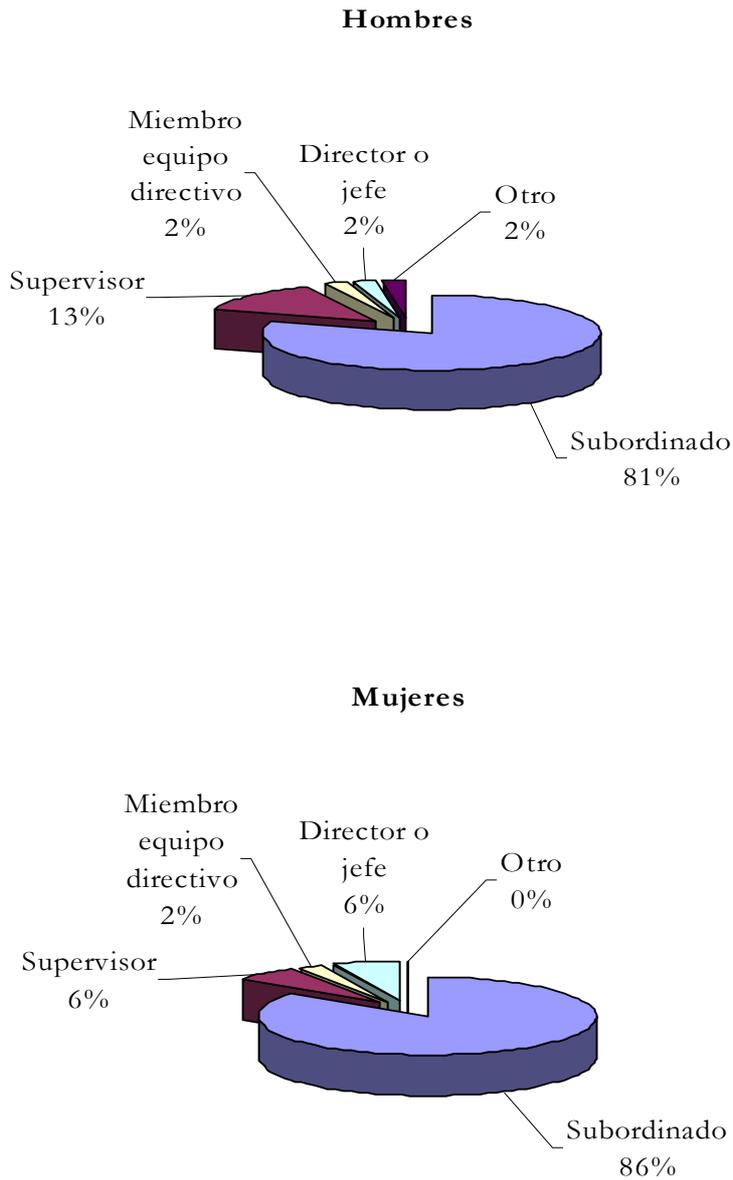
experiencia laboral era inferior a 5 años. Los porcentajes son igualmente similares si consideramos las categorías de mayor edad, de forma que el 29% de los hombres y el 30% de las mujeres tenían una experiencia considerable (más de 15 años) en su trabajo.

Figura 19.



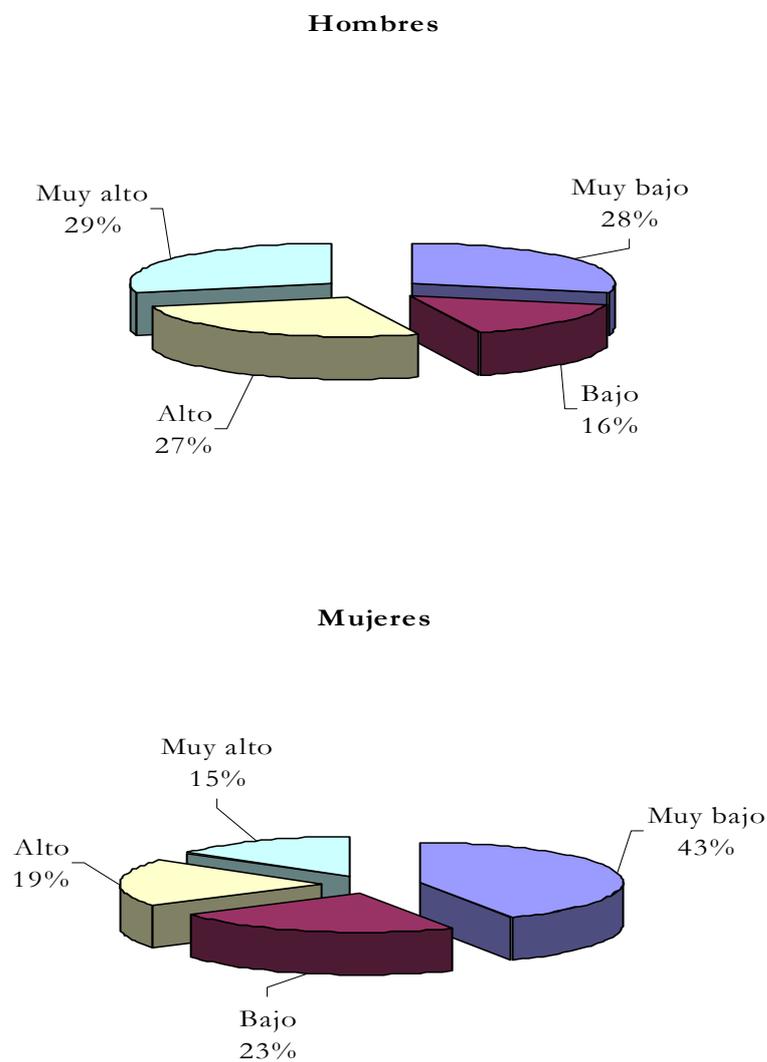
Jerarquía laboral. La Figura 20 muestra como la mayor parte de los sujetos entrevistados, tanto hombres (80%) como mujeres (85%) ocupaban un estatus laboral de subordinado.

Figura 20.



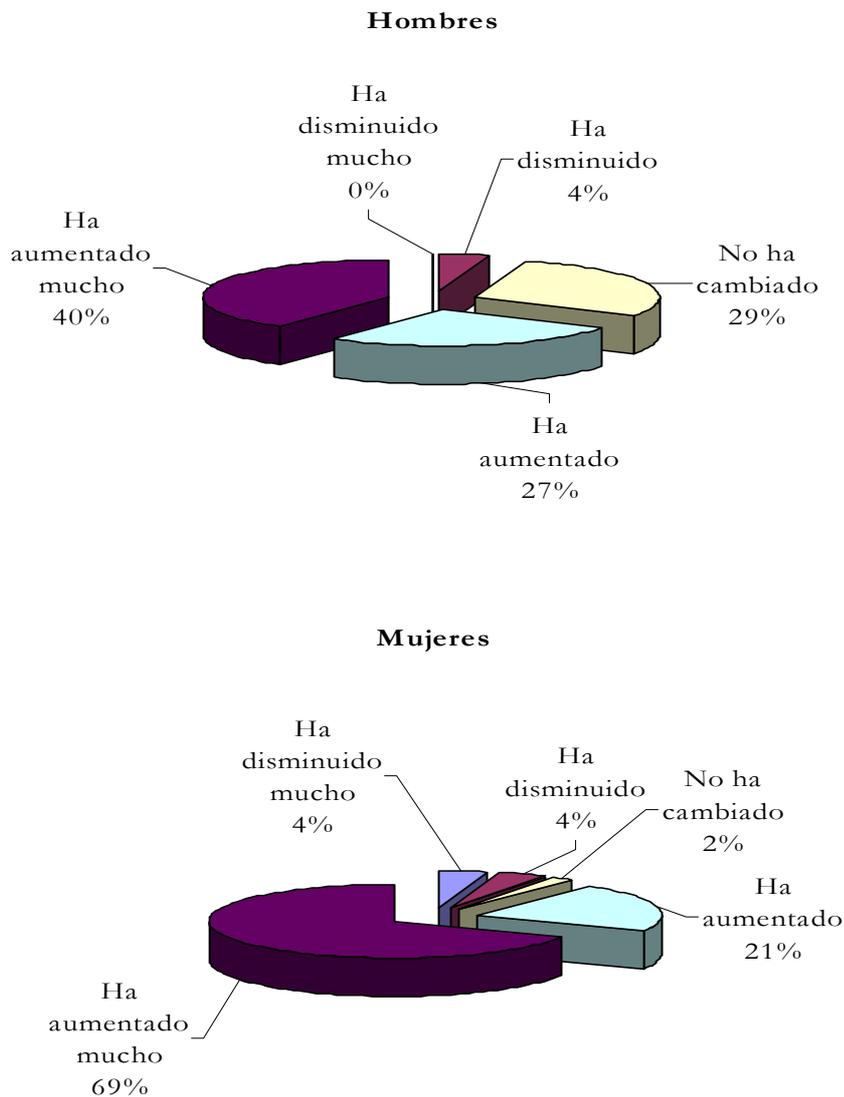
Percepción de riesgo físico en el trabajo. La Figura 21 sugiere un resultado que llama la atención, en el sentido de que tanto los hombres (44%), como sobre todo las mujeres (55%) que se han visto expuestas a un *mobbing*, perciben realizar un trabajo que conlleva riesgo físico. Este dato es particularmente sobresaliente en el caso de las mujeres ya que, como se vió más arriba, las mujeres en nuestra muestra total (N = 1714) tienden a desempeñar en menor proporción que los hombres ocupaciones de este tipo.

Figura 21.



Percepción de estrés en el trabajo. La Figura 22 indica unos resultados que son lógicos teniendo en cuenta que en este caso se trata de personas que se han visto expuestas a una situación estresante (*mobbing*). Así, para más del 90% de los hombres y las mujeres el estrés en el trabajo o no ha variado o más bien ha aumentado. En esta última situación nos encontramos con el 67% de los hombres y el 89% de las mujeres.

Figura 21.



2.6. Análisis estadísticos

Se han utilizado técnicas estadísticas simples (χ^2) para la comparación de porcentajes. De modo general se han utilizado técnicas de análisis de varianza para establecer los efectos del género junto con otro tipo de variables sociolaborales, a fin de ver su importancia en la victimización. Se ha utilizado análisis multivariado (discriminantes paso a paso) para conocer el tipo de sintomatología que discrimina mejor entre las víctimas que se han visto expuestas a una experiencia de *mobbing* con un nivel de gravedad diferente. Finalmente hemos utilizado el análisis mediacional con el fin de analizar las relaciones que aparecen entre la exposición al *mobbing*, las variables de personalidad y la sintomatología generada por las víctimas.

3. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA FASE DE INVESTIGACIÓN SOCIAL

Los resultados presentados en este apartado cubren los objetivos 1 y 2 de la investigación. Sin embargo, antes de acometer los resultados relativos a cada uno de estos objetivos, es fundamental exponer el procedimiento que se ha seguido a la hora de establecer la tasa de prevalencia actual del *mobbing* en nuestra investigación. También se ofrecen previamente unos resultados generales acerca de las diferencias relacionadas con el género en la muestra total (N = 1714), con independencia de que el trabajador se haya visto o no expuesto a un proceso de *mobbing*.

3.1. Frecuencia de *mobbing* obtenida en esta investigación

Como señalamos en la introducción de este informe, el método empleado para evaluar el *mobbing* influye considerablemente en la tasa de prevalencia obtenida. No se obtienen resultados similares cuando se le pregunta a una persona si ha sido víctima de *mobbing*, que cuando se le pregunta por la exposición a determinadas conductas negativas con regularidad durante los últimos 6 meses. El método de la *victimización percibida* suele concluir en una tasa de prevalencia superior que el método de la *exposición a las actividades de mobbing*. Si por otra parte tenemos en cuenta que la mayor parte de las definiciones de *mobbing* consideran esencial que las *conductas sean repetidas y permanentes* y que sean *intencionalmente hostiles y/o percibidas como tales* por el receptor, esto implica que la mejor manera de establecer la tasa de prevalencia de *mobbing* sería a partir de la combinación de

la información que nos proporcionan los dos instrumentos empleados en nuestra investigación para evaluar el *mobbing*. En línea con ello, los resultados sobre la frecuencia del *mobbing* los presentaremos en el siguiente orden: (i) tasa de prevalencia según el método de la victimización percibida; (ii) tasa de prevalencia según el método de la exposición a las actividades de *mobbing*; y (iii) tasa que emerge a partir del procedimiento seguido en esta investigación.

3.1.1. El Inventario Psicosocial: el método de la victimización percibida

Como se mencionó en el capítulo dos, una de las áreas que explora el *Inventario Psicosocial* es la referida al *mobbing*. Concretamente, a la persona se le presenta una definición de *mobbing* y se le pregunta si ha sido víctima de una situación tal y caso de que así fuera qué nivel de gravedad ha revestido la victimización. La lógica seguida se expone a continuación:

Por acoso laboral se entiende que uno o varios individuos en el lugar de trabajo se ven expuestos repetidamente a insultos o comportamientos indignos, de los que por una u otra razón, no pueden defenderse. El acoso laboral es degradante y puede ocurrir a tres niveles dependiendo de su gravedad:

Nivel I

Algunas conductas típicas que aparecen en este nivel son los comentarios degradantes o humillantes, los rumores, críticas, calumnias y un principio de aislamiento hacia el individuo expuesto.

Nivel II

En este nivel el comportamiento degradante se vuelve más grave, y abierto, quizás las humillaciones ocurren públicamente. El individuo expuesto se queda psicológicamente aislado de los demás, que no quieren hablar con él. Es típico de este nivel que el individuo expuesto sea descrito –falsamente- como teniendo “dificultades para cooperar”.

Nivel III

En este nivel, el proceso de deshumanización dirigido hacia la persona expuesta llega a un punto en el que ésta no es considerada como teniendo el mismo valor humano que los demás y resulta aceptable decir cualquier cosa de ella. La persona se encuentra totalmente aislada, se le sugiere que solicite otro trabajo, y a menudo se le considera –falsamente- como estando “enferma mentalmente”.

Si la persona contesta haber experimentado semejante experiencia se le formulan a la vez otras preguntas adicionales relacionadas con el estatus ocupado en la jerarquía

laboral y sexo del acosador. También se interroga por el *mobbing* observado en el trabajo (ver Anexo I).

Con este método (Tabla 2), un total de 331 trabajadores (el 19,3%) de los 1714 encuestados informaron haber sido víctimas por *mobbing* en algún momento de su vida laboral. Los porcentajes de victimización son similares para hombres (19,1%) y para mujeres (19,6%), no existiendo diferencia significativa entre ambos. En la Tabla 3 se muestra la distribución según el nivel de gravedad percibida en la victimización. Tampoco aquí se registran diferencias.

Tabla 2. Inventario Psicosocial: victimización por *mobbing*

	Total (N=1714)		Hombres (N=911)		Mujeres (N=803)	
	N	%	N	%	N	%
No	1383	80,7	737	80,9	646	80,4
Si	331	19,3	174	19,1	157	19,6

$\chi^2=0,06$ $p=.813$

Tabla 3. Inventario Psicosocial: victimización por *mobbing* y nivel de gravedad

	Total (N=1714)		Hombres (N=911)		Mujeres (N=803)	
	N	%	N	%	N	%
No	1383	80,7	737	80,9	646	80,4
Nivel I	226	13,2	114	12,5	112	14,0
Nivel II	76	4,4	43	4,7	33	4,1
Nivel III	29	1,7	17	1,9	12	1,5

$\chi^2=1,38$ $p=.709$

3.1.2. La Escala de Acoso en el Trabajo: el método de exposición a las actividades de *mobbing*

Para establecer la *prevalencia del mobbing* con la Escala de Acoso en el Trabajo, se ha seguido el procedimiento de Leymann (1990b) con el LIPT y de Einarsen & Rakness (1997) con el NAQ. El criterio empleado en estos estudios consistía en contabilizar a

aquellas personas que respondían a un ítem o más del cuestionario con una frecuencia semanal y durante los últimos 6 meses (o más de 6 meses). Siguiendo este procedimiento se ha calculado el número de sujetos que han contestado la alternativa de 4 ('muy a menudo') a alguno de los ítems de la escala, de forma que un 12,5% (N = 214) de los trabajadores se ha visto expuesto a una o más actividades de *mobbing* muy a menudo. Tampoco en este caso existe ninguna diferencia notable de género ya que en el caso de los hombres la tasa es del 12% y en el de las mujeres del 13%. En la Tabla 4 se encuentran los resultados que se obtendrían sobre prevalencia actual cuando se utiliza este criterio o se endurece el mismo (exposición a dos o más o a tres o más conductas negativas). Tampoco aparecen diferencias relacionadas con el género en esos casos.

Tabla 4. Escala de Acoso en el Trabajo: exposición a las actividades de mobbing (N = 1714).

Exposición a actividades	Frecuencia de casos		
	Total (N=1714)	Hombres (N=911)	Mujeres (N=803)
Una actividad o más	12,49%	11,96%	13,08%
Dos actividades o más	8,69%	8,45%	8,97%
Tres actividades o más	7,18%	6,48%	7,97%

chi1=0,48 p=.487

chi2=0,14 p=.706

chi3=1,43 p=.232

Un aspecto que nos ha interesado también es explorar las conductas negativas con las que se asocia una mayor frecuencia. Para ello hemos elaborado la Tabla 5 (hombres) y 6 (mujeres). En ellas se presentan la lista de actividades de *mobbing* que contiene la Escala de Acoso en el Trabajo (izquierda) con el porcentaje de respaldo para cada una.

Tabla 5. Escala de Acoso en el Trabajo (WHS): porcentaje de respaldo para cada una de las actividades de *mobbing* en los hombres (N = 911).

	Nunca / Raramente	Ocasionalmente	A menudo	Muy a menudo
1. Una reducción excesiva en sus oportunidades para expresarse	78,5	13,5	5,4	2,6
2. Que los demás digan mentiras de usted	73,7	16,9	6,3	3,1
3. Ser interrumpido/a en exceso	73,3	18,2	6,1	2,4
4. Que le chillen	82,5	12,4	3,0	2,1
5. Críticas excesivas	77,9	14,2	4,6	3,3
6. Comentarios ofensivos sobre su vida privada	90,9	5,5	2,2	1,4
7. Estar aislado/a	87,4	7,7	3,0	1,9
8. Que se revelen detalles delicados sobre su vida privada	92,1	4,9	1,8	1,2
9. Amenazas directas	91,7	4,9	2,2	1,2
10. Miradas despectivas y/o gestos negativos	81,2	11,6	4,5	2,7
11. Acusaciones	85,8	9,2	2,9	2,1
12. Burlas	89,2	7,9	1,8	1,1
13. Rechazo a hablar con usted	88,8	6,5	2,4	2,3
14. Que desprecien sus opiniones	83,8	9,4	4,1	2,7
15. Que rechacen escucharle	85,3	9,8	2,9	2,0
16. Que le traten como si no existiese	87,7	7,9	2,4	2,0
17. Palabras con la intención de hacerle daño	85,5	9,5	3,4	1,6
18. Que le asignen tareas que no tienen sentido	79,1	11,7	5,8	3,4
19. Que le asignen tareas humillantes	93,4	3,5	2,0	1,1
20. Que se extiendan rumores maliciosos a su espalda	85,2	8,8	4,2	1,8
21. Que le ridiculicen delante de otros/as	91,2	5,6	2,1	1,1
22. Que juzguen su trabajo de manera incorrecta y degradante	82,0	11,5	4,2	2,3
23. Que le cuestionen su sentido del juicio	87,9	8,2	2,7	1,2
24. Acusaciones de estar perturbado/a mentalmente	94,5	3,3	1,4	0,8
25. Que se apropien de resultados o trabajos realizados por usted	77,6	12,5	6,3	3,6
26. Que no le asignen tarea alguna (que no tenga nada que hacer)	92,0	5,0	1,6	1,4

Tabla 6. Escala de Acoso en el Trabajo (WHS): porcentaje de respaldo para cada una de las actividades de *mobbing* en las mujeres (N = 803).

	Nunca / Raramente	Ocasionalmente	A menudo	Muy a menudo
1. Una reducción excesiva en sus oportunidades para expresarse	75,9	14,2	4,9	5,0
2. Que los demás digan mentiras de usted	78,2	14,2	4,5	3,1
3. Ser interrumpido/a en exceso	76,8	12,6	7,1	3,5
4. Que le chillen	83,8	10,5	3,2	2,5
5. Críticas excesivas	79,2	10,8	5,4	4,6
6. Comentarios ofensivos sobre su vida privada	88,8	6,5	2,2	2,5
7. Estar aislado/a	85,7	7,6	3,2	3,5
8. Que se revelen detalles delicados sobre su vida privada	90,7	6,0	1,9	1,4
9. Amenazas directas	91,5	3,9	2,6	2,0
10. Miradas despectivas y/o gestos negativos	79,7	10,2	5,1	5,0
11. Acusaciones	84,8	8,6	3,9	2,7
12. Burlas	89,1	6,8	2,1	2,0
13. Rechazo a hablar con usted	86,6	6,8	3,5	3,1
14. Que desprecien sus opiniones	82,4	8,0	5,4	4,2
15. Que rechacen escucharle	85,4	6,7	4,2	3,7
16. Que le traten como si no existiese	84,2	6,1	4,5	5,2
17. Palabras con la intención de hacerle daño	82,6	9,5	4,4	3,5
18. Que le asignen tareas que no tienen sentido	82,1	10,7	4,0	3,2
19. Que le asignen tareas humillantes	94,2	3,6	0,9	1,4
20. Que se extiendan rumores maliciosos a su espalda	86,3	6,7	3,4	3,6
21. Que le ridiculicen delante de otros/as	88,8	6,4	2,7	2,1
22. Que juzguen su trabajo de manera incorrecta y degradante	82,4	9,3	3,7	4,5
23. Que le cuestionen su sentido del juicio	87,5	5,6	4,0	2,9
24. Acusaciones de estar perturbado/a mentalmente	94,5	3,5	0,9	1,1
25. Que se apropien de resultados o trabajos realizados por usted	80,9	10,7	5,2	3,1
26. Que no le asignen tarea alguna (que no tenga nada que hacer)	92,8	4,1	1,6	1,5

El tipo de actividades que informan los hombres como más frecuentes (alternativas de “a menudo” y “muy a menudo”) y menos frecuentes (alternativas de “nunca” y “raramente”) serían las siguientes:

Más frecuentes:

- ‘Que se apropien de resultados o trabajos realizados por usted’
- ‘Que los demás digan mentiras de usted’
- ‘Que le asignen tareas que no tienen sentido’

Menos frecuentes:

- ‘Acusaciones de estar perturbado/a mentalmente’
- ‘Que le asignen tareas humillantes’
- ‘Que se revelen detalles delicados sobre su vida privada’

En el caso de las mujeres, las actividades de mobbing a las que se ven expuestas con mayor frecuencia serían:

- ‘Ser interrumpido/a en exceso’
- ‘Miradas despectivas y/o gestos negativos’
- ‘Críticas excesivas’

En el caso de las menos frecuentes las dos primeras son las mismas que en el caso de los hombres. Las mujeres como tercera conducta a la que se ven expuestas con menor frecuencia añaden ‘Que no le asignen tarea alguna (que no tenga nada que hacer)’.

Otro análisis importante en relación con la Escala de Acoso en el Trabajo ha sido el establecimiento de categorías de *mobbing*. Así, las 26 actividades de *mobbing* que evalúa esta escala se han agrupado en cuatro categorías rancio-empíricas con el objeto de realizar análisis diferenciales posteriores con la muestra. Concretamente basándonos en

las clasificación de Leymann (1990b) y el reanálisis de Zapf et al. (1996), así como en una serie de análisis factoriales realizados con los participantes de nuestro estudio, hemos establecido la siguiente tipología de actividades:

(1) *Ataques a la víctima con medidas organizacionales.* Se trataría de un factor racio-empírico que agruparía 4 ítems que muestrean conductas dirigidas a desacreditar la capacidad profesional del trabajador mediante la asignación de tareas humillantes o sin sentido, o bien actividades encaminadas a adueñarse de los resultados de su trabajo.

(2) *Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social.* Se trata de 6 ítems que muestrean conductas encaminadas a limitar el contacto social del trabajador, tales como rechazar el escucharle o hablarle, aislarlo o hacer como si no existiese.

(3) *Ataques a la vida privada de la víctima.* Este factor agrupa 8 ítems que incluyen las ofensas a la vida privada junto con las burlas, la ridiculización y el cuestionamiento de la salud mental. En suma, se trata de conductas encaminadas a degradar a la persona ante los compañeros. Nuestros análisis empíricos sugieren que los ítems relativos al lanzamiento de rumores se encuentran incluidos claramente en este factor tal como sugería Leymann (1990b), más que representar un factor independiente en línea con el reanálisis de Zapf et al. (1996).

(4) *Agresiones verbales.* Lo identifican 8 ítems que denotan conductas relacionadas con los gritos, las críticas excesivas, las amenazas, zaherir con la palabra o impedir con la misma que el otro se exprese.

En suma, el primero de los cuatro factores equivaldría a lo que Einarsen & Hoel (2001) denominan *mobbing* organizacional, mientras que los tres restantes tendrían que ver con el *mobbing* personal.

En la Tabla 7 se recoge la información sobre los estadísticos básicos de estos cuatro factores así como el alpha de Cronbach y la puntuación total en la Escala de Acoso Laboral.

Tabla 7. Medias, desviaciones típicas y alpha de Cronbach en los factores racio-empíricos y puntuación total de la Escala de Acoso en el Trabajo (WHS), para la muestra total (N = 1714), los hombres (N = 911) y las mujeres (N = 803).

Factor WHS	Total			Hombres			Mujeres		
	M	DT	α	M	DT	α	M	DT	α
Ataques a la víctima con medidas organizacionales	2,16	2,83	.77	2,32	2,89	.78	1,99	2,75	.76
Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social	3,76	5,12	.93	3,64	4,69	.92	3,90	5,56	.94
Ataques a la vida privada de la víctima	3,90	5,32	.90	3,94	5,08	.90	3,85	5,58	.91
Agresiones verbales	5,62	6,27	.92	5,65	5,87	.91	5,58	6,69	.93
Puntuación Total WHS	15,44	17,99	.97	15,55	16,97	.96	15,32	19,09	.97

Nota.- M = Media; DT = Desviación típica; α = Alpha de Cronbach.

Los valores que alcanza el coeficiente alpha de Cronbach sugieren que las categorías de actividades de *mobbing* establecidas tienen una fiabilidad muy buena, tanto en la muestra total como en los hombres y las mujeres. Todos los coeficientes alcanzan unos valores iguales o superiores a 0,90 a excepción de la categoría relativa a “ataques a la víctima con medidas organizacionales” donde los coeficientes aún siendo buenos son un poco más bajos (cerca de 0,80). Las posibles diferencias de género en estas categorías se presentan más adelante en el apartado 3.2.

3.1.3. Procedimiento seguido en esta investigación para establecer la tasa de prevalencia actual de *mobbing*

Como se mencionó anteriormente para registrar el número de casos de *mobbing* en nuestro estudio hemos combinado la información que nos proporcionan la Escala de Acoso en el Trabajo y el Inventario Psicosocial. Un elemento esencial de la definición de *mobbing* es que la persona no sólo se vea expuesta a conductas negativas sino *que se perciba además como victimizada por tales conductas*. Dicho de otro modo, una persona puede admitir que ‘muy a menudo’ le chillan en su trabajo (Escala de Acoso en el Trabajo), pero ese ítem, descontextuado de lo que supone ser víctima de un *mobbing* (Inventario Psicosocial), puede no tener una trascendencia para el trabajador, o incluso para un observador externo, que vaya más allá de lo inadecuado de tal práctica en cuestión.

En suma, hemos combinado la exposición a conductas negativas con el sentimiento de ser victimizado de acuerdo a una definición, al igual que plantean las propuestas más recientes de Mikkelsen & Einarsen (2001) y de Salin (2001). Por tanto en esta investigación hemos seguido una estrategia conservadora y restrictiva, considerado víctimas de *mobbing* a aquellos trabajadores que cumplieran con los siguientes dos criterios:

- (i) Haber estado expuesto a una o más actividades de *mobbing* muy a menudo en los últimos 6 meses (Escala de Acoso en el Trabajo).
- (ii) Percibirse como víctima de un *mobbing* (contestar al Inventario Psicosocial indicando haber sido víctima de *mobbing*, con independencia del nivel de gravedad).

La Tabla 8 muestra que existiendo trabajadores que cumplen con el criterio (i) y que suman un total de 214, sin embargo no cumplen con el (ii) *viz*: no se perciben a sí mismas como victimizadas por *mobbing*, no etiquetan su experiencia como tal. Solo el

65% de los trabajadores expuestos a una o más conductas negativas (140 de los 214) etiquetan su experiencia de *mobbing* con independencia del nivel de gravedad de la misma. Estos 140 trabajadores (64 hombres y 76 mujeres), representan un 8,17% de la muestra total de trabajadores que han participado en la investigación (N = 1714).

Un aspecto importante es que con la utilización de este criterio más estricto para establecer la tasa actual de *mobbing*, sí que emergen diferencias relacionadas con el género, de modo que las mujeres son víctimas con mayor frecuencia de acoso psicológico en el trabajo ($\chi^2 = 4,42, p < .04$).

Tabla 8. Víctimas de *mobbing* según la Escala de Acoso en el Trabajo que además se perciben como víctimas según el Inventario Psicosocial (N = 214).

Estar expuesto a actividades negativas y etiquetar la experiencia como victimización por <i>mobbing</i>	Total (N=214)	Hombres (N=109)	Mujeres (N=105)
No se consideran víctimas de <i>mobbing</i> :	74 (34,6%)	45 (41,3%)	29 (27,6%)
Si se consideran víctimas	140 (65,4%)	64 (58,7%)	76 (72,4%)

$\chi^2=4,42 p=.036$

Por otra parte en la Tabla 9 se considera el nivel de gravedad en la victimización. Se observa que de ese 8,17% aproximadamente la mitad (alrededor de un 4,3% sobre la muestra total) informa haber sido víctima de un *mobbing* grave (niveles II y III). También aquí observamos una diferencia relacionada con el género aunque esta vez no sea muy potente ($\chi^2 = 6,93, p < .08$). Esta diferencia sugiere una cierta tendencia a que las mujeres etiqueten más rápidamente su experiencia de *mobbing* que los hombres ya que el nivel donde se aprecian las máximas diferencias es en el nivel menor de gravedad (Nivel I).

Tabla 9. Víctimas de *mobbing* según la Escala de Acoso en el Trabajo que además se perciben como víctimas según el Inventario Psicosocial: nivel de gravedad del acoso (N = 214).

Exposición, victimización y nivel de gravedad de la misma	Total (N=214)	Hombres (N=109)	Mujeres (N=105)
No se consideran víctimas de <i>mobbing</i> :	74 (34,6%)	45 (41,3%)	29 (27,6%)
Se consideran víctimas en un Nivel I:	67 (31,3%)	26 (23,9%)	41 (39,0%)
Se consideran víctimas en un Nivel II:	49 (22,9%)	25 (22,9%)	24 (22,9%)
Se consideran víctimas en un Nivel III:	24 (11,2%)	13 (11,9%)	11 (10,5%)

chi2=6,93 p=.074

En resumen, esta estrategia conservadora nos lleva a concluir que el *mobbing* afecta a un 8,17% de los trabajadores. Este valor representaría la tasa actual de casos, pudiendo incrementarse el porcentaje hasta un máximo del 19,3% si consideramos el haber sido victimizado por *mobbing* en algún momento de la vida laboral. Por otro lado, con criterios semejantes (exposición a una o más actividades de *mobbing* de modo regular en los últimos 6 meses), obtenemos unos indicadores (12,5%) un tanto alejados de los informados por Piñuel & Oñate (2002) y Piñuel (2004). El criterio más conservador nos acerca a la estimación realizada por Di Martino et al. (2003) para España en su Informe de la Unión Europea, si bien con un ligero incremento ya que en dicho informe la estimación se situaba alrededor del 5%.

Un aspecto de interés que también hemos explorado es la correspondencia existente entre el Inventario Psicosocial y la Escala de Acoso en el Trabajo en su capacidad para distinguir entre casos más y menos graves. Expresado de otro modo: los niveles de gravedad evaluados por el Inventario Psicosocial deberían corresponderse con puntuaciones progresivamente más altas en la Escala de Acoso en el Trabajo. Para ver esta sensibilidad de un método respecto a otro hemos seguido un procedimiento simple, consistente en dividir a las víctimas de *mobbing* detectadas por el Inventario Psicosocial (N = 331) en tres grupos: víctimas de Nivel I (N = 226), Nivel II (N = 76) y

Nivel III (N = 29) y observar las diferencias que ocurren entre ellos en los factores y puntuación total obtenida en la Escala de Acoso en el Trabajo. Los resultados se encuentran en las Tablas 10, 11 y 12 en las que se presentan las medias, desviaciones típicas, prueba de diferencias (estadístico *t* de Student o *U* de Mann-Whitney según el número de sujetos en cada grupo) y la significación de la misma para la muestra total, para los hombres y para las mujeres.

Tabla 10. Niveles de gravedad en el Inventario Psicosocial y diferencias en la Escala de Acoso en el Trabajo (WHS). (N = 331)

	Nivel I (N = 226)		Nivel II (N = 76)		Nivel III (N = 29)		I - II	I - III	II - III
	M	DT	M	DT	M	DT	t	t	t
Ataques a la víctima con medidas organizacionales	4,02	3,31	5,57	4,11	7,79	4,71	-2,97**	-4,18***	-2,24*
Ataques a las relaciones sociales de la víctima	8,45	5,75	12,67	6,78	15,93	7,02	-4,87***	-5,51***	-2,15*
Ataques a la vida privada de la víctima y rumores	7,96	5,95	11,47	6,76	16,97	9,14	-4,03***	-5,16***	-2,94**
Agresiones verbales	11,35	6,38	16,28	7,75	21,31	8,89	-5,00***	-5,84***	-2,68**
Puntuación total WHS	31,79	18,23	45,99	21,50	62,00	26,57	-5,17***	-5,95***	-2,90**

Nota.- M = Media; DT = Desviación típica; t = 't' de Student; * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$.

Tabla 11. Niveles de gravedad en el Inventario Psicosocial y diferencias en la Escala de Acoso en el Trabajo (WHS). Hombres (N = 174)

	Nivel I (N = 114)		Nivel II (N = 43)		Nivel III (N = 17)		I - II	I - III	II - III
	M	DT	M	DT	M	DT	t	U	U
Ataques a la víctima con medidas organizacionales	4,35	3,33	5,93	4,10	6,82	5,05	-2,26*	705,0	331,0
Ataques a las relaciones sociales de la víctima	7,61	5,04	11,53	6,52	13,41	6,34	-3,57***	448,0***	304,5
Ataques a la vida privada de la víctima y rumores	7,64	5,40	10,42	6,43	14,76	8,88	-2,52*	490,5**	259,5
Agresiones verbales	11,14	5,88	14,93	6,82	18,06	7,68	-3,22**	460,5***	269,0
Puntuación total WHS	30,74	16,68	42,81	19,90	53,06	24,89	-3,54***	458,0***	283,5

Nota.- M = Media; DT = Desviación típica; t = 't' de Student; U = 'U' de Mann-Whitney; * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$.

Tabla 12. Niveles de gravedad en el Inventario Psicosocial y diferencias en la Escala de Acoso en el Trabajo (WHS). Mujeres (N = 157)

	Nivel I (N = 112)		Nivel II (N = 33)		Nivel III (N = 12)		I - II	I - III	II - III
	M	DT	M	DT	M	DT	t	U	U
Ataques a la víctima con medidas organizacionales	3,69	3,27	5,09	4,13	9,17	3,97	-1,80	196,5***	87,0**
Ataques a las relaciones sociales de la víctima	9,31	6,31	14,15	6,92	19,5	6,59	-3,60***	165,5***	91,0**
Ataques a la vida privada de la víctima y rumores	8,29	6,47	12,85	7,02	20,08	8,94	-3,33**	202,5***	95,5**
Agresiones verbales	11,56	6,87	18,03	8,60	25,92	8,72	-3,96***	142,5***	73,0**
Puntuación total WHS	32,86	19,69	50,12	23,08	74,67	24,45	-3,90***	140,0***	54,0***

Nota.- M = Media; DT = Desviación típica; t = 't' de Student; U = 'U' de Mann-Whitney; * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$.

Estas Tablas nos permiten extraer dos conclusiones generales. La primera nos indica claramente que la puntuación obtenida en la Escala de Acoso Laboral aumenta progresivamente en consonancia con la percepción de un individuo sobre la gravedad del *mobbing* al que se ha visto expuesto. Este resultado se aprecia más claramente en los datos correspondientes a la muestra total donde las diferencias significativas ocurren en todas las categorías de *mobbing* y entre todos los niveles, siendo obviamente mayores estas diferencias entre un nivel bajo en la gravedad percibida (Nivel I) y un nivel alto (Nivel III). Si se considera el tamaño de las diferencias entre los niveles de gravedad, se observa que este es más pequeño entre los niveles de máxima gravedad (Nivel II y III) por lo que el cuestionario discrimina claramente (el tamaño de las diferencias es mayor) casos poco graves (Nivel I) y casos mucho más graves (Nivel II + III). En líneas generales, estas tendencias se registran igualmente en las mujeres y en los hombres. En el caso de estos últimos, de hecho no hay diferencias significativas entre el Nivel II y el Nivel III.

La segunda conclusión deriva de la anterior y se refiere a los ‘puntos de corte orientativos’ que podrían sugerirse en relación con la Escala de Acoso Laboral. De este modo tomando en consideración la media de la puntuación total obtenida en la escala, un hombre que obtenga una puntuación entre 30 y 41 nos indicaría en principio que parece tratarse de un caso de *mobbing* leve, mientras que una puntuación superior a 41 sugeriría que el *mobbing* reviste mayor gravedad. En el caso de las mujeres estos intervalos varían y serían respectivamente para el leve entre 31-49 y para el grave, puntuaciones iguales o superiores a 50.

3.2. Otras diferencias relacionadas con el género en la muestra total (N = 1714)

En este apartado se presentan otros datos proporcionados por el Inventario Psicosocial, así como con el resto de instrumentos que fueron empleados en la fase de investigación social. En este apartado nos ocupamos de las diferencias relacionadas con el género desde un punto de vista general.

Por lo que se refiere al Inventario Psicosocial, además de evaluar el *mobbing* experimentado, explora otros aspectos tales como el *mobbing* observado, la existencia de conflictos en el trabajo, el *burnout*, el acoso sexual y el uso del alcohol en el ámbito laboral. Por lo que se refiere al *burnout* y al acoso sexual, el Inventario Psicosocial distingue al igual que con el *mobbing*, entre el observado y el experimentado propiamente. Veamos las diferencias relacionadas con el género que se obtienen en estas áreas.

Mobbing observado. La Tabla 13 muestra un resultado que con frecuencia se observa en la literatura: la discrepancia entre *mobbing* experimentado y observado. Recordemos que con el Inventario Psicosocial la tasa de *mobbing* experimentado para la muestra total con este instrumento era de un 19,3% y la del observado sería de un 35,4%. Por lo que aquí interesa el *mobbing* observado sí que guarda relación con el género ($\chi^2 = 12,21$, $p < .007$), de manera que los hombres tienden a informar que lo presencian en mayor medida en su trabajo que las mujeres.

Tabla 13. Inventario Psicosocial: Nivel de *mobbing* observado en otros. Hombres (N=911) y mujeres (N=803).

<i>Mobbing</i> observado y niveles de gravedad				
	Hombres		Mujeres	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	560	61,5	547	68,1
Nivel I	243	26,7	186	23,2
Nivel II	73	8,0	56	7,0
Nivel III	35	3,8	14	1,7

$\chi^2=12,21$ $p= .007$

Conflictos. La Tabla 14 muestra que la existencia de conflictos interpersonales en el ámbito laboral es admitida por una cuarta parte de la muestra (bastantes/muchos). En este caso el χ^2 no resultó significativo por lo que la percepción de la conflictividad interpersonal no se relacionaría con el género del trabajador.

Tabla 14. Inventario Psicosocial: *Conflictos en el trabajo*. Hombres (N=911) y mujeres (N=803)

	Hombres		Mujeres	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No hay	679	74,5	607	75,6
Bastantes	160	17,6	136	16,9
Muchos	72	7,9	60	7,5

chi=0,26 p=.880

Burnout. En la Tabla 15 se presentan los resultados relativos al *burnout* observado (y si la persona conoce gente próxima que ha enfermado por esta razón) y al experimentado por el propio trabajador. Por lo que se refiere al observado, encontramos una relación significativa con el género ($\chi^2 = 6,32, p < .05$), al igual que ocurría con el *mobbing* observado. Así, los hombres lo presencian con mayor frecuencia en su trabajo que las mujeres. Por otra parte, el 27% de los hombres y el 26,5% de las mujeres informan conocer a personas que han enfermado por esta razón.

Cuando se considera el *burnout* experimentado, el 43% de los hombres y el 40,7% de las mujeres informan haberse encontrado próximos a quemarse por el trabajo, mientras que cerca del 7% de los hombres y el 9% de las mujeres admiten haber enfermado por causa del desgaste profesional. No obstante la diferencia en esta variable no es significativa.

Tabla 15. Inventario Psicosocial: *Burnout* observado en los demás y experimentado. Hombres (N=911) y mujeres (N=803).

Burnout presenciado en personas próximas				
	Hombres		Mujeres	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	353	38,7	344	42,8
Una persona próxima	139	15,3	138	17,2
Varias personas próximas	419	46,0	321	40,0

chi1=6,32 p=.040

Tabla 15. Continuación

Enfermedad por burnout en personas próximas				
	Hombres		Mujeres	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Una persona enferma	62	6,8	65	8,1
Varias personas enfermas	184	20,2	148	18,4
Burnout experimentado propiamente				
	Hombres		Mujeres	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	456	50,1	405	50,4
Estaba próxima	392	43,0	327	40,7
He estado enfermo/a	63	6,9	71	8,8

$\chi^2=1,66$ $p=.440$

$\chi^3=3,72$ $p=.290$

Acoso sexual. En la tabla 16 se encuentran los resultados relativos al acoso sexual y su nivel de gravedad, tanto observado como experimentado. En este último caso también se considera el estatus ocupado en la jerarquía laboral y el género del acosador. (ver instrumento en Anexo I).

Por lo que se refiere al acoso sexual observado, el 11,4% de los hombres y el 9,7% de las mujeres informan haberlo observado en su trabajo. Solo un 1,5% de los hombres y un 2,1% de las mujeres informan que el acoso sexual era grave (Nivel II + III). En todo caso, ambas variables no se relacionan significativamente.

Algo diferente ocurre cuando se trata de haber experimentado el acoso sexual en el trabajo. El 3,3% de los hombres y el 8% de las mujeres informan haber vivido esta situación, siendo en este caso la relación entre ambas variables estadísticamente significativa ($\chi^2 = 20,15$, $p < .001$). Por otra parte el 1% de los hombres y el 1,8% de las mujeres informan que la situación de acoso sexual fue grave (Nivel II + Nivel III).

Los datos relativos al estatus ocupado en la jerarquía laboral nos indican que las mujeres son en mayor medida acosadas por personas que ocupan un estatus superior, mientras que los hombres tienden a ser acosados en mayor medida por iguales. La existencia de un acoso sexual en relaciones verticales de abajo-arriba es más usual en los hombres que en las mujeres. En suma, género y estatus se relacionan de modo significativo ($\chi^2 = 31,04$, $p < .001$).

Al considerar el género del acosador, también encontramos una relación significativa ($\chi^2 = 38,90$, $p < .001$). Las mujeres resultan principalmente (92,2%) acosadas por hombres más que por otras mujeres (3,1%), pero también, los hombres son acosados en gran medida por otros hombres (51,6%) antes que por mujeres (35,5%).

Tabla 16. Inventario Psicosocial: Acoso sexual. Hombres (N=911) y mujeres (N=803)

Acoso sexual presenciado y sus niveles de gravedad				
	Hombres		Mujeres	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	808	88,6	725	90,3
Nivel I	90	9,9	61	7,6
Nivel II	7	0,8	5	0,6
Nivel III	6	0,7	12	1,5
Acoso sexual experimentado propiamente y niveles de gravedad				
	Hombres		Mujeres	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	880	96,7	739	92,0
Nivel I	21	2,3	50	6,2
Nivel II	5	0,5	3	0,4
Nivel III	5	0,5	11	1,4

$\chi^2=5,61$ $p=.130$

$\chi^2=20,15$ $p=.000$

Tabla 16. Continuación

Posición ocupada por el acosador en la jerarquía laboral				
	Hombres		Mujeres	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nivel superior	11	35,4	39	60,9
Igual	12	38,7	15	23,4
Nivel inferior	6	19,4	2	3,1
Varios	2	6,5	8	12,5
Sexo del acosador				
	Hombres		Mujeres	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Hombre	16	51,6	59	92,2
Mujer	11	35,5	2	3,1
Ambos	4	12,9	3	4,7

$\chi^2=31,04$ $p=.000$

$\chi^2=38,90$ $p=.000$

Otro aspecto relevante es ver hasta que punto, el acoso sexual se ve acompañado en mayor medida en las mujeres que en los hombres por otro tipo de violencia, i.e., el *mobbing*. Para ello hemos elaborado la Tabla 17. Aquí, hemos considerado el porcentaje de hombres que además de ser acosados sexualmente han sido víctimas de *mobbing* y lo mismo para las mujeres. Los resultados de la tabla no dan lugar a diferencias significativas. Puede decirse que cerca del 60% de las mujeres que han sufrido acoso sexual también han experimentado *mobbing* y que en esta situación se encuentra el 55% de los hombres.

Tabla 17. Hombres (N = 31) y mujeres (N = 64) que además de ser acosados sexualmente en el trabajo han sido victimizados por *mobbing*.

Acoso sexual experimentado propiamente y <i>mobbing</i> experimentado				
	Hombres (N=31)		Mujeres (N=64)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	14	45,2	26	40,6
Si	17	54,8	38	59,4

$\chi^2=0,18$ $p=.675$

Alcohol. La Tabla 18 indica que el 22,7% de los hombres frente al 9,5% de las mujeres han visto ausentarse del trabajo a uno o varias personas por causa del alcohol, siendo esta diferencia significativa ($\chi^2 = 58,26$, $p < .001$). Aunque el número de trabajadores que informa haberse ausentado del trabajo por motivos del alcohol o haber llegado bebido al mismo es ínfimo, la diferencia entre hombres y mujeres es significativa ($\chi^2 = 7,98$, $p < .006$) porque es precisamente el 1% de los hombres el que reconoce este consumo propio frente al 0% de las mujeres.

Tabla 18. Inventario Psicosocial: Consumo de *alcohol* en los demás y consumo de alcohol propio. Hombres (N=911) y mujeres (N=803).

	Total (N=1714)		Hombres (N=911)		Mujeres (N=803)	
	N	%	N	%	N	%
Consumo observado						
No	1431	83,5	704	77,3	727	90,5
Si, ausente y/o borracho	283	16,5	207	22,7	76	9,5
Consumo propio						
No	1705	99,4	902	99,0	803	100,00
Si, ausente y/o borracho	9	0,6	9	1,0	0	0,00

$\chi^2=58,86$ $p=.000$

$\chi^2=7,98$ $p=.005$

Atmósfera laboral, áreas de vida laboral y categorías de mobbing. Otros instrumentos empleados en la aplicación masiva fueron, además de la Escala de Acoso en el Trabajo, la Escala de Atmósfera en el Trabajo y las Áreas de Vida Laboral (recompensa, sobrecarga, y control). En la Tabla 19 se encuentra el análisis de medias en los aspectos mencionados. La única diferencia significativa que aparece entre hombres y mujeres es la relativa a los ataques con medidas organizacionales ($p < .05$), de forma que con independencia de sufrir o no acoso, los hombres se ven en mayor medida que las mujeres expuestos a este tipo de ataques.

Tabla 19. Atmósfera en el trabajo, áreas de vida laboral y categorías de mobbing aisladas por la Escala de Acoso en el Trabajo. Hombres (N = 911) y mujeres (N = 803).

	Hombres (N=911)			Mujeres (N=803)			t
	M	dt	α	M	dt	α	
Cuestionario de Atmósfera Laboral	32,86	10,02	.88	33,42	10,17	.89	-1,14
Recompensa	12,78	3,48	.77	12,80	3,60	.84	-0,09
Sobrecarga	16,52	4,19	.64	16,80	4,28	.67	-1,35
Control	9,87	2,68	.69	9,74	2,43	.61	1,04
Ataques a la víctima con medidas organizacionales	2,32	2,89	.78	1,99	2,75	.76	2,44*
Ataques a las relaciones sociales de la víctima	3,64	4,69	.92	3,90	5,56	.94	-1,05
Ataques a la vida privada de la víctima y rumores	3,94	5,08	.90	3,85	5,58	.91	0,36
Agresiones verbales	5,65	5,87	.91	5,58	6,69	.93	0,23
Puntuación total Escala acoso laboral	15,55	16,97	.96	15,32	19,09	.97	0,27

Nota.- M = Media; DT = Desviación típica; t = 't' de Student; ; α = Alpha de Cronbach * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$.

3.3. Objetivo 1: Prevalencia del *mobbing* según el tipo de empresa (pública vs. privada)

El primer objetivo de nuestro trabajo se dirigía a establecer si el tipo de empresa (pública vs privada) se relacionaba con la mayor o menor presencia de mobbing. El procedimiento que hemos adoptado sigue la misma secuencia que en el apartado 3.1., es decir se presentan secuencialmente los resultados obtenidos con: (i) el método de la

victimización percibida; (ii) el método de la exposición a las actividades de *mobbing*, y (iii) con los dos métodos conjuntamente.

(i) *Victimización percibida*. En la Tabla 20 se presentan los resultados obtenidos con la muestra total. Los datos muestran claramente que el *mobbing* ocurre con una frecuencia similar en la empresa pública y privada. La Tabla 21 y 22 muestra los mismos resultados, pero considerando en este caso a los hombres y a las mujeres que trabajan en cada uno de estos ambientes laborales. Tampoco aquí aparece ninguna diferencia significativa.

Tabla 20. Inventario Psicosocial: victimización por mobbing según el tipo de empresa (N total = 1714)

	Total (N=1714)		Empresa pública (N=964)		Empresa privada (N=750)	
	N	%	N	%	N	%
No	1383	80,7	784	81,3	599	79,9
Si	331	19,3	180	18,7	151	20,1
Nivel I	226	13,2	117	12,1	109	14,5
Nivel II	76	4,4	45	4,7	31	4,1
Nivel III	29	1,7	18	1,9	11	1,5

chi2= 2,62 p=.454

Tabla 21. Inventario Psicosocial: victimización por mobbing en los hombres y mujeres que trabajan en la empresa pública (N = 964)

	Empresa pública (N=964)		Hombres (N=493)		Mujeres (N=471)	
	N	%	N	%	N	%
No	784	81,3	401	81,3	383	81,3
Si	180	18,7	92	18,7	88	18,7
Nivel I	117	12,1	58	11,8	59	12,5
Nivel II	45	4,7	24	4,9	21	4,5
Nivel III	18	1,9	10	2,0	8	1,7

chi2=0,34 p=.952

Tabla 22. Inventario Psicosocial: victimización por mobbing en los hombres y mujeres que trabajan en la empresa privada (N = 750)

	Empresa privada (N=750)		Hombres (N=418)		Mujeres (N=332)	
	N	%	N	%	N	%
No	599	79,9	336	80,4	263	79,2
Si	151	20,1	82	19,6	69	20,8
Nivel I	109	14,5	56	13,4	53	16,0
Nivel II	31	4,1	19	4,5	12	3,6
Nivel III	11	1,5	7	1,7	4	1,2

$\chi^2=1,54$ $p=.674$

(ii) *Exposición a las actividades de mobbing.* En las Tablas 23 y 24 se presentan los resultados obtenidos con este método. Los resultados generales de la Tabla 23 sugieren que no existen diferencias entre la empresa pública y la privada en exposición a las actividades de *mobbing*, ni aún cuando se endurece el criterio.

Otra cosa muy distinta ocurre cuando se toma cada tipo de ambiente laboral por separado y se considera el género. Así, las mujeres resultan más expuestas a actividades de acoso que los hombres en la empresa pública que en la privada ($\chi^2 = 8,24$, $p < .005$), cuando se considera el criterio usual (estar expuesto a uno o más comportamientos). Lo inverso ocurre cuando la empresa es privada: los hombres se ven expuestos a actividades de acoso en mayor medida que las mujeres ($\chi^2 = 3,85$, $p < .06$). Cuando se endurece el criterio (dos o más comportamientos o 3 o más comportamientos), las diferencias tienden a diluirse.

Tabla 23. Escala de Acoso en el Trabajo: exposición a actividades de mobbing según el tipo de empresa (N = 1714)

Exposición a actividades	Frecuencia de casos	
	Empresa pública	Empresa privada
Una actividad o más	112 (11,6%)	102 (13,6%)
Dos actividades o más	80 (8,3%)	69 (9,2%)
Tres actividades o más	70 (7,3%)	53 (7,1%)

chi1=1,51 p=.218

chi2=0,43 p=.511

chi3=0,02 p=.877

Tabla 24. Escala de acoso en el Trabajo: tipo de empresa y género: hombres (N = 911) y mujeres (N = 803)

Exposición a actividades	Frecuencia de casos			
	Empresa pública		Empresa privada	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Una actividad o más	43 (8,7%)	69 (14,6%)	66 (15,8%)	36 (10,8%)
Dos actividades o más	34 (6,9%)	46 (9,8%)	43 (10,3%)	26 (7,8%)
Tres actividades o más	29 (5,9%)	41 (8,7%)	30 (7,2%)	23 (6,9%)

chi1 pub=8,24 p=.004

chi2 pub=2,61 p=.106

chi3 pub=2,85 p=.091

chi1 priv=3,85 p=.050

chi2 priv=1,34 p=.248

chi3 priv=0,02 p=.895

(iii) *La combinación de los dos métodos.* Estos resultados se presentan en las Tablas 25 y 26. A nivel general con este procedimiento de considerar conjuntamente los dos métodos, no se aprecian diferencias significativas sustanciales en la tasa de casos que se registran en la empresa pública y privada. Algo diferente cuando se considera el género (Tabla 26). Como ya se hizo notar en el apartado 3.1. (Tabla 7), las mujeres una vez

expuestas a actividades negativas, etiquetan su experiencia como de *mobbing* en mayor medida que los hombres. Los datos actuales nos indican que además esto ocurre sobre todo cuando las mujeres trabajan en una empresa privada ($\chi^2 = 8,07, p < .05$).

Tabla 25. Víctimas de *mobbing* según la Escala de Acoso en el Trabajo que además se perciben como víctimas según el Inventario Psicosocial: tipo de empresa (N = 214).

Exposición a actividades	Frecuencia de casos	
	Empresa pública	Empresa privada
No se consideran víctimas de <i>mobbing</i>	33 (29,5%)	41 (40,2%)
Se consideran víctimas en un Nivel I	37 (33,0%)	30 (29,4%)
Se consideran víctimas en un Nivel II	29 (25,9%)	20 (19,6%)
Se consideran víctimas en un Nivel III	13 (11,6%)	11 (10,8%)

$\chi^2=2,96$ $p=.399$

Tabla 26. Víctimas de *mobbing* según la Escala de Acoso en el Trabajo que además se perciben como víctimas según el Inventario Psicosocial: tipo de empresa y género.

Exposición a actividades	Frecuencia de casos			
	Empresa pública		Empresa privada	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
No se consideran víctimas de <i>mobbing</i>	12 (27,9%)	21 (30,4%)	33 (50,0%)	8 (22,2%)
Se consideran víctimas en un Nivel I	10 (23,3%)	27 (39,2%)	16 (24,2%)	14 (38,9%)
Se consideran víctimas en un Nivel II	15 (34,8%)	14 (20,3%)	10 (15,2%)	10 (27,8%)
Se consideran víctimas en un Nivel III	6 (14,0%)	7 (10,1%)	7 (10,6%)	4 (11,1%)

χ^2 pub=4,59 $p=.205$

χ^2 priv=8,07 $p=.045$

3.3.1. Otros resultados de interés respecto al tipo de empresa

En este apartado presentamos la misma lógica de resultados que en el apartado 3.2.; es decir se tienen en cuenta el resto de áreas del *Inventario Psicosocial*, pero en este caso se analiza lo que ocurre en función del tipo de empresa y de los hombres y mujeres que trabajan en cada tipo.

Mobbing observado. Los resultados se muestran en las tablas 27, 28 y 29. Estas tablas nos informan de lo siguiente:

(i) Los trabajadores informan presenciar *mobbing* por igual en la empresa privada y en la pública ya que el chi2 no es significativo.

(ii) Sí tenemos en cuenta el género, en este caso sí que emergen diferencias. Recordemos que ya advertimos que los hombres informan presenciar significativamente más acoso psicológico que las mujeres, pero ahora añadimos que esto ocurre particularmente cuando se trata de la empresa pública (chi2 = 12,67, $p < .006$) más que de la privada. En este último caso esta diferencia entre hombres y mujeres es bastante más débil (chi2 = 7,13, $p < .07$).

Tabla 27. Inventario Psicosocial: *mobbing* observado y tipo de empresa (N = 1714)

	Total (N=1714)		Empresa pública (N=964)		Empresa privada (N=750)	
	N	%	N	%	N	%
No	1107	64,6	619	64,2	488	65,1
Si	607	35,4	345	35,8	262	34,9
Nivel I	429	25,0	236	24,5	193	25,7
Nivel II	129	7,5	79	8,2	50	6,7
Nivel III	49	2,9	30	3,1	19	2,5

chi2=2,12 p=.549

Tabla 28. Inventario Psicosocial: *mobbing* observado: empresa pública y género (N = 964)

	Empresa pública (N=964)		Hombres (N=493)		Mujeres (N=471)	
	N	%	N	%	N	%
No	619	64,2	291	59,0	328	69,6
Si	345	35,8	202	41,0	143	30,4
Nivel I	236	24,5	140	28,4	96	20,5
Nivel II	79	8,2	43	8,7	36	7,6
Nivel III	30	3,1	19	3,9	11	2,3

$\chi^2=12,67$ $p=.005$

Tabla 29. Inventario Psicosocial: *mobbing* observado. Empresa privada y género (N = 750)

	Empresa privada (N=750)		Hombres (N=418)		Mujeres (N=332)	
	N	%	N	%	N	%
No	488	65,1	269	64,4	219	66,0
Si	262	34,9	149	35,6	113	34,0
Nivel I	193	25,7	103	24,6	90	27,1
Nivel II	50	6,7	30	7,2	20	6,0
Nivel III	19	2,5	16	3,8	3	0,9

$\chi^2=7,13$ $p=.068$

Conflictos. Las tablas 30, 31 y 32 informan de la existencia de conflictos interpersonales en el ámbito laboral. Tampoco aquí existen diferencias entre la empresa pública y la privada. Cuando consideramos el género y el tipo de empresa, ambas variables tampoco parecen guardar relación.

Tabla 30. Inventario Psicosocial y tipo de empresa: conflictos (N = 1714)

	Total (N=1714)		Empresa pública (N=964)		Empresa privada (N=750)	
	N	%	N	%	N	%
No hay	1286	74,9	738	76,5	548	73,0
Bastante	196	11,4	156	16,2	140	18,7
Mucho	132	7,7	70	7,3	62	8,3

chi2=2,75 p=.253

Tabla 31. Inventario Psicosocial: empresa pública y género (N = 964)

	Empresa pública (N=964)		Hombres (N=493)		Mujeres (N=471)	
	N	%	N	%	N	%
No hay	738	76,5	365	74,0	373	79,2
Bastante	156	16,2	92	18,7	64	13,6
Mucho	70	7,3	36	7,3	34	7,2

chi2=4,67 p=.097

Tabla 32. Inventario Psicosocial: empresa privada y género (N = 750)

	Empresa privada (N=750)		Hombres (N=418)		Mujeres (N=332)	
	N	%	N	%	N	%
No hay	548	73,0	314	75,1	234	70,5
Bastante	140	18,7	68	16,3	72	21,7
Mucho	62	8,3	36	8,6	26	7,8

chi2=3,59 p=.166

Burnout. En la Tabla 33 se ofrecen los resultados relativos a síndrome de quemarse por el trabajo considerando el tipo de empresa. Por lo que se refiere a la observación de casos con este tipo de problema en el lugar de trabajo, el tipo de empresa no parece desempeñar ningún papel. Sin embargo si se considera el conocimiento de personas cercanas que han enfermado por causa del mismo, estos se

encuentran significativamente con mayor frecuencia en la empresa pública que en la empresa privada ($\chi^2 = 38,29$, $p < .001$). Más relevante es el *burnout* experimentado, donde los trabajadores de la empresa privada informan significativamente en mayor medida haber estado próximos o haber enfermado por esta razón que los de la empresa pública ($\chi^2 = 15,28$, $p < .001$)

Tabla 33. Inventario Psicosocial y tipo de empresa: burnout observado en los demás y experimentado (N = 1714)

Burnout presenciado en personas próximas				
	Empresa pública (N=964)		Empresa privada (N=750)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	409	42,4	288	38,4
Una persona próxima	147	15,2	130	17,3
Varias personas próximas	408	42,4	332	44,3
Enfermedad por burnout en personas próximas				
	Empresa pública (N=964)		Empresa privada (N=750)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Una persona enferma	53	5,5	74	9,9
Varias personas enfermas	232	24,1	100	13,3
Burnout experimentado propiamente				
	Empresa pública (N=964)		Empresa privada (N=750)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	524	54,4	337	44,9
Estaba próxima	368	38,2	351	46,8
He estado enfermo/a	72	7,5	62	8,3

$\chi^2=3,19$ $p=.203$

$\chi^2=38,29$ $p=.000$

$\chi^2=15,28$ $p=.000$

Por otra parte, en las Tablas 34 y 35 ofrecemos la misma información pero considerando a los hombres y mujeres que trabajan bien en la empresa pública, bien en la privada. Estas tablas dan lugar a dos conclusiones:

(i) Son los hombres que trabajan en la empresa pública y no las mujeres los que observan y conocen a colegas quemados por el trabajo ($\chi^2 = 12,86$, $p < .003$ y $\chi^2 = 8,05$, $p < .02$), aunque ellos mismos informen de no haber experimentado en mayor medida este tipo de acoso que las mujeres.

(ii) Por otra parte, cuando se considera el tipo de empresa sí que emergen diferencias de género. Así, mientras hombres y mujeres observan y conocen por igual a colegas que se han sentido quemados o enfermado por ellos, son significativamente las mujeres más que los hombres las que informan tener este tipo de problemas en la empresa privada ($\chi^2 = 5,90$, $p < .06$).

Tabla 34. Inventario Psicosocial: burnout en la empresa pública y género (N = 964)

Empresa pública				
Burnout presenciado en personas próximas				
	Hombres (N=493)		Mujeres (N=471)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	191	38,7	218	46,3
Una persona próxima	66	13,4	81	17,2
Varias personas próximas	236	47,9	172	36,5
Enfermedad por burnout en personas próximas				
	Hombres (N=493)		Mujeres (N=471)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Una persona enferma	22	4,5	31	6,6
Varias personas enfermas	136	27,6	96	20,4
Burnout experimentado propiamente				
	Hombres (N=493)		Mujeres (N=471)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	254	51,5	270	57,3
Estaba próxima	204	41,4	164	34,8
He estado enfermo/a	35	7,1	37	7,9

$\chi^2_1=12,86$ $p=.002$

$\chi^2_2=8,05$ $p=.018$

$\chi^2_3=4,39$ $p=.111$

Tabla 35. Inventario Psicosocial: burnout en la empresa privada y género (N = 750)

Empresa privada				
Burnout presenciado en personas próximas				
	Hombres (N=418)		Mujeres (N=332)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	162	38,8	126	38,0
Una persona próxima	73	17,5	57	17,2
Varias personas próximas	183	43,8	149	44,9
Enfermedad por burnout en personas próximas				
	Hombres (N=418)		Mujeres (N=332)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Una persona enferma	40	9,6	34	10,2
Varias personas enfermas	48	11,5	52	15,7
Burnout experimentado propiamente				
	Hombres (N=418)		Mujeres (N=332)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	202	48,3	135	40,7
Estaba próxima	188	45,0	163	49,1
He estado enfermo/a	28	6,7	34	10,2

chi1=0,09 p=.956

chi2=3,08 p=.215

chi3=5,90 p=.052

Acoso sexual. En las Tablas 36, 37 y 38 se aborda la cuestión del *acoso sexual observado*. Una tendencia ($\chi^2 = 7,42, p < .07$) se encuentra cuando se considera el tipo de empresa, de forma que este problema tendería ligeramente a observarse más en la empresa pública que en la privada y son los hombres más que en las mujeres los que lo informan en el caso de las primeras ($\chi^2 = 6,71, p < .09$).

Tabla 36. Inventario Psicosocial: acoso sexual observado (N = 1714)

	Total (N=1714)		Empresa pública (N=964)		Empresa privada (N=750)	
	N	%	N	%	N	%
No	1533	89,4	848	88,0	685	91,3
Si	181	10,6	116	12,0	65	8,7
Nivel I	151	8,8	96	10,0	55	7,4
Nivel II	12	0,7	6	0,6	6	0,8
Nivel III	18	1,1	14	1,4	4	0,5

$\chi^2=7,42$ $p=.060$

Tabla 37. Inventario Psicosocial: acoso sexual observado en la empresa pública (N = 964)

	Empresa pública (N=964)		Hombres (N=493)		Mujeres (N=471)	
	N	%	N	%	N	%
No	848	88,0	426	86,4	422	89,6
Si	116	12,0	67	13,6	49	10,4
Nivel I	96	10,0	57	11,6	39	8,3
Nivel II	6	0,6	5	1,0	1	0,2
Nivel III	14	1,4	5	1,0	9	1,9

$\chi^2=6,71$ $p=.082$

Tabla 38. Inventario Psicosocial: acoso sexual observado en la empresa privada (N = 750)

	Empresa privada (N=750)		Hombres (N=418)		Mujeres (N=332)	
	N	%	N	%	N	%
No	685	91,3	382	91,4	303	91,3
Si	65	8,7	36	8,6	29	8,7
Nivel I	55	7,4	33	7,9	22	6,6
Nivel II	6	0,8	2	0,5	4	1,2
Nivel III	4	0,5	1	0,2	3	0,9

$\chi^2=3,16$ $p=.368$

Por otra parte, los resultados relativos al *acoso sexual experimentado* (Tablas 39, 40 y 41) nos indican claramente que este problema lo sufren más las mujeres que los hombres en la empresa pública ($\chi^2 = 17,12, p < .002$). En el caso de la privada la diferencia no es significativa.

Tabla 39. Inventario Psicosocial: acoso sexual experimentado (N = 1714)

	Total (N=1714)		Empresa pública (N=964)		Empresa privada (N=750)	
	N	%	N	%	N	%
No	1619	94,5	909	94,3	710	94,7
Si	95	5,5	55	5,7	40	5,3
Nivel I	71	4,1	39	4,1	32	4,2
Nivel II	8	0,5	5	0,5	3	0,4
Nivel III	16	0,9	11	1,1	5	0,7

$\chi^2=1,20 p=.753$

Tabla 40. Inventario Psicosocial: acoso sexual experimentado en la empresa pública (N = 964)

	Empresa pública (N=964)		Hombres (N=493)		Mujeres (N=471)	
	N	%	N	%	N	%
No	909	94,3	477	96,8	432	91,7
Si	55	5,7	16	3,2	39	8,3
Nivel I	39	4,1	9	1,8	30	6,4
Nivel II	5	0,5	4	0,8	1	0,2
Nivel III	11	1,1	3	0,6	8	1,7

$\chi^2=17,12 p=.001$

Tabla 41. Inventario Psicosocial: acoso sexual experimentado en la empresa privada (N = 750)

	Empresa privada (N=750)		Hombres (N=418)		Mujeres (N=332)	
	N	%	N	%	N	%
No	710	94,7	403	96,4	307	92,5
Si	40	5,3	15	3,6	25	7,5
Nivel I	32	4,2	12	2,9	20	6,0
Nivel II	3	0,4	1	0,2	2	0,6
Nivel III	5	0,7	2	0,5	3	0,9

chi2=5,73 p=.126

Consumo de alcohol. En las Tablas 42, 43 y 44 se ofrecen los resultados relativos al consumo de alcohol observado en otros o propio. Claramente parece observarse más este problema en la empresa pública que en la privada ($\chi^2 = 14,97$, $p < .002$), aún cuando por lo que se refiere a informar del consumo propio, no existen diferencias entre ambos tipos de empresa. Por otra parte, cuando se considera el género, son los hombres más que las mujeres, tanto en la empresa pública como en la privada, los que observan este consumo (respectivamente $\chi^2 = 45,22$, $p < .001$ y $\chi^2 = 17,93$, $p < .001$). También reconocen este consumo propio en la empresa pública ($\chi^2 = 4,80$, $p < .03$) y en la privada aunque en menor medida ($\chi^2 = 3,19$, $p < .08$).

Tabla 42. Inventario Psicosocial: consumo de alcohol (N = 1714)

	Total (N=1714)		Empresa pública (N=964)		Empresa privada (N=750)	
	N	%	N	%	N	%
Consumo observado						
No	1431	83,5	786	81,5	645	86,0
Si, ausente y/o borracho	283	16,5	178	18,5	105	14,0
Consumo propio						
No	1705	99,4	959	99,5	746	99,4
Si, ausente y/o borracho	9	0,6	5	0,5	4	0,6

chi2=14,97 p=.001

chi2=0,002 p=.967

Tabla 43. Inventario Psicosocial: consumo de alcohol en la empresa pública (N = 964)

	Empresa pública (N=964)		Hombres (N=493)		Mujeres (N=471)	
	N	%	N	%	N	%
Consumo observado						
No	786	81,5	362	73,4	424	90,0
Si, ausente y/o borracho	178	18,5	131	26,6	47	10,0
Consumo propio						
No	959	99,5	488	99,0	471	100,0
Si, ausente y/o borracho	5	0,5	5	1,0	0	0,0

chi2=45,22 p=.000

chi2=4,80 p=.028

Tabla 44. Inventario Psicosocial: consumo de alcohol en la empresa privada (N = 750)

	Empresa privada (N=750)		Hombres (N=418)		Mujeres (N=332)	
	N	%	N	%	N	%
Consumo observado						
No	645	86,0	342	81,8	303	91,3
Si, ausente y/o borracho	105	14,0	76	18,2	29	8,7
Consumo propio						
No	746	99,4	414	99,0	332	100,0
Si, ausente y/o borracho	4	0,6	4	1,0	0	0,0

chi2=17,93 p=.000

chi2=3,19 p=.074

Atmósfera laboral, áreas de vida laboral y categorías de mobbing. Por último mostramos los efectos que ejercen el género y el tipo de empresa sobre otros aspectos de interés evaluados en este estudio. Para contar con un N de sujetos amplio, hemos considerado a los trabajadores que en el transcurso de su vida laboral han sufrido una experiencia de *mobbing*. Recordemos que esta información (Tabla 2) se obtenía con el uso del Inventario Psicosocial y daba lugar a un 19,3% (311) de víctimas. Siguiendo la lógica de un diseño 2X2 hemos considerado a los hombres (N = 92) y mujeres (N = 88) que trabajan en la empresa pública y a los hombres (N = 82) y mujeres (N = 69) que trabajan en la empresa privada. Los resultados se presentan en la Tabla 45. A partir de la misma cabría extraer las siguientes conclusiones.

(i) No existen diferencias entre las víctimas en cuanto a su percepción de la atmósfera laboral. Sin embargo, existen efectos interesantes que se registran en relación con aspectos de la vida laboral que son importantes. Las mujeres victimizadas por *mobbing* en comparación con los hombres, perciben un menor recompensa y reconocimiento, por su trabajo, con independencia de que lo desarrollen en una empresa pública o privada ($F(1) = 5,68, p < .02$). Aunque las mujeres victimizadas parecen ligeramente un poco más sobrecargadas de trabajo que los hombres ($F(1) = 3,13, p < .08$), es el tipo de empresa el factor más relevante. Así, con independencia del

género, los trabajadores víctimas de mobbing muestran una mayor sobrecarga laboral en la empresa privada que en la pública ($F(1) = 5,49, p < .03$). En cuanto al control sobre las tareas que se realizan, registramos un efecto de interacción. Así, las mujeres víctimas más que los hombres víctimas perciben un mayor control de su trabajo en la empresa pública, mientras que el resultado inverso se obtiene en el caso de la empresa privada ($F(1) = 4,55, p < .04$).

(ii) Por último, cuando se considera los tipos de actividades negativas a los que se han visto expuestos las víctimas, las mujeres en mayor medida que los hombres informan haber experimentado significativamente más ataques a sus relaciones sociales ($F(1) = 6,97, p < .01$).

Tabla 45. Análisis de varianza: Género X Tipo de empresa

		Medias/Desv.Típicas			Género		Tipo de empresa		Género x Tipo de empresa	
		Pública	Privada	Total	F	p	F	p	F	p
Cuestionario de Atmósfera Laboral	Hombres	23,14/8,84	25,87/10,28	24,43/9,61	0,04	.845	1,40	.237	1,42	.234
	Mujeres	24,28/11,70	24,28/10,54	24,28/11,17						
	Total	23,70/10,32	25,14/10,40	24,36/10,36						
Recompensa	Hombres	10,35/3,62	10,93/3,82	10,62/3,72	5,68	.018	0,004	.952	1,81	.179
	Mujeres	9,92/3,90	9,39/3,50	9,69/3,73						
	Total	10,14/3,76	10,23/3,74	10,18/3,75						
Sobrecarga	Hombres	17,66/4,05	18,61/4,80	18,11/4,43	3,13	.078	5,49	.020	0,23	.631
	Mujeres	18,32/4,89	19,75/4,65	18,95/4,82						
	Total	17,98/4,48	19,13/4,75	18,51/4,63						
Control	Hombres	7,91/2,80	9,07/2,82	8,46/2,86	0,01	.939	3,17	.076	4,55	.034
	Mujeres	8,57/2,50	8,46/2,56	8,52/2,52						
	Total	8,23/2,67	8,79/2,72	8,49/2,70						
Ataques a la víctima con medidas organizacionales	Hombres	5,12/4,04	4,83/3,55	4,98/3,81	1,75	.186	0,003	.953	0,40	.529
	Mujeres	4,30/3,76	4,54/3,88	4,40/3,80						
	Total	4,72/3,91	4,70/3,70	4,71/3,81						
Ataques a las relaciones sociales de la víctima	Hombres	9,07/5,57	9,23/6,38	9,14/5,95	6,97	.009	0,18	.668	0,43	.511
	Mujeres	11,45/7,53	10,67/6,62	11,11/7,13						
	Total	10,23/6,69	9,89/6,51	10,08/6,60						
Ataques a la vida privada de la víctima y rumores	Hombres	9,47/6,23	8,52/6,65	9,02/6,43	2,07	.151	1,18	.278	0,02	.895
	Mujeres	10,48/7,74	9,74/7,34	10,15/7,56						
	Total	9,96/7,01	9,08/6,98	9,56/7,00						
Agresiones verbales	Hombres	12,68/6,79	12,83/6,65	12,75/6,71	2,39	.123	0,28	.601	0,13	.724
	Mujeres	13,69/8,82	14,43/8,19	14,02/8,53						
	Total	13,18/7,84	13,56/7,41	13,35/7,64						
Puntuación total Escala acoso laboral	Hombres	36,34/19,77	35,41/20,02	35,90/19,84	2,41	.122	0,09	.763	0,01	.938
	Mujeres	39,92/24,51	39,38/23,62	39,68/24,04						
	Total	38,09/22,22	37,23/21,75	37,69/21,98						

El último análisis que planteamos en este apartado es de corte más general, en el sentido que analiza el papel que desempeñan el tipo de empresa y la edad del trabajador. En este caso no ha podido cruzarse la tercera variable que tuviera en cuenta el género, por cuanto que algunas celdillas se encontraban escasamente representadas. Este resultado es pertinente para una de las hipótesis de nuestra investigación: que los trabajadores de mayor edad se verán más victimizados por *mobbing* en la empresa privada y los más jóvenes lo serán más en la empresa pública. Los subgrupos para la realización del análisis de varianza han quedado establecidos como siguen: 30 trabajadores jóvenes (menores de 30 años) y 61 más mayores (45 años o más) en la empresa pública y 49 jóvenes y 17 mayores que trabajan en la empresa privada. Ya de por sí llama la atención que hay pocas víctimas mayores en la empresa privada y muchas más en la empresa pública. Esto indica una cierta realidad y es el hecho de que es difícil que si hay un cambio laboral, los trabajadores de más edad encuentren trabajo en las empresas privadas.

En suma los resultados de la Tabla 46 sugieren lo siguiente:

- (i) Hay una tendencia estadística que informa que la edad de las víctimas ejerce un efecto principal sobre el acoso ($F(1) = 2,76, p < .10$). Es igual que el trabajador lo sea de una empresa pública o privada pues los trabajadores de más edad aparecen más victimizados que los de menor edad. Además estos trabajadores más mayores se caracterizan por ser acosados básicamente con técnicas de aislamiento social ($F(1) = 6,90, p < .01$) y con medidas organizacionales ($F(1) = 3,21, p < .08$).
- (ii) Un efecto de interacción tendente a la significación ($F(1) = 3,13, p < .08$) se encuentra en la percepción del clima laboral por parte de las víctimas (con independencia de que esta percepción no sea buena debido a su condición de víctimas), de manera que los jóvenes lo perciben más positivamente cuando trabajan en la empresa pública y son los más

mayores los que perciben más positivamente el clima laboral cuando trabajan en la privada.

Tabla 46. Análisis de varianza: Tipo de empresa X Edad

		Medias/Desv.Típicas			Edad		Tipo de empresa		Edad x Tipo de empresa	
		Pública	Privada	Total	F	p	F	p	F	p
Cuestionario de Atmósfera Laboral	joven	27,17/9,79	26,24/10,31	26,59/10,06	1,74	.190	1,58	.210	3,13	.079
	mayor	21,59/9,92	27,06/10,37	22,78/10,21						
	Total	23,43/10,17	26,45/10,25	24,70/10,28						
Recompensa	joven	10,00/4,28	10,73/3,71	10,46/3,92	0,10	.747	0,93	.337	0,01	.915
	mayor	10,30/3,77	10,88/3,46	10,42/3,69						
	Total	10,20/3,92	10,77/3,62	10,44/3,79						
Sobrecarga	joven	18,13/3,18	18,14/3,76	18,14/3,53	0,41	.523	2,51	.115	2,47	.118
	mayor	17,43/4,47	19,82/5,94	17,95/4,89						
	Total	17,66/4,09	18,58/4,44	18,04/4,25						
Control	joven	8,10/2,71	9,02/2,70	8,67/2,73	0,07	.797	2,26	.135	0,15	.698
	mayor	8,16/2,75	8,71/2,54	8,28/2,70						
	Total	8,14/2,72	8,94/2,65	8,48/2,71						
Ataques a la víctima con medidas organizacionales	joven	4,40/3,73	4,35/3,05	4,37/3,30	3,21	.075	0,13	.716	0,20	.659
	mayor	5,33/4,02	5,88/5,12	5,45/4,26						
	Total	5,02/3,93	4,74/3,71	4,90/3,83						
Ataques a las relaciones sociales de la víctima	joven	8,60/5,81	8,10/5,21	8,29/5,42	6,90	.009	0,06	.810	0,04	.849
	mayor	11,41/7,06	11,35/8,07	11,40/7,24						
	Total	10,48/6,77	8,94/6,18	9,83/6,55						
Ataques a la vida privada de la víctima y rumores	joven	8,77/6,51	8,35/6,11	8,51/6,23	0,69	.409	0,19	.662	0,01	.929
	mayor	9,87/6,88	9,24/7,86	9,73/7,06						
	Total	9,51/6,74	8,58/6,55	9,11/6,66						
Agresiones verbales	joven	12,00/7,32	13,67/6,87	13,04/7,04	0,84	.362	0,21	.651	0,53	.469
	mayor	14,33/8,36	13,94/9,81	14,24/8,63						
	Total	13,56/8,06	13,74/7,65	13,64/7,87						
Puntuación total Escala acoso laboral	joven	33,77/20,60	34,47/18,45	34,20/19,17	2,76	.099	0,001	.982	0,02	.877
	mayor	40,93/23,33	40,41/27,99	40,82/24,23						
	Total	38,57/22,61	36,00/21,24	37,49/22,01						

3.4. Objetivo 2: Características psicosociales relevantes en relación con el proceso de mobbing

Desde una perspectiva de género, en este bloque de resultados analizaremos aspectos de interés relacionados con la victimización por *mobbing*. De este modo se considerará conjuntamente con el género, el papel que desempeña la edad de la víctima, su estatus en la jerarquía laboral y el sexo del acosador.

3.4.1. Victimización por mobbing: Género X Edad

Para realizar este análisis, de las 331 víctimas que habían informado ser victimizadas en el transcurso de su vida laboral se han seleccionado aquellas con una edad más joven (por debajo de 30 años) y con una edad más mayor (por encima de 45 años). En total los sujetos aparecen distribuidos del siguiente modo: hombres (N = 33) y mujeres (N = 46) trabajadores jóvenes, y hombres (N = 47) y mujeres (N = 31) más mayores. Los resultados del análisis de varianza se muestran en la Tabla 47. De la misma podrían extraerse las siguientes conclusiones:

(i) A pesar de la victimización, los trabajadores más jóvenes, tanto hombres como mujeres, poseen una percepción más positiva (dentro de lo que cabe, pues todas ellas han sido victimizadas por *mobbing* en algún momento) que los trabajadores victimizados de mayor edad ($F(1) = 3,40$, $p < .04$).

(ii) Sin embargo, si consideramos la percepción de los trabajadores en diversos aspectos de la vida laboral, lo que se obtienen son efectos principales en los que el género representa una variable mucho más importante que la edad. Se aprecia claramente que con independencia de la edad, las mujeres en comparación con los hombres perciben un menor reconocimiento de sus esfuerzos en el trabajo ($F(1) = 8,07$, $p < .006$) además de haber sido más sobrecargadas con trabajo ($F(1) = 4,12$, $p < .05$).

(iii) Cuando se considera el tipo de conductas negativas a las que se han visto expuestos los trabajadores víctimas de *mobbing*, se observa un efecto de interacción, de forma que los ataques a las relaciones sociales de la víctima son más frecuentes entre los hombres jóvenes que entre las mujeres, ocurriendo a la inversa cuando se tiene en cuenta a los trabajadores más mayores, donde las mujeres reciben con mayor frecuencia que los hombres este tipo de ataques ($F(1) = 3,25$, $p < .05$). Esta misma dirección en la interacción ocurre en el resto de categorías de *mobbing* consideradas: ataques a la vida privada de la víctima y rumores ($F(1) = 3,76$, $p < .03$) y en agresiones verbales ($F(1) = 5,91$, $p < .004$). En suma debería concluirse que considerando la distinción entre

actividades de *mobbing* personal vs organizacional, la influencia de la edad y el género registra efectos significativos en las primeras, pero no en las segundas. Así, los trabajadores jóvenes se ven expuestos a ese tipo de actividades en mayor medida que las mujeres. A la par, ese tipo de actividades de *mobbing* personal son experimentadas más por las mujeres que por los hombres cuando son más mayores.

Tabla 47. Análisis de varianza: Género X Edad

		Medias/Desv.Típicas			Género		Edad		Género x Edad	
		Jovenes	Mayores	Total	F	p	F	p	F	p
Cuestionario de Atmósfera Laboral	Hombres	26,61/10,13	24,74/9,49	25,51/9,74	1,05	.307	3,40	.035	2,35	.097
	Mujeres	26,59/10,12	19,81/10,68	23,86/10,81						
	Total	26,59/10,06	22,78/10,21	24,70/10,28						
Recompensa	Hombres	11,24/4,24	11,28/3,52	11,26/3,81	8,07	.005	0,79	.454	1,77	.172
	Mujeres	9,89/3,62	9,13/3,60	9,58/3,61						
	Total	10,46/3,92	10,42/3,69	10,44/3,79						
Sobrecarga	Hombres	17,91/3,41	16,89/4,33	17,31/3,98	4,12	.043	1,16	.316	1,84	.161
	Mujeres	18,30/3,64	19,55/5,32	18,81/4,41						
	Total	18,14/3,53	17,95/4,89	18,04/4,25						
Control	Hombres	8,91/2,74	8,23/2,92	8,51/2,85	0,01	.916	0,43	.650	0,33	.718
	Mujeres	8,50/2,73	8,35/2,37	8,44/2,58						
	Total	8,67/2,73	8,28/2,70	8,48/2,71						
Ataques a la víctima con medidas organizacionales	Hombres	5,39/3,69	5,15/4,51	5,25/4,17	1,23	.269	2,07	.127	2,10	.124
	Mujeres	3,63/2,81	5,90/3,87	4,55/3,44						
	Total	4,37/3,30	5,45/4,26	4,90/3,83						
Ataques a las relaciones sociales de la víctima	Hombres	8,48/5,61	9,43/6,23	9,04/5,96	9,13	.003	6,05	.003	3,25	.040
	Mujeres	815/5,33	14,39/7,72	10,66/7,06						
	Total	8,29/5,42	11,40/7,24	9,83/6,55						
Ataques a la vida privada de la víctima y rumores	Hombres	9,42/6,28	7,91/6,21	8,54/6,25	2,77	.097	1,27	.282	3,76	.024
	Mujeres	7,85/6,18	12,48/7,46	9,71/7,05						
	Total	8,51/6,23	9,73/7,06	9,11/6,66						
Agresiones verbales	Hombres	13,85/6,79	11,68/6,99	12,58/6,95	4,13	.043	1,61	.201	5,91	.003
	Mujeres	12,46/7,23	18,13/9,50	14,74/8,63						
	Total	13,04/7,04	14,24/8,63	13,64/7,87						
Puntuación total Escala acoso laboral	Hombres	37,15/19,52	34,17/21,22	35,40/20,47	3,77	.053	2,57	.078	4,94	.008
	Mujeres	32,09/18,84	50,90/25,34	39,66/23,45						
	Total	34,20/19,17	40,82/24,23	37,49/22,01						

3.4.2. Victimización por *mobbing*: Género X Estatus de la víctima

Antes de presentar los resultados del análisis de varianza ofrecemos la distribución de la muestra de víctimas (N = 311) teniendo en cuenta su estatus y el del acosador (Tabla 48).

Tabla 48. Distribución de las víctimas según su estatus y el del acosador (N = 311).

	Estatus del acosador							
	Superior (N=200)		Igual (N=63)		Inferior (N=9)		Cualquier (N=59)	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Inferior	150	58,1	59	22,9	5	1,9	44	17,1
Superior	50	68,5	4	5,5	4	5,5	15	20,5

chi2=13,84 p=.008

Los resultados sugieren sin lugar a dudas que el tipo de acoso que predomina en nuestra investigación es el de arriba-abajo: tanto las víctimas que ocupan el rol de subordinado (58,1%) como aquellas que tienen un estatus superior (supervisores, mandos intermedios, etc.) y que representan el 68,5% de las víctimas, son acosadas por otro trabajador que ocupa un lugar más alto en la jerarquía laboral. Cabe destacar que esta verticalidad es más significativa cuando la víctima ocupa un estatus superior que cuando es un subordinado, ya que en este último caso también el acoso de los iguales desempeña su papel (22,9%). La relación entre el estatus del acosador y de la víctima es significativa ($\chi^2 = 13,84, p < .009$).

Pasando al análisis de varianza, las víctimas de *mobbing* se distribuyeron en los siguientes cuatro grupos: hombres (N = 128) y mujeres (N = 130) victimizados que ocupan un estatus de subordinado o inferior en la jerarquía laboral y 46 hombres y 27 mujeres victimizados que ocupan un estatus superior. Los resultados se presentan en la Tabla 49. Cabe señalar lo siguiente:

(i) Aunque en este caso el efecto no es muy grande ($F(1) = 2,82, p < .10$) cabe mencionar que la falta del reconocimiento del trabajo que desempeña la mujer es una contante. De este modo, las mujeres victimizadas por *mobbing* es igual que ocupen un

estatus inferior o superior en la jerarquía laboral: su trabajo siempre aparece menos reconocido en comparación con los hombres que también han sido victimizados.

(ii) El otro efecto significativo que se registra tiene que ver así mismo con un efecto principal debido al género más que al estatus ocupado. Así, verse acosada con ataques a las relaciones sociales es algo típico de las mujeres con independencia del estatus que ocupen en la jerarquía laboral ($F(1) = 6,40, p < .02$).

Tabla 49. Análisis de varianza: Género X Estatus de la víctima

		Medias/Desv.Típicas			Género		Estatus de la víctima		Género x Estatus de la víctima	
		Inferior	Superior	Total	F	p	F	p	F	p
Cuestionario de Atmósfera Laboral	Hombres	24,08/9,75	25,39/9,27	24,43/9,61	0,11	.744	2,11	.148	0,27	.601
	Mujeres	23,80/10,84	26,59/12,61	24,28/11,17						
	Total	23,94/10,29	25,84/10,56	24,36/10,36						
Recompensa	Hombres	10,57/3,79	10,76/3,53	10,62/3,72	2,82	.094	0,31	.577	0,03	.855
	Mujeres	9,62/3,71	10,00/3,88	9,69/3,73						
	Total	10,09/3,77	10,48/3,66	10,18/3,75						
Sobrecarga	Hombres	17,56/4,27	19,63/4,58	18,11/4,43	0,36	.551	2,90	.089	2,58	.109
	Mujeres	18,94/4,84	19,00/4,83	18,95/4,82						
	Total	18,26/4,61	19,40/4,65	18,51/4,63						
Control	Hombres	8,30/2,84	8,91/2,90	8,46/2,86	0,14	.712	3,04	.082	0,01	.946
	Mujeres	8,41/2,38	9,07/3,10	8,52/2,52						
	Total	8,35/2,61	8,97/2,96	8,49/2,70						
Ataques a la víctima con medidas organizacionales	Hombres	4,98/3,87	4,98/3,68	4,98/3,81	0,33	.565	0,67	.413	0,69	.406
	Mujeres	4,25/3,57	5,11/4,78	4,40/3,80						
	Total	4,62/3,73	5,03/4,09	4,71/3,81						
Ataques a las relaciones sociales de la víctima	Hombres	8,91/5,72	9,80/6,55	9,14/5,95	6,40	.012	1,85	.175	0,12	.726
	Mujeres	10,85/7,14	12,37/7,08	11,11/7,13						
	Total	9,88/6,54	10,75/6,82	10,08/6,60						
Ataques a la vida privada de la víctima y rumores	Hombres	8,66/6,05	10,02/7,36	9,02/6,43	0,59	.441	0,35	.554	0,69	.406
	Mujeres	10,19/7,48	9,96/8,06	10,15/7,56						
	Total	9,43/6,84	10,00/7,57	9,56/7,00						
Agresiones verbales	Hombres	12,05/6,44	14,70/7,12	12,75/6,71	0,40	.530	1,65	.200	1,60	.207
	Mujeres	14,02/8,67	14,04/7,93	14,02/8,53						
	Total	13,04/7,70	14,45/7,38	13,35/7,64						
Puntuación total Escala acoso laboral	Hombres	34,61/18,83	39,50/22,24	35,90/19,84	1,25	.265	1,40	.238	0,21	.650
	Mujeres	39,31/23,79	41,48/25,64	39,68/24,04						
	Total	36,98/21,56	40,23/23,40	37,69/21,98						

3.4.3. Género de la víctima X Género del acosador

Antes de pasar a los resultados del análisis de varianza, presentamos unos resultado inicial respecto al género de la víctima y del acosador. La Tabla 50 muestra con bastante claridad que los hombres victimizados son principalmente acosados por otros hombres (70,7%) y secundariamente por personas de ambos sexos (20,7%). Sin embargo, en el caso de las mujeres éstas son indistintamente acosadas por otras mujeres (37%), otros hombres (35%) o por ambos sexos (28%). Esta relación entre el género de la víctima y del acosador es significativa ($\chi^2 = 51,37, p < .001$). En suma, las mujeres son victimizadas por otras mujeres y por otros hombres, mientras que los hombres lo son por acosadores de su propio sexo.

Tabla 50. Distribución de porcentajes de acoso según sexo del acosador y de la víctima (N=331)

	Acosador Hombre		Acosadora Mujer		Ambos	
	N	%	N	%	N	%
Víctima Hombre	123	70,7	15	8,6	36	20,7
Víctima Mujer	55	35,0	58	36,9	44	28,0

$\chi^2=51,37 p=.000$

En la Tabla 51 se presentan los resultados del análisis de varianza. En este caso los grupos se han distribuido del siguiente modo: hombres (N = 123) y mujeres (N = 55) acosados/as por otros hombres y hombres (N = 15) y mujeres (N = 58) acosados/as por otras mujeres. Los resultados son en gran medida tentativos debido a que el grupo de hombres acosados por mujeres es más bien escaso y se encuentra desequilibrado en relación con el resto de categorías. Veamos:

(i) La tabla sugiere un efecto de interacción en el siguiente sentido: en el caso de los hombres victimizados, estos perciben menos reconocimiento por su trabajo cuando el acosador es un hombre en vez de una mujer. En el caso de las mujeres el resultado es

similar en el sentido que cuando el acosador es del mismo sexo que la víctima, las mujeres perciben también menor reconocimiento por su trabajo ($F(1) = 4,25, p < .05$). Por otra parte se mantiene la constante mencionada ya anteriormente: en este caso también, con independencia del género del acosador las mujeres victimizadas perciben en comparación con los hombres un menor reconocimiento en su trabajo ($F(1) = 6,70, p < .02$). En esta misma línea va el efecto principal detectado en el área de la sobrecarga laboral: las mujeres se perciben sobrecargadas laboralmente más que los hombres con independencia de quien sea el acosador ($F(1) = 4,36, p < .04$).

(ii) Por último subrayar que en este apartado no se ha encontrado ningún efecto significativo por lo que se refiere a las categorías de conductas negativas.

Tabla 51. Análisis de varianza: Género de la víctima X Género del acosador

		Medias/Desv.Típicas			Género de la víctima		Género del acosador		Género de la víctima x Género del acosador	
		Acosador Hombre	Acosadora Mujer	Total	F	p	F	p	F	p
Cuestionario de Atmósfera Laboral	Hombres	24,39/9,20	22,73/12,27	24,21/9,54	0,27	.605	1,10	.295	0,004	.951
	Mujeres	25,36/10,84	23,50/10,65	24,41/10,73						
	Total	24,69/9,72	23,34/10,91	24,30/10,08						
Recompensa	Hombres	10,44/3,78	12,60/3,14	10,67/3,76	6,70	.010	1,94	.165	4,25	.040
	Mujeres	10,11/3,95	9,69/3,72	9,89/3,82						
	Total	10,34/3,82	10,29/3,78	10,32/3,80						
Sobrecarga	Hombres	18,22/4,22	16,73/5,06	18,06/4,32	4,36	.038	2,52	.113	0,12	.733
	Mujeres	19,56/4,22	18,60/5,65	19,07/5,01						
	Total	18,63/4,26	18,22/5,55	18,51/4,66						
Control	Hombres	8,40/2,91	9,53/2,83	8,52/2,92	0,89	.346	2,17	.142	1,06	.305
	Mujeres	8,44/2,73	8,64/2,28	8,54/2,50						
	Total	8,41/2,85	8,82/2,41	8,53/2,73						
Ataques a la víctima con medidas organizacionales	Hombres	4,98/3,69	3,87/4,12	4,86/3,74	0,10	.750	0,95	.332	0,66	.418
	Mujeres	4,27/3,84	4,17/3,67	4,22/3,74						
	Total	4,76/3,74	4,11/3,74	4,57/3,75						
Ataques a las relaciones sociales de la víctima	Hombres	8,80/5,91	10,33/7,75	8,97/6,12	0,82	.366	1,09	.298	0,11	.737
	Mujeres	10,18/6,54	10,97/7,96	10,58/7,28						
	Total	9,23/6,12	10,84/7,87	9,70/6,70						
Ataques a la vida privada de la víctima y rumores	Hombres	8,63/5,93	9,47/7,04	8,72/6,04	0,17	.680	0,07	.788	1,05	.307
	Mujeres	10,22/7,29	8,79/7,29	9,49/7,29						
	Total	9,12/6,41	8,93/7,19	9,07/6,63						
Agresiones verbales	Hombres	12,52/6,43	14,20/7,88	12,70/6,59	0,26	.612	0,50	.479	0,39	.533
	Mujeres	13,95/7,35	14,05/9,71	14,00/8,60						
	Total	12,96/6,74	14,08/9,31	13,29/7,58						
Puntuación total Escala acoso laboral	Hombres	34,93/19,05	37,87/23,65	35,25/19,53	0,28	.598	0,10	.750	0,25	.621
	Mujeres	38,62/22,08	37,98/25,69	38,29/23,90						
	Total	36,07/20,05	37,96/25,13	36,62/21,61						

3.4.4. Tamaño de la empresa y *mobbing*

Una de nuestras hipótesis sugería que se detectarían más casos de acoso grave en las empresas pequeñas que en las más grandes. En este caso, los resultados son a nivel general y se presentan en la Tabla 52.

Tabla 52. Tamaño de la empresa y gravedad de *mobbing*

	Total (N=1714)		pequeña (N=177)		mediana (N=254)		grande (N=1283)	
	N	%	N	%	N	%	N	%
No	1383	80,7	134	75,6	204	80,3	1045	81,5
Si	331	19,3	43	24,4	50	19,7	238	18,5
Nivel I	226	13,2	27	15,3	33	13,0	166	12,9
Nivel II+III	105	6,1	16	9,1	17	6,7	72	5,6

chi2=3,30 p=.069

chi2=0,82 p=.365

Los resultados muestran que el porcentaje de casos de *mobbing* es mayor en las empresas pequeñas (24,4%) que en las más grandes (18,5%), siendo la diferencia significativa ($\chi^2 = 3,30$, $p < .07$). A pesar de ello el acoso no reviste más gravedad que en las empresas con un tamaño mayor.

4. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA FASE DE INVESTIGACIÓN CLÍNICA

Este bloque de resultados se dirige a presentar aquellos obtenidos en la fase de investigación clínica y que permiten dar cuenta de los objetivos 3 y 4 que fueron planteados en la investigación. Como se expuso en el capítulo dos de este informe, disponemos de un total de 92 trabajadores (45 hombres y 47 mujeres) que participaron en esta fase.

4.1. Objetivo 3: Salud mental y síntomas físicos como consecuencia de la victimización por *mobbing*

Antes de abordar este objetivo ofrecemos los resultados relativos a la fiabilidad (alpha de Cronbach) de las escalas de síntomas que han sido empleadas en la investigación (síntomas post-traumáticos y depresivos, síntomas psicológicos generales y síntomas físicos). Estos resultados se muestran en la Tabla 53.

Tabla 53. Fiabilidad (alpha de Cronbach) para las escalas de síntomas: total, hombres y mujeres.

	Total (N=92)	Hombres (N=45)	Mujeres (N=47)
Intrusión	.93	.94	.90
Evitación	.88	.92	.83
Hiperactivación	.94	.96	.91
Escala del impacto de estresor Puntuación total	.96	.98	.95
Depresión (BDI)	.92	.91	.90
Somatización	.89	.82	.89
Obsesivo-Compulsivo	.92	.90	.89
Susceptibilidad Interpersonal	.84	.86	.80
Depresión (BSI)	.92	.90	.91
Ansiedad	.88	.85	.87
Hostilidad	.80	.86	.73
Ansiedad Fóbica	.80	.81	.77
Ideación Paranoide	.81	.82	.77
Psicoticismo	.77	.84	.69
Índice del malestar subjetivo general	.98	.98	.97
Síntoma físicos	.82	.77	.70

Los valores de los coeficientes son muy buenos para los síntomas post-traumáticos y depresivos, oscilando en torno a 0,90 con la excepción de la escala de evitación, donde el coeficiente obtenido en el grupo de las mujeres es un poco menor (0,83). Los síntomas psicológicos generales también ofrecen indicadores buenos. Valores en torno a 0,90 o superior se encuentran para la escala de depresión y para el IGG (malestar subjetivo general), el resto de las escalas ofrecen coeficientes en torno a 0,80 al igual que ocurre con los síntomas físicos.

4.1.2. Nivel de gravedad y sintomatología

En la Tabla 54 se presenta el análisis de medias correspondiente a los trabajadores que informaron que su victimización por *mobbing* había sido poco grave (Nivel I) o muy grave (Nivel II + III). En este último caso se han agrupado a las

personas en una misma categoría por dos razones: (i) porque los análisis presentados en el apartado 3.1. (Tablas 8 y 9) sugieren que esta agrupación es factible (sobre todo en los hombres) considerando las diferencias en la muestra más amplia de víctimas (N = 331), pero que no participaron en la segunda parte de la investigación. Por otra parte, existe un número escaso de individuos para poder cruzar el nivel de gravedad en la exposición al *mobbing* por el género de la víctima, con lo que únicamente podemos presentar los resultados por separado.

Tabla 54. Análisis de medias: nivel de gravedad en la exposición al *mobbing* y sintomatología

	Poco grave (N=56)		Muy grave (N=36)		t
	M	dt	M	dt	
Intrusión	9,96	9,33	14,47	11,65	-1,95
Evitación	11,21	10,11	14,61	10,77	-1,51
Hiperactivación	9,16	10,06	12,64	11,22	-1,51
Escala del impacto de estresor Puntuación total	30,34	27,70	41,72	31,50	-1,77
Depresión (BDI)	9,23	9,05	10,53	9,39	-0,66
Somatización	4,27	4,93	7,00	6,94	-2,05*
Obsesivo-Compulsivo	7,43	6,42	10,61	7,97	-2,01*
Susceptibilidad Interpersonal	4,68	5,00	5,39	4,37	-0,72
Depresión (BSI)	9,25	9,19	11,89	9,60	-1,31
Ansiedad	4,45	4,84	7,42	7,39	-2,14*
Hostilidad	4,11	4,19	5,47	4,25	-1,51
Ansiedad Fóbica	2,04	2,54	3,94	5,20	-2,05*
Ideación Paranoide	5,18	4,82	6,89	4,71	-1,69
Psicoticismo	2,96	3,86	3,31	3,73	-0,42
Índice del malestar subjetivo general	,79	,72	1,11	,87	-1,80
Síntoma físicos	5,11	3,46	6,86	3,58	-2,33*

La tabla 54 nos informa de los siguientes resultados:

(i) El nivel de gravedad se asocia con un incremento en la sintomatología post-traumática, pero esta únicamente roza el nivel de significación estadística en el caso de los síntomas de intrusión ($t(1) = -1,95, p < .06$).

(ii) El nivel de gravedad no se asocia con una mayor aparición de síntomas depresivos (puntuaciones en el BDI). A pesar de que no contamos con un grupo de control, las puntuaciones que alcanzan los sujetos que fueron entrevistados en relación con su experiencia de *mobbing* se ubican dentro del intervalo no depresivo (0-9) en el grupo de mínima gravedad y en el intervalo de depresión media (aunque en el límite inferior), en el caso de los que calificaron su exposición de más grave (10-15).

(iii) La mayor gravedad en la exposición parece asociarse particularmente con los síntomas físicos. Así la escala de somatización y los síntomas físicos evaluados por el PIME, dan lugar a diferencias significativas ($p < .05$).

(iv) A nivel de sintomatología psicológica general, los síntomas relativos a ansiedad generalizada y fóbica son los que parecen desempeñar una mayor importancia.

A fin de perfeccionar el análisis entre estos grupos se realizó un análisis discriminante paso a paso con el procedimiento V de Rao a fin de establecer los síntomas que mejor discriminaban a ambos grupos (Tabla 55). En el caso de este análisis y considerando el tamaño de los grupos se introdujeron como variables independientes las puntuaciones obtenidas en los síntomas post-traumáticos, la puntuación en el BDI (depresión), el IGG (Índice de Gravedad Global) y los síntomas físicos. Este análisis confirma que los síntomas físicos es la variable que mejor clasificaría (alrededor del 60%) a los sujetos expuestos a un nivel de gravedad bajo vs alto.

Tabla 55. Análisis discriminante: nivel de gravedad en la exposición al *mobbing* y sintomatología

Resumen de pasos

Paso	Variable	Lambda de Wilks	Significación	V de Rao	Cambio en V de Rao	Significación del cambio
1	Síntomas físicos	.94	.021	5.49	5.49	.019

Función discriminante

Función	Valor propio	Porcentaje de varianza	Correlación	Lambda de Wilks	Chi-cuadrado	Grados de libertad	Significación
1	.06	100.00	.24	.94	5.30	1	.021

Coefficientes estandarizados de la función discriminante canónica

	Función
Síntomas físicos	1.00

Los coeficientes de estructura

	Función
Síntomas físicos	1.00
Índice del malestar subjetivo general	.74
Depresión (BDI)	.64
Hiperactivación	.60
Intrusión	.60
Evitación	.53

El valor de los centroides

	Función
poco grave	-.20
muy grave	.31

Resultados de la clasificación

Casos	GRUPO	Grupo de pertenencia pronosticado	
		poco grave	muy grave
56	poco grave	31 (55.4%)	25 (44.6%)
36	muy grave	12 (33.3%)	24 (66.7%)

Clasificados correctamente el 59,8% de los casos agrupados originales.

4.1.3. Género y sintomatología

Por otra parte en la Tabla 56 presentamos las diferencias que se registran entre hombres y mujeres, con independencia del nivel de gravedad en la victimización por *mobbing*. El análisis merece el único comentario de que las mujeres a todos los niveles generan mayor sintomatología post-traumática que los hombres como consecuencia de su exposición a la violencia psicológica.

Tabla 56. Análisis de medias: género y diferencias en síntomas

	Hombres (N=45)		Mujeres (N=47)		t
	M	dt	M	dt	
Intrusión	8,40	9,63	14,91	10,35	-3,13**
Evitación	8,71	9,56	16,21	10,03	-3,67***
Hiperactivación	7,69	9,86	13,23	10,68	-2,59**
Escala del impacto de estresor Puntuación total	24,80	27,81	44,36	28,34	-3,34**
Depresión (BDI)	6,07	6,77	13,26	9,80	-4,11***
Somatización	2,78	3,56	7,79	6,68	-4,52***
Obsesivo-Compulsivo	5,18	5,32	12,02	7,21	-5,20***
Susceptibilidad Interpersonal	3,38	3,99	6,47	4,97	-3,30**
Depresión (BSI)	6,07	6,71	14,32	9,86	-4,71***
Ansiedad	3,04	4,19	8,06	6,66	-4,35***
Hostilidad	3,16	3,63	6,06	4,33	-3,50***
Ansiedad Fóbica	1,44	2,43	4,06	4,58	-3,45***
Ideación Paranoide	4,02	3,80	7,60	5,08	-3,83***
Psicoticismo	1,73	3,00	4,40	4,04	-3,62***
Índice del malestar subjetivo general	,55	,58	1,26	,82	-4,84***
Síntoma físicos	3,67	2,90	7,83	2,97	-6,81***

En la Tabla 57 se presenta el análisis discriminante con la finalidad de extraer aquellos síntomas que de forma más característica diferencian a hombres y mujeres. De nuevo, son los síntomas físicos que dan lugar a una clasificación correcta del 71% de los casos.

Tabla 57. Análisis discriminante: género y diferencias en sintomatología

Resumen de pasos

Paso	Variable	Lambda de Wilks	Significación	V de Rao	Cambio en V de Rao	Significación del cambio
1	Síntomas físicos	.66	.000	46.29	46.29	.000

Función discriminante

Función	Valor propio	Porcentaje de varianza	Correlación	Lambda de Wilks	Chi-cuadrado	Grados de libertad	Significación
1	.51	100.00	.58	.66	37.14	1	.000

Coefficientes estandarizados de la función discriminante canónica

	Función
Síntomas físicas	1.00

Los coeficientes de estructura

	Función
Síntomas físicos	1.00
Índice del malestar subjetivo general	.67
Hiperactivación	.58
Intrusión	.56
Depresión (BDI)	.55
Evitación	.44

El valor de los centroides

	Función
Hombres	-.73
Mujeres	.31

Resultados de la clasificación

Casos	GRUPO	Grupo de pertenencia pronosticado	
		Hombres	Mujeres
45	Hombres	31 (68.9%)	14 (31.1%)
47	Mujeres	12 (25.5%)	35 (74.5%)

Clasificados correctamente el 71,7% de los casos agrupados originales.

En función de los resultados obtenidos y hasta donde alcanzan las posibilidades de los análisis estadísticos realizados con los subgrupos, analizamos más de cerca los historiales de las personas que fueron entrevistadas. Este análisis pormenorizado de los protocolos de respuesta y del relato de su experiencia nos llevó a concluir que únicamente dos hombres y seis mujeres (8,7% de los entrevistados) se ajustaban a un diagnóstico próximo al estrés post-traumático.

4.2. Objetivo 4: El papel modulador de las variables de personalidad en relación con el *mobbing* y la sintomatología

En este apartado hemos procedido de dos formas. Con los 92 trabajadores que han participado en las entrevistas se establecieron dos grupos en función de las puntuaciones extremas alcanzadas en sintomatología post-traumática (VI) y exploramos si aparecían diferencias entre los subgrupos en las 4 variables de personalidad consideradas (VDs). No obstante, una pregunta que emerge es hasta qué punto la personalidad se relaciona con el estresor (*mobbing*) y ambos a su vez con la sintomatología que el individuo desarrolla. Expresado de otro modo: la personalidad ¿influye en que un trabajador se vea expuesto a *mobbing*? o ¿influye en el nivel de sintomatología que se desarrolla. Para poder dar respuesta a estas preguntas hemos utilizado la lógica del análisis mediacional. En ambos análisis no podemos ver la influencia del género debido a la escasez de un número de trabajadores suficientes en las casillas.

4.2.1. Nivel de sintomatología post-traumática y diferencias en personalidad

En la Tabla 58 se muestra las diferencias entre dos grupos de víctimas que se caracterizan por su obtención baja (por debajo del percentil 25) o alta (por encima del percentil 75) en sintomatología post-traumática, teniendo en cuenta la distribución de las puntuaciones para todo el grupo en esta variable.

Tabla 58. Grupos extremos según la puntuación en síntomas post-traumáticos y personalidad

	bajo (N=23)		alto (N=23)		t
	M	dt	M	dt	
Neuroticismo	2,70	2,74	5,91	3,07	-3.75***
Extraversión	9,39	2,74	8,61	3,16	.90
Afrontamiento activo	25,00	7,36	36,09	6,91	-5.27***
Afrontamiento pasivo	17,30	4,76	25,70	4,32	-6.26***

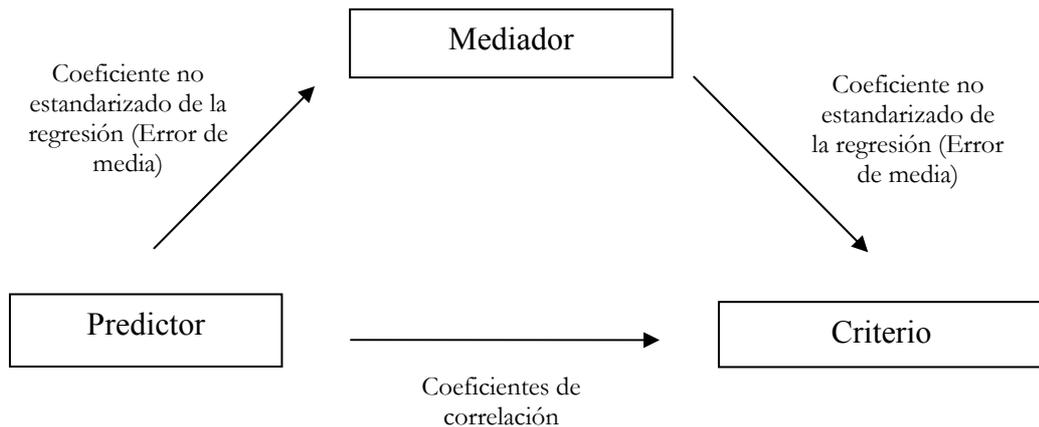
Los resultados muestran que, efectivamente en línea con lo sugerido en una de nuestras hipótesis, los individuos con un nivel mayor de síntomas obtienen puntuaciones más altas en neuroticismo ($t(1) = -3,75$, $p < .001$) y en afrontamiento pasivo ($t(1) = -6,26$, $p < .001$). Lo que choca de estos resultados es que el afrontamiento activo sea también mayor en personas en las que hay una mayor presencia de sintomatología post-traumática y que se supone por tanto que han sido victimizadas en mayor medida. Esto es lo que nos llevó a plantearnos el análisis mediacional.

4.2.2. El análisis mediacional

Este análisis nos permitirá responder en qué medida dos predictores correlacionados entre sí y correlacionados con los síntomas, cual de los primeros ejerce o no un papel medidor. La lógica de este análisis es como sigue. Una variable puede considerarse como *mediadora* en la medida en que influye desde una variable independiente (VI) a una variable dependiente (VD) En términos generales la mediación se dice que ocurre cuando: (i) la VI influye significativamente en el mediador, (ii) la VI influye significativamente en la VD, (iii) el mediador posee un efecto único y significativo sobre la VD, y (iv) el efecto de la VI sobre la VD se reduce cuando se añade el mediador al modelo (Ver ejemplo de representación en la Figura 22). Estos criterios nos indican de modo informal si la mediación está ocurriendo o no. Sin embargo, Mackinnon & Dwyer (1993) y Mackinnon et al (1995) han popularizado una serie de métodos estadísticos que nos permiten evaluar formalmente este efecto de

mediación a través del denominado “Sobel-test”. Este test nos muestra si la variable mediadora influye significativamente desde la VI a la VD.

Figura 22. Ejemplo ilustrativo de la mediación



Antes de comenzar con el estudio de los posibles efectos mediadores que se observan en nuestra investigación presentamos los resultados sobre fiabilidad (alpha de Cronbach) en las variables de personalidad consideradas, tanto para el grupo total de personas que realizaron la entrevista individual como para los hombres y mujeres por separado (aunque como dijimos los análisis no han sido parcializados por género). En la Tabla 59 se encuentran estos coeficientes.

Tabla 59. Fiabilidad de las variables de personalidad consideradas en la investigación

	Total (N=92)	Hombres (N=45)	Mujeres (N=47)
Extraversión	.84	.78	.88
Neuroticismo	.84	.81	.84
Afrontamiento activo	.89	.90	.84
Afrontamiento pasivo	.75	.78	.62

Los indicadores son satisfactorios. La única variable con un valor más moderado ($\alpha = 0,62$) aparece en el estilo de afrontamiento pasivo y en las mujeres.

En los análisis mediacionales que a continuación se presentan nos interesa establecer hasta qué punto las variables de personalidad evaluadas (extraversión-introversión, neuroticismo y los dos estilos de afrontamiento) desempeñan algún tipo de influencia en relación con la victimización por *mobbing* y con la sintomatología desarrollada.

El análisis mediacional parte de la matriz de correlaciones entre las variables de interés. En la Tabla 60 se presenta esta matriz correlacional en la que aparecen los coeficientes de correlación (Pearson) de las cuatro variables de personalidad con el *mobbing* y las variables de síntomas (síntomas específicos post-traumáticos, el malestar subjetivo general, depresión y síntomas físicos), así como los coeficientes obtenidos entre el *mobbing* y las diferentes variables de síntomas.

Tabla 60. Matriz de correlaciones: personalidad, variables de mobbing y de síntomas. Muestra total (N = 92)

	MOB1	MOB2	MOB3	MOB4	SUMMOB	E	N	cope_a	cope_p
E	,138	,024	,093	,104	,097				
N	,168	,305(**)	,279(**)	,228(*)	,288(**)	-,559(***)			
cope_a	,264(*)	,472(***)	,360(***)	,478(***)	,469(***)	,260(*)	,153		
cope_p	,313(**)	,535(***)	,382(***)	,462(***)	,497(***)	-,062	,377(***)	,712(***)	
eie_i	,383(***)	,597(***)	,450(***)	,622(***)	,606(***)	-,077	,385(***)	,453(***)	,463(***)
eie_e	,308(**)	,555(***)	,452(***)	,546(***)	,554(***)	-,182	,402(***)	,422(***)	,540(***)
eie_h	,375(***)	,527(***)	,442(***)	,601(***)	,574(***)	-,133	,407(***)	,399(***)	,460(***)
BDI	,275(***)	,410(***)	,271(***)	,356(***)	,380(***)	-,351(**)	,622(***)	,200	,387(***)
BSL_IGG	,333(**)	,571(***)	,488(***)	,536(***)	,571(***)	-,329(**)	,652(***)	,304(**)	,478(***)
Prime	,209(*)	,466(***)	,379(***)	,441(***)	,451(***)	-,244(*)	,570(***)	,326(**)	,439(***)

Nota.- E = Extraversión; N = Neuroticismo; cope_a = Afrontamiento activo; cope_p = Afrontamiento pasivo; EIE = Escala de Impacto del Estresor: I = Intrusión; E = Evitación/embotamiento; H = Hiperactivación; BDI = Inventario de Depresión de Beck; BSL_IGG = Inventario Breve de Síntomas: Índice de Gravedad Global; Prime = Síntomas Físicos; MOB1 = Ataques a la víctima con medidas organizacionales; MOB2 = Ataques a las relaciones sociales de la víctima; MOB3 = Ataques a la vida privada de la víctima y rumores; MOB4 = Agresiones verbales; SUMMOB = Puntuación total Escala acoso laboral. * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$.

Teniendo en mente el análisis mediacional esta matriz nos informa que:

- (i) Los coeficientes entre las variables de *mobbing* y de personalidad (predictores) son significativos a excepción de la variable de extraversión. Igualmente, las variables de personalidad dan lugar a coeficientes significativos con las variables de síntomas (criterio), a excepción del afrontamiento activo con depresión. Y, a su vez, las variables de *mobbing* y los síntomas dan lugar a coeficientes significativos.
- (ii) Estos coeficientes significativos son positivos lo que sugieren que a mayor puntuación en las variables de *mobbing* y de personalidad, también es mayor la puntuación obtenida en las variables de síntomas.

La Tabla 61 muestra los coeficientes t de regresión con su significación entre las variables predictoras de personalidad (exceptuando extraversión, debido a que los coeficientes no eran significativos con las variables de *mobbing*), las variables de *mobbing* y todas las variables de síntomas mencionadas anteriormente.

Tabla 61. Coeficientes 't' de regresión entre las variables de personalidad y los factores de *mobbing* con las variables de síntomas (N = 92).

	Independiente							
	MOB1	MOB2	MOB3	MOB4	SUMMOB	N	cope_a	cope_p
Dependiente	t	t	t	t	t	t	t	t
cie_i	3,94***	7,06***	4,78***	7,54***	7,24***	3,96***	4,82***	4,96***
cie_e	3,07**	6,33***	4,81***	6,19***	6,32***	4,16***	4,41***	6,08***
cie_h	3,84***	5,88***	4,68***	7,14***	6,66***	4,22***	4,13***	4,91***
BDI	2,71**	4,26***	2,67**	3,62***	3,90***	7,54***	1,94	3,99***
BSI_IGG	3,35**	6,60***	5,31***	6,02***	6,60***	8,15***	3,03**	5,16***
Prime	2,03*	4,99***	3,88***	4,66***	4,79***	6,58***	3,27**	4,64***
MOB1						1,62	2,60*	3,12**
MOB2						3,04**	5,07***	6,01***
MOB3						2,76**	3,67***	3,92***
MOB4						2,22*	5,17***	4,95***
SUMMOB						2,85**	5,04***	5,43***

Nota.- N = Neuroticismo; cope_a = Afrontamiento activo; cope_p = Afrontamiento pasivo; EIE = Escala de Impacto del Estresor: I = Intrusión; E = Evitación/embotamiento; H = Hiperactivación; BDI = Inventario de Depresión de Beck; BSI_IGG = Inventario Breve de Síntomas: Índice de Gravedad Global; Prime = Síntomas Físicos; MOB1 = Ataques a la víctima con medidas organizacionales; MOB2 = Ataques a las relaciones sociales de la víctima; MOB3 = Ataques a la vida privada de la víctima y rumores; MOB4 = Agresiones verbales; SUMMOB = Puntuación total Escala acoso laboral.
* = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$.

Esto nos informa que todas las variables predictoras cumplen los requisitos para estar implicados en una posible situación de mediación, menos el neuroticismo y el afrontamiento activo con los ataques a la víctima con medidas organizacionales y el neuroticismo con las agresiones verbales.

La Tabla 62 muestra los coeficientes t de regresión con su significación entre las variables predictoras de personalidad (exceptuando extraversión, debido a que los coeficientes no eran significativos con las variables de *mobbing*) y la variable de *mobbing* ataques a la víctima con medidas organizacionales en relación con todas las variables de síntomas mencionadas anteriormente.

Tabla 62. Coeficientes ‘t’ de regresión entre las variables de personalidad y los ataques a la víctima con medidas organizacionales con las variables de síntomas (N = 92).

Dependiente	Independiente		
	MOB1 / N	MOB1 / cope_a	MOB1 / cope_p
	t	t	t
eie_i	3,52** / 3,55**	3,04** / 4,05***	2,79** / 4,01***
eie_e	2,60* / 3,79***	2,17* / 3,77***	1,66 / 5,31*** (2.19/.029)
eie_h	3,41** / 3,83***	3,02** / 3,36**	2,69** / 3,98***
BDI	2,13* / 7,21***	2,28* / 1,31	1,68 / 3,30** (2.05/.041)
BSI_IGG	2,95** / 7,88***	2,70** / 2,31*	2,12* / 4,33***
Prime	1,33 / 6,29***	1,28 / 2,83**	0,79 / 4,15***

Nota.- N = Neuroticismo; cope_a = Afrontamiento activo; cope_p = Afrontamiento pasivo; EIE = Escala de Impacto del Estresor: I = Intrusión; E = Evitación/embotamiento; H = Hiperactivación; BDI = Inventario de Depresión de Beck; BSI_IGG = Inventario Breve de Síntomas: Índice de Gravedad Global; Prime = Síntomas Físicos; MOB1 = Ataques a la víctima con medidas organizacionales.

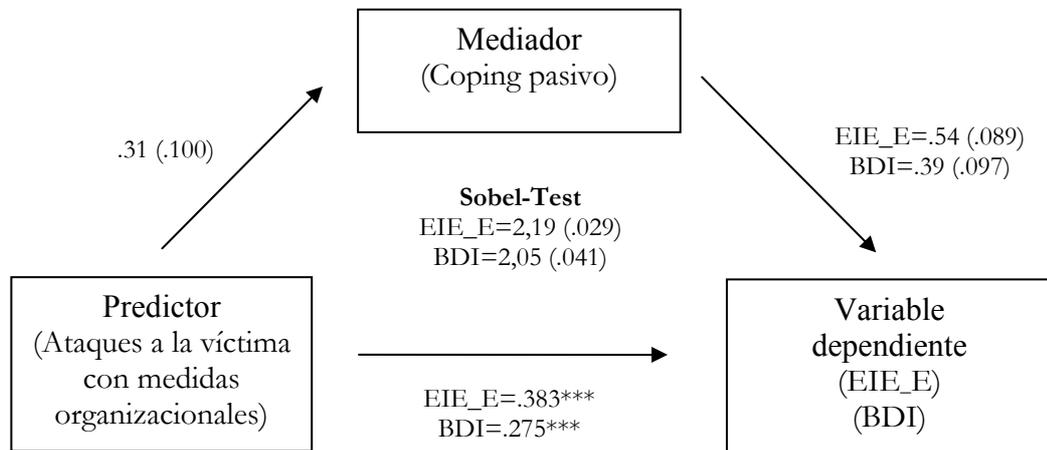
* = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$.

Esta Tabla nos sugiere:

- (i) Los casos en los que la VI (ataques con medidas organizacionales) y el resto de predictores de personalidad (N, afrontamiento activo y pasivo) mantienen o pierden su significación previa en relación con las variables dependientes o criterios a predecir (síntomas).
- (ii) Cuando la significación de uno de los predictores desaparece en relación con las variables dependientes ello es indicador de que el otro podría desempeñar un papel mediador. Esto sucede en el caso de los ataques a la víctima con medidas organizacionales en la predicción de los síntomas de evitación y en la predicción de la depresión.
- (iii) Para determinar si el efecto mediador es significativo se utiliza el “Sobel test”.

Al aplicar esta prueba el efecto mediacional quedaría tal y como se representa en la Figura 23.

Figura 23. Efecto mediacional del afrontamiento pasivo



La figura muestra que cuando la víctima es atacada con medidas organizacionales ello influye en el uso de esta de estrategias de corte pasivo lo que de lugar a la aparición de los síntomas de evitación y depresivos.

Esta misma lógica para detectar posibles casos de mediación en la muestra general se ha seguido para las restantes categorías de *mobbing*, así como para la puntuación total en acoso.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima, personalidad y síntomas. En la Tabla 63 se presentan los coeficientes de regresión y en la Figura 24 la representación de la mediación.

Tabla 63. Coeficientes 't' de regresión entre las variables de personalidad y los ataques a las relaciones sociales de la víctima con las variables de síntomas (N = 92).

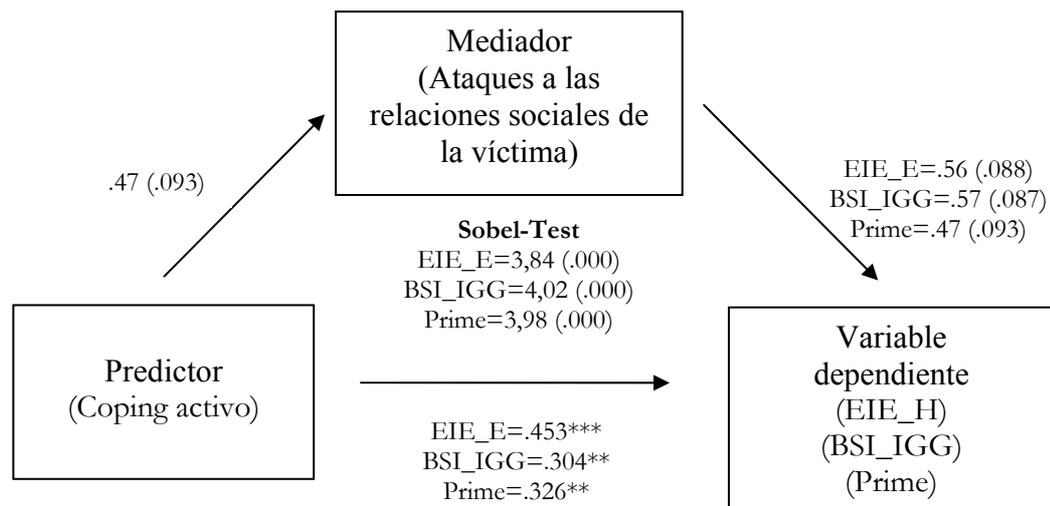
Dependiente	Independiente		
	MOB2 / N	MOB2 / cope_a	MOB2 / cope_p
	t	t	t
eie_i	6,14*** / 2,60*	5,27*** / 2,35*	3,97*** / 2,05*
eie_e	5,38*** / 2,89**	4,69*** / 2,11*	3,80*** / 3,47**
eie_h	4,93*** / 3,01**	4,35*** / 1,93 (3.84/.000)	3,81*** / 2,41*
BDI	2,91** / 6,58***	3,70*** / 0,93	2,54* / 2,11*
BSI_IGG	5,68*** / 7,28***	5,58*** / 0,46 (4.02/.000)	4,43*** / 2,42*
Prime	3,79*** / 5,56***	3,81*** / 1,29 (3,98/.000)	3,01** / 2,48*

Nota.- N = Neuroticismo; cope_a = Afrontamiento activo; cope_p = Afrontamiento pasivo; EIE = Escala de Impacto del Estresor: I = Intrusión; E = Evitación/embotamiento; H = Hiperactivación; BDI = Inventario de Depresión de Beck; BSI_IGG = Inventario Breve de Síntomas: Índice de Gravedad Global; Prime = Síntomas Físicos; MOB2 = Ataques a las relaciones sociales de la víctima.

* = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$.

La Tabla muestra que el afrontamiento activo ha perdido su significación en relación con los síntomas de hiperactivación, el malestar subjetivo general (IGG) y los síntomas físicos. La representación del efecto mediacional se encuentra en la Figura 24.

Figura 24. Efecto mediacional de los ataques a las relaciones sociales de la víctima



Esta figura muestra que el uso de estrategias activas de afrontamiento influyen en que aumenten los ataques a las relaciones sociales de la víctima que a su vez provocan un incremento en los síntomas de hiperactivación, físicos y en suma, del malestar subjetivo general. Es importante resaltar que los resultados del Sobel-test indican que la mediación en este caso es mucho más fuerte y significativa que en el anterior.

Ataques a la vida privada de la víctima y rumores con las variables de síntomas. En la Tabla 64 se presentan los coeficientes de regresión.

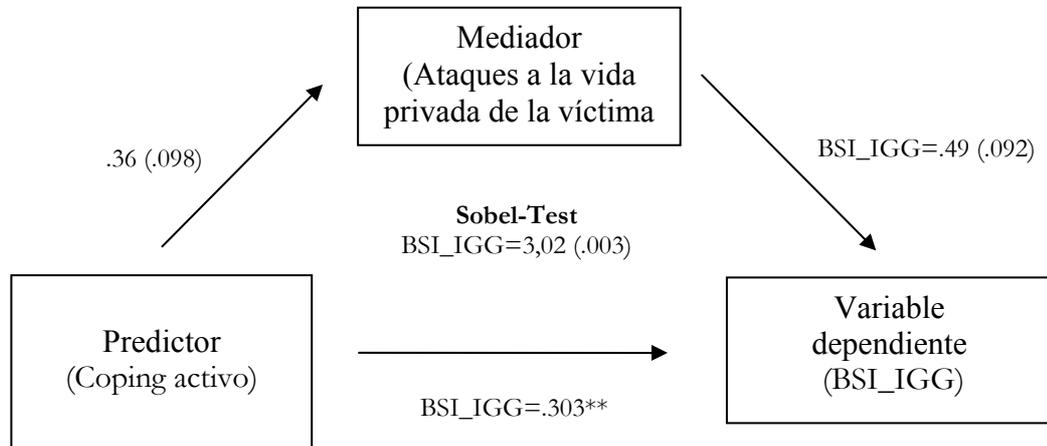
Tabla 64. Coeficientes 't' de regresión entre las variables de personalidad y los ataques a la vida privada de la víctima y rumores con las variables de síntomas (N = 92).

	Independiente		
	MOB3 / N	MOB3 / cope_a	MOB3 / cope_p
Dependiente	t	t	t
eie_i	3,95*** / 3,00**	3,47** / 3,51**	3,34** / 3,56**
eie_e	3,96*** / 3,20**	3,58** / 3,09**	3,15** / 4,69***
eie_h	3,81*** / 3,29**	3,51** / 2,82**	3,24** / 3,54**
BDI	1,23 / 6,91*** (1,21/.226)	2,10* / 1,09	1,37 / 3,18** (1,26/.208)
BSI_IGG	4,38*** / 7,36***	4,44*** / 1,51 (3,02/.003)	3,84*** / 3,65***
Prime	2,74** / 5,78***	2,93** / 2,12*	2,48* / 3,46**

Nota.- N = Neuroticismo; cope_a = Afrontamiento activo; cope_p = Afrontamiento pasivo; EIE = Escala de Impacto del Estresor: I = Intrusión; E = Evitación/embotamiento; H = Hiperactivación; BDI = Inventario de Depresión de Beck; BSI_IGG = Inventario Breve de Síntomas: Índice de Gravedad Global; Prime = Síntomas Físicos; MOB3 = Ataques a la vida privada de la víctima y rumores.
* = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$.

Aquí, la mediación únicamente se encuentra en relación con el malestar subjetivo general (Figura 25), de forma que también el afrontamiento activo conduce a una mayor exposición a los ataques a la vida privada, que a su vez influye en un incremento del malestar subjetivo general. El efecto registrado es potente (Sobel-test = 3,02, $p < .004$).

Figura 25. Efecto mediacional de los ataques a la vida privada de la víctima y rumores



Agresiones verbales con las variables de síntomas. En la Tabla 65 se presentan los coeficientes de regresión y en la Figura 26 la representación gráfica con el efecto mediacional concreto.

Tabla 65. Coeficientes 't' de regresión entre las variables de personalidad y las agresiones verbales con las variables de síntomas (N = 92).

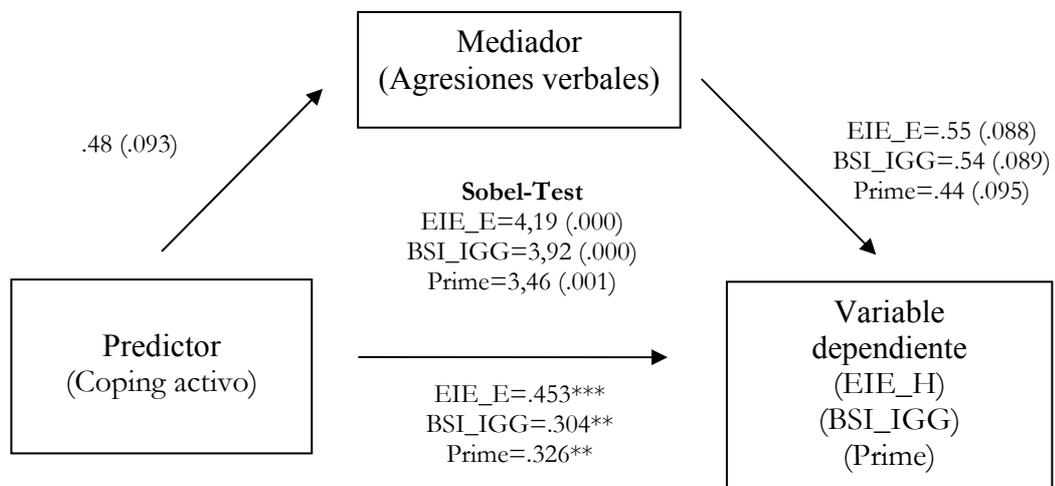
Dependiente	Independiente		
	MOB4 / N	MOB4 / cope_a	MOB4 / cope_p
	t	t	t
eie_i	6,98*** / 3,18**	5,72*** / 2,18*	5,74*** / 2,46*
eie_e	5,59*** / 3,41**	4,53*** / 2,11*	4,09*** / 3,95***
eie_h	6,57*** / 3,48**	5,59*** / 1,52 (4,19/.000)	5,35*** / 2,50*
BDI	2,77** / 6,97***	3,00** / 0,34	2,09* / 2,63*
BSI_IGG	5,81*** / 7,94***	4,98*** / 0,62 (3,92/.000)	4,17*** / 3,05**
Prime	3,98*** / 6,01***	3,45** / 1,39 (3,46/.001)	2,96** / 2,92**

Nota.- N = Neuroticismo; cope_a = Afrontamiento activo; cope_p = Afrontamiento pasivo; EIE = Escala de Impacto del Estresor: I = Intrusión; E = Evitación/embotamiento; H = Hiperactivación; BDI = Inventario de Depresión de Beck; BSI_IGG = Inventario Breve de Síntomas: Índice de Gravedad Global; Prime = Síntomas Físicos; MOB4 = Agresiones verbales.

* = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$.

La Tabla muestra, de nuevo, que el afrontamiento activo ha perdido su significación en relación con los síntomas de hiperactivación, el malestar subjetivo general (IGG) y los síntomas físicos.

Figura 26. Efecto mediacional de las agresiones verbales



La representación del efecto mediacional sugiere otra vez que el afrontamiento influye en la cantidad de agresiones verbales y que ello influye en el incremento de la hiperactivación, los síntomas físicos y el malestar subjetivo general.

Volumen total de mobbing con las variables de síntomas. Los coeficientes de regresión aparecen en la Tabla 66 y la representación gráfica en la Figura 27.

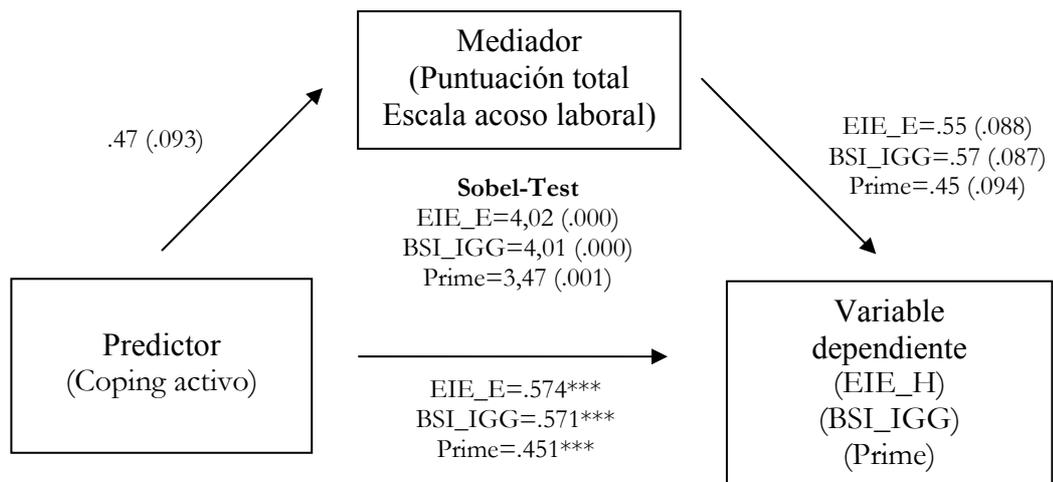
Tabla 66. Coeficientes 't' de regresión entre las variables de personalidad y el volumen total de *mobbing* con las variables de síntomas (N = 92).

Dependiente	Independiente		
	SUMMOB / N	SUMMOB / cope_a	SUMMOB / cope_p
	t	t	t
eie_i	6,39*** / 2,72**	5,45*** / 2,33*	5,29*** / 2,28*
eie_e	5,45*** / 3,01**	4,69*** / 2,13*	4,02*** / 3,71***
eie_h	5,79*** / 3,05**	5,14*** / 1,72 (4,02/.000)	4,74*** / 2,39*
BDI	2,63* / 6,69***	3,31** / 0,25	2,28* / 2,41*
BSI_IGG	5,86*** / 7,45***	5,58*** / 0,48 (4,01/.000)	4,59*** / 2,67**
Prime	3,69*** / 5,67***	3,60** / 1,38 (3,47/.001)	2,95** / 2,73**

Nota.- N = Neuroticismo; cope_a = Afrontamiento activo; cope_p = Afrontamiento pasivo; EIE = Escala de Impacto del Estresor: I = Intrusión; E = Evitación/embotamiento; H = Hiperactivación; BDI = Inventario de Depresión de Beck; BSI_IGG = Inventario Breve de Síntomas: Índice de Gravedad Global; Prime = Síntomas Físicos; SUMMOB = Puntuación total Escala acoso laboral.

* = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$.

Figura 27. Efecto mediacional del volumen total de mobbing



De nuevo, las estrategias de afrontamiento activo conducen a un mayor acoso que se traduce en un incremento de la hiperactivación, los síntomas físicos y el malestar subjetivo general.

Los resultados obtenidos mediante este tipo de análisis nos permiten concluir lo siguiente:

- (i) Debido a que la extraversión como predictor no mantiene correlaciones significativas con el resto de predictores (variables de *mobbing*), no puede existir de ninguna de las maneras un papel mediador de ésta en relación con la sintomatología desarrollada como consecuencia de la exposición al *mobbing*.
- (ii) A pesar de que el Neuroticismo cumplía en gran medida según la matriz correlacional con los criterios para ser candidata a probar su valor como variable mediacional, sin embargo calculada la matriz de coeficientes de regresión en ningún caso la significación de Beta desaparecía o disminuía considerablemente, lo cual es un indicador de la inexistencia de mediación.
- (iii) Lo más interesante de estos análisis es la variable que en nuestros análisis funciona como mediadora. Así en el caso de un estresor psicosocial tal como el *mobbing*, la utilización de estrategias de afrontamiento activo por parte del trabajador parece más perjudicial que otra cosa. El afrontamiento activo supone dirigirse y orientar los esfuerzos a la solución del problema. En el caso del *mobbing* ello implica interactuar con el acosador para esa posible solución. Nuestros resultados parece que el afrontamiento activo lo que hace es envenenar el conflicto y generar un perfil bastante específico de sintomatología. Así, el afrontamiento activo por parte del trabajo conduce a una mayor victimización, que a su vez se traduce especialmente en el incremento de un conjunto de síntomas de estrés que afectan a la salud física general del trabajador (hay incremento de activación fisiológica, aparición de síntomas físicos, y en consonancia mayor malestar subjetivo general del trabajador). En suma, afrontar activamente una situación de *mobbing* aumenta el riesgo de padecerlo más y sufrir consecuencias por ello.

5. CONCLUSIONES

Las conclusiones obtenidas han sido numerosas y pasamos a dividir las según la misma lógica que se ha seguido en la investigación.

5.1. Conclusiones relativas a la fase de investigación social

Destacamos las siguientes:

1. Tasa de prevalencia y género. Como se mencionó en el apartado correspondiente (3.3.1.) en la investigación hemos seguido dos criterios a la hora de establecer la prevalencia de *mobbing* en nuestra investigación, a saber: (i) haber estado expuesto a una o más actividades de *mobbing* muy a menudo a lo largo de los últimos 6 meses (método de la exposición a las actividades de *mobbing*) y (ii) la percepción de victimización por *mobbing*, que el trabajador etiquete su experiencia como tal. El cumplimiento de estos dos criterios nos permite concluir tres cosas:

- (i) La prevalencia actual en nuestra investigación se sitúa en un 8,17% (140 trabajadores de 1714), ligeramente superior a la sugerida por Di Martino (2003) en su informe para la UE (5%) y sensiblemente inferior a las obtenidas en otros estudios realizados en España (Piñuel & Oñate, 2002; Piñuel, 2004). Con estos criterios se observa que las mujeres en mayor medida que los hombres son victimizadas por *mobbing* ($\chi^2 = 4,42$, $p =$

.03). Por otra parte, si se tiene en cuenta la gravedad en la victimización, el género se relaciona ($\chi^2 = 6,93$, $p = .07$) con el menor nivel de gravedad: las mujeres informan en mayor medida que los hombres haber estado expuesta a un Nivel I.

- (ii) Al combinar el uso de ambos métodos (exposición a actividades negativas y victimización percibida), se desprende claramente que la consideración única del primer método tiende a inflar las estadísticas sobre prevalencia. Con el uso exclusivo del mismo nuestro estudio arroja los siguientes resultados: el 12,5% de los trabajadores ($N = 214$) habría estado expuesto a uno o más comportamientos de *mobbing* con regularidad durante los últimos 6 meses. En suma, cabe concluir que con este método se produce una hiperestimación en la tasa de prevalencia de alrededor de un 4%.
- (iii) Cuando se considera no la tasa actual de prevalencia sino la exposición a un proceso de *mobbing* en el transcurso de la vida laboral, nuestros resultados sugieren que el 19,3% de los trabajadores ($N = 331$) han sufrido esta situación en algún momento de su vida laboral. De este 19,3%, un 19,1% se corresponde con los hombres y un 19,6% con mujeres.

Los resultados obtenidos sobre prevalencia apoyan parte de la **hipótesis 1** (*Diferencias de género en la exposición al mobbing*) y son coherentes con los obtenidos en otras investigaciones (Matthiesen & Einarsen, 2001; Niedl, 1995; Quine, 1996). Debido a que la mayor diferencia entre los hombres y las mujeres se localiza en el menor nivel de gravedad de la victimización por *mobbing*, esto apoyaría la argumentación dada por Salin (2002) en relación con esta mayor exposición de la mujer respecto al hombre. Así, las mujeres se ven expuestas y dudan menos que los hombres a la hora de etiquetar su experiencia como de *mobbing*.

- (iv) Cuando se consideran cada una de las conductas negativas de acoso por separado, la ordenación en torno a las menos frecuentes es similar entre hombres y mujeres. Ambos géneros informan que los comportamientos menos frecuentes son “Acusaciones de estar perturbado/a mentalmente” y “Que le asignen tareas humillantes”. Sin embargo la prelación para hombres y mujeres es diferente cuando se consideran las más frecuentes. Particularmente, los hombres se ven expuestos con mayor frecuencia a “Que se apropien resultados o trabajos realizados por usted” y “Que los demás digan mentiras de usted”. En el caso de las mujeres lo más frecuente es: “Ser interrumpido/a en exceso” y “Miradas despectivas y/o gestos negativos”.
- (v) Si en lugar de considerar los comportamientos por separado, se consideran las categorías de actividades negativas (Tabla 16), se observa que de modo general los hombres tienden a ser acosados en mayor medida que las mujeres por medio de “ataques con medidas organizacionales” ($t(1) = 2,44, p < .05$).
- (vi) Destacar que los niveles de gravedad del estresor (*mobbing*) evaluados a través del método de la victimización percibida (Inventario Psicosocial) se corresponden coherentemente con una puntuación mayor en *mobbing* a partir del método de la exposición a las actividades de *mobbing* (Escala de Acoso en el Trabajo). Dicho de otro modo, a mayor nivel de gravedad percibida en la victimización, mayor cantidad de exposición del trabajador a conductas negativas. Esto ocurre en los hombres (Tabla 8) y en las mujeres (Tabla 9), aunque la discriminación para estas últimas es mejor. Este hecho es importante porque a fin de trabajar con mayor número de sujetos, algunas de las hipótesis establecidas en este estudio se pondrán a prueba no sólo con las víctimas actuales sino con aquellas

que lo pueden haber sido en algún momento de su vida laboral (N = 311 en esta investigación).

2. Acoso sexual en el trabajo y *mobbing*. La segunda parte de la **hipótesis 1:** (*que los hombres harán más uso del acoso y en mayor cantidad de situaciones*) y la **hipótesis 2:** (*que el acoso sexual acompañará en mayor medida a otros tipos de acoso en las mujeres frente a los hombres*), se encuentran relacionadas. Tres resultados cabe destacar en este caso:

- (i) En el caso del acoso sexual los hombres son los principales acosadores no solo en el caso de que la víctima sea una mujer (92% de los casos), sino también cuando la víctima del acoso sexual es un hombre (51,6%). Esta es una diferencia significativa ($\chi^2 = 38,90$, $p = .000$) que se establece con las mujeres (Tabla 16).
- (ii) Aunque las mujeres acosadas sexualmente en el trabajo son objeto de otros tipos de violencia (*mobbing*) en mayor proporción que los hombres, esta diferencia no es significativa (Tabla 17).
- (iii) Los hombres víctimas de *mobbing* son acosados principalmente por hombres, mientras que las mujeres lo son indistintamente por hombres, mujeres o por ambos géneros (Tabla 50).

Teniendo en cuenta los aspectos mencionados, se puede afirmar que el hombre hace más uso del acoso con independencia del género de la víctima, ya bien se trate de acoso sexual o de *mobbing*. Sin embargo, no podemos confirmar totalmente que la mujer que experimenta acoso sexual sufre asimismo más cantidad de otros tipos de violencia (en nuestro caso *mobbing*) que los hombres víctimas también de acoso sexual. Dicho de otro modo, el resto de la hipótesis 1 se vería apoyada por los resultados. En el caso de la hipótesis dos, la tendencia observada va en la dirección prevista, pero la diferencia no es significativa.

3. Estatus del acosador y estatus de la víctima en la jerarquía laboral. La hipótesis 3 sugiere que *con independencia del sexo del acosador la dirección del acoso será en mayor medida vertical, de arriba-abajo*. En nuestra investigación hemos confirmado esta hipótesis. Así, la dirección del acoso es principalmente vertical de arriba-abajo (Tabla 48) y ocurre de forma más marcada cuando la víctima tiene cierto estatus en la organización (supervisor, mando intermedio, etc.). En el caso de que la víctima ocupe el rol de subordinado, la dirección del acoso también adquiere una dirección horizontal: los iguales participan como acosadores en un porcentaje importante de casos. Estos resultados irían más en la línea de los obtenidos en el Reino Unido (Rayner, 1997; Hoel et al., 2001).

Dos resultados importantes se obtienen cuando consideramos conjuntamente el estatus de la víctima y el género. Ambos implican la falta de consideración de la que es objeto la mujer en el mundo laboral. Es igual que las mujeres ocupen una posición inferior o superior en la jerarquía laboral, pues tienden a percibir menor reconocimiento por su trabajo que los hombres a la par victimizados ($F(1) = 2,82, p < .09$). También es más característico de las mujeres víctimas en comparación con los hombres, el verse aisladas de sus colegas, marginadas, atacadas en sus relaciones sociales ($F(1) = 6,40, p < .01$), sin que en ocasiones su estatus más elevado que el de los hombres, pueda neutralizar esta diferencia.

4. Tipo de empresa y género. La hipótesis 4 de nuestra investigación sugería una *mayor prevalencia del mobbing en la empresa privada que en la pública*. Por otra parte, la hipótesis 5 sugería efectos de interacción con la edad, de manera que el *mobbing afectará a los trabajadores de más edad en la empresa privada y a los más jóvenes en la pública*. Los resultados sobre estas hipótesis se han modulado considerando el *género de las víctimas*. Las conclusiones más destacables serían las siguientes:

- (i) Cuando se consideran las tasas de prevalencia de *mobbing*, ya bien sea actual, ya bien sea experimentado en algún momento de la vida laboral, no aparecen diferencias significativa entre la empresa privada y la empresa pública. Esto significa que nuestra hipótesis 4 no se ha confirmado.
- (ii) Por lo que se refiere a la 5 tampoco se confirma el efecto de interacción postulado. Aquí aparece sin embargo un efecto principal ($F(1) = 2,76, p < .09$) que indica que con independencia de que se trabaje en la empresa pública o en la privada, los trabajadores más mayores aparecen victimizados en mayor medida que los más jóvenes.
- (iii) Intentando afinar estos resultados sobre la edad, se cruzó la variable con el género. Los datos sugieren un efecto de interacción ($F(1) = 4,94, p .008$) indicador de que serían las mujeres victimizadas de más edad, las más expuestas al acoso, mucho más que los hombres también mayores. Sin embargo, cuando se trata de trabajadores jóvenes, los hombres resultan más victimizados que las mujeres en el trabajo.
- (iv) Ciertos resultados de interés se observan cuando se considera el género de las víctimas y el tipo de empresa. Así, no solamente es igual el estatus que ocupe la mujer (más alto o más bajo), ni el tipo de empresa en la que trabaje (si pública o privada), que siempre su percepción del reconocimiento laboral es menor que la del hombre ($F(1) = 5,68, p < .01$) y que siempre es más atacada con técnicas de exclusión social ($F(1) = 6,97, p < .009$). Además, la mujer víctima de *mobbing* frente al hombre, percibe mayor sobrecarga laboral tanto en la empresa pública como en la privada. Un efecto de interacción entre el tipo de empresa y el género se encontró ($F(1) = 4,55, p < .03$) sin embargo por lo que se refiere a la percepción del control del trabajo. Las mujeres aún siendo víctimas de

mobbing, perciben mayor control sobre su trabajo en la empresa pública, aunque menor control que los hombres también victimizados en la empresa privada.

5. Tamaño de la empresa y *mobbing*. La hipótesis 6 de nuestra investigación sugería que *los casos más graves de mobbing se encontrarían en las empresas más pequeñas frente a las más grandes*. Tampoco en este caso hemos confirmado esta hipótesis. Si bien aparecen mayor cantidad de casos en las empresas pequeñas que en las de mayor tamaño ($\chi^2 = 3,30, p < .06$), esa mayor presencia del *mobbing* no se ve acompañada por una mayor gravedad en la victimización.

Existen otros resultados en cuanto a las diferencias relacionadas con el género encontrados en esta fase de la investigación que merecen ser anotados.

- (i) El primero se relaciona con la constatación de una diferencia de género curiosa, a saber que si bien las mujeres trabajadoras se ven más victimizadas por *mobbing* que los hombres y que también experimentan mayor acoso sexual que estos, son sin embargo los hombres los que informan en mayor medida que las mujeres de observar este tipo de acosos en el mundo laboral. En este caso, cuando los hombres son observadores etiquetan con mayor frecuencia que las mujeres la presencia de un *mobbing*, aunque sea poco grave ($\chi^2 = 12,21, p < .007$) y lo mismo ocurre cuando son observadores del acoso sexual, aunque en este caso la relación entre observación del acoso y el género no sea significativa. Además esa mayor observación del *mobbing* ocurre con independencia de que los hombres trabajen en la empresa pública o en la privada (Tablas 28 y 29).
- (ii) Aunque el *burnout* (quemarse por el trabajo) no ha representado nuestro objetivo principal en esta investigación, cabe señalar que este caso los

hombres de ven significativamente más afectados que las mujeres por este problema, al menos en la empresa privada ($\chi^2 = 5,90$, $p .05$).

- (iii) Aunque el número de trabajadores que ha tenido algún problema con la bebida en el trabajo es escaso, ocurre que estos siempre son hombres. Este “mayor consumo” se produce en las empresas públicas más que en las privadas, aunque las diferencias con las mujeres aparecen en ambos ambientes laborales.

Los resultados obtenidos en esta fase nos permiten algunas reflexiones. La primera se refiere a las tasas obtenidas. El hecho de que un 19,3% de la muestra informe haber sido victimizada por *mobbing* en algún momento de su vida laboral, es un indicador lo suficientemente elevado como para plantearse seriamente programas de intervención primaria encaminados a sensibilizar a los directivos y trabajadores y con ello evitar que proliferen este tipo de violencia psicológica que difícilmente resulta penalizada, más bien “campana” libremente en el mundo laboral. Esta prevención primaria implica entre otras cosas, la generación de códigos éticos en las organizaciones, códigos donde se refleje lo que la organización está dispuesta y no está dispuesta a tolerar en el comportamiento de sus trabajadores. Supone, la gestación de procedimientos adecuados para regular las quejas, procedimientos que garanticen el que por realizar una queja el trabajador no va a ser victimizado. En esencia se resume en establecer unas prácticas empresariales adecuadas y modélicas. Si a pesar de lo anterior se registran casos de violencia psicológica, la organización debe ser capaz de tener estrategias que le permitan la intervención secundaria: dotarse de mediadores en los conflictos de este tipo.

Por otra parte, la tasa de prevalencia actual (8,17%) puede tomarse como punto de referencia para estudios futuros. Al menos cabe pensar que en la mitad de esos casos la prevención secundaria puede ser útil, ya que solo el 4,2% de la muestra total informaba haber sido victimizada gravemente. También resultaría útil el ampliar los horizontes en el sentido de contrastar lo que ocurre en sectores ocupacionales o

profesiones específicas, aspectos que no hemos podido tener en cuenta detenidamente en esta investigación que se ha basado en una muestra de la población general.

Una segunda reflexión es la de llamar la atención sobre algunos resultados empíricos obtenidos en estas fase y que a juicio de la responsable de estas líneas favorecen poco a la situación de la mujer en el mundo laboral. Una constante en casi todos los análisis en los que el género de la víctima ha sido cruzado con otras variables de interés, ha sido la detección de efectos principales debidos al género, de forma que por sistema la mujer aparece más victimizada que el hombre con el uso de técnicas de exclusión social. Lo negativo es ver que las mujeres victimizadas lo han sido de forma similar por hombres y por mujeres. Este hecho puede tener que ver en cierta medida con ese tipo de violencia más característica que sufre la víctima de *mobbing* mujer frente a la víctima de *mobbing* hombre (estar más expuestas a ataques a las relaciones sociales). Dado que estas estrategias indirectas de agresión son más típicas de las mujeres y 1/3 de las mujeres victimizadas lo eran por otras mujeres, no es de extrañar que éstas sean significativamente más receptoras de este tipo de conductas negativas que los hombres. De hecho, en el grupo de hombres victimizados, solo un 8,6% había sido acosado por mujeres. También, la percepción de un nivel de reconocimiento más bajo por el trabajo realizado ocurre cuando la víctima y la acosadora son del mismo sexo.

Sin embargo, las observaciones anteriores no ocultan el hecho de que la mujer trabajadora se encuentra significativamente más expuesta al *mobbing* que el hombre, que además la edad la hace más vulnerable que a este, que es más acosada sexualmente en el trabajo y que percibe una mayor sobrecarga laboral. Aunque no podemos responder claramente al por qué de esta percepción de mayor sobrecarga, parece probable que tenga que ver más que con el propio trabajo fuera del hogar, con la ‘doble jornada’ de la mujer victimizada frente al hombre victimizado.

5.2. Conclusiones relativas a la fase de investigación clínica

La perspectiva adoptada en esta investigación ha sido desde la víctima y de cómo el género es fuente de diferencias individuales entre ellas. Al adoptar esta perspectiva, en la fase de investigación clínica nos hemos interesado básicamente por dos aspectos: la sintomatología que emerge como consecuencia de la exposición al *mobbing* con particular atención al desarrollo de estrés post-traumático, y el posible papel que desempeñan en esa sintomatología algunas variables de personalidad.

1. Nivel de gravedad en la exposición a *mobbing*, sintomatología y género. El tiempo y la mayor gravedad en la exposición a las actividades de acoso se encuentran estrechamente relacionados. En las entrevistas individuales el trabajador describía ampliamente y estimaba el nivel de gravedad de su *mobbing* de acuerdo a las tres posibilidades de Nivel I (poco grave), Nivel II (intermedio en gravedad) y Nivel III (el proceso de *mobbing* había sido muy grave, tanto por las condiciones como por la duración). Para la realización de análisis más fiables agrupamos a los sujetos en dos categorías: trabajadores que informaban haber experimentado un *mobbing* poco grave (Nivel I) y aquellos que informaban que la gravedad del estresor había sido mayor (Nivel II + III). Estos resultados confirman de modo general la **hipótesis 7** (*mayor gravedad de la sintomatología a mayor gravedad en la exposición*). Sin embargo esperábamos que las diferencias entre los dos grupos fueran más fuertes en los síntomas post-traumáticos. Sólo los síntomas intrusivos dan lugar a una tendencia significativa ($t(1) = -1,95$, $p < .06$). Las diferencias significativas entre ambos grupos aparecen sobre todo en las reacciones psicósomáticas: los síntomas físicos experimentados durante el último mes ($t(1) = -2,33$, $p < .05$) junto con la escala de somatización del BSI ($t(1) = -2,05$, $p < .05$). Otros síntomas que aparecen en mayor medida son los obsesivo-compulsivos, ansiedad general y ansiedad fóbica. Con todo, el análisis discriminante revela la mayor importancia de los síntomas físicos frente a otros a la hora de discriminar la menor o mayor gravedad del *mobbing*.

Este hecho nos permite concluir que aún pudiendo la exposición a *mobbing* generar un trastorno por estrés post-traumático (alrededor del 8,9% de las víctimas cumplían con los criterios del DSM-IV), la mayor parte de las víctimas no se ajustarían a este cuadro clínico.

Por otra parte la **hipótesis 8** (*la mujer generará mayor sintomatología que el varón para las mismas condiciones de exposición*) es algo obvio que se desprende de la Tabla 56, aunque no se haya cruzado en este caso el nivel de gravedad por el género. Todas las diferencias son significativas e indicadora de que las mujeres desarrollan más sintomatología que los hombres, sea del tipo que sea. Pero, de nuevo y al igual que ocurría con el nivel de gravedad, el tipo de síntomas que permite diferenciar a hombres y mujeres víctimas de *mobbing* son los síntomas físicos.

2. Mobbing, personalidad y síntomas. Nuestra preocupación inicial era ver hasta qué punto algunos aspectos de personalidad influyen en los efectos del estresor, ya bien disminuyendo la Psicopatología, ya bien potenciándola. En la **hipótesis 9** pronosticamos que *la mayor presencia de sintomatología post-traumática irá acompañada con un estilo de afrontamiento característicamente pasivo y con unas puntuaciones altas en neuroticismo y bajas en extraversión*. Esto es lo que ocurre de modo significativo en los dos primeros casos cuando se divide a los sujetos a partir del nivel global (poca vs mucha) de sintomatología post-traumática que experimentan (afrontamiento pasivo, $t(1) = -6,26$, $p < .001$; neuroticismo, $t(1) = -3,75$, $p < .001$). Sin embargo, se encontró un resultado chocante que incitó a enfocar el tema de otra manera. El resultado chocante fue que los individuos victimizados que manifestaban más síntomas post-traumáticos, utilizaban asimismo significativamente más un estilo de afrontamiento activo ($t(1) = -5,27$, $p < .001$). Esto hizo preguntarnos que media con qué. Dicho de otro modo, ¿es la personalidad o es el estresor lo que influye en el desarrollo de los síntomas?

Con el fin de responder a las preguntas, se llevaron a cabo una serie de análisis mediacionales. Nuestra pretensión era conocer qué es lo que influye en qué y a través de

qué. Y vaya que en este caso sí que se observa un resultado bastante interesante. Así, los análisis mediacionales sugieren claramente que cuando el estresor es una situación de violencia psicológica en el trabajo, estar expuesto a un *mobbing*, lo peor que puede hacer el trabajador es utilizar estrategias de afrontamiento activo. De estas estrategias se ha pregonado que, por lo general, son las más adecuadas par afrontar el estrés. En el caso del *mobbing* debemos afirmar rotundamente que no. De hecho el afrontamiento activo conlleva un aumento en la exposición al *mobbing* y esta variable (volumen de *mobbing*) es la que se relaciona directamente con la sintomatología que desarrolla el trabajador, particularmente con la generación de síntomas de hiperactivación, de síntomas físicos y de un mayor malestar subjetivo en términos generales.

Creemos que este resultado es interesante: las estrategias de afrontamiento activo utilizadas por una víctima frente al acoso, a lo que parece que contribuyen es a un “envenenamiento del conflicto”, a un acoso intensificado y como consecuencia de ello a una salud deteriorada. Esto está de acuerdo con otros resultados similares obtenidos en la bibliografía sobre afrontamiento y *mobbing* (How & Dofradotitr, 2001; Keashly, 2001; Rayner, 1997; Zapf y Gross, 2001).

También los resultados presentados en esta fase nos hacen reflexionar. La primera reflexión insiste sobre algo mencionado anteriormente: la importancia de las estrategias de mediación en conflictos (prevención secundaria) de las que deberían dotarse las organizaciones. Es obvio que por mucho que el individuo quiera utilizar sus mejores y más eficaces recursos individuales para intentar resolver una situación conflictiva en el mundo laboral, estos no funcionan, particularmente si el acoso se ha desatado. Y teniendo en cuenta que uno siempre se da cuenta de la victimización cuando ésta ya ha pasado de una primera fase, lo que parece mejor es no interactuar directamente con la fuente del conflicto. De nuevo, si la organización quiere ser modélica en su mano está resolver estas cuestiones. Además, le interesa por lo siguiente: con independencia de que el afrontamiento activo influya indirectamente en la sintomatología a través de la exposición al acoso (que es la variable mediadora), lo que

está claro es que los síntomas del estrés aparecen y las bajas como consecuencia de una salud deteriorada (con independencia de su calificativo) suponen un coste económico para la organización (este sería un coste directo, aunque hay otros efectos colaterales negativos). En suma, pérdida de salud para el trabajador es pérdida económica para la empresa. La intervención terciaria que supone el tratamiento de las víctimas y conseguir su rehabilitación laboral, debería ser evitada por todos los medios.

Una segunda reflexión tiene que ver con el género. Es una lástima que el número de sujetos en los subgrupos no permitiera claramente el ver las diferencias relacionadas con el género en algunos aspectos de esta parte de la investigación. Nos podría gustar el aclarar en qué medida los síntomas físicos (y los síntomas de hiperactivación en los análisis mediadores) son los síntomas más relevantes con independencia del género de la víctima cuando nos vemos expuestos a un estresor psicosocial tal como el *mobbing*.

Nuestra investigación presenta limitaciones y sugerencias y las unas y las otras se encuentran entrelazadas. Veamos algunos ejemplos. Si una limitación es el haber operado con una muestra de trabajadores procedentes de la población general, una sugerencia es ampliar la muestra en algunos sectores ocupacionales y afinar en las explicaciones respecto al *mobbing* y sus repercusiones dentro de cada uno de ellos. Una segunda limitación es que nosotros hemos analizado las diferencias en sintomatología en víctimas de acoso. Una sugerencia es disponer de un grupo no victimizado por *mobbing* (control) y disponer de una “línea base de sintomatología” con la que contrastar mejor los resultados obtenidos. Esta sugerencia aclararía muchas explicaciones y también hasta donde influye el género de la víctima y del acosador en muchos resultados. Esto es importante porque la imagen general que surge de esta investigación es la de una especie de doble victimización: con la mujer trabajadora víctima de un *mobbing* se relacionan peores resultados que con el hombre trabajador víctima de *mobbing*.

Bibliografía

- American Psychiatric Association. Texto Revisado (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-IV-TR) (4.ª ed.)* Washington D.C.
- Ashford, B.E. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47: 755-778.
- Báguena, M.J., Beleña, A., Díaz, A., Roldán, C. y Villarroya, E. (2002). *Estructura y dinámica de la personalidad en el estrés post-traumático en mujeres maltratadas*. Informe Técnico, 1-206. Investigación subvencionada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer).
- Báguena, M.J., Villarroya, E., Díaz, A., Beleña, A., Roldán, C. y Reig, R. (2001). Propiedades psicométricas de la versión española de la Escala Revisada de impacto del estresor (EIE-R). *Análisis y Modificación de Conducta*, 27, 581-604.
- Beck, A.T., Rush, A.J., Shaw, B.F. y Emery, G. (1979). *Cognitive therapy of depression*. New York: Guilford.
- Bolger, N. y Schilling, E.A. (1991). Personality and the problems of everyday life: The role of neuroticism in exposure and reactivity to daily stressors. *Journal of Personality*, 59, 355-386.
- Björkqvist, K. (1992). Harassment exists among employees at Abo Academy. *Meddelande fran Abo Akademi*, 9: 14-17.
- Björkqvist, K. (1994). Sex differences in agresión. *Sex Roles*, 30, 177-188.
- Björkqvist, K. y Österman, K. (1998). *Scales for research on interpersonal relationship*. Abo Akademi University, Finland. Pro Facultate, 4.
- Björkqvist, K., Österman, K. y Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behaviour*, 20: 173-184.
- Breslau, N., Davis, G.C. y Andreski, P. (1995). Risk factor for PTSD related traumatic events: a prospective analysis. *American Journal of Psychiatry*, 152, 529-535.
- Breslau, N., Davis, G.C., Andreski, P. y Petersen, E. (1991). Traumatic events and posttraumatic stress disorder in an urban population of young adults. *Archives of General Psychiatry*, 48, 216-222.
- Carver, C.S., Scheier, M.F. y Weintraub, J.K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103, 103-116.
- Cassitto, M.G., Fattorini, E., Gilioli, R. y Rengo, Ch. (2003). Raising awareness of psychological harassment at work. *Protecting Worker's Health Series*, 4: 1-38.
- Clark, L.A., Watson, D. y Mineka, S. (1994). Temperament, personality and the mood and anxiety disorders. *Journal of Abnormal Psychology*, 103, 103-116.
- Crespo, M. y Cruzado, J.A. (1997). La intervención del afrontamiento: adaptación española del cuestionario COPE con una muestra de estudiantes universitarios. *Análisis y Modificación de Conducta*, 23, 797-830.
- Davidson, M.J. y Cooper, C.L. (1992). *Shattering the glass ceiling*. London: Paul Chapman.
- Derogatis, L.R. (1975): *Brief symptom inventory*. California. Clinical Psychometric Research.

Di Martino, V., Hoel, H. y Cooper, C.L. (2003). *Preventing violence and harassment in the work place*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *Journal of Manpower*, 20, 16-27.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behaviour*, 4, 371-401.

Einarsen, S. y Hoel, H. (2001). The validity and development of the Revised Negative Acts Questionnaire. Paper presented at the 10th European Congress of Work and Organizational Psychology, Prague, 16-19 May.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. y Cooper, C.L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper (eds), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*, pp. 3-30. London: Taylor Francis.

Einarsen, S., Matthiesen, S.B. y Mikkelsen, E.G. (1999). *Tiden leger alle sars Senvirkninger af mobbing i arbeidslivet*. Bergen: University of Bergen.

Einarsen, S., Matthiesen, S.B. y Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety*, 14, 563-568.

Einarsen, S. y Raknes, B.I. (1991). *Mobbing I arbeidslivet*. Bergen: University of Bergen.

Einarsen, S. y Raknes, B.I. (1997). Harassment at work and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.

Einarsen, S., Raknes, B.I., Mathiesen, S.B., y Hellesoy, O.H. (1994): *Mobbing og Harde Personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen*. Sigma Forlag, London.

Einarsen, S. y Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organisations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.

Eysenck, S.B.G., Eysenck, H.J. y Barret, P. (1985). A revised version of psychoticism scale. *Personality and Individual Differences*, 6, 21-29.

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239.

Glasl, F. (1994). *Conflict management. A handbook for managers and consultants*. Bern: Haupt.

Greenglass, E.R. (2002). Work stress, coping, and social support: Implications of psychological functioning. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9, 185-197.

Guppy, A. & Rick, J. (1996). The influence of gender and grade on perceived work stress and job satisfaction in white collar employees. *Work & Stress*, 10, 154-164.

Hoel, H. y Cooper, C.L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. November, 2000. Unpublished Report, UMIST, UK.

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Londres: Sage.

- Hogh, A. & Dofradottir, A. (2001). Coping with bullying in the workplace. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 485-495.
- Horowitz, M. J. (1976) *Estrés response syndromes*. 2nd. ed. 1986. Northvale, NJ: Jason Aronson.
- Horowitz, M.J., Wilner, N.R. y Alvarez, W. (1979). Impact of Event Scale: A measure of subjective distress. *Psychosomatic Medicine*, 41, 208-218.
- Hubert, A.B. y van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesired behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 415-424.
- Hurst, T.E. & Hurst, M.H. (1997). Gender differences in mediation of severe occupational stress among correctional officers. *American Journal of Criminal Justice*, 22, 121-137.
- Hyer, L., Braswell, L., Albrecht, B., Boyd, S., Boudewyns, P. y Talbert, S. (1994). Relationship of NEO-PI to personality styles and severity of trauma in chronic PTSD victims. *Journal of Clinical Psychology*, 50, 699-707.
- Ishmael, A. (2002). *Harrasment, bullying and violence at work. A practical guide to combating employee abuse*. Bristol: Spiro Press.
- Jagatic, K. (2001). *The influence of educational culture on experienced and witnessed hostility by faculty toward professionals-in-training*. Unpublished doctoral dissertation, Wayne State University, Detroit, MI.
- Jick, T.D. & Mitz, L.F. (1985). Sex differences in work stress. *Academy of Management Review*, 10, 408-420.
- Johns, G. (1997). Contemporary research on absence from work: Correlates, causes, and consequences. En C.L. Cooper y I.T. Robertson (eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 115-173. Chischester: Wiley and Sons.
- Kasl, S.V. y Cooper, C.L. (eds.) (1987). *Stress and health: Issues in research methodology*. New York: Wiley.
- Keashly, L. (2001). Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse at work: the target's perspective. *Violence and victims*, 16, 233-268.
- Kroenke, K., Arrington, M.E. y Mangelsdorff, A.D. (1990). The prevalence of symptoms in medical outpatients and the adequacy of therapy. *Archives of Internal Medicine*, 150, 1685-1689.
- Leiter, M.P. y Maslach, C. (1998). *Six areas of worklife (workload, control, reward)*. New York. M.T.P.
- Leymann (1990a). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1990b). *Manual of the LIPT questionnaire for assessing the risk of psychological violence at work*. Stockholm: Violen.
- Leymann, H. (1992). *Vuxenmobbing på svenska arbetsplatser. Delrapport 1 om frekvenser*. Arbetarskyddstyrelsen. Stockholm.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Reinbeck, Germany: Rowohlt.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.

- Leymann, H. y Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 251-275.
- Liefvooghe, A.P.D. y Mackenzie Davey, K. (2001). Accounts of workplace bullying: The role of the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10: 375-392.
- Makensen von Astfeld, S. (2000). *Das Sick-Building-Syndrom unter besonderer Berücksichtigung des Einflusses von Mobbing*. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.
- Marmot, M., Feeny, A., Shipley, M., North, F. y Syme, S. (1995). Sickness absence as a measure of health status and functioning: From the Whithall II study. *Journal of Epidemiological Community Health*, 49, 124-130.
- Matthiesen, S.B. y Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393-413.
- Matthiesen, S.B. y Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32, 335-356.
- Meschkatat, B., Srackelbeck, M. y Langenhoff, G. (2002). *The mobbing report. Representative study for the Federal Republic of Germany*. Bremerhaven, Germany: Wirtschaftsverlag.
- Mikkelsen, G.E. y Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10: 393-413.
- Mikkelsen, G.E. y Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 87-111.
- Miller, K., Greyling, M., Cooper, C., Luo, L., Sparks, K. & Spector, P.E. (2000). Occupational stress and gender: A cross cultural study. *Stress Medicine*, 16, 271-278.
- Moreno, B., Rodriguez, A., Garrosa, E., Morante, M.E. & Rodríguez, R. (2005). Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española. *Psicología en Estudio*, 10, 3-10.
- Muhonen, T. & Torkelson, E. (2001). A Swedish version of the COPE inventory. *Lund Psychological Reports*, 2, 1.
- Namie, G. (2000). U.S. *Hostile Workplace Survey 2000*. Comunicación presentada en el Congreso sobre 'Labor Day' (septiembre) (Benicie, California).
- Narayanan, L., Menon, S. & Spector, P.E. (1999). Stress in the workplace: A comparison of gender and occupations. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 63-73.
- Niedl, K. (1995). *Mobbingbullying am Arbeitsplatz*. Munich: Rainer Hampp. Verlag.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5: 239-259.
- Norris, F.(1992). Epidemiology of trauma: Frequency and impact of different potentially traumatic events on different demographic groups. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 60, 409-418.
- O'Moore, M., Lynch, J. y David, N.N. (2003). The rates and relative risks of workplace bullying in Ireland, a country of high economic growth. *International Journal of Management and Decision Making*, 4: 82-95.

- Olweus, D. (1994). Annotation: Bullying at school – basic facts and effects of a school based intervention program. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 35, 1171-1190.
- Paoli, P. y Merllié, D. (2001). *Third European Survey and Working Conditions 2000* (Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg).
- Parker, S.K. & Endler, N.S. (1996). Coping and defence: A historical overview. In M. Zeidner & N.S. Parker (Eds.), *Handbook of coping* (pp. 24-43), New York: Wiley.
- Pastrana, J.I. (2002). ¿Cuánto cuesta el mobbing en España?. *Lan Harremanak*, 2: 171-181.
- Piñuel, I. (2004). *Libro Blanco: Los riesgos psicosociales en la administración*. Sindicato Gestha. Madrid.
- Piñuel, I. y Oñate, A. (2002). La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. *Revista de Relaciones Laborales de la UPV*, LAN Harremanak, 7: 35-62.
- Piirainen, H., Elo, A.L., Hirvonen, M., Kauppinen, K., Ketola, R., Laitinen, H., Lindström, K., Reijula, K., Riala, R., Viluksela, M. y Virtanen, S. (2000). *Work and health: An interview study*. Helsinki, Finland: Työterveyslaitos.
- Ptacek, J.T., Smith, R.E. & Zanas, J. (1992). Gender, appraisal, and coping: A longitudinal analysis. *Journal of Personality*, 60, 747-770.
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318, 228-232.
- Randall, P. (1997). *Adult bullying perpetrators and victims*. London and New York: Routledge.
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 199-208.
- Rosser, R., Dewar, S. y Thompson, J. (1991). Psychiatric aspects of disaster. *Journal of The Royal Society of Medicine*, 84, 4-8.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10: 425-441.
- Salin, D. (2002). Gender differences in prevalence, forms and explanations of workplace bullying. *Proceedings of the International Conference on Bullying and Harassment at Work*, Birkbeck University, London, 23-24 September.
- Scott, M.J. & Stradling, S.G. (1994). Post-traumatic stress disorder without the trauma. *British Journal of Clinical Psychology*, 33, 71-74.
- Spitzer, R.L., Williams, J.B.W., Kroenke, K., Linzer, M., De Gruy, F.V.III, Hahn, S.R., Brody, D. y Johnson, J.G. (1994). Utility of a new procedure for diagnosing mental disorder in primary care, The Prime-MD Study 1000. *Journal of American Medical Association*, 272, 1749-1756.
- Tamres, L.K., Janicki, D. & Helgeson, V.S. (2002). Sex differences in coping behaviour: A meta-analytic review and an examination of relative coping. *Journal of Personality and Social Psychology Review*, 6, 2-30.
- Tehrani, N. (2004). Bullying: a source of chronic post-traumatic stress? *British Journal of Guidance & Counselling*, 32, 357-366.

- Torkelson, E. & Muhonen, T. (2004). The role of gender and job level in coping with occupational stress. *Work & Stress*, 18, 267-274.
- Tousignant, M., Brosseau, R. & Tremblay, R. (1987). Sex biases in mental health scales: Do women tend to report less serious symptoms and confide more than men? *Psychological Medicine*, 17, 203-215.
- Trocki, K.F. & Orilio, E.M. (1994). Gender differences in stress symptoms, stress-producing contexts, and coping strategies. En G.P. Keita & J.J. Hurrell, Jr. (Eds.), *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity and family issues*, 7-22. Washington. CC: American Psychological Association.
- UN Commission for Human Rights, 59th session, Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences, Ms Radhika Coomaraswamy, Addendum 1 – International, regional and national developments in the area of violence against women 1994-2003.
- Vatia, M. (1996). The sources of bullying - psychological work environment and organisational climate. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, 203-214.
- Vartia, M. y Hyyti, J. (1999). *Violence in prison work*. Helsinki: Oikesuministeriön vankeinhoito julkaisuja 1 (resumen en ingles).
- Vartia, M. y Hyyti, J. (2002). Gender differences in workplace bullying among prison officers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11: 1-14.
- Voss, M., Floderus, B. y Diderischen, F. (2001). Physical, psychosocial, and organisational factors: A study based on Sweden Post. *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 58, 178-184.
- Walsh, B.R. y Clarke, E. (2003). Post-trauma symptoms in health workers following physical and verbal aggression. *Work & Stress*, 17, 170-181.
- Weiss, D.S. (1996). Impact of Events Scale-Revised. En B.H. Stamm (Ed.), *Measurement of stress, trauma and adaptation*, 186-188. Lutherville, MD: Sidran Press.
- Zapf, D. (1999). Mobbing in Organisationen. Ein Überblick zum Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeits und Organisationspsychologie*, 43, 1-25.
- Zapf, D. (1999a). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20: 70-85.
- Zapf, D. (1999b). *Differences in mobbing (bullying) by supervisors and coworkers*. Symposium on 'Mobbing'. Comunicación presentada en el X European Congress of Work and Organizational Psychology. Helsinki, Finlandia.
- Zapf, D. y Einarsen, S. (2005). Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations. En S. Fox y P.E. Spector (eds), *Counterproductive work behaviour. Investigations of actors and targets*, pp. 237-270). American Psychological Association, Washington, D.C.
- Zapf, D. & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 497-522.
- Zapf, D., Knorz, C. y Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, the social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215-237.

ANEXO I

Instrumentos de evaluación empleados

A. Datos de identificación socio-laboral

Por favor señale con una cruz la casilla que le identifique

1. Edad: 19 ó menos 20-24 25-29 30-34 35-39
 40-44 45-49 50-54 55-59 60 o más
2. Sexo: Hombre Mujer
3. Estado civil actual: Soltero(a) Casado(a) Vivo con pareja
 Separado/divorciado(a) Viudo(a)
4. ¿Tiene hijos? No Sí ¿Cuántos? _____
5. Nivel de estudios: Primarios Secundarios (BUP ó Formación Profesional)
 Estudios universitarios de grado medio (Diplomatura)
 Estudios universitarios de grado superior
6. ¿Se ha tenido que trasladar de otro país para trabajar en su actual trabajo?
 Si No

Si Ud. señaló SÍ, ¿Cuánto hace que se trasladó?: Hace menos de 11 meses
 Entre 1-5 años
 Hace más de 6 años

7. Por favor, identifiqúese asimismo dentro de cada una de las siguiente categorías:
- | | <i>Miembro del grupo étnico
mayoritario</i> | <i>Miembro del grupo étnico
minoritario</i> |
|-----------------------------|---|---|
| En este país soy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| En el barrio donde vivo soy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| En mi lugar de trabajo soy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
8. Desempeño mi trabajo en la: Empresa pública Empresa privada
9. La empresa en la que trabajo es:
- Pequeña (menos de 15 trabajadores)
 Mediana (entre 16-50 trabajadores)
 Grande (más de 50 trabajadores)
10. Llevo trabajando en esta empresa:
- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Menos de 1 año | <input type="checkbox"/> Entre 1-5 años | <input type="checkbox"/> Entre 6-10 años |
| <input type="checkbox"/> Entre 11-15 años | <input type="checkbox"/> Entre 16-20 años | <input type="checkbox"/> Más de 20 años |

11. Desempeño el trabajo de: _____

12. En su trabajo principal, Ud. trabaja a: Tiempo completo
 Tiempo parcial
 Temporal/casualmente

13. Mi horario de trabajo es: Sólo mañanas Sólo tardes
 Turno rotatorio Jornada partida

14. Trabajo aproximadamente por semana: Hasta 35 horas De 36 a 40 horas
 De 41 a 50 horas De 51 a 60 horas
 Más de 60 horas
15. ¿Cuántas noches (guardias) hace usted, aproximadamente al mes? _____
16. ¿Cuántos fines de semana trabaja usted al mes? _____
17. Mi trabajo exige que lo realice: En solitario
 En colaboración con otros compañeros
18. La realización de mi trabajo exige que habitualmente me relacione con otras personas que no son mis compañeros de trabajo: Sí No
19. La realización de mi trabajo exige que me desplace con regularidad (casi siempre) a otros lugares: Sí No
20. Mi trabajo lo desarrollo en el mismo lugar (sección, planta, departamento, despacho, etc.) un porcentaje de tiempo del:
 100% 75% 50% 25%
21. En mi lugar de trabajo (sección, planta, despacho, departamento, etc.) mis compañeros son: La mayor parte hombres
 La mayor parte mujeres
 Hombres y mujeres más o menos por igual
22. La experiencia que tengo en el trabajo que actualmente desempeño es:
 Menos de 1 año Entre 1-5 años Entre 6-10 años
 Entre 11-15 años Entre 16-20 años Más de 20 años
23. Teniendo en cuenta la jerarquía laboral existente en mi empresa ocupo la posición de: Subordinado (un empleado más como otros)
 Supervisor
 Miembro del equipo directivo
 Director o jefe
 Otras, especificar por favor _____
24. Cuando realizo mi trabajo existe un supervisor, miembro del equipo directivo o jefe:
 Nunca Algunas veces Frecuentemente Siempre
25. La realización de mi trabajo lleva consigo un riesgo físico:
 Muy bajo Bajo Alto Muy alto
26. Durante el pasado año, ¿aproximadamente cuántos días tuvo de baja por enfermedad? _____

27. El ejercicio físico que realiza semanalmente es:

- Ninguno Menos de 1 hora De 1 a 3 horas De 4 a 6 horas
 De 7 a 9 horas De 10 a 12 horas Más de 12 horas

28. ¿Cuántas horas al día duerme usted habitualmente? _____

29. Con el paso del tiempo ¿ha notado cambios en el nivel de estrés experimentado en su trabajo?:

- Ha disminuido mucho Ha disminuido No ha cambiado
 Ha aumentado Ha aumentado mucho

B. Atmósfera en el Trabajo

Por favor describa cómo es la atmósfera en su lugar de trabajo *en este momento*. *Conteste marcando la alternativa (0, 1, 2, 3 ó 4) que sea más próxima a su propia experiencia, teniendo en cuenta que:*

0 = nunca

1 = raramente

2 = ocasionalmente

3 = a menudo

4 = muy a menudo

En mi lugar de trabajo:

- | | |
|---|-----------|
| 1. La atmósfera es buena | 0 1 2 3 4 |
| 2. Todo el mundo es valorado como se merece | 0 1 2 3 4 |
| 3. Las bromas tienden, algunas veces, a convertirse en groseras | 0 1 2 3 4 |
| 4. La atmósfera es democrática | 0 1 2 3 4 |
| 5. Mis compañeros de trabajo son poco amistosos unos con otros | 0 1 2 3 4 |
| 6. Hay personas que comprueban las horas de trabajo de los demás, aunque no forme parte de sus obligaciones | 0 1 2 3 4 |
| 7. Hay alguien que estropea la atmósfera de trabajo | 0 1 2 3 4 |
| 8. Algunos compañeros de trabajo forman grupos muy cerrados | 0 1 2 3 4 |
| 9. Hay calumnias, murmuraciones | 0 1 2 3 4 |
| 10. Algunos de mis compañeros de trabajo se quejan sin razón | 0 1 2 3 4 |
| 11. Si quiero puedo influir en la toma de decisiones | 0 1 2 3 4 |
| 12. Hay personas que no cooperan | 0 1 2 3 4 |
| 13. Hay personas que tienen problemas mentales | 0 1 2 3 4 |
| 14. El trabajo es estresante | 0 1 2 3 4 |

A continuación se definen una serie de fenómenos que pueden o no pueden ocurrir dentro del mundo laboral. En relación a ellos se formulan preguntas, teniendo que marcar con una cruz la respuesta (1, 2 ó 3) que mejor describa su experiencia.

C. Conflictos

El conflicto interpersonal es un fenómeno natural que aparece en todos los lugares de trabajo. Si se tratan objetiva e inmediatamente, los conflictos no son perjudiciales y de hecho pueden mejorar las relaciones humanas y las condiciones de trabajo. Cuando no son tratados como un todo o lo son incorrectamente, la comunicación se pierde, la gente se hace daño, y el rendimiento en el trabajo disminuye.

¿Existen conflictos en su lugar de trabajo, es decir entre las personas que trabajan diariamente con Ud.?

1. No, no más de los que podrían esperarse. Cuando los conflictos aparecen, normalmente se les encuentran soluciones _____
2. Sí, hay bastantes conflictos difíciles. Existen compañeros que se evitan unos a otros o que se pelean y parece difícil encontrar soluciones _____
3. Sí, hay muchos conflictos difíciles. Hay personas que no pueden estar juntas y que ni se hablan y parece no encontrarse soluciones. _____

D. “Quemarse” en el Trabajo

La gente se “quema” cuando sus condiciones de trabajo por una u otra razón (por ejemplo, el trabajo es pesado, hay estrés, inseguridad o conflictos) se vuelven insostenibles. Los síntomas más comunes son ansiedad, depresión, irritabilidad, insomnio, o enfermedades psicósomáticas. Pueden aparecer uno o varios de estos síntomas.

¿Ha visto usted gente ‘quemada’ en su lugar de trabajo?

1. No _____
2. Sí, he visto gente muy próxima a “quemarse”
Una persona _____
Varias personas _____
3. Sí, ha habido personas enfermas por estar “quemadas”
Una persona _____
Varias personas _____

¿Se ha quemado usted en su lugar de trabajo actual?

1. No _____
2. Sí, he estado cerca de “quemarme” _____
3. Sí, he estado enfermo por causa de “quemarme” _____

E. Acoso Sexual

Por acoso sexual se entiende que uno o varios individuos en el lugar de trabajo se ven expuestos a insultos y conductas invasivas de naturaleza sexual. El acoso sexual es una clase de aproximación sexual *no deseada* (la atracción mutua *no* es acoso sexual). El acoso sexual puede ocurrir a tres niveles dependiendo de su severidad:

Nivel I

Son típicos de este nivel los comentarios sexuales no deseados, los chistes y la exposición a fotos o dibujos pornográficos.

Nivel II

Son típicos de este nivel los tocamientos corporales no deseados, por ejemplo en los pechos, pene.

Nivel III

Son típicos de este nivel las insinuaciones / demandas no deseadas de trato sexual, a menudo baja amenazas directas o indirectas.

¿Ha visto a alguien en su lugar de trabajo estar expuesto al acoso sexual?

1. No _____
2. Sí, he visto acoso sexual al:
 - Nivel I _____
 - Nivel II _____
 - Nivel III _____

¿Se ha visto usted expuesto/a acoso sexual en su lugar de trabajo?

1. No _____
2. Sí, me he visto expuesto a acoso sexual al:
 - Nivel I _____
 - Nivel II _____
 - Nivel III _____

Caso de haberse visto expuesto/a a acoso sexual en el trabajo, el/la acosador/a ocupaba una posición en la jerarquía laboral:

- Superior a la mía _____
- Igual que la mía _____
- Inferior a la mía _____

El/la acosador/a era:

- Un hombre _____
- Una mujer _____

F. Acoso Laboral

Por acoso laboral se entiende que uno o varios individuos en el lugar de trabajo se ven expuestos repetidamente a insultos o comportamientos indignos, de los que por una u otra razón, no pueden defenderse. El acoso laboral es degradante y puede ocurrir a tres niveles dependiendo de su severidad:

Nivel I

Algunas conductas típicas que aparecen en este nivel son los comentarios degradantes o humillantes, los rumores, críticas, calumnias y un principio de aislamiento hacia el individuo expuesto.

Nivel II

En este nivel el comportamiento degradante se vuelve más grave, y abierto, quizás las humillaciones ocurren públicamente. El individuo expuesto se queda psicológicamente aislado de los demás, que no quieren hablar con él. Es típico de este nivel que el individuo expuesto sea descrito –falsamente- como teniendo “dificultades para cooperar”.

Nivel III

En este nivel, el proceso de deshumanización dirigido hacia la persona expuesta llega a un punto en el que ésta no es considerada como teniendo el mismo valor humano que los demás y resulta aceptable decir cualquier cosa de ella. La persona se encuentra totalmente aislada, se le sugiere que solicite otro trabajo, y a menudo se le considera –falsamente- como estando “enferma mentalmente”.

¿Ha visto a alguien en su lugar de trabajo estar expuesto al acoso laboral?

1. No _____
2. Sí, acoso laboral al:
 - Nivel I _____
 - Nivel II _____
 - Nivel III _____

¿Se ha visto usted expuesto/a a acoso laboral en su lugar de trabajo?

1. No _____
2. Sí, acoso laboral al:
 - Nivel I _____
 - Nivel II _____
 - Nivel III _____

Caso de haberse visto expuesto/a a acoso en el trabajo, el/los acosador/es ocupaban una posición en la jerarquía laboral (conteste solo a una alternativa):

- Superior a la mía _____
- Igual que la mía _____
- Inferior a la mía _____
- Cualquier posición _____

Caso de haberse visto expuesto a acoso en el trabajo el/los acosador/es eran:

- hombres _____
- mujeres _____
- tanto hombres como mujeres _____

G. Consumo de alcohol

El consumo de alcohol no necesariamente tiene que interferir en el desempeño del trabajo de un individuo. Sin embargo si una persona se ausenta a menudo del trabajo por estar bebida o por tener resaca, esto afecta negativamente a las condiciones laborales. El problema es a menudo un tabú y difícil de tratar.

¿Hay gente en su lugar de trabajo que tiene problemas con el alcohol?

1. No _____
2. Sí, hay gente que a veces se ausenta por causa del abuso del alcohol:
 - Una persona _____
 - Varias personas _____
3. Sí, hay gente que a veces aparece borracho/a en el trabajo:
 - Una persona _____
 - Varias personas _____

¿Tiene usted problemas con el alcohol en el trabajo?

1. No _____
2. Sí, me he ausentado porque estaba borracho o de resaca _____
3. Sí, a veces llego al trabajo borracho/a _____

H. Escala de Acoso en el Trabajo

*¿Con qué frecuencia se ha visto usted expuesto/a a humillaciones o a actividades crueles por parte de sus colegas de trabajo durante los últimos seis meses? Las actividades deben, claramente, haber sido vividas o experimentadas como teniendo un significado de acoso, no como un proceso de comunicación normal o como algo excepcional. *Conteste marcando la alternativa que sea más próxima a su propia experiencia según el siguiente código:**

0 = nunca

1 = raramente

2 = ocasionalmente

3 = a menudo

4 = muy a menudo

Se ha visto expuesto/a a:

1. Una reducción excesiva en sus oportunidades para expresarse	0	1	2	3	4
2. Que los demás digan mentiras de usted	0	1	2	3	4
3. Ser interrumpido/a en exceso	0	1	2	3	4
4. Que le chillen	0	1	2	3	4
5. Críticas excesivas	0	1	2	3	4
6. Comentarios ofensivos sobre su vida privada	0	1	2	3	4
7. Estar aislado/a	0	1	2	3	4
8. Que se revelen detalles delicados sobre su vida privada	0	1	2	3	4
9. Amenazas directas	0	1	2	3	4
10. Miradas despectivas y/o gestos negativos	0	1	2	3	4
11. Acusaciones	0	1	2	3	4
12. Burlas	0	1	2	3	4
13. Rechazo a hablar con usted	0	1	2	3	4
14. Que desprecien sus opiniones	0	1	2	3	4
15. Que rechacen escucharle	0	1	2	3	4
16. Que le traten como si no existiese	0	1	2	3	4
17. Palabras con la intención de hacerle daño	0	1	2	3	4
18. Que le asignen tareas que no tienen sentido	0	1	2	3	4
19. Que le asignen tareas humillantes	0	1	2	3	4
20. Que se extiendan rumores maliciosos a su espalda	0	1	2	3	4
21. Que le ridiculicen delante de otros/as	0	1	2	3	4
22. Que juzguen su trabajo de manera incorrecta y degradante	0	1	2	3	4
23. Que le cuestionen su sentido del juicio	0	1	2	3	4
24. Acusaciones de estar perturbado/a mentalmente	0	1	2	3	4
25. Que se apropien de resultados o trabajos realizados por usted.....	0	1	2	3	4
26. Que no le asignen tarea alguna (que no tenga nada que hacer)	0	1	2	3	4

I. Escala de Impacto del Estresor Revisada (EIE-R)

A continuación se presenta una lista de afirmaciones que las personas han mencionado después de un suceso estresante. Piense en eventos estresantes de su vida recientes o remotos e indique la frecuencia con que esas afirmaciones han sido verdaderas en su caso **DURANTE LA SEMANA PASADA**. Si no ocurrieron durante ese tiempo, por favor ponga una cruz en la columna "nunca".

	O	1	2	3
	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo
1. Cualquier recuerdo me hacía volver a sentir lo que sentí antes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Me costaba trabajo dormirme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Otras cosas me hacían pensar en el suceso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Me sentía irritable y enojado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Procuraba no alterarme cuando pensaba o recordaba lo sucedido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Pensaba en ello aun cuando no quería.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Sentía como si no hubiese sucedido o no fuese real.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Me mantenía lejos de cualquier cosa que me recordara lo sucedido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Imágenes del suceso asaltaban mi mente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Me sobresaltaba y asustaba fácilmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Intentaba no pensar en el suceso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Me daba cuenta de que quedaban muchos sentimientos sin resolver pero no me enfrentaba a ellos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Mis sentimientos sobre el suceso estaban como adormecidos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Encontraba como si estuviese funcionando o sintiendo como durante el suceso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Tenía problemas para quedarme dormido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Me invadían oleadas de fuertes sentimientos sobre lo sucedido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Intentaba apartarlo de mi memoria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Tenía problemas de concentración.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Cosas que me recordaban lo sucedido me causaban reacciones físicas tales como sudoración, problemas para respirar, náusea o latidos cardíacos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Soñaba con lo sucedido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Me sentía vigilante y en guardia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Intentaba no hablar de ello.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

J. Inventario de Depresión de Beck (BDI)

En este cuestionario aparecen varios grupos de afirmaciones. Por favor, lea con atención cada una de ellas. Señale cual de las afirmaciones de cada grupo describe mejor sus sentimientos durante la **ULTIMA SEMANA INCLUIDO EL DÍA DE HOY**. Para ello rodee con un círculo el número que está a la izquierda de la afirmación que haya elegido.

1. 0 No me siento triste.
 1 Me siento triste.
 2 Me siento triste continuamente y no puedo dejar de estarlo.
 3 Me siento tan triste o tan desgraciado que no puedo soportarlo.

2. 0 No me siento especialmente desanimado de cara al futuro
 1 Me siento desanimado de cara al futuro.
 2 Siento que no hay nada por lo que luchar.
 3 El futuro es desesperanzador y las cosas no mejorarán.

3. 0 No me siento como un fracasado.
 1 He fracasado más que la mayoría de las personas.
 2 Cuando miro hacia atrás, lo único que veo es un fracaso tras otro.
 3 Soy un fracaso total como persona.

4. 0 Las cosas me satisfacen tanto como antes.
 1 No disfruto de las cosas tanto como antes
 2 Ya no tengo ninguna satisfacción de las cosas.
 3 Estoy insatisfecho o aburrido con respecto a todo.

5. 0 No me siento especialmente culpable.
 1 Me siento culpable en bastantes ocasiones.
 2 Me siento culpable en la mayoría de las ocasiones.
 3 Me siento culpable constantemente.

6. 0 No creo que este siendo castigado.
 1 Siento que quizá esté siendo castigado.
 2 Espero ser castigado.
 3 Siento que estoy castigado.

7. 0 No estoy descontento de mí mismo.
 1 Estoy descontento de mí mismo.
 2 Estoy a disgusto conmigo mismo.
 3 Me detesto.

8. 0 No me considero peor que cualquier otro.
 1 Me autocrítico por mi debilidad o por mis errores.
 2 Continualmente me culpo por mis faltas.
 3 Me culpo por todo lo malo que sucede.

9. 0 No tengo ningún pensamiento de suicidio.
1 A veces pienso en suicidarme.
2 Desearía poner fin a mi vida.
3 Me suicidaría si tuviese oportunidad.
10. 0 No lloro más de lo normal.
1 Me molesto o irrito más fácilmente que antes.
2 Me siento irritado continuamente.
3 No puedo dejar de llorar aunque me lo proponga.
11. 0 No estoy especialmente irritado.
1 Me molesto o irrito más fácilmente que antes.
2 Me siento irritado continuamente.
3 Ahora no me irritan en absoluto cosas que antes me molestaban.
12. 0 No he perdido el interés por los demás.
1 Estoy menos interesado en los demás que antes.
2 He perdido gran parte del interés por los demás.
3 He perdido todo el interés por los demás.
13. 0 Tomo mis propias decisiones igual que antes.
1 Evito tomar decisiones más que antes.
2 Tomar decisiones me resulta mucho más difícil que antes.
3 Me es imposible tomar decisiones.
14. 0 No creo tener peor aspecto que antes.
1 Estoy preocupado porque parezco envejecido y poco atractivo.
2 Noto cambios constantes en mi aspecto físico que me hacen parecer poco atractivo.
3 Creo que tengo un aspecto horrible.
15. 0 Trabajo igual que antes.
1 Me cuesta más esfuerzo de lo habitual comenzar a hacer algo.
2 Tengo que obligarme a mí mismo para hacer algo.
3 Soy incapaz de llevar a cabo ninguna tarea.
16. 0 Duermo tan bien como siempre.
1 No duermo tan bien como antes.
2 Me despierto 1 - 2 horas antes de lo habitual y me cuesta volver a dormir.
3 Me despierto varias horas antes de lo habitual y ya no puedo volverme a dormir.
17. 0 No me siento más cansado de lo normal.
1 Me canso más que antes.
2 Me canso en cuanto hago cualquier cosa.
3 Estoy demasiado cansado para hacer nada.

18. 0 Mi apetito no ha disminuido.
1 No tengo tan buen apetito como antes.
2 Ahora tengo mucho menos apetito.
3 He perdido completamente el apetito.
19. 0 No he perdido peso últimamente
1 He perdido más de 2 kilos. Estoy tratando intencionadamente
2 He perdido más de 4 kilos. perder peso comiendo menos
3 He perdido más de 7 kilos. SI NO
20. 0 No estoy preocupado por mi salud.
1 Me preocupan los problemas físicos como dolores, etc; el malestar de estómago o los catarros.
2 Me preocupan las enfermedades y me resulta difícil pensar en otras cosas.
3 Estoy tan preocupado por las enfermedades que soy incapaz de pensar en otras cosas.
21. 0 No he observado ningún cambio en mi interés por el sexo.
1 La relación sexual me atrae menos que antes.
2 Estoy mucho menos interesado por el sexo que antes.
3 He perdido totalmente el interés sexual.

K. Cuestionario PRIME-MD (Síntomas Físicos)

Este cuestionario puede ayudarle a comprender mejor algunos problemas que puede tener. Por favor, no se deje ningún ítem sin contestar.

Durante el **PASADO MES**, usted ha tenido molestias de...

	Si	No
1. ¿Dolor de estómago?	1	0
2. ¿Dolor de espalda?	1	0
3. ¿Dolor en sus brazos, piernas o articulaciones?	1	0
4. ¿Dolor o problemas menstruales?	1	0
5. ¿Dolor o problemas durante el intercambio sexual?	1	0
6. ¿Dolores de cabeza?	1	0
7. ¿Dolor de pecho?	1	0
8. ¿Vértigos?	1	0
9. ¿Desmayos?	1	0
10. ¿Sentimiento de que su corazón se acelera?	1	0
11. ¿Falta de aire?	1	0
12. ¿Estreñimiento, malestar intestinal o diarreas?	1	0
13. ¿Náuseas, gases o indigestiones?	1	0
14. ¿Sentimiento de cansancio o de tener poca energía?	1	0
15. ¿Problemas para dormir?	1	0
16. ¿Que tiene una grave enfermedad que no se le ha diagnosticado?	1	0
17. ¿Perder el control con la comida?	1	0
18. ¿Tener poco interés o placer en las cosas que se hacen?	1	0
19. ¿Sentirse tirado, deprimido o desesperanzado?	1	0
20. ¿Sentirse al borde de los “nervios” o ansioso?	1	0
21. ¿Preocuparse por muchas cosas distintas?	1	0
22. ¿Ha tenido usted algún ataque de ansiedad (sentimiento repentino de miedo o pánico)?	1	0
23. ¿Ha pensado que debería reducir su consumo de alcohol?	1	0
24. ¿Se ha quejado alguien de que usted bebe?	1	0
25. ¿Se ha sentido culpable o alterado por beber?	1	0
26. ¿Ha habido algún día en el que usted haya bebido cinco o más cervezas, copas de vino o licor?	1	0

L. Inventario Breve de Síntomas (BSI)

A continuación se presenta una lista de problemas y quejas que las personas tenemos algunas veces. Utilizando la escala que se presenta más abajo, rodee por favor con un círculo el número de la derecha que mejor describa cuanto malestar le causo a Usted ese problema **durante la pasada semana**, incluyendo hoy. Marque únicamente un número para cada problema y no se deje, por favor, ningún ítem sin contestar.

NADA UN POCO MODERADAMENTE BASTANTE MUCHO
 0 1 2 3 4

1.	Nerviosismo o temblores internos	0	1	2	3	4
2.	Pensamientos desagradables y repetitivos que no abandonar su mente	0	1	2	3	4
3.	Sentir como si se va a desmayar o muy mareado	0	1	2	3	4
4.	Pérdida de placer o interés sexual	0	1	2	3	4
5.	La idea de que otra persona puede controlar los pensamientos de usted	0	1	2	3	4
6.	Sentir que otros tienen culpa de sus problemas	0	1	2	3	4
7.	Tener problemas para recordar cosas	0	1	2	3	4
8.	Sentirse fácilmente molesto o irritado	0	1	2	3	4
9.	Dolor en pecho o corazón	0	1	2	3	4
10.	Sentir miedo en la calle o en espacios abiertos	0	1	2	3	4
11.	Sentir poca energía o lentitud	0	1	2	3	4
12.	Pensamientos de terminar con su vida	0	1	2	3	4
13.	Sentir que la mayoría de la gente no es de fiar	0	1	2	3	4
14.	Llorar fácilmente	0	1	2	3	4
15.	Sentirse asustado de repente, sin razón alguna	0	1	2	3	4
16.	Explosiones de ira que usted no puede controlar	0	1	2	3	4
17.	Sentirse solo(a), aún cuando está con gente	0	1	2	3	4
18.	Sentirse bloqueado a la hora de hacer las cosas	0	1	2	3	4
19.	Sentimientos de soledad	0	1	2	3	4
20.	Sentimientos de tristeza	0	1	2	3	4
21.	Preocupación excesiva por las cosas	0	1	2	3	4
22.	Sentimientos de que nada la interesa	0	1	2	3	4
23.	Sentimientos de miedo	0	1	2	3	4

24.	Sus sentimientos son heridos con facilidad	0	1	2	3	4
25.	Sentir que los demás no lo comprenden o no se compadecen de los problemas de usted	0	1	2	3	4
26.	Sentir que las personas son poco amables o que usted no les cae bien	0	1	2	3	4
27.	Sentirse inferior a otras personas	0	1	2	3	4
28.	Náusea o molestias de estómago	0	1	2	3	4
29.	Sentir que los demás lo observan o hablan de usted	0	1	2	3	4
30.	Tener que comprobar y volver a comprobar lo que hace	0	1	2	3	4
31.	Dificultad para tomar decisiones	0	1	2	3	4
32.	Sentir miedo a viajar en autobuses, trenes o el metro	0	1	2	3	4
33.	Problemas para respirar	0	1	2	3	4
34.	Frío o calor repentinos	0	1	2	3	4
35.	Tener que evitar ciertos lugares, cosas o actividades porque le dan miedo	0	1	2	3	4
36.	Ponérsele la mente en blanco	0	1	2	3	4
37.	Entumecimiento o cosquilleo en el cuerpo	0	1	2	3	4
38.	Tener la idea de que deberían castigarle por sus pecados	0	1	2	3	4
39.	No tener esperanza en el futuro	0	1	2	3	4
40.	Problemas de concentración	0	1	2	3	4
41.	Sentirse débil en partes del cuerpo	0	1	2	3	4
42.	Sentirse tenso o muy exitado	0	1	2	3	4
43.	Tener impulsos de golpear, lastimar, o herir a otra persona	0	1	2	3	4
44.	Tener impulsos de romper o destrozar cosas	0	1	2	3	4
45.	Sentirse muy tímido cuanto está con los demás	0	1	2	3	4
46.	Sentirse intranquilo cuando está entre mucha gente, como cuando va de tiendas o al cine	0	1	2	3	4
47.	Nunca sentirse cercano(a) a otra persona	0	1	2	3	4
48.	Ataques de terror o pánico	0	1	2	3	4
49.	Meterse en disputas frecuentemente	0	1	2	3	4
50.	Sentirse nervioso(a) cuando le dejan solo(a)	0	1	2	3	4
51.	Que los demás no le conceden el mérito justo a sus logros	0	1	2	3	4
52.	Sentir tal inquietud que no puede estar sentado	0	1	2	3	4
53.	Sentir que no vale nada	0	1	2	3	4
54.	Sentir que los demás se aprovecharán de usted si les deja	0	1	2	3	4
55.	Pensar o imaginar cosas que lo asustan	0	1	2	3	4
56.	Tener la idea de que algo no funciona en su mente	0	1	2	3	4

M. Cuestionario de Personalidad de Eysenck-Revisado (EPQ): Escalas de E-I y N

A continuación se presentan una serie de afirmaciones que tienen que ver con su modo de pensar, sentir y comportarse. No existen respuestas correctas o incorrectas. Los fines que persigue esta prueba son estrictamente científicos. Su tarea consiste en marcar aquella alternativa que más se corresponda con su manera de ser en la vida diaria.

1. ¿Tiene a menudo altibajos en su estado de ánimo?	Si	No
2. ¿Es usted una persona conversadora, locuaz?	Si	No
3. ¿Se siente alguna vez desgraciado sin razón alguna?	Si	No
4. ¿Es usted una persona animada?	Si	No
5. ¿Es usted una persona irritable?	Si	No
6. ¿Le gusta conocer a gente nueva, hacer amistades?	Si	No
7. ¿Se siente herido con facilidad?	Si	No
8. Normalmente ¿puede relajarse y disfrutar en una reunión social animada?	Si	No
9. ¿Se siente a menudo hartado, “hasta la coronilla”?	Si	No
10. ¿Toma usted por lo general la iniciativa para hacer nuevos amigos?	Si	No
11. ¿Se considera usted una persona nerviosa?	Si	No
12. ¿Le resulta fácil animar una reunión social que está resultando aburrida?	Si	No
13. ¿Se considera usted una persona intranquila?	Si	No
14. ¿Tiende usted a mantenerse en un segundo plano en los acontecimientos sociales?	Si	No
15. ¿Se considera usted una persona tensa, irritable, de “poco aguante”?	Si	No
16. ¿Le gusta mezclarse con la gente?	Si	No
17. ¿Se queda preocupado demasiado tiempo después de una experiencia embarazosa, molesta?	Si	No
18. ¿Le gusta que haya mucha animación, bullicio, a su alrededor?	Si	No
19. ¿Sufre usted de los “nervios”?	Si	No
20. ¿Permanece usted generalmente callado cuando está con otras personas?	Si	No
21. ¿Se siente a menudo solo?	Si	No
22. ¿Piensan otras personas que usted es muy enérgico y activo?	Si	No
23. ¿Le asaltan a menudo sentimientos de culpa?	Si	No
24. ¿Es usted capaz de organizar una fiesta?	Si	No

N. Cuestionario de Estilos de Afrontamiento (COPE)

Las siguientes afirmaciones tratan de conocer la manera con la que usted se enfrenta al estrés en su vida cotidiana. Existen muchos modos de tratar con los problemas y, por supuesto, las diferentes personas tratan con las cosas de distinta manera. Cada una de las siguientes afirmaciones dice algo sobre una forma concreta de afrontar el estrés. Yo quisiera saber en qué medida usted ha hecho lo que los ítems dicen, cuantas veces o con qué frecuencia. No responda pensando en si parece que ha funcionado o no, sino **si usted lo ha hecho**. Utilice el siguiente código para contestar e intente evaluar cada ítem en su mente por separado.

- 1** = No he estado haciéndolo **nada**
2 = He estado haciéndolo **un poco**
3 = He estado haciéndolo **moderadamente**
4 = He estado haciéndolo **muchas veces**

- _____ 1. Me he orientado hacia al trabajo o a otras actividades para apartarlo de mi cabeza.
 _____ 2. He concentrado mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy.
 _____ 3. Me he dicho a mi mismo que “esto no es real”.
 _____ 4. He utilizado el alcohol u otras drogas para sentirme mejor.
 _____ 5. He intentado obtener el apoyo emocional de los demás.
 _____ 6. He renunciado a tratar con ello.
 _____ 7. He tomado medidas para intentar hacer que la situación sea mejor.
 _____ 8. Me he estado negando a creer que ha sucedido.
 _____ 9. Me he estado diciendo a mi mismo cosas que me permitan escapar de los sentimientos tan poco agradables.
 _____ 10. He utilizando el alcohol o otras drogas que me ayuden a ir tirando.
 _____ 11. He intentado verlo desde otro ángulo para hacer que las cosas parezcan más positivas.
 _____ 12. He intentado elaborar una estrategia sobre lo que hacer.
 _____ 13. He intentado conseguir la simpatía y la comprensión de alguien.
 _____ 14. He renunciado a intentar afrontarlo.
 _____ 15. He buscado algo bueno en lo que ha sucedido.
 _____ 16. He hecho bromas sobre ello.
 _____ 17. He hecho cosas para pensar menos, tales como ir al cine, mirar la TV, leer, soñar despierto, dormir o ir de compras.
 _____ 18. He aceptado la realidad de que el hecho ha sucedido.
 _____ 19. He expresado mis sentimientos negativos.
 _____ 20. He intentado buscar apoyo en la religión o en las creencias espirituales.
 _____ 21. He aprendido a vivir con ello.
 _____ 22. He pensado mucho en los pasos a seguir.
 _____ 23. He rezado o meditado.
 _____ 24. He bromeado sobre la situación.

ANEXO II

Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones (CIUO-88)

Clasificación internacional uniforme de ocupaciones (CIUO-88)

Clasificación internacional uniforme de ocupaciones (CIUO-88), grandes grupos, subgrupos principales y subgrupos

Gran grupo 1: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas

11 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública.

111 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos.

112 Personal directivo de la administración pública.

113 Jefes de pequeñas poblaciones.

114 Dirigentes y administradores de organizaciones especializadas.

12 Directores de empresas.

121 Directores generales y gerentes generales de empresa.

122 Directores de departamentos de producción y operaciones.

123 Otros directores de departamentos.

13 Gerentes de empresa.

131 Gerentes de empresa.

Gran grupo 2: Profesionales científicos e intelectuales

21 Profesionales de las ciencias físicas, químicas y matemáticas y de la ingeniería.

211 Físicos, químicos y afines.

212 Matemáticos, estadísticos y afines.

213 Profesionales de la informática.

214 Arquitectos, ingenieros y afines.

22 Profesionales de las ciencias biológicas, la medicina y la salud.

221 Profesionales en ciencias biológicas y otras disciplinas relativas a los seres orgánicos.

222 Médicos y profesionales afines (excepto el personal de enfermería y partería).

- 223 Personal de enfermería y partería de nivel superior.
- 23 Profesionales de la enseñanza.
- 231 Profesores de universidades y otros establecimientos de la enseñanza superior.
- 232 Profesores de la enseñanza secundaria.
- 233 Maestros de nivel superior de la enseñanza primaria y preescolar.
- 234 Maestros e instructores de nivel superior de la enseñanza especial.
- 235 Otros profesionales de la enseñanza.
- 24 Otros profesionales científicos e intelectuales.
- 241 Especialistas en organización y administración de empresas y afines.
- 242 Profesionales del derecho.
- 243 Archiveros, bibliotecarios, documentalistas y afines.
- 244 Especialistas en ciencias sociales y humanas.
- 245 Escritores, artistas creativos y ejecutantes.
- 246 Sacerdotes de distintas religiones.

Gran grupo 3: Técnicos y profesionales de nivel medio

- 31 Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias físicas y químicas, la ingeniería y afines.
- 311 Técnicos en ciencias físicas y químicas y en ingeniería.
- 312 Técnicos en programación y control informáticos.
- 313 Operadores de equipos ópticos y electrónicos.
- 314 Técnicos en navegación marítima y aeronáutica.
- 315 Inspectores de obras, seguridad y salud y control de calidad.
- 32 Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias biológicas, la medicina y la salud.
- 321 Técnicos de nivel medio en ciencias biológicas, agronomía, zootecnia y afines.
- 322 Profesionales de nivel medio de la medicina moderna y la salud (excepto el personal de enfermería y partería).

- 323 Personal de enfermería y partería de nivel medio.
- 324 Practicantes de la medicina tradicional y curanderos.
- 33 Maestros e instructores de nivel medio.
- 331 Maestros de nivel medio de la enseñanza primaria.
- 332 Maestros de nivel medio de la enseñanza preescolar.
- 333 Maestros de nivel medio de la enseñanza especial.
- 334 Otros maestros e instructores de nivel medio.
- 34 Otros técnicos y profesionales de nivel medio.
- 341 Profesionales de nivel medio en operaciones financieras y comerciales.
- 342 Agentes comerciales y corredores.
- 343 Profesionales de nivel medio de servicios de administración.
- 344 Agentes de las administraciones públicas de aduanas, impuestos y afines.
- 345 Inspectores de policía y detectives.
- 346 Trabajadores y asistentes sociales de nivel medio.
- 347 Profesionales de nivel medio de actividades artísticas, espectáculos y deportes.
- 348 Auxiliares laicos de los cultos.

Gran grupo 4: Empleados de oficina

- 41 Oficinistas.
- 411 Secretarios y operadores de máquinas de oficina.
- 412 Auxiliares contables y financieros.
- 413 Empleados encargados del registro de materiales y de transportes.
- 414 Empleados de bibliotecas y servicios de correos y afines.
- 419 Otros oficinistas.
- 42 Empleados en trato directo con el público.
- 421 Cajeros, taquilleros y afines.

422 Empleados de servicios de información a la clientela.

Gran grupo 5: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados

51 Trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad.

511 Personal al servicio directo de los pasajeros.

512 Personal de intendencia y de restauración.

513 Trabajadores de los cuidados personales y afines.

514 Otros trabajadores de servicios personales a particulares.

515 Astrólogos, adivinadores y afines.

516 Personal de los servicios de protección y seguridad.

52 Modelos, vendedores y demostradores.

521 Modelos de modas, arte y publicidad.

522 Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes.

523 Vendedores de quioscos y de puestos de mercado.

Gran grupo 6: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros

61 Agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras con destino al mercado.

611 Agricultores y trabajadores calificados de cultivos para el mercado.

612 Criadores y trabajadores pecuarios calificados de la cría de animales para el mercado y afines.

613 Productores y trabajadores agropecuarios calificados cuya producción se destina al mercado.

614 Trabajadores forestales calificados y afines.

615 Pescadores, cazadores y tramperos.

62 Trabajadores agropecuarios y pesqueros de subsistencia.

621 Trabajadores agropecuarios y pesqueros de subsistencia.

Gran grupo 7: Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios

71 Oficiales y operarios de las industrias extractivas y de la construcción.

- 711 Mineros, canteros, pegadores y labrantes de piedra.
- 712 Oficiales y operarios de la construcción (obra gruesa) y afines.
- 713 Oficiales y operarios de la construcción (trabajos de acabado) y afines.
- 714 Pintores, limpiadores de fachadas y afines.
- 72 Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines.
- 721 Moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas y afines
- 722 Herreros, herramentistas y afines.
- 723 Mecánicos y ajustadores de máquinas.
- 724 Mecánicos y ajustadores de equipos eléctricos y electrónicos.
- 73 Mecánicos de precisión, artesanos, operarios de las artes gráficas y afines.
- 731 Mecánicos de precisión en metales y materiales similares.
- 732 Alfareros, operarios de cristalerías y afines.
- 733 Artesanos de la madera, tejidos, cuero y materiales similares.
- 734 Oficiales y operarios de las artes gráficas y afines.
- 74 Otros oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios.
- 741 Oficiales y operarios del procesamiento de alimentos y afines.
- 742 Oficiales y operarios del tratamiento de la madera, ebanistas y afines.
- 743 Oficiales y operarios de los textiles y de la confección y afines.
- 744 Oficiales y operarios de las pieles, cuero y calzado.
- Gran grupo 8: Operadores de instalaciones y máquinas y montadores**
- 81 Operadores de instalaciones fijas y afines.
- 811 Operadores de instalaciones mineras y de extracción y procesamiento de minerales.
- 812 Operadores de instalaciones de procesamiento de metales.
- 813 Operadores de instalaciones de vidriería, cerámica y afines.

814 Operadores de instalaciones de procesamiento de la madera y de la fabricación de papel.

815 Operadores de instalaciones de tratamientos químicos.

816 Operadores de instalaciones de producción de energía y afines.

817 Operadores de cadenas de montaje automatizadas y de robots industriales.

82 Operadores de máquinas y montadores.

821 Operadores de máquinas para trabajar metales y productos minerales.

822 Operadores de máquinas para fabricar productos químicos.

823 Operadores de máquinas para fabricar productos de caucho y de material plástico.

824 Operadores de máquinas para fabricar productos de madera.

825 Operadores de máquinas de imprenta, encuadernación y fabricación de productos de papel.

826 Operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y cuero.

827 Operadores de máquinas para elaborar alimentos y productos afines.

828 Montadores.

829 Otros operadores de máquinas y montadores.

83 Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles.

831 Maquinistas de locomotoras y afines.

832 Conductores de vehículos de motor.

833 Operadores de maquinaria agrícola móvil y de otras máquinas móviles.

834 Marineros de cubierta y afines.

Gran grupo 9: Trabajadores no calificados

91 Trabajadores no calificados de ventas y servicios.

911 Vendedores ambulantes y afines.

912 Limpiabotas y otros trabajadores callejeros.

913 Personal doméstico y afines, limpiadores, lavaderos y planchadores.

914 Conserjes, lavadores de ventanas y afines.

915 Mensajeros, porteadores, porteros y afines.

916 Recolectores de basura y afines.

92 Peones agropecuarios, forestales, pesqueros y afines.

921 Peones agropecuarios, forestales, pesqueros y afines.

93 Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte.

931 Peones de la minería y la construcción.

932 Peones de la industria manufacturera.

933 Peones del transporte.

Gran grupo 0: Fuerzas armadas

01 Fuerzas armadas.

011 Fuerzas armadas.

ANEXO III

**Justificación dirección de trabajos de Tercer
Ciclo**

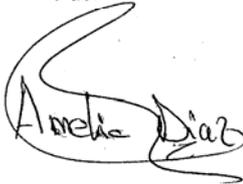
ACTA DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

Reunidos en Valencia, los abajo firmantes el **21/09/2004** a las **11:30**
en **Seminario Departamento** y designados en el Consejo del
Departamento de Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics, del **31/05/2004**
para proceder a la evaluación del trabajo de investigación titulado:

*BURNOUT EN FUNCIONARIOS DE PRISIONES: UN ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE
ARGENTINA Y ESPAÑA.*

presentado por **Palacios Verdugo, Liliana Hilda** y
dirigido por **Báguena Puigcerver, Ma. José** **Beleña Mateo, Angela**
acuerda otorgarle la **calificación de: Sobresaliente (10)** asignándole el
número de **12 créditos** matriculados en el programa de doctorado 295D "Psic. de la
Pers., Interv. Áreas Clín. y Sociales."

Fdo.



Díaz Martínez, Amelia

Fdo.:



Rojas Badía, Consuelo

Fdo.:



Amigó Borrás, Salvador

ACTA DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

Reunidos en Valencia, los abajo firmantes el **21/09/2004** a las **9:30**
 en **Seminario Departamento** y siendo
 designados en el Consejo del Departamento de Personalitat, Avaluació i Tractaments
 Psicològics, del **17/07/2004** para proceder a la evaluación del trabajo de investigación
 titulado: *Un estudio preliminar sobre la exposición percibida a actividades de acoso
 psicológico en el trabajo.*
 presentado por **Martínez Rubio, David**, dirigido por **Ma. José Báguena**
 acuerda otorgarle la **calificación de: Sobresaliente (10)** asignándole el número de **12**
 créditos matriculados en el programa de doctorado 295D "Psic. de la Pers., Interv. Áreas
 Clín. y Sociales."

Fdo.

Fdo.:

Fdo.:



Consuelo Roldán Badia




Angela Beleña Mateo



Amelia Díaz Martínez

avda. Blasco Ibáñez, 21
 VALÈNCIA 46010

telèfon 96 386 44 76
 fax 96 386 46 69

ACTA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Reunidos en Valencia, a 22 de junio de 2005 a las 10:00h. en
 Seminario del Departamento

Dra. D^a Consuelo Roldán Badía

Dra. Da. Angeles Beleña Mateo

Dra. Da. Amelia Díaz Martínez

Designados por el Consejo del Departamento de Personalitat, Avaluació i
 Tractaments Psicològics, del 23/05/2005 para proceder a la evaluación del
 trabajo de investigación " The modulating role of gender and personality in the
 recall of school stressors and associated symptomology" *presentado por* Da.

Kristin Ranf y *dirigido por* Dra. D^a M^a José Báguena Puigcerver
 acuerda otorgarle la calificación de Sobresaliente..... asignándole el
 número de 12 créditos matriculados en el programa de doctorado 295D
 "Pisc.de la Pers., Interv.Áreas Clín.y Soc."

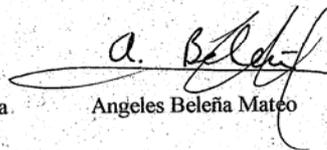
Fdo.

Fdo.

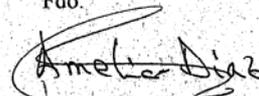
Fdo.



Consuelo Roldán Badía.



Angeles Beleña Mateo



Amelia Díaz Martínez

Profesores Invitados:

Fdo.

Fdo.



ACTA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Reunidos en Valencia, a 22 de septiembre de 2005 a las 10:00h. en Seminario del Departamento

Dra. D^a Angela Beleña Mateo
 Dra. Da. Amelia Díaz Martínez
 Dr. D. Salvador Amigó Borrás

Designados por el Consejo del Departamento de Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics, del 23/05/2005 para proceder a la evaluación del trabajo de investigación "Nivel de bullying escolar y síntomas depresivos: el papel de la personalidad y el enfrentamiento." *presentado por D. Almudena Llopis Grau y dirigido por Dra. D^a M^a José Báguena Puigcerver* acuerda otorgarle la calificación de SOBRESALIENTE (10) asignándole el número de 12 créditos matriculados en el programa de doctorado 295D "Pisc.de la Pers., Interv.Áreas Clín.y Soc."

Fdo.

Angela Beleña Mateo

Fdo.

Amelia Díaz Martínez

Fdo.

Salvador Amigó Borrás

Profesores Invitados:

Fdo.

Fdo.


ACTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Reunidos en Valencia , a 29 de Junio de 2006 a las 12:00 h. en Salón de actos de la Facultat de Psicologia.

Dra. D^a. Inmaculada Fuentes Durá
 Dra. D^a. Salvador Amigó Borrás
 Dra. D^a. Amelia Díaz Martínez

Designados por el Consejo del Departamento de Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològic, del 10/04/2006 para proceder a la evaluación del trabajo de investigación "Estresores Escolares y Psicopatología en Niños de 1º y 2º de E.S.O.", presentado por **D^a. Isabel Alonso Lagarda** y dirigido por Dra. D^a. Angela Beleña Mateo y M^a José Bágüena Puigcerver acuerda otorgarle la calificación Sobresaliente , numérica 10 , asignándole el número de 12 créditos matriculados en el programa de doctorado cód: 642 295 D " Psic. de la Pers.Interv. Áreas Clin.y Soc."

Fdo. _____
 Inmaculada Fuentes Durá

Fdo. _____
 Salvador Amigó Borrás

Fdo. _____
 Amelia Díaz Martínez

Profesores invitados:


ACTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Reunidos en Valencia , a 12 de Julio de 2006 a las 12:00 h. en Salón de actos de la Facultat de Psicologia.

Dra. D^a. Amelia Díaz Martínez
 Dra. D^a. Angela Beleña Mateo
 Dra. Don. Salvador Amigó Borrás

Designados por el Consejo del Departamento de Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològic, del 10/04/2006 para proceder a la evaluación del trabajo de investigación "Mujer y Estrés", presentado por **D^a. Margarita Grau Gimeno** y dirigido por Dra. D^a. M^a José Bágüena Puigcerver acuerda otorgarle la calificación **SA BRESAUSATS**, numérica.....**10**....., asignándole el número de 12 créditos matriculados en el programa de doctorado cód: 642 295 D " Psic. de la Pers.Interv. Áreas Clin.y Soc."

Fdo. _____
 Amelia Díaz Martínez

Fdo. _____
 Angela Beleña Mateo

Fdo. _____
 Salvador Amigó Borrás

Profesores invitados:

ANEXO IV

1. ***Bullying and victimization in the schools: A preliminary analysis of a Cross National Study.*** Poster presentado en la American Psychological Conference (APA). Honolulu, Hawaii (2004).
2. ***Riesgos psicosociales en el trabajo: efectos del tipo de empresa (pública vs privada).*** Comunicación presentada en el V Congreso de la Federación Iberoamericana de Asociaciones de Psicología. Boca del Río, Veracruz, Mexico (2006).
3. ***Nivel de gravedad en la exposición a mobbing y síntomas post-traumáticos.*** Comunicación presentada en el IV World Congreso on Traumatic Stress. Buenos Aires, Argentina (2006).
4. ***Diferencias de género en el recuerdo de experiencias de violencia en la escuela, estrés post-traumático y otros síntomas psicológicos.*** Comunicación presentada en el IV World Congreso on Traumatic Stress. Buenos Aires, Argentina (2006).
5. ***Level of exposure to bullying at work, gender and personality.*** Poster presentado en la XIII European Conference on Personality. Atenas, Grecia (2006).
6. **El recuerdo de experiencias de agresión en la escuela: consecuencias y diferencias de género.** *Revista de Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 2006, 5, pp: 133-152.

Bullying and Victimization in the Schools: A Preliminary Analysis of a Cross National Study^{1,2}

Irwin Hyman Temple University	Ian Cohen Temple University	Matthew Mahon Temple University	Alexander Tabori Temple University
Christine Ateah University of Manitoba	M. José Báguena University of Valencia	A. Beleña University of Valencia	Katerina Bolatoglou University of La Verne
Olivia Del Buffa University of Florence	Silvana Campagnaro Universidad Católica Andrés Bello	Yvon Deville University of Texas	Joseph Ducette Temple University
Kristin Fiumefreddo Adelphi University	Mike Eslea University of Central Lancashire	Evelyn Espinoza Guatemala	Michael Fakinou University of LaVerne
H.L. Kaila SNDT Women's University	Rosemary Flanagan Adelphi University	Douglas Gentile Iowa State U.	Daphne Halkias University of Laverne
Matthew Newman University of Texas	Patrice Karcher Temple University	Bryony Kay Temple University	Kelly McCabe Adelphi University
M. Paz Toldos University of Valencia	Judith Sixsmith Manchester Metropolitan University	Andrea Smorti University of Florence	Alison Sutherland New Zealand Dept. of Education
	Matthew Yoder Virginia Polytechnic Institute		

Abstract

This cross-national study examines various types of student victimization by both educators and peers. The paper presents data from 10 countries. This retrospective study used college or university students and is based on their recall of their worst school experiences. The *Student Alienation and Trauma Survey-Revised* (SATS-R) offers 58 experiences of victimization by school staff, peers, or both. After choosing their worst experience, Part II measures the emotional impact using normative data from the *My Worst Experience Scale* (MWES). Victimization items are classified as verbal, physical, sexual, or relational. Bullying items are defined by meeting the general accepted criteria. Data indicate strong similarities between the most frequently reported types of victimization. Significant and interesting differences between whether the perpetrators were school staff or students were discussed. Overall, both male and female respondents across most countries reported verbal or relational bullying (“I was teased,” “Someone got others to not like me”) as their worst school experience. Of the total sample, .7% of males and 1.3% of females reported clinically significant symptoms of PTSD resulting from their worst school experience, while 9.8% of males and 9.3% of females reported their symptoms to be in the ‘at risk’ range for PTSD. Cross-national implications are discussed. This preliminary paper suggests the importance of

¹ Paper presented as part of poster session, “Bullying and Victimization in the Schools: A Preliminary Analysis Cross National Study”, at the American Psychological Association Conference July 30th, 2004, Honolulu, Hawaii.

² This research was funded in part by the Temple University College of Education Research Incentive Fund and the Sylk Charitable Trust.

considering victimization by both staff and peers and differentiation between bullying and other types of victimization. The psychopathology related to victimization is also discussed.

Introduction

Schools serve the purpose of inculcating culture through the teaching and learning process. While the ultimate goal of education is to prepare students for citizenship, it is well known that these processes used within and between cultures vary. One area of interest that has received relatively little attention over the last few centuries, except when students are horrendously victimized, are the processes by which students are physically or emotionally traumatized, either in the name of discipline, efficiency, or acculturation to peer groups (Hyman & Snook, 1999). Periodically, theorists and authors such as Pestalozzi, Rousseau, Charles Dickens, and Horace Mann have energized public movements to minimize the use of painful, demeaning, and diminution of students' self-worth (Hyman & Wise, 1979).

Hyman and colleagues (Hyman and Wise, 1979; Hyman, Zelikoff, & Clarke, 1988; Hyman, Cohen, Glass, Kay, Mahon, Siegel, Tabori, & Weber, 2003; Hyman, Cohen, & Mahon, 2003) have been studying teacher victimization of students for the past 25 years. This work has focused mostly on victimization by use of corporal punishment and psychological maltreatment. Our data have shown that student reports of sexual maltreatment are relatively low, but other studies have indicated a high frequency of sexual harassment by peers (Hyman & Snook, 1999). As part of our investigations, we have developed the *My Worst Experience Scales* (MWES) to measure the effects of various types of traumatic events on students (Hyman, Berna, Snook, DuCette, & Kohr, 2002). Recognition of the connection between staff victimization of students and school violence and the phenomenon of student alienation (Hyman, Cohen & Mahon, 2003) led to the development of a version of the MWES called the Student Alienation and Trauma Scale–Revised (SATS-R), which includes coverage of both staff and peer victimization (See attachment).

Defining Bullying within the Rubric of Student Victimization

The current study was conceptualized within the broader rubric of student victimization by both peers and school staff. However, an important component of this research is the concept that teachers and peers can bully students and that bullying is just one aspect of student victimization. In the broadest context, victimization often occurs as a single or infrequently occurring traumatic event such as being mugged, beaten up, or teased on a few occasions.

Bullying is the infliction of demeaning and painful physical and psychological assaults on students by both peers and educators (Hyman, Cohen & Mahon, 2003; Hyman & Snook, 1999). We use the terms victimizers and victims to describe those who bully and those who are the recipients of the bullying. Olweus (1993) defines bullying as a type of aggressive behavior in which the perpetrators' negative behaviors towards the victims are repeated over time and intended to cause harm, injury, or discomfort. It is differentiated from other types of aggression in that it must be repetitive, as compared to infrequent or incidental attacks, and can involve various types and levels of hostile actions, which can be direct and indirect.

Bullies may attack the victim physically, verbally, and/or non-verbally. This latter action can include making repeated use of lewd, demeaning and demoralizing gestures, and relational actions such as exclusion and ignoring. Contemporary bullying may involve the use of the Internet, e-mails and text messaging. Further, bullies may use peers as passive or active surrogates.

Bullying, by its nature, always involves an actual or perceived imbalance of power between the victim and the victimizer. The imbalance may be based on the bully's greater size, strength, intellectual ability, social status, or skill to involve peers in the victimization. In addition, victimization may occur in the absence of a single identified bully when a group of peers rejects, isolates or constantly ridicules the actions of the victim. The asymmetrical power relationship enhances the bully's ability to make the victim feel helpless and hopeless.

The most dramatic bullying includes overt, aggressive victimization, but all aggression is not bullying. Reactive aggression is not usually considered bullying, as it may occur as a reaction to a perceived threat or insult during which an actual physical attack occurs. Proactive bullying aggression, which fits the criteria, is goal directed (Dodge, 1991); the victimizer's intent is to dominate, intimidate and terrorize. The bully gains social power and increased affiliation with peers (Roland & Thormod, 2001). To accomplish their goals, bullies are deft at contriving situations in which they can easily target their victims (Smith & Sharp, 1994). A unique aspect of our research has been to identify and study the fact that teachers are capable of and sometimes treat students in a manner, which fits the definition of bullying. Because of cultural reasons, especially in America, it is almost anathema to publicly refer to teachers as bullies or victimizers. However, in American culture both physical and psychological bullying is not uncommon among coaches. In too many cases, winning coaches are lauded for their abusive behaviors (Hyman & Snook, 1999).

While physical bullying receives the most attention, verbal bullying is much more common, followed by being hit, physically threatened, having rumors spread about the person, having belongings taken away, being called names related to race and color, and being socially ostracized (Hyman & Snook, 1999; Rigby, 1997; Whitney & Smith, 1993). Relational bullying involves verbal techniques meant to embarrass, alienate and isolate victims. Teasing is a very common type of relational bullying, but some experts such as Olweus (1993) maintain that teasing, without the intent to harm, is an unacceptable behavior but should not be considered bullying. When teasing, even by close friends, is perceived by the victim to be hurtful, the differentiation between malicious bullying and non-malicious verbal attacks is problematic. Repeated teasing, even though apparently innocuous, must be judged by the psychological and social effects on the victim. For instance, frequently teasing friends about their appearance, clothing, or achievement may cause them to be socially isolated and emotionally withdrawn. We believe that this is a type of bullying.

Relational bullying can include the alpha bullies and their co-conspirators huddling in groups and staring at others who become the victims. (Owens, Shute, & Slee, 2000). In a more specific analysis of the types of bullying behaviors, Nansel and colleagues (2001) asked students to indicate the frequency with which they bullied others, or were themselves bullied in five specific categories. Results showed that being belittled about one's looks or speech (20.1%) was the most frequent of the five, followed by being the subject of sexual comments (18%), the subject of rumors, (17%),

and being hit, slapped or pushed (14%). Being belittled about one's religion or race was the least frequent form of bullying (8%). However, this latter study highlights one of the problems of research in this area, namely that definitions of bullying and survey instruments are varied, thus making it difficult to compare research findings. It is for precisely this reason that a single comprehensive, standardized, and consistently administered measure of student victimization and bullying, such as the SATS-R, is needed to obtain data for the purpose of valid cross-cultural comparisons.

Since the seminal research by Olweus (1993), there has been increasing recognition that school bullying and victimization has insidious implications for children's short-and long-term mental health (Rigby, 2002; Smith & Brain, 2000). Negative events happen to children in schools all over the world. However, the nature and extent of student victimization might vary depending on the cultural or national context. Research has demonstrated that there are some differences in the type and frequency of student victimization among cultures and nations. For example, Nabuzoka (2003) found that English students generally experienced more bully-related behavior than children in Zambian schools. Wolke, Woods, Stanford, and Shultz (2001) found that children in primary school in Germany experienced episodes of victimization at a significantly less rate than children in English primary schools. Although cross-national research exists on the extent and frequency of school bullying and victimization, it has tended to be limited to cultures in the Western Hemisphere. Therefore, there is a growing need to expand our current breath and depth of knowledge on bullying, victimization and culture.

PTSD, Victimization, and Bullying

Studies on the nature of stress in children's lives has increasingly shown that exposure to traumatic events in childhood have far-ranging and destructive psychological consequences. In severe cases, extremely powerful events could lead to the development of posttraumatic stress disorder (PTSD). Historically, research on PTSD has focused on traumatic events such as natural disasters, war, sexual assault, and child abuse. However, there is growing evidence that excesses of *common* negative childhood experiences such as divorce, death of family members, corporal punishment, and psychological maltreatment could also lead to the development of PTSD (Hyman, Cohen, & Mahon, 2003; Hyman & Snook, 1999).

Student victimization, including peer and educator bullying in school, have deleterious emotional effects on children and adolescents. Acts of aggression against children and adolescents can lead to the manifestation of various clinical symptoms such as hopelessness, re-experiencing of the events (e.g., flashbacks, nightmares), depression, and hypervigilance (Hyman, Snook, Berna, DuCette, & Kohr, 2002). In severe cases, student victimization can precede the onset of PTSD. Although it is widely accepted that many social and emotional problems result from school bullying and victimization (e.g. depression, anxiety); it has only been recently that researchers have acknowledged the direct relationship to PTSD (Hyman, Cohen, & Mahon, 2003; Weaver, 2000).

In a recent cross-national pilot study of student victimization in Israel, Greece and the United States, between six and nine percent of the students surveyed remembered experiencing clinically significant PTSD symptomatology after their worst school experiences. While a percentage of participants in all three countries experienced

PTSD symptomatology, the prevalence of PTSD resulting from a student's worst school experience did not significantly vary among the three countries. These results provide some preliminary evidence that children and adolescents can develop PTSD from negative school experiences. Moreover, the data suggest that the development of PTSD from negative school experiences is not specific to school systems within the United States, but rather is a phenomenon that exists across nations within the Western hemisphere (Hyman et al., 2003). While the results from the pilot-study did demonstrate a link between student victimization and trauma, more research is needed to cover a larger scope of cultures, especially beyond the Western hemisphere, and a greater number of subjects.

Present Study

The purpose of this study is to contribute an unique perspective to the growing cross-cultural literature on student victimization during primary and secondary education. Specifically, the use of the SATS-R provides information about both adult and student victimizers and offers a clinical profile of the emotional effects of maltreatment as a result of student victimization, whether it is bullying or other types of trauma.

In an attempt to understand the differences and similarities that exist among countries, the National Center for Study Corporal Punishment and Alternatives (NCSPA) initiated a large-scale-cross-national study during the summer of 2002. Presently, researchers from 10 countries have collaborated to collect data. Given the extensive list of research questions regarding student victimization, this paper is limited to three select areas of inquiry:

- 1) How frequently do students in different countries experience a variety of negative events (e.g. bullying, suspensions, bomb threats)?
- 2) What do students in different countries remember as their worst school experience? Who are the perpetrators of those experiences? Are there differences among the countries in the type of perpetrators of the worst experience?
- 3) What percentage of students remembered developing PTSD symptomatology post-worst-school experience? Are there differences in the rates of PTSD resulting from a student's worst school experience?

Method

Participants

Participants were undergraduate students attending colleges or universities in Canada ($N = 210$), Greece ($N = 200$), Guatemala ($N = 206$), India ($N = 160$), Italy ($N = 512$), New Zealand ($N = 253$), Spain ($N = 201$), United Kingdom ($N = 320$), United States ($N = 1007$), and Venezuela ($N = 198$). A disproportionate amount of the sample was female (63%). Ninety-one percent of the participants were between the ages of 18 and 26. Further information on the demographics of the participants may be obtained from the National Center for the Study of Corporal Punishment and Alternatives (NCSCPA) later.

Instrument

All participants were given the *Student Alienation and Trauma Scale (SATS-R)*, which is a two-part self-report survey measuring students' worst experiences in school and the resultant psychological effects. The SATS-R is a revised edition of the original Student Alienation Trauma Survey (SATS). The SATS was an extension of *My Worst Experience Scale (MWES)*, a self-report form for measuring PTSD in children, aimed to measure PTSD and other clinical symptoms that result from negative school experiences. (Hyman, Snook, Berna, DuCette, & Kohr, 2002). The SATS-R is divided into two parts. Part I of the SATS-R is a list of 54 traumatic events representing physical and relational bullying, sexual harassment and assaults, witnessing violent acts, and unfair or extreme punishments. Part II, which is identical to the MWES, presents a list of 105 stress symptoms that are related to the diagnosis of PTSD. This scale was standardized on 1,255 American students ages 6-18. It yields seven basic scales: depression, hopelessness, somatic symptoms, oppositional conduct, hypervigilance, disassociation and dreams, and general maladjustment. In addition, items are grouped into four scales, which measure the DSM-IV-TR criteria for PTSD. The MWES is a psychometrically reliable and valid scale for determining traumatic events and stressors for school students and as part of diagnosis. Hyman et al. (2002) describe the psychometric properties of the scale in detail in the *My Worst Experience Scale Manual* published by Western Psychological Services.

Procedure

All interested scholars received a text file copy of the SATS-R, instructions for administering the instrument, coding instructions, and an empty SPSS data file conveniently arranged for data entry. Participants from Canada, Greece, India, New Zealand, the United Kingdom, and the United States were administered the English version of the SATS-R. A graphic designer customized the SATS-R to include culturally relevant demographic items. For instance, ethnic identity in New Zealand contains groups that would not be present in India. In some countries, the mere mention of ethnic identity was too sensitive to be included. The research teams from Guatemala, Italy, Spain, and Venezuela translated the SATS-R into the primary language utilized at their respective research institutions. After the original translation, each site was required to solicit an independent translator to back-translate the SATS-R to English. The research team at the NCSCPA carefully reviewed each back-translation to ensure adequate internal validity of the study.

Results

Research Question 1

In order to provide meaningful group comparisons, all data were aggregated by country. Frequencies were calculated for the most commonly reported negative school events on Part I of the SATS-R. Generally, "I was teased," "I was yelled at," "I was embarrassed," and "I was given detention" (Items 1, 2, 3, and 6, respectively) were the most commonly reported events across most countries. In order to distinguish bullying from other types of victimization, specific items that meet the criteria for bullying were selected. If the participant indicated that the traumatic event occurred "a lot" or "all of

the time,” bullying was inferred. (See Table 1.0.-1.9. for a complete breakdown of the most commonly experienced negative school events by country and the percent of participants who reported being bullied according to these criteria).

Research Question 2

Frequencies were calculated for the single worst school experience of male and female respondents in each country. Overall, both male and female respondents across most countries reported verbal or relational bullying (“I was teased,” “I was yelled at,” “I was embarrassed,” “Someone got others to not like me”) as their worst school experience. Also, both males and females reported that punishment (“I got into trouble because of something I did,” “I was given a punishment that was not fair,” “I was given detention”) was their worst school experience. In most countries, males reported that events of a physical nature (“I was in a fight”) were their worst school experience. Some notable exceptions were from both male and female Greek and Venezuelan respondents (“Other/ not on list,” and “Someone stole something from me”). For male respondents in Italy, “No one helped me when I asked for help” was their most frequently reported worst school experience. (See Table 2.0 -2.9. for a complete breakdown of the most frequently reported worst school experience by county and sex of respondents).

To determine differences in the types of perpetrators of the worst experience across countries, crosstabulations and chi-square tests were conducted. The perpetrator of the worst school experience varied significantly across countries (χ^2 (16, $N = 2,129$) = 184.42, $p = .000$) and between males (χ^2 (18, $N = 859$) = 147.25, $p = .000$) and females (χ^2 (18, $N = 1,432$) = 283.62, $p = .000$) across countries. For males, perpetrators of the worst experience were more often other students or peers in New Zealand (66.7%), Spain (64.1%), Canada (61.0%), Italy (55.6%), the United States (53.8%), Greece (52.6%), and India (48.8%). Similarly, for females, perpetrators of the worst experience were more often students or peers in Canada (73.9%), New Zealand (70.5%), Spain (60.7%), the United States (57.1%), and Italy (56.9%). For males, there were approximately equal numbers of student and school personnel perpetrators in Guatemala (50.4%). For females, there were approximately equal numbers of student and school personnel perpetrators in Guatemala (52.7%), and Greece (48.7%). In the United Kingdom (60.0%), school personnel were more often the perpetrator for males (60.0%) and females (79.6%). Also, in India, school personnel were more often the perpetrators for females (51.6%). Approximately five percent of the total number of males and three percent of females reported that a person other than a peer or school personnel was the perpetrator. See Table 3.0 for a summary of the perpetrators by country.

Research Question 3

Crosstabulations were used to determine the percentage of males and females by country who developed PTSD symptomatology as a result of their worst school experience. Respondents were categorized according to their overall PTSD T -scores in the “clinically significant” range (70 T and above), “at-risk” range (69 T to 60 T), or “normal” range (59 T or below). Of the total sample in the analysis 9.8% of males ($N = 859$) and 9.3% of females ($N = 1,432$) reported some symptoms (“at-risk” range) while

.7% of males and 1.3% of females reported many symptoms that met the criteria for PTSD (“clinically significant” range). The number of males with PTSD symptomatology did not statistically differ across country. Males who reported some PTSD symptoms (“at-risk”) ranged from 3.6% in the United Kingdom to 26.7% in India. Males who reported clinically significant PTSD symptomatology ranged from 0% in Canada, the United Kingdom, Greece, India, Spain, and Venezuela to 3.7% in Italy. There was, however, a statistically significant difference in the number of females with PTSD symptomatology among countries (χ^2 (18, $N = 1,432$) = 41.35, $p = .001$). Females in New Zealand (6.3%), Venezuela (1.8%), Canada (1.7%), Greece (1.7%), Guatemala (1.4%), Spain (.9%), and the United States (.6%) reported severe PTSD symptoms in the clinical range. Females in all countries reported symptoms in the “at-risk” range ranging from 1.8% in Venezuela to 15.2% in India. (See Table 4 for the percentages of males and females who reported PTSD symptoms in each country).

Discussion

The purpose of this paper was to present the preliminary findings of a large-scale cross-national study of student victimization by school staff and peers and to investigate the emotional effects of students’ worst school experiences. Because of the obvious problems of obtaining parental permission and other logistical issues, we enlisted participants at the college level. We consider this an ongoing study in which we have collected useable data from 10 countries. Because of time limitations, we have used sub-samples from larger data pools in Venezuela and India, which have collected over 600 protocols.

Research Question 1 addressed the differences between countries in the most frequently reported negative experiences. Generally, verbal maltreatment was the most frequently experienced negative event across cultures. While there is a consistent pattern across cultures in the types of events experienced, there are differences in the frequencies of these events. An in-depth statistical analysis of these differences will be provided in a later paper. Participating scholars from other countries may provide more insight into the cultural meanings of these events. We presented the 10 most frequent traumatic events in order to make succinct comparisons across countries rather than list all 58 items. Further analyses will provide a complete breakdown of all items.

Examination of the data suggested that item 3 (“I was embarrassed”), although frequently chosen, may not be accurately stated. This item originally meant, “Something was done to me to make me feel embarrassed.” Given that this item expresses a feeling versus an event, it will not likely be included in the next revision of the SATS-R.

Research Question 2 focused on the respondents’ single worst school experience. Tables 2.0-2.9 show that the most frequently experienced negative events are similar to the worst school experiences. This finding has important implications for policy makers who focus on relatively rare horrendous events rather than on more common everyday traumas that impact greater numbers of students. Again, examination of specific differences across countries will be enhanced by input from foreign scholars. One unique aspect of this study was an examination of the perpetrator of the worst school experiences. The perpetrator of the worst school experience varied significantly across countries and by sex of the respondent. Perpetrators of the worst experience tended to be students or peers. In the United Kingdom, however, both males

and females reported that school personnel were more often the perpetrators. In addition, female respondents in India disproportionately reported that the perpetrators were school personnel compared to males.

Research Question 3 presented an initial statistical analysis of PTSD symptomatology across countries. As noted previously, the PTSD scores were based on a normative American sample. In the near future, we will conduct an analysis of protocols using the DSM-IV-TR criteria for PTSD. Based on past research, we believe that the DSM criteria will identify significantly more participants with PTSD than normative scores. It is of cultural significance that females in certain countries have higher rates of PTSD symptomatology than males.

Based on an initial analysis, the number of males with PTSD symptomatology did not statistically differ across country, although there were some anomalies. Males who reported some PTSD symptoms (“at-risk”) ranged from 3.6% in the United Kingdom to 26.7% in India. There appears to be a significant difference that certainly requires further exploration. A larger sample size with more males may yield statistically significant differences. There was a statistically significant difference in the number of females with PTSD symptomatology among countries. Less than two percent of females in Venezuela reported significant PTSD symptoms compared to the highest rate of six percent in New Zealand. Female Indian respondents in the “at-risk” range were 15.2% compared to 1.8% in Venezuela, indicating that there may be more environmental events or cultural differences that predispose certain individuals to develop PTSD in India.

In summary, we provided data about school victimization and bullying, which is consistent with current literature. However, we offer this seminal work in the examination of teacher victimization of students and the linkage of PTSD and student victimization as a beginning point for further research. As additional data are gathered and our colleagues have time to analyze information from their own countries, we expect to provide a comprehensive examination of school practices across countries. These data may be used to affect policy changes, which may be of great benefit to students in countries that have high rates of victimization.

There were several limitations to the study. First, some of the samples were small and unrepresentative of the general population in those countries. In particular, most samples consisted of a disproportionate percentage of females. We are currently working with many other researchers to increase the size of our samples in various countries. Second, nonparametric tests do not assume equal sample sizes, so group size differences may be attributed to this weakness in the statistical test. This also underscores the importance of obtaining larger samples from other countries. Third, because of time limitations, we were not able to score each protocol on the DSM-IV-TR criteria. Instead, standardized scores were used to identify clinical and nonclinical populations. However, the total T-scores for the 105 items based on a normative sample correlates quite highly with the DSM-IV-IV criteria. The generalizability of these T-scores to other countries can be questioned. Further analysis will utilize the DSM-IV-TR criteria and not just T-scores.

The final and major limitation of this paper has been the lack of time and resources to completely analyze the extensive data collected. Based on past experience (Hyman, Eisenstein, Amidon, & Kay, 2001) with cross-national research the process of

soliciting and engaging serious commitment from researchers is large and arduous. This study has been conducted with extremely limited funding and will require continuing efforts to solicit researchers in more countries. We invite readers of this paper to contact us for participation.

References

- Boulton, M. J., Bucci, E., & Hawker, D.D.D. (1999). Swedish and English secondary school pupils' attitudes towards, and conceptions of, bullying: Concurrent links with bully/victim involvement. *Scandinavian Journal of Psychology*, *40*, 277-284.
- Dodge, K. (1991). The structure and function of reactive and proactive aggression. In D. J. Pepler and K. H. Rubin (Eds), *The development and treatment of childhood aggression*. (pp. 201-218). Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hoover, J. H., Oliver, R. & Hazler, R. L. (1992). Bullying: Perceptions of adolescent victims in the Midwestern USA. *Social Psychology International*, *13*, 5-16.
- Hyman, I., Berna, J., Snook, P., DuCette, J., & Kohr, M. (2002). *Manual for the My Worst Experience Scales (MWES)*. Los Angeles: Western Psychological Services.
- Hyman, I., Cohen, I., Glass, J., Kay, B., Mahon, M., Siegel, N., Tabori, A., & Weber, M. (2003) *School bullying: Theory, research, assessment, and interventions*. Workshop presented at the Annual Convention of the Pennsylvania Psychological Association, Harrisburg, PA.
- Hyman, I., Cohen I., & Mahon, M. (2003). Student Alienation Syndrome: A paradigm for understanding the relation between school trauma and school violence. *The California School Psychologist*, *8*, 73-86.
- Hyman, I., Eisenstein, J., Amidon, A. & Kay, B. (2001, August). *An update on the cross-national study of corporal punishment and abuse*. In F. Farley (Chair), Cross-cultural aspects of corporal punishment and abuse: A research update. Symposium presented at the 2001 Annual Convention of the American Psychological Association, San Francisco.
- Hyman, I., & Perone, D. (1998). The other side of school violence: Educator policies and practices, which may contribute to student misbehavior. *Journal of School Psychology*, *36*(1), 7-28.
- Hyman, I. & Snook, P. (1999). *Dangerous schools: What we can do about the physical and emotional abuse of our children*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hyman, I. & Wise, J. (Eds.). (1979). *Corporal Punishment in American education: Readings in history and practice*. Philadelphia: Temple University Press.
- Hyman, I., Zelikoff, W., & Clarke, J. (1988). Psychological and physical abuse in the schools: A paradigm for understanding post-traumatic stress disorder in children and youth. *Journal of Traumatic Stress*, *1*, 243-267.
- Nabuzoka, D. (2003). Experiences of bully-related behaviors by English and Zambian pupils: A comparative study. *Educational Research*, *45*(1), 95-109.
- Nansel, T. R., Overpeck, M., Pilla, R. S., Ruan, W. J., Simons-Morton, B., & Scheidt, P. (2001). Bullying behaviors amongst US youth. Prevalence and association with psychosocial adjustment. *Journal of the American Medical Association*, *285*(16) 2094-2100.
- Olweus (1993). *Bullying at School*. Oxford. Blackwell
- Owens, L., Shute, R., & Slee, P. (2000). "Guess what I just heard!" Indirect aggression among teenage girls in Australia. *Aggressive Behavior*, *26*, 67-83.
- Rigby, K. (1997). Attitudes and beliefs about bullying among Australian school children. *Irish Journal of Psychology*, *18*, 2, 202-220.
- Roland, E. & Thormod, I. (2001). Aggression and bullying. *Aggressive Behavior*, *27*, 446-462.
- Smith, P. K. & Brain, P. (2000). Bullying in schools. Lessons from two decades of research. *Aggressive behavior*, *26*, 1-9.
- Smith, P.K., & Sharp S. (1994). *School bullying: Insights and perspectives*. London, Routledge.
- Weaver, A. (2000). Can post-traumatic stress disorder be diagnosed in adolescence without a catastrophic stressor? A case report. *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, *5*(1), 77-83.
- Whitney, I., & Smith, P.K. (1993) A survey of the nature and extent of bullying in junior/middle and secondary schools. *Educational Research*, *35*, 3-25.
- Wolke, D., Woods, D., Stanford, K., & Shultz, H. (2001). Bullying and victimization of primary school children in England and Germany: Prevalence and school factors. *British Journal of Psychology*, *92*, 673-696.

Table 1.0

Summary of most commonly experienced negative school events in the United States

Item	N	Mean*	SD	Percent Bullied**
#3 I was embarrassed	1003	2.32	1.038	11.1
#1 I was teased	1004	2.21	1.145	12.4
#2 I was yelled at	1004	1.77	1.082	5.5
#57 I got into trouble because of something I did	1002	1.43	.887	-
#38 I was left out	1000	1.26	1.240	4.5
#6 I was given detention	1005	1.25	1.173	-
#39 Someone made fun of my clothes	1006	1.17	1.190	3.5
#40 Someone made up a story about me	1001	1.02	1.091	2.5
#37 Someone stole something from me	998	1.00	.945	.8
#23 Someone got others to not like me	1001	.99	1.105	2.8

*Did not happen = 0, one time = 1, a few times = 2, more than a few times=3, a lot = 4, all the time = 5.

**Percents of students that reported these events as happening “a lot” and “all the time.”

Table 1.1

Summary of most commonly experienced negative school events in Canada

Item	N	Mean*	SD	Percent Bullied**
#3 I was embarrassed	207	2.37	1.053	16.4
#1 I was teased	209	2.33	1.102	13.9
#2 I was yelled at	210	1.84	1.119	7.1
#6 I was given detention	209	1.50	1.331	-
#57 I got into trouble because of something I did	206	1.49	1.213	-
#37 Someone stole something from me	209	1.18	.937	1.9
#38 I was left out	210	1.18	1.143	2.4
#23 Someone got others to not like me	210	1.11	1.164	4.8
#15 I was pushed	210	1.09	1.143	2.4

*Did not happen = 0, one time = 1, a few times = 2, more than a few times=3, a lot = 4, all the time = 5.

**Percents of students that reported these events as happening “a lot” and “all the time.”

Table 1.2

Summary of most commonly experienced negative school events in the United Kingdom

Item	N	Mean	SD	Percent Bullied
#3 I was embarrassed	317	2.22	1.223	16.1
#1 I was teased	320	2.11	1.316	15.6
#2 I was yelled at	314	1.75	1.194	7.6
#6 I was given detention	319	1.32	1.246	-
#57 I got in trouble for something I did	318	1.11	1.167	-
#39 Someone made fun of my clothes	320	.93	1.200	4.1
#21 I was picked last	319	.92	1.386	7.2
#4 Someone threatened to do something bad to me or to someone I care about	319	.92	1.187	3.8
#23 Someone got others not to like me	320	.90	1.095	3.4
#15 I was pushed	320	.90	1.112	1.9

*Did not happen = 0, one time = 1, a few times = 2, more than a few times=3, a lot = 4, all the time = 5.

**Percents of students that reported these events as happening “a lot” and “all the time.”

Table 1.3

Summary of most commonly experienced negative school events in New Zealand

Item	N	Mean*	SD	Percent Bullied**
#1 I was teased	253	2.34	1.292	19.4
#3 I was embarrassed	253	2.21	1.205	15.4
#2 I was yelled at	253	1.72	1.239	7.5
#57 I got in trouble for something I did	252	1.51	1.331	-
#6 I was given detention	253	1.42	1.321	-
#38 I was left out	253	1.18	1.351	6.7
#37 Someone stole something from me	252	1.17	1.164	4.0
#39 Someone made fun of my clothes	253	1.17	1.266	3.2
#21 I was picked last	253	1.11	1.320	6.7
#23 Someone got others not to like me	253	1.07	1.221	5.9

*Did not happen = 0, one time = 1, a few times = 2, more than a few times=3, a lot = 4, all the time = 5.

**Percents of students that reported these events as happening “a lot” and “all the time.”

Table 1.4

Summary of most commonly experienced negative school events in Greece

Item	N	Mean*	SD	Percent Bullied**
#1 I was teased	195	1.56	1.276	6.7
#2 I was yelled at	195	1.54	1.321	9.7
#3 I was embarrassed	195	1.48	1.146	4.6
#53 Someone said there was a bomb in the school and we had to leave	198	1.24	1.166	-
#55 I was in a fight	198	1.09	1.249	5.6
#57 I got in trouble for something I did	191	1.02	1.273	-
#6 I was given detention	198	.97	1.296	-
#15 I was pushed	198	.92	1.073	2.0
#26 Someone lied about me and I got in trouble	198	.89	1.059	4.0
#37 Someone stole something from me	198	.89	.894	1.0

*Did not happen = 0, one time = 1, a few times = 2, more than a few times=3, a lot = 4, all the time = 5.

**Percents of students that reported these events as happening “a lot” and “all the time.”

Table 1.5

Summary of most commonly experienced negative school events in Guatemala

Item	N	Mean*	SD	Percent Bullied**
#6 I was given detention	206	1.59	1.284	-
#37 Someone stole something from me	206	1.47	1.085	3.9
#1 I was teased	206	1.43	1.008	1.9
#57 I got in trouble for something I did	206	1.29	1.214	5.8
#2 I was yelled at	206	1.22	1.089	3.4
#54 I was given a punishment that was not fair	205	1.16	1.154	-
#15 I was pushed	206	1.15	1.161	2.4
#38 I was left out	206	1.10	1.052	1.5
#55 I was in a fight	206	1.03	1.014	2.9
#11 Things like a book, an eraser, or something else were thrown at me	206	.99	1.206	4.4

*Did not happen = 0, one time = 1, a few times = 2, more than a few times=3, a lot = 4, all the time = 5.

****Percents of students that reported these events as happening “a lot” and “all the time.”

Table 1.6
Summary of most commonly experienced negative school events in Italy

Item	N	Mean*	SD	Percent Bullied**
#2 I was yelled at	510	2.28	.949	11.8
#1 I was teased	509	2.21	1.019	12.8
#3 I was embarrassed	508	2.08	1.054	10.0
#58 Other	25	1.88	1.269	-
#23 Someone got other not to like me	507	1.52	1.272	7.9
#21 I was picked last	510	1.41	1.351	7.8
#22 Other students stopped talking to me	511	1.23	1.100	2.3
#54 I was given a punishment that was not fair	509	1.19	1.078	-
#39 Someone made fun of my clothes	511	1.11	1.199	3.9
#27 No one helped me when I asked for help	507	1.07	1.264	-

*Did not happen = 0, one time = 1, a few times = 2, more than a few times=3,a lot = 4, all the time =5. **Percents of students that reported these events as happening “a lot” and “all the time.”

Table 1.7
Summary of most commonly experienced negative school events in India

Item	N	Mean*	SD	Percent Bullied**
#1 I was teased	155	1.65	1.422	11.6
#2 I was yelled at	153	1.22	1.226	5.9
#3 I was embarrassed	152	1.06	1.056	3.3
#54 I was given a punishment that was not fair	156	.98	1.074	-
#19 I was hit with a ruler, paddle, or something else	155	.94	1.079	1.9
#37 Someone stole something from me	156	.87	1.014	1.3
#15 I was pushed	155	.86	1.057	1.9
#18 I had my ear or hair pulled	154	.85	1.077	1.9
#11 Things like a book, eraser, or something else were thrown at me	158	.82	1.097	3.8
#26 Someone lied about me and I got into trouble	154	.81	1.031	1.9

*Did not happen = 0, one time = 1, a few times = 2, more than a few times=3,a lot = 4, all the time = 5. **Percents of students that reported these events as happening “a lot” and “all the time.”

Table 1.8

Summary of most commonly experienced negative school events in Spain

Item	N	Mean*	SD	Percent Bullied**
#1 I was teased	201	1.90	1.027	6.5
#6 I was given detention	201	1.67	.896	-
#3 I was embarrassed	200	1.55	1.065	5.0
#2 I was yelled at	201	1.52	.970	2.5
#15 I was pushed	201	1.17	1.006	1.0
#54 I was given a punishment that was not fair	200	1.12	.983	-
#39 Someone made fun of my clothes	200	1.07	1.085	2.0
#22 Other students stopped talking to me	201	1.06	1.094	2.5
#37 Someone stole something from me	201	1.03	.883	1.0
#7 I was suspended	201	1.02	.990	3.0

*Did not happen = 0, one time = 1, a few times = 2, more than a few times=3,a lot = 4, all the time = 5.

**Percents of students that reported these events as happening “a lot” and “all the time.”

Table 1.9

Summary of most commonly experienced negative school events in Venezuela

Item	N	Mean*	SD	Percent Bullied**
#1 I was teased	198	1.62	1.068	5.1
#2 I was yelled at	197	1.43	1.065	4.6
#6 I was given detention	197	1.29	1.193	-
#10 I was not allows to go to the bathroom	196	1.12	1.237	5.1
#37 Someone stole something from me	197	1.10	1.048	4.6
#50 Someone messed up my clothes on purpose	29	1.10	.409	0.0
#55 I was in a fight	197	1.09	1.194	4.1
#57 I got in trouble for something I did	191	1.07	1.054	2.6
#22 Other students stopped talking to me	196	1.02	.971	1.0
#54 I was given a punishment that was not fair	198	.94	1.011	-

*Did not happen = 0, one time = 1, a few times = 2, more than a few times=3,a lot = 4, all the time = 5.

**Percents of students that reported these events as happening “a lot” and “all the time.”

Table 2.0

**Summary of Single Worst School Experience for the United States-
Male Participants**

Item	Percent
# 1: I was teased	12.5
# 3: I was embarrassed	6.6
# 55: I was in a fight	5.5
# 37: Someone stole something from me	5.5
# 7: I was suspended	4.7
# 54: I was given a punishment that was not fair	4.3
# 51: Someone killed him or herself	3.9
# 23: Someone got others to not like me	3.5
# 6: I was given detention	3.5
# 38: I was left out	3.1
# 56: Someone made fun of me because of my race	3.1
# 57: I got into trouble because of something I did	3.1
# 43: I saw someone get badly hurt or killed	3.1
Item	Percent
# 1: I was teased	15.4
# 3: I was embarrassed	9.2
# 23: Someone got others to not like me	7.1
# 51: Someone killed him or herself	6.0
# 29: Sexual comments were made about me	5.1
# 38: I was left out	4.5
# 40: Someone made up a story about me	4.4
# 56: Someone made fun of me because of my race	3.9
# 58: Other	3.9
# 2: I was yelled at	3.3
# 30: I was touched sexually	2.7
# 43: I saw someone get badly hurt or killed	2.1

Table 2.1

Summary of Single Worst School Experience for Canada

Item	Percent Males
# 55: I was in a fight	7.8
# 1: I was teased	6.3
# 3: I was embarrassed	4.7
# 57: I got into trouble because of something I did	4.7
# 2: I was yelled at	3.1
# 4: Someone threatened to do something bad to me or to someone I care about	3.1
# 6: I was given detention	3.1
# 12: I was beaten up	3.1
# 26: Someone lied about me and I got into trouble	3.1
# 37: Someone stole something from me	3.1
# 41: I wanted to be friends with someone who didn't want to be friends with me	3.1
# 43: I saw someone get badly hurt or killed.	3.1
# 54: I was given a punishment that was not fair	3.1
Item	Percent Females
# 1: I was teased	19.3
# 3: I was embarrassed	13.3
# 23: Someone got others to not like me	8.1
# 2: I was yelled at	8.1
# 54: I was given a punishment that was not fair	4.4
# 7: I was suspended	3.7
# 22: Other students stopped talking to me	3.7
# 29: Sexual comments were made about me	3.7
# 38: I was left out	3.7
# 56: Someone made fun of me because of my race	3.0
# 40: Someone made up a story about me	3.0
# 46: Someone said bad things about my mother or my family	3.0

Table 2.2

Summary of Single Worst School Experience for the United Kingdom

Item	Percent Males
# 1: I was teased	7.3
# 55: I was in a fight	3.6
# 6: I was given detention	3.6
# 3: I was embarrassed	1.8
# 38: I was left out	1.8

Item	Percent Females
# 1: I was teased	4.9
# 3: I was embarrassed	2.4
# 55: I was in a fight	1.0
# 38: I was left out	1.0
# 46: Someone said bad things about my mother or my family	1.0

Table 2.3

Summary of Single Worst School Experience for New Zealand

Item	Percent Males
# 54: I was given a punishment that was not fair	11.9
# 1: I was teased	10.7
# 3: I was embarrassed	10.7
# 55: I was in a fight	7.1
# 51: Someone killed him or herself	6.0
# 12: I was beaten up	6.0
# 37: Someone stole something from me	3.6
# 57: I got into trouble because of something I did	3.6
# 44: I was hurt so badly that I had to go to the hospital	3.6
# 19: I was hit with a ruler, paddle, or something else	2.4
# 2: I was yelled at	2.4
# 56: Someone made fun of me because of my race	2.4
# 4: Someone threatened to do something bad to me or to someone I care about	2.4
# 47: Someone made me do something I did not want to do	2.4
# 31: I saw something really bad happen	2.4
# 42: Someone took out a gun, a knife, or other weapon	2.4

Item	Percent Females
# 1: I was teased	11
# 3: I was embarrassed	8.3
# 54: I was given a punishment that was not fair	5.5
# 57: I got into trouble because of something I did	4.8
# 22: Other students stopped talking to me	4.8
# 4: Someone threatened to do something bad to me or to someone I care about	4.1
# 38: I was left out	4.1
# 51: Someone killed him or herself	3.4
# 37: Someone stole something from me	3.4
# 19: I was hit with a ruler, paddle, or something else	3.4
# 56: Someone made fun of me because of my race	3.4
# 26: Someone lied about me and I got into trouble	3.4
# 39: Someone made fun of my clothes	3.4
# 12: I was beaten up	2.8
# 40: Someone made up a story about me	2.8
# 45: Someone picked on me on my way to or from school.	2.8
# 30: I was touched sexually	2.8
# 16: I was grabbed very hard	2.8

Table 2.4

Summary of Single Worst School Experience for Greece

Item	Percent Males
# 58: Other	14.1
# 1: I was teased	11.5
# 55: I was in a fight	10.3
# 54: I was given a punishment that was not fair	6.4
# 3: I was embarrassed	5.1
# 26: Someone lied about me and I got into trouble	5.1
# 46: Someone said bad things about my mother or my family	5.1
# 7: I was suspended	5.1
# 51: Someone killed him or herself	3.8
# 43: I saw someone get badly hurt or killed.	2.6
# 14: I was slapped	2.6
# 6: I was given detention	2.6
# 23: Someone got others to not like me	2.6
# 11: Things like a book, an eraser, or something else were thrown at me	2.6

Item	Percent Females
# 3: I was embarrassed	11.1
# 58: Other	7.7
# 22: Other students stopped talking to me	5.1
# 1: I was teased	4.3
# 43: I saw someone get badly hurt or killed	4.3
# 54: I was given a punishment that was not fair	3.4
# 26: Someone lied about me and I got into trouble	3.4
# 51: Someone killed him or herself	3.4
# 53: Someone said there was a bomb in the school and we had to leave	3.4
# 10: I was not allowed to go to the bathroom	3.4
# 7: I was suspended	2.6
# 14: I was slapped	2.6
# 6: I was given detention	2.6
# 23: Someone got others to not like me	2.6
# 40: Someone made up a story about me	2.6
# 29: Sexual comments were made about me	2.6
# 2: I was yelled at	2.6

Table 2.5

Summary of Single Worst School Experience for Guatemala

Item	Percent Males
# 7: I was suspended	9.4
# 1: I was teased	7.1
# 37: Someone stole something from me	7.1
# 3: I was embarrassed	6.3
# 57: I got into trouble because of something I did	4.7
# 23: Someone got others to not like me	3.9
# 54: I was given a punishment that was not fair	3.9
# 8: I was expelled from school	3.9
# 18: I had my ear or hair pulled	3.1
# 15: I was pushed	3.1
# 55: I was in a fight	3.1
# 12: I was beaten up	3.1
# 44: I was hurt so badly that I had to go to the hospital	3.1

Item	Percent Females
# 54: I was given a punishment that was not fair	10.4
# 1: I was teased	7.8
# 2: I was yelled at	7.8
# 3: I was embarrassed	6.5
# 22: Other students stopped talking to me	6.5
# 26: Someone lied about me and I got into trouble	5.2
# 20: I was chased	5.2
# 43: I saw someone get badly hurt or killed	3.9
# 27: No one helped me when I asked for help	3.9
# 37: Someone stole something from me	2.6
# 23: Someone got others to not like me	2.6

Table 2.6

Summary of Single Worst School Experience for India

Item	Percent Males
# 1: I was teased	20.0
# 3: I was embarrassed	13.3
# 14: I was slapped	11.1
# 54: I was given a punishment that was not fair	6.7
# 10: I was not allowed to go to the bathroom	4.4
# 55: I was in a fight	4.4
# 37: Someone stole something from me	4.4

Item	Percent Females
# 1: I was teased	20.5
# 2: I was yelled at	16.4
# 3: I was embarrassed	6.8
# 54: I was given a punishment that was not fair	5.5
# 9: I was not allowed to be part of special subjects or activities	4.1
# 18: I had my ear or hair pulled.	2.7
# 12: I was beaten up	2.7
# 21: I was picked last	2.7
# 26: Someone lied about me and I got into trouble	2.7
# 24: I was tripped	2.7
# 39: Someone made fun of my clothes	2.7
# 27: No one helped me when I asked for help	2.7
# 31: I saw something really bad happen	2.7
# 17: I was shaken	2.7
# 4: Someone threatened to do something bad to me or to someone I care about	2.7

Table 2.7

Summary of Single Worst School Experience for Italy

Item	Percent Males
# 27: No one helped me when I asked for help	11.1
# 3: I was embarrassed	7.4
# 39: Someone made fun of my clothes	7.4
# 41: I wanted to be friends with someone who didn't want to be friends with me	7.4
# 36: I was strip searched	7.4
# 45: Someone picked on me on my way to or from school.	7.4
# 2: I was yelled at	3.7
# 54: I was given a punishment that was not fair	3.7

Item	Percent Females
# 1: I was teased	12.1
# 3: I was embarrassed	10.5
# 23: Someone got others to not like me	7.9
# 38: I was left out	6.3
# 58: Other	5.2
# 27: No one helped me when I asked for help	4.7
# 2: I was yelled at	3.9
# 31: I saw something really bad happen	3.9
# 54: I was given a punishment that was not fair	3.7
# 22: Other students stopped talking to me	3.7
# 40: Someone made up a story about me	3.7
# 37: Someone stole something from me	2.9
# 51: Someone killed him or herself	2.9
# 30: I was touched sexually	2.6
# 29: Sexual comments were made about me	2.4

Table 2.8

Summary of Single Worst School Experience for Spain

Item	Percent Males
# 1: I was teased	12.8
# 54: I was given a punishment that was not fair	7.7
# 55: I was in a fight	7.7
# 51: Someone killed him or herself	7.7
# 32: I was punched	7.7
# 2: I was yelled at	5.1
# 3: I was embarrassed	5.1
# 21: I was picked last	5.1
# 57: I got into trouble because of something I did	5.1
# 22: Other students stopped talking to me	2.6
# 26: Someone lied about me and I got into trouble	2.6

Item	Percent Females
# 1: I was teased	22.5
# 3: I was embarrassed	11.3
# 58: Other	6.0
# 2: I was yelled at	5.3
# 22: Other students stopped talking to me	4.6
# 57: I got into trouble because of something I did	4.0
# 14: I was slapped	3.3
# 54: I was given a punishment that was not fair	2.6
# 55: I was in a fight	2.6
# 28: I was made to stay alone, away from everybody	2.6
# 38: I was left out	2.6

Table 2.9

Summary of Single Worst School Experience for Venezuela

Item	Percent Males
# 55: I was in a fight	9.5
# 58: Other	7.1
# 1: I was teased	6.0
# 57: I got into trouble because of something I did	6.0
# 7: I was suspended	6.0
# 54: I was given a punishment that was not fair	4.8
# 26: Someone lied about me and I got into trouble	4.8
# 37: Someone stole something from me	4.8
# 52: I saw someone be threatened with a gun, knife, or other weapon	4.8
# 3: I was embarrassed	3.6
# 31: I saw something really bad happen	3.6
# 12: I was beaten up	3.6
# 40: Someone made up a story about me	3.6
# 32: I was punched	3.6

Item	Percent Females
# 1: I was teased	9.0
# 58: Other	8.1
# 37: Someone stole something from me	6.3
# 51: Someone killed him or herself	6.3
# 40: Someone made up a story about me	5.4
# 2: I was yelled at	5.4
# 22: Other students stopped talking to me	5.4
# 3: I was embarrassed	4.5
# 38: I was left out	4.5
# 26: Someone lied about me and I got into trouble	3.6
# 7: I was suspended	2.7
# 54: I was given a punishment that was not fair	2.7
# 20: I was chased	2.7
# 43: I saw someone get badly hurt or killed	2.7

⁽¹⁾ Este trabajo ha sido realizado gracias a una subvención del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer).

⁽²⁾ **Báguena, M.J.:** baguena@uv.es; **Toldos, M.P.:** m.paz.toldos@uv.es; **Beleña, M.Á.:** mangeles.belena@uv.es; **Díaz, A.:** ame-lia.diaz@uv.es; **Roldán, C.:** consuelo.roldan@uv.es; **Amigó, S.:** salvador.amigo@uv.es; **Martínez, D.:** ospea@alumni.uv.es; Dpto. Personalidad Evaluación y Tratamientos Psicológicos. Facultad de Psicología (Universidad de Valencia). Avda. Blasco Ibáñez, 21 (46010 Valencia). Tfno: +34 963864476. FAX: +34 963864669.

Table 3.0

Perpetrator of the Worst Experience in Each Country–Males

Country	Another Student	School Professional	Other
United States	53.8	39.8	6.4
Canada	61.0	32.2	6.8
United Kingdom	30.9	60.0	9.1
New Zealand	66.7	33.3	0
Greece	52.6	39.7	7.7
Guatemala	50.4	46.5	3.1
India	48.8	34.9	16.3
Italy	55.6	40.7	3.7
Spain	64.1	35.9	0

*Venezuela

*Excluded from the analysis because of coding problems.

Perpetrator of the Worst Experience in Each Country–Females

Country	Another Student	School Professional	Other
United States	57.1	39.4	3.5
Canada	73.9	21.7	4.3
United Kingdom	17.9	79.8	2.3
New Zealand	70.5	29.5	0
Greece	41.7	48.7	9.6
Guatemala	52.7	45.9	0
India	35.5	51.6	0
Italy	56.9	43.1	0
Spain	60.7	39.3	0

*Venezuela

*Excluded from the analysis because of Coding problems.

⁽¹⁾ Este trabajo ha sido realizado gracias a una subvención del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer).

⁽²⁾ **Báguena, M.J.:** baguena@uv.es; **Toldos, M.P.:** m.paz.toldos@uv.es; **Beleña, M.Á.:** mangeles.belena@uv.es; **Díaz, A.:** ame-lia.diaz@uv.es; **Roldán, C.:** consuelo.rolan@uv.es; **Amigó, S.:** salvador.amigo@uv.es; **Martínez, D.:** ospea@alumni.uv.es; Dpto. Personalidad Evaluación y Tratamientos Psicológicos. Facultad de Psicología (Universidad de Valencia). Avda. Blasco Ibáñez, 21 (46010 Valencia). Tfno: +34 963864476. FAX: +34 963864669.

Table 4. - *PTSD Symptomatology by Sex and Country*

Country*	At-Risk (60T – 69T)		Clinically Significant ($\geq 70T$)	
	Percent Males	Percent Females*	Percent Males	Percent Females*
United States	10.2	9.0	.8	.6
Canada	7.8	10.9	-	1.7
United Kingdom	3.6	11.5	-	-
New Zealand	8.3	8.9	1.2	6.3
Greece	9.0	7.0	-	1.7
Guatemala	10.2	10.8	1.6	1.4
India	26.7	15.2	-	-
Italy	11.1	9.1	3.7	-
Spain	7.7	13.1	-	.9
Venezuela	7.1	1.8	-	1.8

- $p = .001$

⁽¹⁾ Este trabajo ha sido realizado gracias a una subvención del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer).

⁽²⁾ **Báguena, M.J.:** baguena@uv.es; **Toldos, M.P.:** m.paz.toldos@uv.es; **Beleña, M.Á.:** mangeles.belena@uv.es; **Díaz, A.:** ame-lia.diaz@uv.es; **Roldán, C.:** consuelo.rolan@uv.es; **Amigó, S.:** salvador.amigo@uv.es; **Martínez, D.:** ospea@alumni.uv.es; Dpto. Personalidad Evaluación y Tratamientos Psicológicos. Facultad de Psicología (Universidad de Valencia). Avda. Blasco Ibáñez, 21 (46010 Valencia). Tfno: +34 963864476. FAX: +34 963864669.

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: EFECTOS DEL TIPO DE EMPRESA (PÚBLICA vs PRIVADA)⁽¹⁾

PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK: EFFECTS OF THE TYPE OF COMPANY (PUBLIC vs PRIVATE)

Báguena, M. J.; Toldos, M. P.; Beleña, M.A.; Díaz, A.; Roldán, C.; Amigó, S.; Martínez, D.⁽²⁾

Palabras clave: *mobbing*, *burnout*, acoso sexual, clima laboral, empresa

Key words: *mobbing*, *burnout*, sexual harassment, work atmosphere, company

Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos
Universidad de Valencia

1. INTRODUCCIÓN

Entre los riesgos psicosociales que pueden influir en la salud del trabajador este estudio se preocupa fundamentalmente por la violencia psicológica en el trabajo de naturaleza no sexual (*mobbing*). El *mobbing* (o *bullying* en el trabajo) es un estresor psicosocial, consistente en una interacción social negativa que fue definida originalmente por Leymann (1990) como ‘una comunicación hostil y poco ética, dirigida de manera sistemática por una o más personas hacia otra, quien debido a ese acoso psicológico, se ve empujada a una posición de desamparo o indefensión, permaneciendo en ella por medio de actividades continuadas de acoso’. Más recientemente la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2002) considera al *bullying* como ‘una conducta poco razonable y repetida dirigida hacia un empleado o grupo de empleados, que crea un riesgo para la salud y seguridad’. Esta ‘conducta’ incluye las acciones de un individuo o de un grupo, donde incluso el sistema de trabajo puede utilizarse como un medio para victimizar, humillar o amenazar. Con independencia de la definición, la investigación sobre *mobbing/bullying* subraya dos criterios que deben cumplir esas actividades negativas ilustrativas de violencia interpersonal: (i) deben ocurrir sobre una base muy frecuente y durante un largo período de tiempo; y (ii) deben ser percibidas como hostiles por el receptor de las mismas. En suma, el *mobbing* no debería confundirse con los conflictos o desacuerdos transitorios que a menudo ocurren en las relaciones laborales, ni tampoco con otra serie de fenómenos que se relacionan también con el estrés laboral en sentido amplio, tales como el *burnout* (quemarse por el trabajo) que es un síndrome cuyo desencadenante principal no es precisamente la violencia psicológica, sino el desequilibrio entre las demandas del trabajo (carga) y las necesidades personales (capacidad).

Diversos estudios se han preocupado por establecer la frecuencia del *mobbing*, de manera que las tasas de prevalencia varían en función del método utilizado para su evaluación (ver Einarsen et al., 2003) y también de la exigencia en los criterios empleados por cada método (Zapf et al., 2003). Por otro lado, la mayor parte de los estudios realizados para establecer las tasas de prevalencia se basan en estudios realizados con trabajadores pertenecientes a ‘la empresa pública’ (trabajadores pertenecientes a los sectores de la educación, sanidad, asistencia social o a otros cuerpos

⁽¹⁾ Este trabajo ha sido realizado gracias a una subvención del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer).

⁽²⁾ Báguena, M.J.: baguena@uv.es; Toldos, M.P.: m.paz.toldos@uv.es; Beleña, M.A.: mangeles.belena@uv.es; Díaz, A.: ame-lia.diaz@uv.es; Roldán, C.: consuelo.roldan@uv.es; Amigó, S.: salvador.amigo@uv.es; Martínez, D.: ospea@alumni.uv.es; Dpto. Personalidad Evaluación y Tratamientos Psicológicos. Facultad de Psicología (Universidad de Valencia). Avda. Blasco Ibáñez, 21 (46010 Valencia). Tfno: +34 963864476. FAX: +34 963864669.

de la administración) y a los realizados con la población general, donde hay un predominio de estos frente a aquellos otros empleados que trabajan en la empresa privada. Debido a esta infrarepresentación de los trabajadores procedentes del sector privado es difícil establecer conclusiones sobre si el tipo de empresa se relaciona o no con la prevalencia del *mobbing*. Y en consonancia con ello, algunos estudios que se han interesado por este aspecto informan de la mayor prevalencia del *mobbing* en el sector público frente al privado (Salin, 2001) y otros obtienen el resultado inverso (Einarsen y Skogstad, 1996; Piirainen et al., 2000).

Al margen del tipo de empresa y otras variables de índole laboral, se ha investigado el papel que desempeñan diferentes variables sociodemográficas en relación con la vulnerabilidad al *mobbing*, entre las que destacan principalmente el género y secundariamente la edad. En este estudio nos interesa el papel de la segunda y aquí la evidencia es también conflictiva. Mientras que en algunas investigaciones realizadas en la población general la edad no parece desempeñar ningún papel significativo (Leymann, 1996; Quine, 1999), en otras se sugiere que el *mobbing* ocurre más a menudo en los trabajadores de más edad que en los jóvenes (Einarsen y Skogstad, 1996; Piirainen y cols., 2000), a pesar de que se reconoce que estos últimos se encuentran potencialmente más expuestos al *mobbing* (Einarsen y Raknes, 1997; Quine, 1999) y el hecho de que la edad correlacione negativa y significativamente con la exposición a distintas categorías de comportamientos de *mobbing* (Dick y Rayner, 2004).

A partir de los aspectos mencionados en este trabajo exploramos la posibilidad de que el tipo de empresa en conjunción con la edad del trabajador influya en la exposición a las actividades de *mobbing*. En principio es difícil establecer que dirección podría adquirir este efecto y si es o no específico de una determinada categoría de actividades de *mobbing*. Existen distintos argumentos que podrían barajarse. Por ejemplo, podría pensarse que en el sector privado existe una mayor competitividad ante la que el trabajador de más edad es más vulnerable. Pero podría pensarse lo contrario: la ‘experiencia es un grado’ y el trabajador de mayor edad en la empresa privada sigue trabajando en ella, debido a que esa mayor experiencia con los años le ha vuelto más experto en el manejo de los conflictos típicos que derivan de moverse en un ámbito competitivo, conflictos que a la larga pueden conducir a un *mobbing*. Respecto al sector público podría argumentarse que es la menor experiencia lo que lleva al trabajador joven a ser más vulnerable a los conflictos y sus derivados. Pero, también podríamos pensar en el efecto opuesto, que la competitividad por el ascenso dentro del sector público con los beneficios laborales que conlleva, haga que los trabajadores de más edad se vean más expuestos a la violencia interpersonal y que por sus años no estén dispuestos a abandonar un puesto de trabajo estable.

De esta manera nos planteamos los siguientes objetivos:

(i) Establecer si el tipo de empresa (pública vs privada) se relaciona especialmente con la victimización percibida por *mobbing* a la par de con otros aspectos tales como el *burnout* y el acoso sexual.

(ii) Establecer si el tipo de empresa influye en la exposición del trabajador a las distintas categorías de *mobbing*, así como en otros aspectos de la vida laboral (percepción del clima, recompensa, sobrecarga y control).

(iii) Establecer si la edad en conjunción con el tipo de empresa (trabajadores jóvenes vs de mayor edad) influye en los aspectos mencionados.

2. MÉTODO

2.1. Muestra

En el estudio ha participado un total de 1401 trabajadores de la población general (734 procedentes de la empresa pública y 667 de la privada) de los que el 47% son mujeres y el 53% hombres. En líneas generales puede caracterizarse a la muestra como básicamente compuesta por adultos jóvenes productivos ya que de las dos terceras partes de los participantes (el 69,7%) tienen una edad inferior a los 39 años. Por lo que se refiere al nivel de estudios, el 16% de los trabajadores posee estudios primarios, el 39% secundarios, el 21% estudios universitarios medios y el 24% superiores. Los grupos ocupacionales mejor representados, siguiendo los criterios de la *Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones* (CIUO-88), serían el de los ‘técnicos y profesionales de nivel medio’ (44%) así como con el de los ‘empleados de oficina’ (14%). Teniendo en cuenta que en la muestra no existe representación de trabajadores de las ‘fuerza armadas’ ni ‘agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios y pesqueros’, el grupo ocupacional menos representado se corresponde con el de los ‘miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas’ (2,7%).

2.2. Instrumentos

Para evaluar el *mobbing* se han empleado dos instrumentos: el Inventario Psicosocial y la Escala de Acoso en el Trabajo.

El Inventario Psicosocial (Björkqvist y Österman, 1998). Se han seleccionado tres de las áreas que evalúa este cuestionario: *mobbing*, *burnout* y acoso sexual. El Inventario Psicosocial proporciona una evaluación del *mobbing* desde la óptica del método de la *victimización percibida*, según el cual al individuo se le presenta una definición de *mobbing* y decide si su experiencia es o no etiquetada como tal o si la ha observado en su trabajo. Además, permite identificar a grupos de sujetos según el nivel de gravedad en la victimización percibida. Sin embargo, con el uso que hemos dado a este cuestionario, no se interroga por la regularidad o duración de la experiencia de *mobbing*, por lo que con el mismo estaríamos detectando exclusivamente a individuos que han sido víctimas por *mobbing* en algún momento de su vida laboral.

La Escala de Acoso en el Trabajo (WHS) (Björkqvist y Österman, 1998). A través de 26 ítems (24 de la versión original y dos añadidos para esta investigación) este cuestionario evalúa la frecuencia en la exposición del trabajador a las actividades de *mobbing* (p.e. críticas excesivas, comentarios ofensivos sobre su vida privada, ridiculización frente a otros, etc.) en los últimos 6 meses. La Escala de Acoso en el Trabajo permite una evaluación del *mobbing* desde la óptica del método de la *exposición a las conductas de mobbing*. A partir de una serie de análisis racionales, esta escala nos permite distinguir entre cuatro categorías de actividades de *mobbing* que se corresponden con: (i) ataques a las relaciones sociales de la víctima, (ii) agresiones verbales, (iii) ataques a la vida privada de la víctima y rumores, y (iv) ataques a la víctima con medidas organizacionales.

En relación con el *mobbing* el orden de administración de las pruebas fue en primer lugar el Inventario Psicosocial y a continuación la Escala de Acoso en el Trabajo.

La Escala de Atmósfera en el Trabajo (Björkqvist y Österman, 1998). Se trata de un cuestionario que a lo largo de 14 ítems explora el ambiente laboral del trabajador en términos de la cooperación y calidad de las relaciones con los compañeros.

Áreas de Vida Laboral. Se han seleccionado tres de las seis áreas propuestas por Leiter y Maslach (1998), concretamente las de percepción de recompensa, sobrecarga y control en el trabajo.

2.3. Procedimiento

La obtención de la muestra ha exigido el contacto con instituciones o empresas de carácter público y privado diversas. Este contacto se establecía con aquellas personas que en las distintas empresas disponían de la competencia para concedernos el permiso correspondiente para llevar a cabo la recogida de información. Esto significa que en algunos casos el permiso para realizar la investigación era dado por el dueño de la empresa, como ocurría en el caso de empresas privadas pequeñas. En otros, lo daba un mando intermedio (por ejemplo, supervisor de planta, jefe de sección o departamento) como era el caso en empresas públicas o privadas más grandes. Asimismo, en otros casos, se tomó contacto con representantes sindicales que canalizaron el pase de las pruebas. Una parte de la muestra se obtuvo también a través de la participación de los trabajadores en cursos de formación con propósitos diversos, algunos de los cuales conectaban con la temática de los riesgos psicosociales en el trabajo, mientras que otros habían sido programados con finalidades diversas.

Una vez establecido el contacto y en función de lo que se hubiera acordado con la persona responsable, se ha procedido básicamente de dos maneras a la hora de recoger la información. En la primera se entregaba a la persona responsable o de contacto con la empresa un número 'x' de sobres, conteniendo cada uno de ellos la encuesta con las instrucciones pertinentes. Voluntariamente cada trabajador la rellenaba (o la dejaba vacía), introducía la encuesta en el sobre, lo cerraba y lo depositaba en un lugar convenido previamente (por ejemplo, podía ser una urna de cartón confeccionada para tal fin). Pocos días después el investigador acudía a la empresa y recogía los sobres cerrados. En la segunda, los sobres con la encuesta y las instrucciones eran distribuidos directamente por el investigador a los trabajadores, quienes voluntariamente las cumplimentaban en el momento. Este era el modo de proceder más frecuente cuando la información se recogía a través de las charlas o cursos impartidos. Siempre se ofreció la posibilidad de que las personas remitieran por correo la encuesta, aunque esta vía apenas fue utilizada por los trabajadores que participaron en este estudio.

3. RESULTADOS

3.1. Empresa pública vs privada: el Inventario Psicosocial.

En las Tabla 1 se presentan los porcentajes obtenidos en la empresa pública vs privada y su comparación (chi 2) en relación con el *mobbing*, el *burnout* y el acoso sexual evaluados a partir del Inventario Psicosocial.

Tabla 1. *Mobbing* experimentado y tipo de empresa (pública vs privada).

N = 1401		Empresa pública (N = 734)		Empresa privada (N=667)		Chi-2
		N	%	N	%	
¿Se ha visto usted expuesto/a a acoso laboral en su lugar de trabajo?						
No acoso		608	82,8	549	82,3	.07
Acoso		126	17,2	118	17,7	
Nivel I		83	65,9	90	76,3	3.29
Nivel II		33	26,2	21	17,8	
Nivel III		10	7,9	7	5,9	
¿Ha visto a alguien en su lugar de trabajo estar expuesto al acoso laboral?						
		N	%	N	%	Chi-2
No		470	64,0	435	65,2	.21
Si		264	36,0	232	34,8	
Nivel I		180	68,2	178	76,7	4.80
Nivel II		60	22,7	40	17,2	
Nivel III		24	9,1	14	6,1	
¿Se ha quemado usted en su lugar de trabajo actual?						
No		389	53,0	297	44,5	11.87**
Si	cerca	292	39,8	326	48,9	
	enferma	53	7,2	44	6,6	
¿Ha visto usted gente 'quemada' en su lugar de trabajo?						
		No	Si	No	Si	Chi-2
		303	41,3	250	37,5	2.11
		431	58,7	417	62,5	
¿Se ha visto usted expuesto/a a acoso sexual en su lugar de trabajo?						
No acoso		694	94,5	634	95,1	.18
Acoso		40	5,5	33	4,9	
Nivel I		30	75,0	28	84,8	1.85
Nivel II		2	5,0	2	6,1	
Nivel III		8	20,0	3	9,1	
¿Ha visto a alguien en su lugar de trabajo estar expuesto al acoso sexual?						
		No	Si	No	Si	Chi-2
		645	87,8	608	91,2	3.98*
		89	12,2	59	8,8	
Nivel I		76	85,4	51	86,4	4.26
Nivel II		5	5,6	4	6,8	
Nivel III		8	9,0	4	6,8	

Esta tabla nos informa que:

(i) No hay una relación significativa entre el tipo de empresa y la tasa de *mobbing*. Como muestra la tabla, el 17,2% de trabajadores en la empresa pública y el 17,7% en la privada informan haber sido víctimas de violencia psicológica de naturaleza no sexual en algún momento de su vida laboral. Si se tiene en cuenta el nivel de gravedad de los casos que aparecen en uno u otro tipo de empresa, tampoco hay una relación significativa, aunque el porcentaje de casos de violencia más graves (Nivel II + III) sea algo más alto en la empresa pública que en la privada. En consonancia con lo anterior, si consideramos el '*mobbing* observado', en la empresa privada ocurre una mayor frecuencia (76,7%) de casos de *mobbing* de menor gravedad (Nivel I) que en la empresa pública (68,2%), aunque aquí la relación tampoco es significativa.

(ii) El síndrome de quemarse por el trabajo ocurre de modo significativo ($p < .01$) en mayor medida en la empresa privada que en la pública. Alrededor del 56% de los trabajadores de la empresa privada han estado muy próximos a quemarse o han estado enfermos por tal razón, frente a un 47% de los trabajadores de la empresa pública. Sin embargo, cuando se trata del '*burnout* observado', no se encontró una relación significativa.

(iii) El acoso sexual experimentado se da por igual en la empresa pública y en la privada. Sin embargo, existe una relación significativa con el acoso sexual observado, en el sentido de que los trabajadores de la empresa pública informan presenciarlo más que en la privada.

3.2. Empresa pública vs privada: la Escala de Acoso en el Trabajo y otras variables de interés

En la Tabla 2 se presenta la comparación entre los trabajadores de la empresa pública y privada teniendo en cuenta las categorías de *mobbing* y la puntuación total obtenida en la Escala de Acoso en el Trabajo, así como la percepción del clima y de otras áreas de la vida laboral (percepción de recompensa, sobrecarga y control). En este caso se han calculado las medias y desviaciones típicas, utilizando la prueba *t* de Student para la comparación. Estos resultados sugieren que:

(i) Al igual que anteriormente veíamos que no existen diferencias significativas entre la empresa pública y privada en la ocurrencia de casos de *mobbing* detectados con el Inventario Psicosocial, tampoco aparecen diferencias significativas entre los trabajadores de uno y otro tipo de empresa en los tipos de comportamientos negativos a los que se ven expuestos (Escala de Acoso en el Trabajo).

(ii) Los trabajadores de la empresa pública parecen en principio tener una percepción del clima laboral más positiva que los de la empresa privada ($p < .05$).

(iii) Los trabajadores de la empresa privada se encuentran significativamente más sobrecargados que los de la empresa pública ($p < .001$). Este resultado estaría en consonancia con el hecho de que en los trabajadores de la empresa privada aparece un mayor contingente de individuos que informan en el Inventario Psicosocial estar quemados por el trabajo.

Tabla 2. Análisis diferencial entre los trabajadores de la empresa pública vs privada: exposición a actividades de *mobbing*, atmósfera laboral y otras áreas de vida laboral.

N = 1401	Empresa pública (N=734)		Empresa privada (N=667)		t
	M	dt	M	dt	
Ataques a las relaciones sociales de la víctima	5,28	6,76	5,17	6,47	0,31
Agresiones verbales	4,53	5,39	4,84	5,39	-1,07
Ataques a la vida privada de la víctima y rumores	2,27	3,29	2,23	2,98	0,22
Ataques a la víctima con medidas organizacionales	2,04	2,77	1,93	2,47	0,77
Puntuación total	14,12	16,62	14,18	15,70	-0,06
Escala acoso laboral					
Atmósfera	25,73	6,60	24,85	6,82	2,44*
Recompensa	12,92	3,45	12,70	3,48	1,17
Sobrecarga	13,53	3,71	14,70	3,73	-5,87***
Control	13,19	3,05	13,50	3,12	-1,85

3.3. Tipo de empresa, edad y *mobbing*. Nos planteamos si la *edad* del trabajador en conjunción con el tipo de empresa podía influir de alguna manera en los resultados obtenidos. Para este análisis se han escogido de la muestra total aquellos trabajadores que tenían una edad de 29 años o menos (N = 486) y aquellos que tenían una edad de 45 o más (N = 257). Los grupos quedaron compuestos del siguiente modo: en la empresa pública contamos con 229 trabajadores jóvenes y con 170 de mayor edad y en la empresa privada con 257 trabajadores jóvenes y con 87 más mayores. Siguiendo la lógica de un diseño factorial 2 X 2, como primera variable independiente se ha tomado el tipo de empresa (pública vs privada) y como segunda variable independiente la edad (joven vs mayor). Como variables dependientes se consideraron, además de las categorías y puntuación total en la Escala de Acoso en el Trabajo, la atmósfera y las áreas de vida laboral. Los resultados de los 9 ANOVAS se presentan en la Tabla 3.

Destacaríamos lo siguiente:

(i) Al considerar el ANOVA correspondiente a la puntuación total en la Escala de Acoso en el Trabajo se observa un efecto de interacción entre el tipo de empresa y la edad del trabajador ($F(1,743) = 16,91$ $p < .001$), de manera que los trabajadores más mayores son más acosados en la empresa pública, mientras que los más jóvenes lo son en la privada. En todo caso el ANOVA indica que en este resultado influye más la edad del trabajador ($F(1,743) = 4,16$, $p < .04$) que el tipo de empresa.

(ii) Los resultados correspondientes a los factores que comprometen las actividades de *mobbing*, siguen esta misma pauta por lo que se refiere a los efectos de la interacción, aunque son un poco más débiles en la categoría relativa a los *ataques a la víctima con medidas organizacionales* ($F(1,743) = 4,48$, $p < .04$). Y el mayor peso de la

edad solo se registra en la categoría relativa a los *ataques a las relaciones sociales de la víctima* ($F(1,743) = 5,90$, $p < .02$).

Tabla 3. Tipo de empresa y edad del trabajador.

	Medias		Tipo de empresa		Edad		Tipo de empresa X Edad		
	joven	mayor	F	p	F	p	F	p	
Ataques a las relaciones sociales de la víctima	Pública	3,74	7,12	2,46	.12	5,90	.02	17,26	.000
	Privada	5,07	4,18						
Agresiones verbales	Pública	3,27	5,73	0,01	.94	2,79	.10	16,40	.000
	Privada	5,05	4,02						
Ataques a la vida privada de la víctima y rumores	Pública	1,56	2,74	0,10	.76	1,85	.18	13,60	.000
	Privada	2,35	1,80						
Ataques a la víctima con medidas organizacionales	Pública	1,66	2,39	0,11	.74	1,84	.18	4,48	.04
	Privada	2,04	1,87						
Puntuación total Escala Acoso Trabajo	Pública	10,23	17,99	0,53	.47	4,16	.04	16,91	.000
	Privada	14,50	11,89						
Atmósfera	Pública	23,88	27,31	4,38	.05	6,28	.05	17,86	.000
	Privada	24,97	24,09						
Recompensa	Pública	13,75	12,69	0,94	.33	3,04	.08	4,37	.03
	Privada	12,90	13,01						
Sobrecarga	Pública	13,66	13,52	8,64	.003	0,46	.50	0,04	.85
	Privada	14,58	14,32						
Control	Pública	13,56	13,26	0,73	.39	0,15	.70	2,50	.11
	Privada	13,38	13,86						

(iii) En el apartado anterior comentábamos que la percepción del clima laboral era más positiva por parte de los trabajadores de la empresa pública que de la privada. Los resultados añadidos aquí indican que este resultado debería matizarse teniendo en cuenta la edad del trabajador. Así, el ANOVA muestra que los trabajadores más mayores tienen una percepción más positiva de su ambiente laboral en la empresa pública, pero son los más jóvenes los que tienen esta percepción más positiva en la empresa privada ($F(1, 743) = 17,86$, $p < .000$). Tanto el tipo de empresa como la edad del trabajador influyen en este efecto de interacción.

(iv) Por lo que se refiere a las áreas de vida laboral, el efecto de interacción ($F(1,743) = 4,37$, $p < .03$) sugiere que los trabajadores de menor edad perciben más recompensa por su trabajo en la empresa pública, mientras que los más mayores perciben mayor recompensa en la privada. Por último, el ANOVA correspondiente a la sobrecarga laboral muestra un efecto principal que constata lo visto anteriormente: los

trabajadores se encuentran más sobrecargados en la empresa privada que en la pública, independientemente de la edad que tengan ($F(1,743) = 8,64, p < .003$).

4. DISCUSIÓN

Nuestros resultados concluyen que el tipo de empresa por sí mismo no es un factor de vulnerabilidad al *mobbing*. O, dicho de otro modo, el trabajador puede ser objeto de victimización por *mobbing* a lo largo de la vida laboral con independencia de que trabaje en el sector público o en el privado. Tampoco el tipo de empresa parece desempeñar ningún papel cuando se consideran las categorías de actividades de *mobbing* a las que el trabajador puede verse expuesto. Sin embargo, un panorama distinto emerge cuando cruzamos el tipo de empresa con la edad del trabajador. En este caso los resultados muestran que los trabajadores más mayores se ven más expuestos a violencia interpersonal en el sector público y que son los más jóvenes los expuestos en el sector privado. Una manera de explicar este resultado podría ser apelando al método utilizado en la estimación de las víctimas: víctimas que lo fueron en algún momento de su vida laboral. Mientras que los jóvenes en la empresa privada en el momento de la evaluación pueden haber cambiado varias veces de trabajo debido a victimización por *mobbing*, en el sector público son los funcionarios de más edad el colectivo más vulnerable, precisamente porque no se está dispuesto a abandonar un trabajo que garantiza una estabilidad, después de estar en él durante muchos años. De hecho, si tenemos en cuenta no la muestra total, sino la distribución por edad de las víctimas detectadas por el Inventario Psicosocial en cada tipo de empresa, nos encontramos con que sólo existe un 5% de víctimas mayores de 45 años en la empresa privada, frente a un 19,1% en la empresa pública. A la inversa, las víctimas de *mobbing* más jóvenes (menores de 29 años) representan un contingente del 12,7% en el sector público, frente al 33,8% en el privado. Este resultado iría en consonancia con aquellos estudios que han encontrado que los trabajadores de mayor edad son los más expuestos a *mobbing*. Y son coherentes por cuanto que esos estudios han sido realizados básicamente con trabajadores pertenecientes al sector público (enseñanza, sanidad, asistentes sociales). En resumen este efecto de interacción se registra en todas las categorías de actividades de *mobbing*, aunque la edad influya de modo más significativo únicamente en la categoría relativa a ‘los ataques a las relaciones sociales de la víctima’.

Otro resultado que cabe mencionar es la diferencia que de modo general se registra entre el *mobbing* experimentado y el observado, de forma que el segundo supone una tasa aproximada del doble. Este resultado es usual encontrarlo en otros estudios (p.e. Vartia y Hyyti, 1999) y en nuestro estudio puede deberse al hecho de que la mayor parte de los trabajadores de la muestra (el 73%) desempeñaba su trabajo en empresas grande.

Aunque nuestro propósito fundamental ha sido abordar el *mobbing*, secundariamente hemos obtenido información sobre otros aspectos de interés en relación con los riesgos psicosociales. Así, los resultados obtenidos parecen sugerir que el *burnout* se relaciona con el tipo de empresa, de forma que existe un riesgo ligeramente mayor de estar próximo a quemarse o haberse quemado en el trabajo en el sector privado frente al público. Esta relación entre *burnout* y tipo de empresa, es coherente con la sobrecarga laboral que de modo significativo experimentan más los trabajadores en la empresa privada y con la mayor percepción que tienen de ejercer control (y por tanto tener mayor responsabilidad) sobre su trabajo, aunque en este último caso se trata más de una tendencia significativa entre los dos ámbitos laborales.

La violencia de naturaleza sexual se registra por igual (en torno al 5%) en ambos sectores, aunque en el público los trabajadores informen con más frecuencia ser espectadores del mismo.

En términos generales son los trabajadores de la empresa pública los que tienen una percepción más positiva de su ambiente laboral. Sin embargo, parece que la edad en conjunción con el tipo de empresa da lugar a un tipo de resultado difícil de explicar, pues a pesar de que en el sector privado los trabajadores más jóvenes se encuentran más expuestos a las actividades de *mobbing*, sin embargo poseen una percepción más positiva del clima laboral, ocurriendo a la inversa en el sector público.

Finalmente, quisiéramos subrayar que en este estudio nuestro propósito se ha centrado más en el segundo criterio definitorio de *mobbing* que en establecer la tasa de prevalencia actual en la población general. Al respecto señalar únicamente que cuando este es el caso, la tasa de *mobbing* actual se sitúa en el 6,21% y los resultados comparativos teniendo en cuenta el tipo de empresa y la edad no varían sustancialmente (Báguena et al., 2006).

Referencias

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2002). *Preventing psychosocial risks at work*. <http://osha.eu.int/OSHA>

Báguena, M.J., Beleña, A., Díaz, A. Toldos, M.P., Roldán, C., & Amigó, S. (2006). *Un estudio exploratorio de la violencia psicológica en el contexto laboral*. Manuscrito no publicado.

Björkqvist, K., & Österman, K. (1998). *Scales for research on interpersonal relationship*. Abo Akademi University, Finland. Pro Facultate, 4.

Dick, G., & Rayner, Ch. (2004). *Exploring the workplace bullying construct: An evidence based approach*. Kent: Canterbury Business School. Working Paper No 51.

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 C.L. Cooper (Eds). *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). London: Taylor Francis.

Einarsen, S., & Raknes, B.I. (1997). Harassment at work and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.

Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organisations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5, 119-125.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.

Piirainen, H., Elo, A.L., Hirvonen, M., Kauppinen, K., Ketola, R., Laitinen, H., Lindström, K., Reijula, K., Riala, R., Viluksela, M., & Virtanen, S. (2000). *Work and health: An interview study*. Helsinki, Finland: Työterveyslaitos.

Quine, L. (1999): Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318, 228-232.

Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 425-441.

Vartia, M., & Hyyti, J. (1999). *Violence in prison work*. Helsinki: Oikesuministeriön vankeinhoito julkaisuja 1 (resumen en ingles).

Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (eds.), *Bullying and emocional abuse in the workplace. International Perspectives in research and practice* (pp. 103-126). London: Taylor & Francis.

Báguena, María José
 Díaz, Amelia
 Beleña, María Ángeles
 Toldos, María Paz
 Amigó, Salvador
 Roldán, Consuelo

Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos
 (Universidad de Valencia)³

Nivel de gravedad en la exposición a *mobbing* y síntomas post-traumáticos

Resumen

En el marco de una investigación más amplia sobre estrés laboral y sintomatología post-traumática se seleccionaron 83 trabajadores victimizados por *mobbing* y 83 no victimizados, equiparados en edad y sexo. El nivel de gravedad de *mobbing* fue establecido a partir del uso del Inventario Psicosocial (Björkvist y Österman, 1998) que considera la gravedad de exposición a un proceso de *mobbing* según tres niveles o fases. En este trabajo el grupo de víctimas se subdividió a su vez en dos: menor (Nivel I; N = 48) y mayor (Nivel II + III; N = 35) gravedad en la exposición. Los tres grupos fueron comparados en síntomas post-traumáticos (EIE) depresión (BDI) y síntomas físicos. Los resultados obtenidos entre los victimizados mostraron que la mayor exposición se correspondió con un incremento significativo en síntomas físicos ($p < .05$) y de intrusión ($p < .05$). Se discuten otros resultados relacionados con el género.

Palabras clave: *mobbing*, estrés post-traumático, depresión síntomas físicos, género.

1. Introducción

El estudio de la violencia psicológica en el contexto laboral representa un área de investigación que ha venido desarrollándose con cierto auge a partir de las dos últimas décadas. Mientras que esta violencia puede ser tanto de naturaleza sexual como no sexual esta investigación se dirige principalmente al estudio de la segunda, utilizándose en la literatura científica diversos términos para referirse a ella tales como ‘*mobbing*’ (Leymann, 1990, 1996), ‘*bullying* en el trabajo’ (Adams, 1992), ‘abuso emocional’ (Keashly, 1998) o ‘acoso en el trabajo’ (Björkvist, Österman y Hjelt-Bäck, 1994; Einarsen y Raknes, 1997). Todos estos términos se refieren a una situación en la que los trabajadores son expuestos durante un largo período de tiempo a conductas negativas de forma repetida y no deseada. Más concretamente, el acoso psicológico en el trabajo o *mobbing* es un estresor psicosocial complejo que se refiere a ‘todas aquellas acciones y prácticas repetidas que se dirigen a uno más trabajadores, que no son deseadas por la víctima, que pueden hacerse de modo deliberado o inconsciente, pero que claramente causan humillación, ofensa y malestar, y que pueden interferir con la ejecución del trabajo y/o causar un ambiente de trabajo poco agradable’ (Einarsen, 1999). Esta definición contempla los dos elementos esenciales del *mobbing*, a saber: conductas repetidas y permanentes que además son percibidas como hostiles por el receptor.

³ Este estudio ha podido ser realizado gracias a una subvención concedida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer).

Entre las diversas variables consideradas en los estudios epidemiológicos sobre *mobbing*, interesa en este estudio el género de la víctima. El estudio de revisión presentado por Zapf, Einarsen, Hoel y Vartia (2003) sugiere que en la mayor parte de los estudios alrededor de un tercio de los hombres y dos tercios de las mujeres aparecen como víctimas de *mobbing*. Las explicaciones dadas para este hecho han sido varias. Una puede tener que ver con que las mujeres suelen trabajar en sectores ocupacionales, tales como el de la sanidad o educación, en los que se registra un mayor número de casos de *mobbing* (Di Martino, Hoel y Cooper, 2003). Otra es que las mujeres ocupan en mayor medida que los hombres un estatus de subordinación en la jerarquía laboral y ello puede ser un condicionante importante (Paoli y Merllí, 2001). Y, por mencionar otra de mayor interés es la propuesta por Salin (2002). Para esta investigadora es posible que las mujeres sean más sensibles al *mobbing* (estén más expuestas que los hombres a conductas negativas) y duden menos que ellos a la hora de etiquetarse como víctimas. De esta forma, cuando se analizan las explicaciones que dan sobre el *mobbing*, los hombres típicamente subrayan el papel y responsabilidad de la víctima, mientras que las mujeres usualmente lo explican basándose en las características del acosador y la dinámica del grupo, lo que puede tener que ver con la menor voluntariedad de los hombres a la hora de etiquetarse a sí mismos como víctimas de acoso. De aquí que la mayor tasa de mujeres encontrada entre las víctimas de *mobbing* podría deberse a la interacción entre su mayor exposición a las conductas negativas y, al mismo tiempo, al menor rechazo a clasificar esas experiencias como de acoso.

Las consecuencias del *mobbing* se registran tanto a nivel de la organización como a nivel individual. En el primer caso destacan las consecuencias como el absentismo, las jubilaciones prematuras, la creación/mantenimiento de una atmósfera de trabajo negativa, la creación de una mala imagen, o la disminución en la productividad.

A nivel individual, el *mobbing* ha mostrado tener un impacto negativo considerable sobre el bienestar psicológico de la persona que lo sufre. De esta forma se ha relacionado con síntomas típicos del estrés tales como el insomnio, la melancolía, la apatía y la carencia de concentración (Björkvists et al., 1994), con un aumento en los niveles de ansiedad y depresión (Einarsen et al., 1994; Mikkelsen y Einarsen, 2001; Niedl, 1996; Quine, 1999; Quine, 2001), con una salud mental general empobrecida (Zapf et al., 1996), y con el estrés post-traumático (Leymann y Gustafsson, 1996; Matthiesen y Einarsen, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2002; Tehrani, 2004; Walsh y Clarke, 2003). En este último caso se ha observado que a pesar de que las conductas o actividades negativas de *mobbing* no impliquen un estresor de carácter traumático que sea amenazante para la vida, la sintomatología registrada en las víctimas de *mobbing* se asemeja a la encontrada en víctimas que se han enfrentado a tales estresores traumáticos. Cuando se sopesa la importancia de un grupo de síntomas post-traumáticos sobre otro, la información es menos consistente. En el trabajo de Leymann y Gustafsson (1996) la intrusión desempeñaba un papel más importante que la evitación. Sin embargo, estos autores utilizaron la escala original de Horowitz, Wilner y Alvarez (1979) que consideraba únicamente dos subescalas relativas a los síntomas de intrusión y evitación. Los síntomas de hiperactivación e intrusión parecen desempeñar un papel más importante que los de evitación en los estudios de Mathiesen y Einarsen (2004) Tehrani (2004) y Walsh y Clarke (2003). Solo en el estudio de Mikkelsen y Einarsen (2002), los síntomas de evitación alcanzaban un mayor protagonismo frente al resto. En suma, señalar que a pesar de que no existe un reconocimiento formal del *mobbing* como causa de estrés post-traumático, diversos investigadores han explorado esta posibilidad.

En función de lo expuesto, este trabajo se plantea los siguientes dos objetivos:

- 1) Establecer en qué medida el mobbing y el nivel de gravedad percibido en la victimización se acompaña de estrés post-traumático y otros síntomas tales como la depresión y las quejas somáticas.
- 2) Ver el papel que desempeña el género junto con la victimización por *mobbing* en la generación de sintomatología.

2. Método

2.1. Muestra

En el estudio han participado un total de 166 personas, la mitad de las cuales informan haber sido víctimas de *mobbing* en algún momento de su vida laboral. Los grupos se encuentran equilibrados según el género (40 hombres y 43 mujeres en el grupo de victimizados y no victimizados respectivamente) y edad (ver Gráfico 1). Se observa que aproximadamente las dos terceras partes en cada grupo se ubica entre los 30-49 años, siendo el intervalo de edad más representando el de los 30-34 años (cerca del 23% de los trabajadores en ambos grupos). El Gráfico 2 ofrece datos informativos sobre el promedio de días de baja en ambos grupos. Los datos para el grupo de no víctimas son los siguientes: $M = 2,25$; $DT = 9,31$; Rango: 0-60 días. En el caso de las víctimas: $M = 65,67$; $DT = 164,266$; Rango: 0-1000 días.

De mayor importancia para los propósitos de este trabajo es la distribución de las víctimas en función de la gravedad de la situación de acoso informada. Entre las víctimas, el 57,8% (48) informa haber estado expuesta a actividades de *mobbing* que implican un nivel de gravedad menor (Nivel I), el 25,3% (21) informan de un Nivel II y el 16,9% (14) haber estado expuestas al máximo nivel de gravedad (Nivel III).

Teniendo en cuenta estos niveles de gravedad en la exposición al estresor percibido por los trabajadores, nuestro estudio contará con 48 trabajadores que han estado expuestos a un acoso de menor gravedad, 21 a un Nivel II y 14 a un Nivel III.

2.2. Instrumentos

Se han empleado los siguientes

Para evaluar el estresor psicosocial o *mobbing* se ha utilizado una parte del *Inventario Psicosocial* (Björkqvist y Östernan, 1998). Este instrumento proporciona una evaluación del *mobbing* desde la óptica del método denominado de la *victimización percibida*, en el que al individuo se le presenta una definición de *mobbing* y decide si su experiencia es o no etiquetada como tal. El Inventario Psicosocial posee la ventaja de identificar a grupos de sujetos según tres niveles de gravedad en la victimización percibida por acoso, niveles de gravedad que se corresponden con un continuo de agresión que se extiende desde el uso de estrategias indirectas de agresión hasta las formas más abiertas y directas de abuso de poder que concluyen en la deshumanización de la víctima. Si bien el instrumento distingue tres niveles, para algunos análisis hemos agrupado a los sujetos en dos categorías: Nivel I de gravedad y Niveles II + III.

Para evaluar los síntomas se han utilizado los siguientes instrumentos:

La Escala de Impacto del Estresor (EIE) (Horowitz, Wilner y Alvarez (1979). En esta investigación hemos utilizado la revisión realizada por Weiss (1996) que a través de 22 ítems evalúa la tripleta sintomatológica que identifica al trastorno por estrés post-traumático: intrusión, evitación/embotamiento, hiperactivación. Las alternativas de respuesta para esta versión son las siguientes: nunca (0), rara vez (1) a veces (3) y a menudo (5). Aunque su adaptación para la población general española y para la población clínica no confirma una estructura factorial en tres factores, su validez y utilidad para discriminar entre personas con y sin estrés post-traumático se ha visto ampliamente probada (Báguena et al., 2001, 2003).

El Inventario de Depresión de Beck. (Beck et al., 1979). Representa uno de los instrumentos de autoinforme más utilizados en la investigación clínica para evaluar la depresión. En este estudio se ha utilizado la versión de 21 ítems.

El Cuestionario Prime-MD (Spitzer, Williams, Kroenke, Linzer, De Gruy, Hahn, Brody y Johnson, 1994). Se ha empleado concretamente el *Cuestionario del Paciente (CP)* que a través de 26 ítems explora diversos síntomas. Los primeros 15 ítems evalúan los 15 síntomas físicos más comunes (excluyendo los del aparato respiratorio superior), encontrados en la investigación sobre atención primaria desarrollada por Kroenke, Arrington y Mangelsdorff (1990).

2.3. Procedimiento

En el marco de una investigación más amplia sobre el estrés laboral y sus consecuencias, la información de las personas que participan en este estudio se ha recogido del siguiente modo. En un primer momento (año 2004) se procedió a la distribución masiva de cuestionarios encaminados a evaluar la prevalencia del *mobbing* y otros riesgos psicosociales en la Comunidad Autónoma Valenciana. Esta distribución masiva no incluía los instrumentos clínicos, pero ofrecía la posibilidad de que aquellos trabajadores que se hubiesen visto envueltos en un proceso de *mobbing* pudieran contactar con el equipo investigador a fin de tener una entrevista individual. De este modo se recogieron las víctimas de *mobbing* quienes acudían con la primera parte de los instrumentos cumplimentados y en sesión individual realizaban el resto de la información. En un segundo pase (año 2005), se procedió a otro reparto masivo de cuestionarios, pero en este caso y con la finalidad de lograr un grupo de control, aleatoriamente se incluía en algunos de los sobres la información completa, es decir, tanto la relativa al *mobbing* y a otros riesgos psicosociales como a los instrumentos clínicos.

Con independencia de la cantidad de información recogida en cada ocasión, señalar que la muestra se ha obtenido vía el contacto con instituciones y empresas de carácter tanto público como privado y que accedieron a que los trabajadores participaran en la investigación. Como *modus operandi* general, los sobres con la información eran entregados a una persona responsable en el lugar de trabajo correspondiente y días más tarde los investigadores pasaban a recogerlos. Caso de desearlo, los trabajadores también podían enviarlos por correo, aunque esta vía fue utilizada en muy pocas ocasiones.

3. Resultados

3.1. Fiabilidad

En la Tabla 1 se presenta la consistencia interna (alpha de Cronbach) de las variables consideradas en el estudio para los dos grupos: no víctimas (N = 83) y víctimas (N = 83). Todos los coeficientes oscilan en torno a 0,90, exceptuando para la variable de síntomas físicos que alcanza unos valores más moderados (0,77 en el grupo control y 0,82 en el grupo de víctimas).

3.2. Nivel de gravedad de *mobbing* y sintomatología

En el Gráfico 3 se presentan las puntuaciones medias de los ítems en las escalas que evalúan estrés post-traumático en el grupo de control y en las víctimas según su nivel de gravedad. La finalidad es la de ver el peso relativo de cada una de ellas en cada grupo y establecer si a medida que el individuo percibe una mayor gravedad en la victimización ésta se corresponde con un incremento en la sintomatología post-traumática. Los resultados sugieren que:

- (i) La percepción por parte de la víctima de una mayor gravedad en la situación de acoso se acompaña de un incremento general en los síntomas post-traumáticos.
- (ii) Entre las víctimas, el incremento en estrés post-traumático es diferente según el grupo de síntomas que se considere, siendo el incremento en los síntomas de intrusión e hiperactivación lo que diferenciaría más claramente entre un nivel mínimo, intermedio o máximo de gravedad percibida de *mobbing*.
- (iii) En términos relativos, los síntomas de intrusión poseen un mayor peso que los de evitación e hiperactivación, aunque esta diferencia es más notable en los niveles de mayor gravedad de *mobbing*.

Por otro lado, en las Tabla 2 y 3 se presentan las medias y desviaciones típicas de todas las variables en el grupo de control y en dos grupos de víctimas (Nivel I y Nivel II + III), así como los resultados de la comparación. Los resultados muestran que:

- (i) Con independencia del nivel de gravedad de *mobbing*, las víctimas como grupo muestran niveles significativamente más altos en síntomas post-traumáticos, quejas somáticas y depresión.
- (ii) Considerando los dos grupos de gravedad es la intrusión y las quejas somáticas lo que diferencia significativamente la menor y mayor gravedad de *mobbing*.

3.3. Género, *mobbing* y sintomatología

En este apartado estableceremos si el género junto con la victimización por *mobbing* influyen en la sintomatología evaluada. En la Tabla 4 se presentan los resultados del análisis de varianza, teniendo en cuenta a los hombres (N = 40) y mujeres (N = 43) que no han experimentado *mobbing* y a los hombres (N = 40) y mujeres (N = 43) que informan haberlo experimentado. Los resultados muestran que:

- (i) Una simple ojeada a las medias de los hombres y mujeres víctimas de *mobbing*, nos permite apreciar claramente que las mujeres generan aproximadamente el doble de sintomatología que los hombres.
- (ii) Centrándonos en el análisis y en los síntomas concretos, en todos los casos se han registrado efectos de interacción. Todos estos efectos significativos siguen siempre la misma dirección (puntuaciones más elevadas para las mujeres tanto en la condición de victimización como no victimización) excepto en un caso, los síntomas de evitación, donde los hombres en la condición de no victimizados obtienen puntuaciones más elevadas que las mujeres.

4. Conclusiones

Se pueden resumir en las siguientes:

- 1) Los individuos victimizados por *mobbing* desarrollan síntomas psicológicos que son más graves a medida que este estresor psicosocial es percibido como más grave.
- 2) Teniendo en cuenta las medias alcanzadas por los distintos grupos de comparación, las víctimas que percibieron mayor gravedad en el estresor (Nivel II + III) muestran unos niveles de síntomas que se traducen en un nivel medio de depresión, una sintomatología post-traumática general moderada (M total en EIE-R = 41,46) y quejas psicosomáticas también en grado moderado.
- 3) Considerando los síntomas post-traumáticos, la victimización por *mobbing* se traduce particularmente en un incremento en los síntomas de reexperimentación e hiperactivación.
- 4) Los resultados del análisis de varianza muestran que el género interacciona significativamente con la victimización por *mobbing*, de forma que las mujeres desarrollan considerablemente más síntomas que los varones.

Estas conclusiones merecen unos comentarios. En primer lugar, por lo que se refiere al incremento particular en los síntomas de intrusión e hiperactivación, realmente ambas variables correlacionan de modo muy elevado en las víctimas ($r = 0,95$) y parecen representar un grupo de síntomas independiente de la evitación. Este resultado es semejante al que se encuentra en víctimas de violencia doméstica (Báguena et al, 2004; Resick, 2001) y apoya, además, a aquellos estudios que sugieren el mayor peso de estos síntomas frente a la evitación (Mathiesen y Einarsen, 2004; Tehrani, 2004; Walsh y Clarke, 2003). Por lo que al *mobbing* se refiere, es importante subrayar que se trata de un estresor del que es difícil escapar conductual, cognitiva y emocionalmente ya que los individuos no pueden prescindir fácilmente de su trabajo con todo lo que ello supone. Únicamente cuando la salud física y/o psicológica se ha deteriorado de un modo considerable, es cuando ‘el escape’ parece justificado y las bajas de larga duración tienen lugar. De esta forma, una de las explicaciones plausibles para explicar estos incrementos y relaciones entre los síntomas de hiperactivación e intrusión, es que la exposición durante un tiempo prolongado a las actividades de *mobbing* daría lugar a un condicionamiento de nivel superior que conduciría a su vez al establecimiento de asociaciones condicionadas fuertes, en las que la mera exposición a un disparador ambiental o cognitivo elicitaría la reexperimentación junto con un nivel elevado de hiperactivación (Tehrani, 2004).

En segundo lugar, el Inventario Psicosocial permite discriminar muy claramente entre el grupo de control y el grupo de víctimas de *mobbing*. Así, lógicamente cabe esperar que las víctimas como tales desarrollen un malestar psicológico general mayor que las no víctimas. Un dato que avala lo anterior es que de los 40 trabajadores victimizados, únicamente 4 no superan un posible punto de corte arbitrario situado en una puntuación de 44 en la EIE-R. Sin embargo, hay que admitir que la percepción subjetiva de la gravedad del estresor por parte de la víctima dista de correlacionar perfectamente con una mayor presencia de estrés post-traumático general. Dicho de otro modo, algunos individuos que informan de un Nivel I en su percepción de victimización obtienen puntuaciones tan elevadas o más que individuos que informan de un Nivel III.

En tercer lugar, y en línea con lo anterior, si tenemos en cuenta el porcentaje de hombres y mujeres y la estimación sobre la gravedad del *mobbing* experimentado, las diferencias sustanciales entre los géneros se aprecia en el nivel de máxima gravedad (Nivel III), nivel en el que se encuentran 14 sujetos de los cuales el 71,4% (10) son mujeres y el 28,6% (4) hombres. Teniendo en cuenta que en este caso nuestra muestra total de víctimas se encuentra equilibrada (48,2% de hombres y 51,8% de mujeres), entendemos que éstas son más proclives a admitir una mayor gravedad en relación con la victimización por *mobbing*. En líneas generales las mujeres dan muestras de una mayor vulnerabilidad a la violencia de naturaleza psicológica y también son más vulnerables a los síntomas post-traumáticos. Sin embargo, el nivel de la sintomatología que presentan las mujeres victimizadas por *mobbing* es menor que la que obtienen las mujeres victimizadas por violencia doméstica (Báguena et al., 2004). Por otro lado, se necesitaría mayor cantidad de víctimas masculinas en la categoría de máxima victimización percibida a fin de establecer conclusiones más precisas.

Referencias Bibliográficas

- Adams, A. (1992). *Bullying at work. How to confront and overcome it*. London: Virago Press.
- Báguena, M.J., Díaz, A., Beleña, A., Roldán, C. y Villarroya, E. (2004). *Personality and post-traumatic symptomatology in battered women* (en prensa). Abo Akademi University, Finland.
- Beck, A.T., Ward, C., Mendelson, M., Mock, J. y Erbaugh, J. (1961). An inventory for measuring depression. *Archives of General Psychiatry*, 4, 561-571.
- Björkqvist, K. y Österman, K. (1998). *Scales for research on interpersonal relationship*. Abo Akademi University, Finland. Pro Facultate, 4.
- Björkqvist, K., Österman, K. y Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *Journal of Manpower*, 20, 16-27.
- Einarsen, S. y Raknes, B.I. (1997). Harassment in the workplace and victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S., Raknes, B.I., Mathiesen, S.B., y Hellesoy, O.H. (1994): *Mobbing og Harde Personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen*. Sigma Forlag, London.
- Horowitz, M.J., Wilner, N.R. y Alvarez, W. (1979): Impact of Event Scale: A measure of subjective distress. *Psychosomatic Medicine*, 41: 208-218.
- Keashly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace. *Journal of Emotional Abuse*, 1, 85-117.

- Kroenke, K., Arrington, M.E. y Mangelsdorff, A.D. (1990): The prevalence of symptoms in medical outpatients and the adequacy of therapy. *Archives of Internal Medicine*, 150: 1685-1689.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann (1996). The content and development of mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Leymann, H. y Gustafsson, A. (1996). Mobbing and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 251-276.
- Matthiesen, S.B. y Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32, 335-356.
- Mikkelsen, G.E. y Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393-413.
- Mikkelsen, G.E. y Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 87-111.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5: 239-259.
- Paoli, P. y Merllié, D. (2001). *Third European Survey and Working Conditions 2000* (Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg).
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318, 228-232.
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6, 73-84.
- Resick, P.A. (2001). *Stress and trauma*. London: Taylor & Francis.
- Salin, D. (2002). Gender differences in prevalence, forms and explanations of workplace bullying. *Proceedings of the International Conference on Bullying and Harassment at Work*, Birkbeck University, London, 23-24 September.
- Spitzer, R.L., Williams, J.B.W., Kroenke, K., Linzer, M., De Gruy, F.V.III, Hahn, S.R., Brody, D. y Johnson, J.G. (1994): Utility of a new procedure for diagnosing mental disorder in primary care, The Prime-MD Study 1000. *Journal of American Medical Association*, 272: 1749-1756.
- Tehrani, N. (2004). Bullying: a source of chronic post traumatic stress? *British Journal of Guidance & Counselling*, 32, 357-366.
- Walsh, B.R. y Clarke, E. (2003). Post-trauma symptoms in health workers following physical and verbal aggression. *Work & Stress*, 17, 170-181.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. y Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International Perspectives in research and practice*, pp. 103-126. London: Taylor & Francis.
- Zapf, D., Knorz, C. y Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, the social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215-237.

GRÁFICO 1: Distribución por edad para el grupo de Control (N=83) y el grupo de Víctimas (N=83)

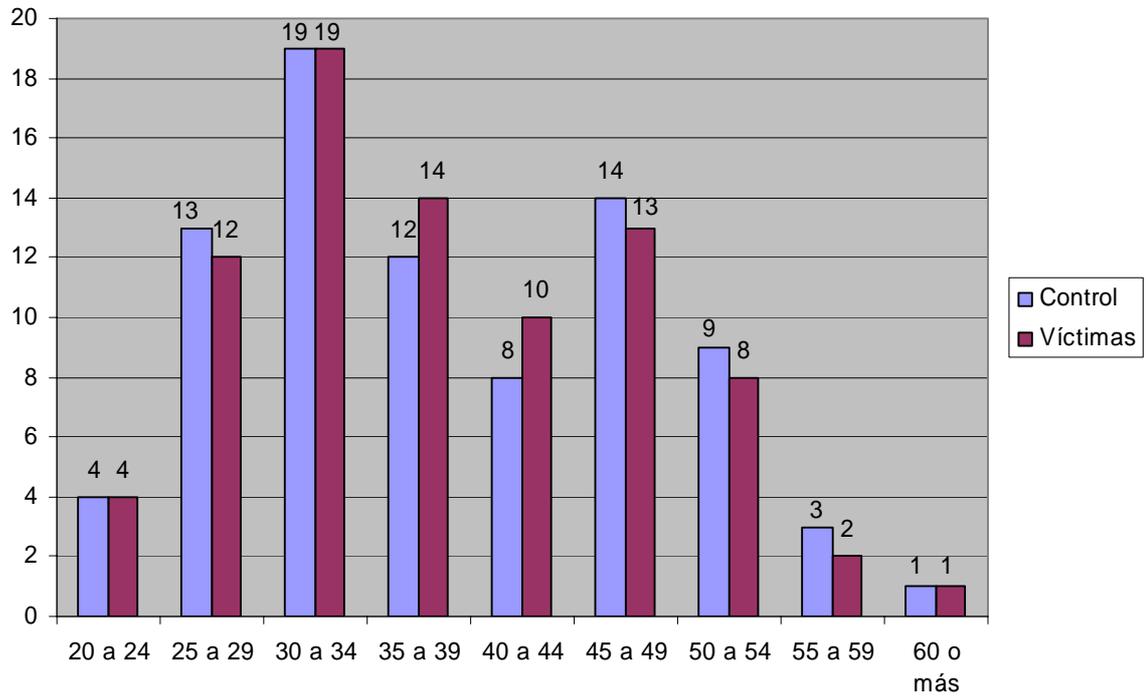


GRÁFICO 2: Distribución de bajas laborales para el grupo de Control (N=83) y el grupo de Víctimas (N=83)

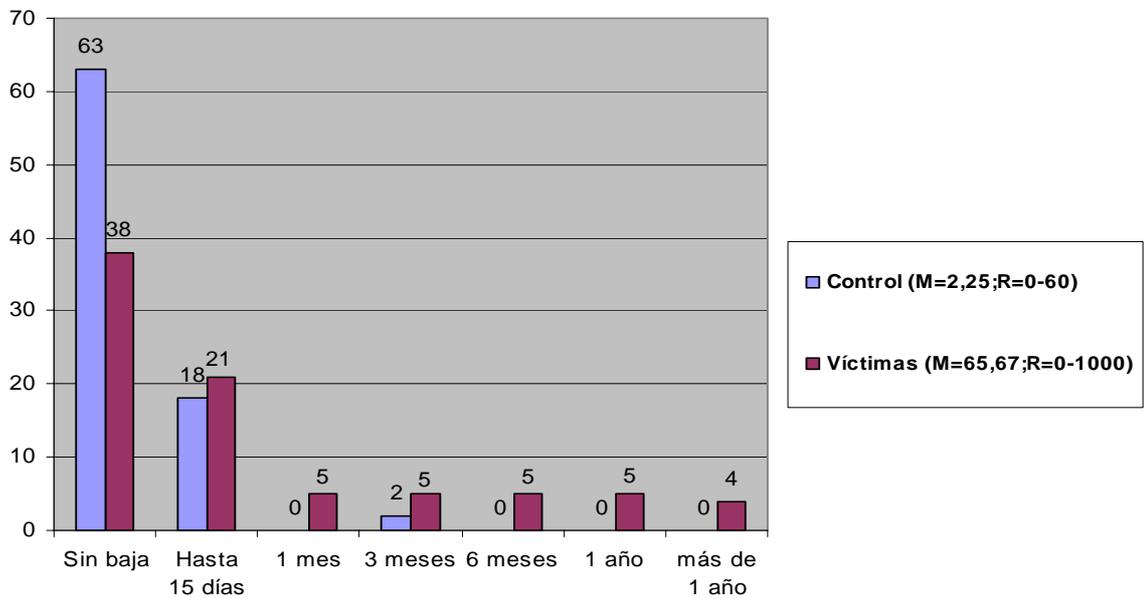


Tabla 1: Consistencia interna de las variables. Control (N=83) y Víctimas (N=83)

	Control	Víctimas
Intrusión	.93	.92
Evitación	.93	.88
Hiperactivación	.88	.93
Puntuación total EIE	.97	.96
Síntomas físicos	.77	.82
BDI	.92	.92

GRÁFICO 3: Puntuación media de los ítems para cada uno de los grupos. (Control (N=83), Nivel I (N=48), Nivel II (N=21) y Nivel III (N=14)) en los síntomas post-traumáticos

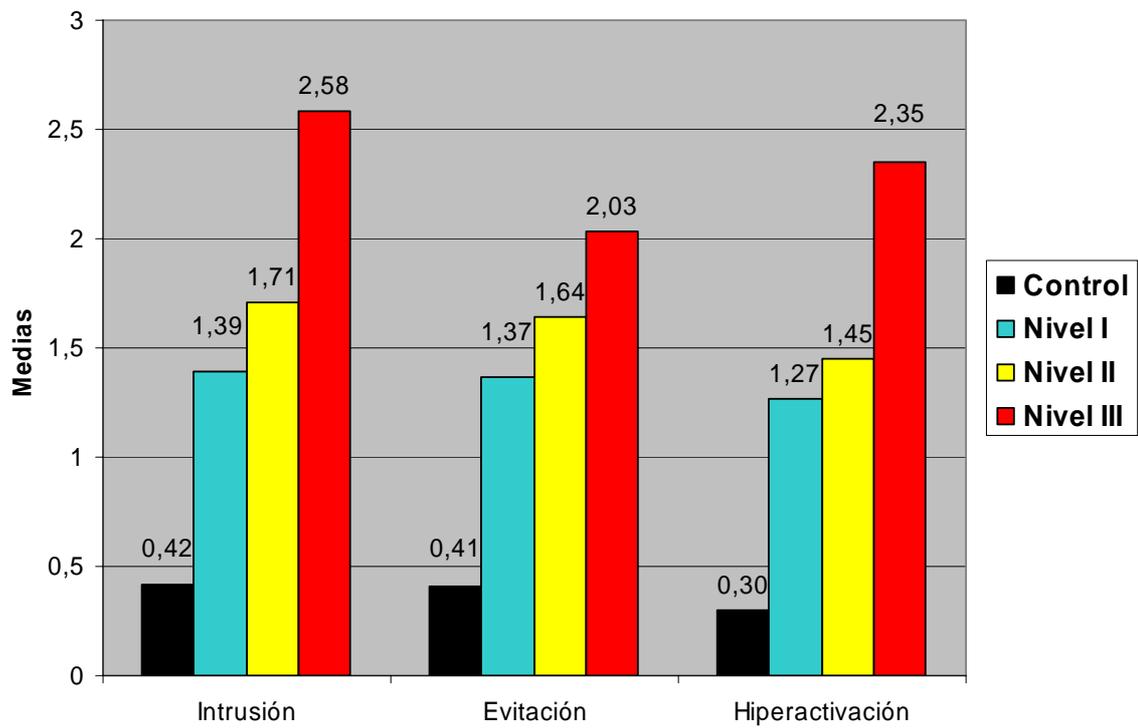


Tabla 2: Medias y desviaciones típicas para los grupos de Control (N=83), Nivel I (N=48) y Nivel II+III (N=35)

	Control		I		II+III	
	M	DT	M	DT	M	DT
Intrusión	2,92	6,38	9,73	9,13	14,43	11,82
Evitación	3,28	7,26	10,94	10,12	14,37	10,83
Hiper-activación	2,13	4,79	8,90	9,77	12,66	11,38
Puntuación total EIE	8,33	17,69	29,56	26,98	41,46	31,92
Síntomas físicos	3,69	2,90	5,1	3,48	6,89	3,63
BDI	4,57	6,12	9,77	9,45	10,63	9,1

Tabla 3: Diferencias de medias ('t' de Student) entre los tres grupos

	't' de Student		
	Control - I	Control - II	I - II+III
Intrusión	-4.57***	-5.44***	-1.96*
Evitación	-4.60***	-5.56***	-1.47
Hiper-activación	-4.49***	-5.28***	-1.58
Puntuación total EIE	-4.88***	-5.78***	-1.79
Síntomas físicos	-2.56*	-4.63***	-2.12*
BDI	-3.41***	-3.47***	-.41

Tabla 4: Análisis de varianza: Género x Acoso

		Medias/Desv. Típicas			Género		Acoso		Género x Acoso	
		No	Si	Total	F	p	F	p	F	p
		Intrusión	Hombre	2,58/6,50	8,10/9,37	5,34/8,48	8.54	.004	44.25	.000
	Mujer	3,23/6,34	15,07/10,55	9,15/10,50						
	Total	2,92/6,38	11,71/10,54	7,31/9,74						
Evitación	Hombre	3,38/8,23	8,28/9,43	5,83/9,13	8.35	.004	44.72	.000	9.19	.003
	Mujer	3,19/6,31	16,21/10,09	9,70/10,62						
	Total	3,28/7,26	12,39/10,50	7,83/10,09						
Hiperactivación	Hombre	2,10/5,49	7,38/9,41	4,74/8,10	5.98	.02	44.24	.000	5.73	.02
	Mujer	2,16/4,09	13,37/10,88	7,77/9,93						
	Total	2,13/4,79	10,48/10,58	6,31/9,19						
Síntomas físicos	Hombre	2,88/2,22	3,70/2,94	3,29/2,62	43.02	.000	23.95	.000	9.25	.003
	Mujer	4,44/3,25	7,98/2,92	6,21/3,55						
	Total	3,69/2,90	5,92/3,62	4,80/3,45						
BDI	Hombre	4,13/7,30	6,28/6,96	5,22/7,17	12.45	.001	21.47	.000	7.88	.006
	Mujer	4,98/4,87	13,72/10,05	9,35/9,00						
	Total	4,57/6,12	10,13/9,42	7,37/8,41						

Diferencias de género en el recuerdo de experiencias de violencia en la escuela

Ranf, K.M., Báguena, M.J, Toldos, M.P. y Beleña. M.A.

Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos
(Universidad de Valencia)⁴

1. Introducción

Los tópicos del *bullying* y de la agresión en la escuela han ido cobrando más y más auge a lo largo de los años. Lo que comenzó con el estudio de los *bullies* (matones, intimidadores), de su conducta y características, se ha ido ampliando hasta incluir a las víctimas, de manera que la investigación se ha interesado por las consecuencias emocionales y conductuales que origina la agresión. Los actos de agresión que los niños experimentan en la escuela pueden agruparse en tres tipos, tomando en consideración la distinción realizada por Björkqvist, Lagerpetz y Kaukianen (1992): física (p.e., empujones o golpes), verbal (p.e., burlas, insultos, amenazas), o indirecta (exclusión social o rumores).

La investigación ha mostrado que existen algunas diferencias entre los sexos y que son principalmente de naturaleza cualitativa más que cuantitativa. Es decir, el tipo de agresión experimentada por cada sexo, más que la cantidad de agresión, es lo que los diferencia significativamente. En el estudio de Seals y Young (2003) estas diferencias fueron aparentes, ya que los chicos y chicas informaban sufrir agresiones físicas y burlas en proporciones similares (los porcentajes respectivos para ellos y ellas fueron: 49% y 51%; 53,7%; 46,3%). Las principales diferencias se encontraron en el uso de las amenazas de daño (65% de los chicos), poner mote (55,7% de las chicas) y la exclusión social (el 57,6% de las chicas). Por su parte, los resultados obtenidos por Rivers y Smith (1994) son representativos del consenso general existente en la literatura sobre las diferencias entre chicos y chicas (Ortega, 2000; Crack y Grotper, 1995; Björkqvist et al, 1992; Owens, Shute y Slee, 2000). En su estudio encontraron que la agresión física directa era más común entre los chicos, no existiendo diferencias entre los sexos en agresión verbal directa, y con las chicas informando de mayor frecuencia de agresión indirecta.

Otras investigaciones se han dirigido a establecer las consecuencias psicológicas que la agresión tiene sobre la víctima, de manera que algunos trastornos psicológicos han sido más estudiados que otros. La depresión ha sido uno de los más frecuentemente explorados en relación con las agresiones escolares y es donde los resultados obtenidos muestran asimismo un mayor consenso en la literatura. Representativo de estos es el estudio realizado por Kaltiala-Heino et al (2000) quienes encontraron que la depresión ocurría en el 26,3% de las víctimas frente a una ocurrencia del 7,5% en estudiantes que no se habían visto envueltos en agresiones.

Más recientemente se ha encontrado una relación directa entre los síntomas del Trastorno por Estrés Post-traumático (TEPT) y la agresión escolar. Un estudio transcultural (Hyman et al, 2004) encontró como resultado de la peor experiencia escolar que el 9,8% de los hombres y el 9,3% de las mujeres informaban de algunos

⁴ Este estudio ha podido ser realizado gracias a una subvención concedida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer).

síntomas (en el rango de “en riesgo”) y el 0,7% de los hombres y el 1,3% de las mujeres mostraba niveles clínicamente significativos de TEPT..

Otras consecuencias psicológicas han sido menos estudiadas, pero no por ello resultan menos importantes. Por ejemplo, las quejas psicósomáticas se relacionan con la victimización y éstas ocurren más a menudo en las chicas. En el estudio mencionado de Kaltiala-Heino et al (2000) las diferencias en síntomas psicósomáticos informados por víctimas y por estudiantes no implicados en agresiones fueron bastante amplias: el 15,8% frente al 5,2%.

El presente estudio, de naturaleza retrospectiva, tiene como objetivos determinar los tipos de agresión que son más comunes, los efectos psicológicos que esa agresión tiene sobre la víctima, y si existen diferencias entre chicos y chicas en estas dos áreas. Además, los síntomas psicológicos se relacionarán con el número y frecuencia de experiencias de agresión escolar, a fin de establecer si la gravedad de la victimización influye en el nivel de sintomatología, y si así fuese, cual de los trastornos evaluados es el que se encuentra más relacionado.

2. Método

2.1. Muestra

La muestra se compone de 366 sujetos (hombres y mujeres), todos ellos estudiantes universitarios procedentes de la Universidad de Valencia y de la Universidad de Alcalá de Henares. De estos, 296 (el 81%) son mujeres y 79 (el 19%) son varones. La media del grupo se sitúa en 22,01 años, con una desviación típica de 6,07. La mayor parte de los estudiantes llevan 15 años en el sistema educativo, incluyendo la escuela maternal.

2.2. Instrumentos

SATS (Parte I). *The Student Alienation and Trauma Survey*, desarrollado por Hyman et al (2002) es un cuestionario compuesto por 58 ítems en el que a los sujetos se les interroga por incidentes específicos que pueden haberles ocurrido durante el tiempo que pasaron en la escuela. Estos ítems son diversos, pero incluyen las tres formas principales de agresión (física, verbal e indirecta) así como el castigo y otros eventos potencialmente traumáticos que pueden influir en las personas. Después de cumplimentar el cuestionario, los sujetos deben seleccionar el ítem que representa la que fue la peor experiencia para ellos.

MWES (Parte II). En la Parte II de *My Worst Experience Scale*, a los sujetos se les interroga sobre 105 conductas, pensamientos y emociones que pueden estar relacionadas con su peor experiencia. Los sujetos responden a la frecuencia de los ítems según una escala con formato tipo Likert que se extiende de 0 (no sucedió) a 5 (todo el tiempo). En una columna al lado, los sujetos responden si el síntoma duró más de un mes o no. El cuestionario incluye 11 subescalas de síntomas. Cuatro de ellas (Impacto del evento, Reexperienciación del trauma, Evitación/Embotamiento e Hiperactivación) se corresponden con los criterios A, B, C y D para el diagnóstico del TEPT (DSM-IV-R). Las otras subescalas de síntomas incluyen: Depresión, Desesperanza, Síntomas Somáticos, Conducta Oposicional, Hipervigilancia, Disociación/Sueños, y Desajuste General. La MWES se considera un instrumento útil para identificar el TEPT en los niños.

2.3. Procedimiento

Los cuestionarios se administraron de modo colectivo. Concretamente se realizaron 8 aplicaciones a estudiantes de los primeros cursos de la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia y de la Escuela de Magisterio de la Universidad de Alcalá de Henares. La duración de cada una de ellas osciló entre 1 hora/hora y cuarto. Alrededor del 20% de los cuestionarios recogidos fueron desestimados por causas diversas, aunque la principal fue la exclusión de los sujetos al aplicar la escala de ‘inconsistencia de respuesta’ de la que dispone el MWES.

3. Resultados

3.1. Fiabilidad

En la Tabla 1 se presentan los coeficientes de consistencia interna (alpha de Cronbach) para cada una de las escalas de síntomas del MWES. Los índices para todas las escalas son bastante altos, con la excepción de la escala de desajuste general. Las más fiables fueron las escalas de evitación, depresión e hiperactivación, con coeficientes cercanos o superiores a 0,90. En términos generales los coeficientes son bastante similares en ambos sexos, apenas ligeramente más altos en los hombres.

3.2. El recuerdo de las experiencias de agresión: frecuencias, análisis de medias y diferencias

En la Tabla 2 se muestra una lista de las experiencias de agresión ocurridas con mayor frecuencia en la escuela. Se ha hecho una selección representativa de cada tipo (física, verbal, indirecta) con el fin de ilustrar las tendencias encontradas en los resultados. También se muestra la media para cada una de las experiencias en ambos sexos y los resultados de la comparación. Cuando se analizan las *t-test*, parece bastante claro que las diferencias mayores entre chicos y chicas residen en los sucesos que comprometen la agresión física directa. Por lo general, los chicos experimentan más abusos y castigos físicos que las chicas ya que casi todas las diferencias son significativas. Estas diferencias de género están menos claras cuando se trata de la agresión indirecta: las chicas muestran puntuaciones ligeramente más elevadas que los chicos, pero las diferencias no son significativas. En el caso de la agresión verbal, algunos de los eventos eran extremadamente comunes en todos los estudiantes y aquí se registraron pocas diferencias significativas, aunque el castigo verbal por parte de los profesores fue informado en mayor medida por los chicos. En suma, los abusos verbales fueron las agresiones que los estudiantes informaron con mayor frecuencia. Las menos frecuentes fueron aquellos actos que implicaban un daño grave físico o de naturaleza sexual.

3.3. Estrés post-traumático y otros síntomas psicológicos

En la Tabla 3 se encuentran las medias, desviaciones típicas y la puntuación media de los ítems para cada una de las 11 escalas de síntomas. También se muestra la correlación que cada escala tiene con el número y/o frecuencia de experiencias de violencia experimentadas. Por otra parte, en la Tabla 4 se encuentran las medias, desviaciones típicas y las pruebas de diferencias entre los hombres y las mujeres en las 11 escalas de síntomas.

Como se sugirió más arriba, uno de los objetivos de este estudio era evaluar la relación que la victimización tenía con los síntomas psicológicos. En principio señalar que las puntuaciones medias de los ítems en cada escala reflejan que los síntomas que manifiestan la mayor parte de los sujetos, como resultado de su peor experiencia en la escuela, son los síntomas depresivos y los relacionados con el estrés post-traumático. También se encontró una elevada frecuencia en relación con los síntomas de hipervigilancia.

No obstante, las diferencias entre los sexos son prácticamente irrelevantes. La única diferencia significativa que se encontró fue en hipervigilancia, donde las mujeres alcanzan puntuaciones más elevadas que los hombres.

Los resultados del análisis correlacional entre el nivel de victimización y la sintomatología apoyan por lo general a los encontrados en la literatura. Los coeficientes muestran que todas las escalas de síntomas correlacionan significativamente con el número y/o frecuencia de los actos experimentados. Los síntomas más experimentados por los sujetos con niveles altos de victimización fueron: conducta oposicional, hiperactivación, evitación, reexperimentación, depresión e hipervigilancia. A pesar de que el análisis relativo a la puntuación media de los ítems revela que la conducta oposicional no es muy importante, la correlación sugiere que el nivel elevado de conducta oposicional mantiene una relación fuerte con el mayor número de actos experimentados. Por otro lado, los síntomas que por lo general muestran en menor medida los sujetos se corresponden con el desajuste general, la disociación y los síntomas somáticos, lo que no es particularmente sorprendente. El desajuste general no se encuentra bien definido, la disociación no es común en poblaciones no clínicas y los síntomas somáticos resulta difícil el conectarlos directamente con una experiencia traumática particular.

4. Conclusiones

Uno de los objetivos de este estudio era el de examinar si existen diferencias entre chicos y chicas teniendo en cuenta la victimización por agresión y la sintomatología. Los resultados muestran que existen diferencias significativas entre los grupos. La mayor parte de estas diferencias se encuentran en el tipo de victimización sufrida, de manera que los hombres experimentan más agresión física y castigo. Los niveles de agresión verbal eran prácticamente los mismos para ambos sexos. Sin embargo, las diferencias en agresión indirecta sugieren una tendencia débil en relación con lo que esperado, de forma que las chicas experimentan ligeramente más este tipo de victimización que los chicos. Por otra parte las experiencias de violencia citadas con mayor frecuencia como la peor experiencia sufrida fueron similares en ambos sexos.

Hombres y mujeres informan de niveles similares en las escalas de síntomas. Los resultados de este estudio muestran únicamente una diferencia significativa entre los sexos, a saber que las mujeres manifiestan más conductas de hipervigilancia. En todas las escalas de síntomas las puntuaciones de las mujeres eran más altas con la excepción de la conducta oposicional, aunque los resultados no fueron significativos.

El análisis correlacional realizado para explorar las relaciones entre victimización y sintomatología, ofrece resultados más interesantes y confirma que los diferentes síntomas psicológicos evaluados se asocian positiva y significativamente con

los niveles de victimización, siendo especialmente fuerte en el caso de los síntomas post-traumáticos y depresivos.

La principal limitación de este estudio es el número, relativamente pequeño, de hombres que componen la muestra. Este aspecto debería tomarse en consideración para futuros estudios. Igualmente, el hecho de que las mujeres muestren mayores conductas de hipervigilancia merece la realización de un estudio posterior.

Bibliografía

- Björkqvist, K., Lagerspetz, K.M.J., & Kaukiainen, A. (1992). Do girls manipulate and boys fight? Developmental trends in regard to direct and indirect aggression. *Aggressive Behavior*. Vol. 18, pp. 117-127.
- Crick, N. R. & Grotpeter, J. K. (1995). Relational aggression, gender, and social-psychological adjustment. *Child Development*. Vol. 66, pp. 710-722.
- Hyman, I., Ateah, C., Báguena, M.J., Beleña, A., Bolatoglou, K., Campagnaro, S., Cohen, I., Del Buffa, O., Deville, Y., Ducette, J., Eslea, M., Espinoza, E., Fakinis, M., Flanagan, R., Fiumefredda, K., Gentile, D., Halkias, D., Kaila, H.L., Karcher, P., Kay, B., Mahon, M., McCabe, K., Newman, M., Sixsmith, J., Smorti, A., Sutherland, A., Tabori, A. & Yoder, M. (2004). Paper presented at the poster session of the *American Psychological Association Conference*. Honolulu, Hawaii. July, 2004.
- Hyman, I. A. & Snook, P. A. (2002) My Worst Experience Scale (MWES) Manual. Los Angeles, CA:Western Psychological Services.
- Kaltiala-Heino, R., Rimpelä, M., Rantanen, P., & Rimpelä, A. (2000). Bullying at school-an indicator of adolescents at risk for mental disorders. *Journal of Adolescence*. Vol. 23, pp. 661-674.
- Ortega Ruiz, R. & Mora-Merchán, J. A. (2000). *Violencia escolar: Mito o realidad*. Sevilla: Mergablum, Edición y comunicación, S.L.
- Owens, L., Shute, R., & Slee, P. (2000). "Guess what I just heard!" Indirect aggression among teenage girls in Australia. *Aggressive Behavior*. Vol. 26, pp. 67-83.
- River, I & Smith, P. K. (1994). Types of bullying behavior and their correlates. *Aggressive Behavior*. Vol. 20, pp. 359-368.
- Seals, D., & Young, J. (2003). Bullying and victimization: prevalence and relationship to gender, grade level, ethnicity, self-esteem, and depression. *Adolescence*. Vol. 38 (152), pp. 735-747.

TABLA 1. Fiabilidad de las escalas de síntomas.

	Alpha de Cronbach
--	--------------------------

	Total (N = 366)	Hombres (N = 70)	Mujeres (N = 296)
Depresión	.93	.93	.92
Disociación/Sueños	.70	.72	.70
Desajuste General	.59	.72	.57
Desesperanza	.79	.80	.79
Hipervigilancia	.82	.83	.82
Conducta Oposicional	.78	.84	.76
Síntomas Somáticos	.78	.83	.77
Evitación	.89	.90	.89
Hiperactivación	.87	.88	.87
Reexperienciación	.78	.83	.77
Impacto	.67	.66	.68

TABLA 2. Diferencias entre los sexos de acuerdo con el tipo de agresión (N = 366).

Items	Agresión (Tipo)	Afirmativo (%)	Hombres (Media)	Mujeres (Media)	t -test
Me empujaron	Física	60,7%	1,40	1,04	2,66**
Estuve en una pelea	Física	56,0%	1,40	0,79	5,01***
Me pusieron la zancadilla	Física	49,2%	1,16	0,82	2,67**
Dejaron de hablarme	Indirecta	54,4%	0,86	0,97	-0,84
Mentían sobre mí	Indirecta	50,8%	0,87	0,90	-0,19
Alguien ha hecho que no guste a otros	Indirecta	47,5%	0,77	0,91	-0,88
Se han burlado de mí	Verbal	84,2%	1,81	1,79	0,16
El professor me gritó	Verbal	80,9%	1,87	1,54	2,61**
Me avergonzaron	Verbal	78,4%	1,59	1,52	0,48

Nota: Significación: * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$

TABLA 3. Medias, desviaciones típicas, puntuaciones medias de lo items y coeficientes de correlación de las escalas de síntomas con el número y/o frecuencia de las experiencias de violencia (N = 366).

Escala	Total (N = 366)		Media de los ítems	Correlación con el total de actos
	M	DT		
Depresión	19.41	17.44	.72	.46***
Disociación/Sueños	3.30	4.34	.33	.40***
Desajuste General	3.19	3.81	.20	.22**
Desesperanza	5.84	6.39	.49	.40***
Hipervigilancia	14.28	9.82	1.02	.42***
Conducta Oposicional	7.44	6.82	.47	.57***
Síntomas Somáticos	2.51	3.89	.36	.37***
Evitación	15.33	14.10	.64	.47***
Hiperactivación	13.28	11.30	.63	.49***
Reexperienciación	6.63	5.83	.66	.42***
Impacto	3.96	3.23	.99	.28***

Nota: Significación: * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$

TABLA 4. Medias, desviaciones típicas y pruebas de diferencias entre los hombres y las mujeres en las escalas de síntomas (N = 366).

Escala	Hombres (N = 70)		Mujeres (N = 296)		t-test
	M	DT	M	DT	
Depresión	17.63	16.93	19.83	17.56	-.97
Disociación	2.77	3.81	3.42	4.45	-1.24
Desajuste General	2.51	3.55	3.35	3.86	-1.73
Desesperanza	5.07	5.82	6.02	6.51	-1.19
Hipervigilancia	12.24	9.30	14.76	9.89	-2.01*
Conducta Oposicional	8.63	8.12	7.16	6.47	1.41
Síntomas Somáticos	2.37	3.88	2.54	3.89	-.33
Evitación	13.76	13.48	15.70	14.24	-1.07
Hiperactivación	12.63	11.04	13.44	11.38	-.55
Reexperienciación	5.63	5.86	6.87	5.80	-1.60
Impacto	3.73	2.98	4.01	3.29	-.70

Nota: Significación * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$

LEVEL OF EXPOSURE TO BULLYING AT WORK, GENDER AND PERSONALITY⁵

Báguena, M. J.⁶; Díaz, A.; Beleña, M.A., Amigó, S., Toldos, M.P., Roldán, C. y Martínez, D.

**Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos
University of Valencia (Spain)**

Abstract

A total of 229 subjects (137 men and 92 women) extracted from a more general research fulfilled the Work Harassment Scale (WHS; Björkqvist et al, 1992a), the Neuroticism and Extraversion-Introversion scales of the Eysenck Personality Questionnaire-Revised (EPQ-R; S.B.G. Eysenck et al., 1985), two scales measuring active and passive coping strategies derived from the short form of COPE (Carver et al., 1989), and the Beck Depression Inventory (BDI, Beck et al., 1961). Four groups were established, considering the level of exposure to negative activities of mobbing (high and low) and gender (male and female). Taking into account the five performed ANOVA, a crossroad effect was recorded in depression ($F = 11,24, p < .001$). Principal effects due to mobbing or gender were detected between subjects in the rest of the variables. Other general results are the following: (i) Men are more significantly harassed than women with organizational measures ($t = 3,88, p < .001$), but there are no gender differences in other factors of mobbing behaviours such as social isolation, attacks on someone's private life and rumours, and verbal threats; (ii) women scored significantly higher than men in neuroticism and depression ($t = -4,89, p < .001$ and $t = -3,43, p < .001$) and use active and passive coping strategies significantly more than men ($t = -2,09, p < .05$ and $t = -4,11, p < .001$ respectively). However, these strategies, and particularly passive coping, correlate with the exposure to attacks with organizational measures positively and significantly in men but not in women.

KEY WORDS: mobbing, neuroticism, extraversion-introversion, active and passive coping strategies, depression, gender

1. INTRODUCTION

In recent years, there has been an increasing interest in the impact of interpersonal conflict at work and a relatively new area of study has arisen: mobbing or bullying at work. Bullying in the workplace can be defined as "all those repeated unreasonable and inappropriate actions and practices that are directed to one or more workers, which are unwanted by the victim, which may be done deliberately or unconsciously, but do cause humiliation, offence and distress, and that may interfere with job performance, and/or cause an unpleasant working" (Einarsen, 1999). As a chronic and complex job stressor bullying studies have shown significant relationships between exposure to bullying and

⁵ This research has been possible to carry out by a grant of the Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer).

⁶ E-mail: baguena@uv.es

both victim and co-workers' health and well-being. In accordance with this, victims of bullying report sleep problems, anxiety, concentration difficulties, chronic fatigue, anger, depression, post-traumatic stress and various somatic problems (Björkqvist et al., 1994a; Einarsen et al., 1998; Leymann y Gustafsson, 1996; Mikkelsen & Einarsen, 2002; Matthiesen & Einarsen, 2004; Niedl, 1996; Quine, 2001; Zapf et al., 1996).

There are person-related variables that might influence these outcomes, such as general coping strategies. Despite different categorizations, two main strategies are mentioned almost universally: (i) problem-focused, or active coping; and (ii) emotion-focused, or passive coping (Folkman & Lazarus, 1980; Parker & Endler, 1996). Moreover there is evidence that well-being is associated positively with problem-focused coping, but negatively with emotion-focused coping (Semmer, 2003), although the role of the latter is less clear. Carver et al. (1989) list details of both adaptative (problem-focused coping involve several distinct activities, such as planning, taking direct action, seeking assistance, screening out particular activities, and sometimes stopping action for an extended period) and non adaptative (some emotion-focused responses involve denial, others involves positive reinterpretation of events, and still others involve the seeking out of social support). Likewise there is a fairly large body of literature which suggests that people with "negative affect", namely those with a mix of anxiety, irritability, neuroticism and self-depreciation seem more prone to experiencing stress and less able to cope with it. Neuroticism is often associated with high absenteeism and low morale among workers (Furnham, 2005).

With respect to gender issues there is evidence that the frequency, forms and effects of workplace bullying differ between men and women (Rayner & Cooper, 1997). Women more frequently report workplace bullying, for example among university employees (Björkqvist et al., 1994a), and report greater psychological effects than do men do (Niedl, 1996). Women are bullied more frequently by women than men, and men more by men (Einarsen & Skogstad, 1996). Women and men also differ in their styles of interpersonal aggression (Björkqvist et al., 1994b). Women tend to be in positions where they lack power and control, which in turn fosters a feeling of learned helplessness (Colwill, 1993). Along this line, various studies report that men differ from women in the type of coping strategies they employ. Men use problem-focused coping strategies more often (Folkman & Lazarus, 1980; Hurst & Hurst, 1997) and women tend to use more emotion-focused coping strategies (Carver et al., 1989; Hurst & Hurst, 1997; Muhonen & Torkelson, 2001; Tamres et al., 2002). Some authors, in contrast, have found no gender differences in coping (Parkes, 1990) or that these differences depend on the managerial level occupied by men and women (Torkelson & Muhonen, 2004).

Taking into consideration the above mentioned we have established the following hypotheses:

Hypothesis 1: We expect gender differences in the activities of bullying experienced by men and women, in such a way that men are experience more activities based on organisational measures than women who experience more activities related with social isolation and with private life. We do not expect differences in verbal attacks.

Hypothesis 2: We expect gender differences in coping styles and in their associations with the types of bullying. In general terms we expect that men use an active coping style more than women and also that correlations are stronger between passive coping and bullying in women.

Hypothesis 3: We expect that the level of bullying (high or low) more than gender differences will influence in the coping style. On the other hand, we expect a high weight of the gender effect on neuroticism and depression variables in line with the higher vulnerability of women to have a tendency to experience greater fear/anxiety reactions and psychological symptoms in general.

2. METHOD

Participants

The sample (N = 229, 137 men and 92 women) consisted of employees working in public (83%) and private (17%) companies of the Comunidad Autónoma Valenciana. The age distribution for men and women are presented in Figure 1. The figure shows that the “men” group is somewhat younger than the “women” group (79% men and 60% women fall in the intervals between 25-39 years). According to this, the level of experience at work is higher in women than in men.

Measures

The subjects completed the following instruments:

The Work Harassment Scale (WHS; Björkqvist et al., 1992a). Subjects assess how often they feel they have been exposed to 26 types of degrading and oppressing activities by their colleagues during the last 6 months (we added two more items to the original scale). They do this on a 5-point scale (0 = never, 1 = seldom, 2 = occasionally, 3 = often, and 4 = very often). A factorial analysis performed by Báguena et al (2006) suggest four factors (we added the reliability coefficients for this sample in brackets): (i) attacks on the victim with organisational measures (0,71); (ii) attacks on the victim's social relationships with social isolation (0,89); (iii) attacks on someone's private life (including rumours) (0,89); and (iv) verbal aggression attacks (0,91). For the total sample the WHS has an alpha of 0,96.

The COPE Short Form (Carver et al, 1989). This questionnaire consists of 24 items that represent actions that people undertake to cope with problems and daily stress. There are two items for each of the 12 scales in the COPE short form. The factor analysis carried out with a Spanish population by Báguena et al. (2002) allows for the items to be grouped into two factors (six scales for each). The first encompasses the active coping, planning, acceptance, positive reframing, humour use, and emotional support use scales. These represent a problem focused coping style (alpha's Cronbach = 0,93). The second encompasses the negation, behavioural detachment, self-distraction, drugs or alcohol use, religion, and venting scales. These represent an emotional or passive coping style (alpha's Cronbach = 0,79).

The Eysenck's Personality Questionnaire Revised (EPQ-R; S.B.G. Eysenck et al., 1985). For this study the neuroticism and extraversion-introversion scales with 12 items each were selected. The alpha coefficients were 0,85 and 0,79 respectively.

The Beck Depression Inventory (BDI, Beck et al., 1961). It is a self-administered inventory designed to assess current severity of depression developed from clinical observations of depressed and non-depressed psychiatric patients. Clinical observations

of attitudes and symptoms characteristic of depressed patients are represented in a 21 item, multiple-choice style questionnaire. Each item consists of several statements varying in the degree to which they reflect specific depressive symptoms and attitudes. Each BDI item requires a rating response on an ordinal scale from 0 to 3, where 0 represents the total absence of the symptom or attitude and 3 indicates, the most severe level. The alpha's Cronbach for this sample was 0,92.

Procedure

In the frame of a more general research consisting of two phases, the subject filled out the WHS along with other questionnaires related to psychological risks at work in their work place (first phase). The subjects who wanted to continue with the study could contact the research team and agreed to an individual interview where the EPQ, COPE and BDI questionnaires were completed (second phase).

Statistical analysis

Statistical analyses were performed using SPSS version 13.0. Results are presented in three sections: (i) means, standard deviations and t-tests were used to examine the associations of gender with the different types of activities of bullying, personality variables and depressive symptoms; (ii) Pearson's product-moment correlations between the types of bullying and the rest of variables for men and women; (iii) to establish the influence of the level of exposure to bullying' activities (high or low) and the gender (man or woman) on personality and depression five ANOVA 2X2 were performed.

3. RESULTS

Table 1 shows the means, standard deviations, and t-test scores between men and women for all variables. Men score higher than women in activities of bullying but there is only one significant difference 'attacks to the victim with organisational measures' ($t(1,229) = 3,88, p < .001$). Women score significantly higher than men in coping styles, active ($t(1,229) = -2,09, p < .05$), and passive ($t(1,229) = -4,11, p < .001$) particularly. Their scores for neuroticism and depression are also higher: $t(1,229) = -4,89, p < .001$ and $t(1,229) = -3,43, p < .001$.

Table 2 shows the correlation coefficients (Pearson' r) of bullying (and their types) with coping styles, neuroticism, and depression for men (at the top) and women (at the bottom). Contrary to what we expected, passive coping is related slightly more with total bullying in men ($r = 0,37, p < .001$) than women ($r = 0,31, p < .01$). Taking into consideration the types of bullying, passive coping is related significantly with the factor of organisational measures in men ($r = 0,34, p < .001$). Active coping seems to be independent of general bullying and its types in both sexes. Only a very weak tendency appears with the factor of organisational measures in men ($r = 0,18, p < .05$). Total bullying correlates significantly in both sexes with neuroticism (r about 0,40) and weakly with introversion in women ($r = -0,23, p < .05$). Likewise bullying correlates strongly in women ($r = 0,63, p < .001$) and weakly in men depending on the type of bullying (organisational measures $r = 0,17, p < .05$; social relationships $r = 0,25, p < .01$).

Table 3 shows the five ANOVA 2X2 performed. The first factor was the level of exposure to bullying (participants were divided up into percentiles, according to amount of bullying experienced in the WHS) and the second was gender. We have the following four groups: high exposure = 38 men and 23 women; low exposure = 31 men and 30 women. An interaction effect was only obtained for depression ($F(1,122) = 11,24$, $p < .001$). However the group means indicate that women with high exposure to activities of bullying have a medium level of depression (scores between 10-15). The rest of the variables show principal effects due to exposure activities and gender, with the exception of positive coping where only a principal effect due to exposure to bullying was obtained ($F(1,122) = 6,29$, $p < .01$).

4. CONCLUSIONS

The results partially support hypothesis 1. Men and women differ significantly not in the amount of bullying experienced but in the type of negative activities. That is where the differences are more qualitative. Men are victims more frequently than women of attacks with organisational measures. This is the factor that, in comparison with others isolated by WHS, is more clear. However, in line with the results obtained in the field of scholastic bullying (Björkqvist et al., 1992b; Owens et al., 2000), we don't find women being more indirect victims of negative behaviours than men (for instance, factor 2 encompasses items related with isolation social behaviours and factor 3 with spreading rumours).

With respect to coping styles, t-test and correlational analyses partially confirmed previous findings on the stereotypic gender strategies. In general terms, women are characterized by being more likely than men to use coping strategies which reflect a passive style but they also use more significantly an active coping style. Moreover, the amount of bullying experienced has a stronger relationship with passive coping in men. While the use of passive coping is connected to neuroticism in both sexes, only introversion plays a role in the case of women. On the other hand the ANOVA analyses suggest the high level of exposure to activities of bullying and not gender is what has an influence in the use of active coping by the victims. A discrepancy with the literature is that victims (high level of exposure) in comparison with non-victims (low level of exposure) use more passive strategies to deal with the bullying. The group means in our study show victims use more active than passive coping.

ANOVA analysis shows that women have higher N and lower E levels than men, which lead to more vulnerability to depressive symptoms. According to the literature, women show worse health and well-being than men as consequence to exposure to bullying at work, in spite of the amount of bullying experienced being less.

Finally, this study has limitations. Several aspects such as the duration of bullying, the status occupied in the job hierarchy, or the sex of the bully play and important role in the coping using by the individuals in the workplace. We hope to obtain a larger sample in the future in order to considerer these aspects.

References

- Báguena, M.J., Beleña, M.A., Díaz, A., Roldán, C. & Villarroya, E. (2002). *Estructura y dinámica de la personalidad en el estrés post-traumático en mujeres maltratadas*. Technical Report (pp. 1-206). Ministry of Work and Social Affairs, Women's Institute.
- Báguena, M.J., Beleña, M.A., Díaz, A., Toldos, M.P., Roldán, C., Amigó, S. & Silla, H. (2006). *Un análisis de la Escala de Acoso en el Trabajo (WHS) en víctimas de mobbing*. Poster presentado en el V Congreso de la Federación Iberoamericana de Asociaciones de Psicología. Boca del Rio, Veracruz, Mexico.
- Beck, A.T., Ward, C., Mendelson, M., Mock, J. & Erbaugh, J. (1961). An inventory for measuring depression. *Archives of General Psychiatry*, 4, 561-571.
- Björkqvist, K., Lagerspetz, K.M.J. & Kaukiainen, A. (1992b). Do girls manipulate and boys fight? Developmental trends in regard to direct and indirect aggression. *Aggressive Behavior*, 18, 117-127.
- Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1992a). *The Work Harassment Scale*. Vasa, Finland: Åbo Akademi University.
- Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1994a). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Björkqvist, K., Österman, K. & Lagerspetz, K.M.J. (1994b). Sex differences in covert aggression among adults. *Aggressive Behaviour*, 20, 27-33.
- Carver, C., Scheier, M. & Weintraub, J. (1989). Assessing coping strategies: A theoretical based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267-283.
- Colwill, N.L. (1993). Women in management: Power and powerlessness. In B.C. Long & S.E. Kahn (Eds.), *Women, work and coping* (pp. 73-89). Montreal, Canada: McGill-Queen's University Press.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *Journal of Manpower*, 20, 16-27.
- Einarsen, S., Matthiesen, S.B. & Skogstad, A. (1996). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety – Australia and New Zealand*, 14, 563-568.
- Eysenck, S.B.G., Eysenck, H.J. & Barret, P. (1985). A revised version of psychoticism scale. *Personality and Individual Differences*, 6, 21-29.
- Folkman, S. & Lazarus, R. (1980). An analysis of coping in a middle aged community sample. *Journal of Health and Social Psychology*, 21, 219-239.
- Furnham, A. (2005). *The psychology of behaviour at work. The individual in the organization*. London: Psychology Press.
- Hurst, T.E. & Hurst, M.H. (1997). Gender differences in mediation of severe occupational stress among correctional officers. *American Journal of Criminal Justice*, 22, 121-137.
- Leymann, H. y Gustafsson, A. (1996). Mobbing and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 251-276.
- Matthiesen, S.B. & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32, 335-356.
- Mikkelsen, G.E. y Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 87-111.
- Muhonen, T. & Torkelson, E. (2001). A Swedish version of the COPE inventory. *Lund Psychological Reports*, 2, 1.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 239-259.
- Owens, L., Shute, R. & Slee, P. (2000). "Guess what I just heard". Indirect aggression among teenage girls in Australia. *Aggressive Behavior*, 26, 67-83.
- Parkes, K.P. (1990). Coping, negative affectivity, and the work environment: Additive and interactive predictors of mental health. *Journal of Applied Psychology*, 75, 399-409.
- Parker, S.K. & Endler, N.S. (1996). Coping and defense: A historical overview. In M. Zeidner & N.S. Endler (Eds.), *Handbook of coping* (pp. 24-43). New York: Wiley.
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6, 73-84.
- Semmer, N.K. (2003). Individual differences, work stress and health. In M.J. Schabracq, J.A. Winnubst & C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (2nd ed.) (pp. 83-120). Chichester: Wiley.
- Tamres, L.K., Janicki, D. & Helgeson, V.S. (2002). Sex differences in coping behaviour: A meta-analytic review and an examination of relative coping. *Journal of Personality and Social Psychology Review*, 6, 2-30.
- Torkelson, E. & Muhonen, T. (2004). The role of gender and job level in coping with occupational stress. *Work & Stress*, 18, 267-274.
- Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, the social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215-237.

Figure 1

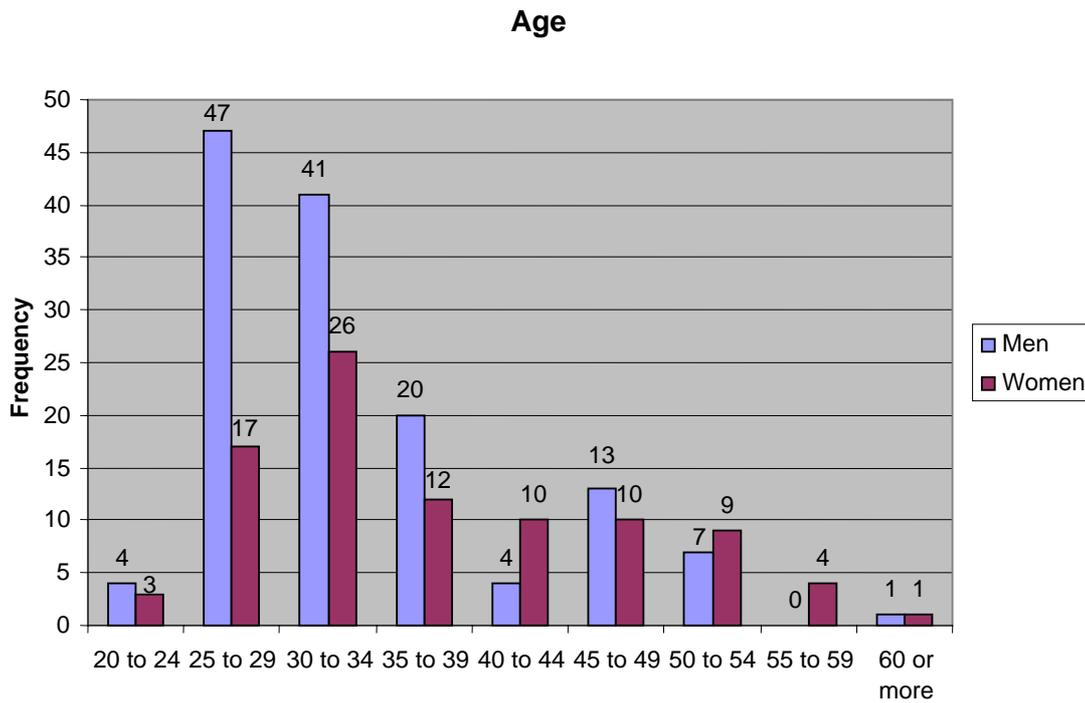


Table 1. Means, standard deviations and t-test scores.

Factors	Men (N=137) Mean (SD)	Women (N=92) Mean (SD)	t
Attacks on the victim with organizational measures	2,41 (2,74)	1,23 (1,86)	3.88***
Attacks on the victim's social relationships with social isolation	3,34 (4,20)	2,86 (3,91)	.88
Attacks on someone's private life (including rumours)	3,31 (4,26)	3,20 (4,43)	.19
Verbal aggression attacks	5,16 (5,50)	4,49 (5,30)	.93
Total score WHS	14,21 (15,25)	11,77 (13,70)	1.26
Active coping	24,90 (8,71)	27,61 (10,18)	-2.09*
Passive coping	16,75 (4,11)	19,65 (5,88)	-4.11***
Extraversion	8,83 (2,68)	8,70 (2,68)	.38
Neuroticism	1,98 (2,55)	3,92 (3,19)	-4.89***
Total score BDI	3,21 (5,34)	6,14 (6,92)	-3.43***

Note,- * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$

Table 2. Correlation coefficients (Pearson'r).

Men

	B1	B2	B3	B4	BTOT
Active coping	,18*	,13	,12	,14	,15
Passive coping	,34***	,38***	,31***	,34***	,37***
Extraversion	,03	-,07	-,02	,02	-,02
Neuroticism	,28**	,39***	,32***	,34***	,37***
BDI	,17*	,25**	,14	,14	,19*

Note,- B1 = Attacks on the victim with organizational measures; B2 = Attacks on the victim's social relationships with social isolation; B3 = Attacks on someone's private life (including rumours); B4 = Verbal aggression attacks; BTOT = Total score WHS; * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$

Women

	B1	B2	B3	B4	BTOT
Active coping	,10	,06	,10	,15	,12
Passive coping	,20	,27**	,29**	,29**	,31**
Extraversion	,02	-,30**	-,21*	-,21*	-,23*
Neuroticism	,14	,40***	,38***	,40***	,41***
BDI	,40***	,55***	,47***	,68***	,63***

Note,- B1 = Attacks on the victim with organizational measures; B2 = Attacks on the victim's social relationships with social isolation; B3 = Attacks on someone's private life (including rumours); B4 = Verbal aggression attacks; BTOT = Total score WHS; * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$

Table 3. The ANOVA 2X2 analysis.

		Means/Standard Deviations			Gender		Bullying		Gender X Bullying	
		low	high	Total	F	p	F	p	F	p
Active coping	Men	22,10/10,16	26,39/8,89	24,90/8,71	3.07	.08	6.29	.01	.02	.90
	Women	25,03/11,70	29,78/7,85	27,61/10,18						
	Total	23,54/10,95	27,67/8,60	25,99/9,40						
Passive coping	Men	14,71/3,74	18,58/4,46	16,75/4,11	15.65	.000	19.93	.000	.13	.72
	Women	18,10/6,65	22,65/5,49	19,65/5,88						
	Total	16,38/5,59	20,11/5,23	17,92/5,09						
Extraversion	Men	9,74/2,41	8,84/2,66	8,83/2,68	6.38	.01	4.15	.04	.05	.82
	Women	8,60/2,39	7,48/3,42	8,70/2,68						
	Total	9,18/2,45	8,33/3,02	8,78/2,68						
Neuroticism	Men	0,61/1,26	3,00/2,66	1,98/2,55	30.77	.000	31.53	.000	.50	.48
	Women	2,97/2,83	6,04/3,59	3,92/3,19						
	Total	1,77/2,47	4,15/3,36	2,76/2,97						
Depression	Men	1,10/2,24	3,87/5,44	3,24/5,36	29.66	.000	37.89	.000	11.24	.001
	Women	3,17/3,96	12,57/8,81	6,14/6,92						
	Total	2,11/3,34	7,15/8,05	4,41/6,19						

EL RECUERDO DE EXPERIENCIAS DE AGRESIÓN EN LA ESCUELA: CONSECUENCIAS Y DIFERENCIAS DE GÉNERO

Ranf, K.M., Báguena, M. J, Toldos, M. P. y Beleña. M. A.¹
Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos*
Universidad de Valencia

Resumen

El presente estudio, de naturaleza retrospectiva, tiene como objetivo determinar las formas principales de agresión (física, verbal e indirecta), el castigo físico y otros eventos potencialmente traumáticos que puede haber experimentado una muestra de universitarios en sus años escolares, los efectos psicológicos que esa agresión tuvo sobre la víctima, y si existen diferencias entre géneros en estas dos áreas. Para ello participaron un total de 336 estudiantes universitarios de entre 17 y 28 años que cumplimentaron un cuestionario acerca de la victimización experimentada en los años escolares y acerca de las consecuencias de su peor experiencia en la escuela. Entre otros resultados, se encontró que los hombres experimentaron más agresión física y castigos que las mujeres que experimentaron más agresión de tipo indirecto, y tanto los hombres como las mujeres informaron de las mismas cantidades de agresión verbal. En cuanto a los síntomas psicológicos, los más comúnmente relacionados con la victimización fueron los relacionados con el estrés post-traumático, depresión y los síntomas de hipervigilancia donde las mujeres alcanzaron puntuaciones más elevadas que los hombres.

PALABRAS CLAVE: *Tipos de agresión, bullying, victimización, sintomatología, estrés post-traumático.*

¹ *Correspondencia:* M. José Báguena Puigcerver. Dto. de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos. Facultad de Psicología. Universitat de Valencia. Avda. Blasco Ibáñez, 21. (46010) Valencia. E-mail:

María.J.Baguena@uv.es.

M. Paz Toldos Romero, C/ Cronista Remigio Vicedo, 8. (03802) Alcoy (Alicante).E-mail: m.paz.toldos@uv.es

* Este trabajo ha sido realizado gracias a una subvención del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer)

Abstract

The main purpose of this retrospective study was to determinate the principal types of aggression (physical, verbal and indirect), the physical punishment and other potentially traumatic events experienced at school. Likewise were studied the psychological symptoms manifested in victims of childhood aggression and if there are differences between gender in victimization of aggression and symptomology. The sample consist of 366 subjects, all university students aged 17 to 28, that filled a questionnaire in order to study the experimented victimization of childhood aggression and the possible consequences of their worst experience at school. Our results showed that, compared with women, men experienced more physical aggression and punishment, while women experienced slightly more indirect aggression. Both men and women reported equal amounts of verbal aggression. For the psychological symptoms, the results indicate that post-traumatic stress symptoms, depression and hypervigilance, were found to be the symptoms most commonly linked to victimization. Women scored generally higher than men in hypervigilance resulting from trauma.

KEY WORDS: *Types of aggression, bullying, victimization, symptomology, post-traumatic stress*

Introducción

Los tópicos del *bullying* y de la agresión en la escuela han ido cobrando más y más auge a lo largo de los años con el objetivo de conocer en profundidad las causas del problema y las consecuencias que dichas conductas agresivas tienen sobre la víctima. Lo que comenzó con el estudio de los *bullies* (matones, intimidadores), de su conducta y características, se ha ido ampliando hasta incluir a las víctimas, de manera que la investigación se ha interesado por las consecuencias emocionales y conductuales que origina la agresión.

Las expresiones victimización y maltrato por abuso de poder o maltrato entre iguales se han usado preferentemente en un intento por escapar del anglicismo *bullying*. “El maltrato por abuso de poder se refiere a un tipo perverso de relación interpersonal que tiene lugar típicamente en el seno de un grupo y se caracteriza por comportamientos reiterados de intimidación y exclusión dirigidos hacia otro que se encuentra en una posición de desventaja. Puede considerarse un tipo de relación especialmente dañina cuando se da entre individuos que comparten un mismo estatus pero están situados en una posición diferente de poder, físico y/o psicológico, dentro del grupo, debido al abuso de su posición de ventaja por parte de quien intimida o excluye a su compañero” (Del Barrio, Martín, Almeida y Barrios, 2003, p. 10). La consecuencia de dichas conductas es que la víctima queda en una posición de la que difícilmente puede salir por sus propios medios, situándose en un estado de vulnerabilidad física, psicológica o social que provoca una inseguridad personal para la autoestima y disminución de sus iniciativas.

Esta definición, al igual que las definiciones ofrecidas por otros autores como Olweus (1993, 1999) y Ortega y Mora-Merchán, (2000) sobre el concepto de *bullying*, son muy similares en el sentido de que llaman la atención sobre la intención del agresor, la reiteración de la conducta y el abuso de la situación de privilegio en que se encuentra el que perpetra las agresiones. El concepto de maltrato por abuso de poder o *bullying* se ha ido ampliando hasta incluir mayor diversidad de respuestas, no sólo agresiones físicas, sino también verbales, gestuales y de exclusión social, y no sólo las dirigidas directamente a la persona, sino también las que agreden de un modo indirecto (p.e., sembrar rumores acerca de una persona, ignorarla, etc.) (Del Barrio et al., 2003).

Aunque resulta polémica la denominación de estas modalidades del fenómeno, si tomamos en consideración la distinción realizada por Björkqvist, Lagerpetz y Kaukianen (1992), los actos de agresión que los niños pueden experimentar en la escuela pueden agruparse en tres tipos: física, verbal, o indirecta. La agresión física incluye acciones como pegar, golpear, empujar, tirar del pelo o cualquier otro tipo de acciones que provocan o puedan ocasionar un daño o sufrimiento físico hacia la víctima. La agresión verbal se refiere a aquellas afirmaciones verbales que son expresadas para exponer a una persona a una situación embarazosa, herirla emocionalmente o humillarla (p.e., burlarse, gritar, discutir, insultar, etc.). Ambos tipos de conducta son directas porque existe un contacto directo con la parte confrontada, se produce principalmente en una confrontación o en un encuentro “cara a cara” durante una interacción social. Por otro lado, en la agresión de tipo indirecto no existe un contacto directo entre las personas durante la interacción social. El daño expresado en vez de ser cara a cara, se da indirectamente o de manera encubierta (Lagerspetz, Björkqvist, y Peltonen, 1988) y para ello se utilizan a otras personas como un vehículo para causar daño mental o físico en la víctima. La persona que utiliza este tipo de violencia intenta infligir daño de manera que parezca que no hay intención de herir, evita demostrar violencia y si es posible permanecer no identificado (p.e., difundir rumores, hablar mal o contar mentiras de una persona, contar secretos de una persona, criticar, no dejar que una persona nueva se una a un grupo, etc.). Este tipo de comportamiento agresivo también ha sido denominado relacional o agresión social (Smith, Cowie, Olafsson, y Liefhoghe, 2002). Otros autores como Hawker y Boulton (2000) proponen cinco categorías de agresión interpersonal entre iguales: indirecta, relacional, física, verbal y agresión general.

Así pues, tanto el fenómeno de *bullying* como los actos de agresión que los niños pueden experimentar en la escuela de manera ocasional y que no se consideran como *bullying*, incluyen estos tres tipos diferentes de agresión más comúnmente aceptados: física, verbal e indirecta. Teniendo en cuenta estos tres tipos de agresión, considerados como experiencias escolares estresantes, las investigaciones demuestran que las diferencias entre géneros que existen son de naturaleza más cualitativa que cuantitativa. Los estudios sobre las diferencias entre chicos y chicas en agresión escolar empiezan a emerger en los 80 y desde entonces representa una de las áreas más investigadas. Así pues, parece ser que el tipo de agresión experimentada por cada género, más que la cantidad de agresión, es lo que los diferencia significativamente al igual que el tipo de agresión ejercida por cada género. En el estudio de Seals y Young (2003) estas diferencias fueron aparentes, ya que los chicos y chicas informaban sufrir agresiones físicas y burlas en proporciones similares (los porcentajes respectivos para ellos y ellas fueron: 49% y 51%; 53,7% y 46,3%). Las principales diferencias se encontraron en el uso de las amenazas de daño (65% de los chicos), poner mote (55,7% de las chicas) y la exclusión social (el 57,6% de las chicas). Por su parte, los resultados obtenidos por River y Smith (1994) son representativos del consenso general existente en la literatura sobre las diferencias entre chicos y chicas (Björkqvist et al., 1992; Crick y Grotpeter, 1995; Ortega y Mora-Merchán, 2000; Owens, Shute, y Slee, 2000). En su estudio encontraron que la agresión física era más común entre los chicos, no existiendo diferencias entre los sexos en agresión verbal, y con las chicas informando de mayor frecuencia de agresión indirecta. Otro estudio de tipo retrospectivo llevado a cabo en España (Van der Meulen et al., 2003), encuentra que en primaria las víctimas chicos fueron más golpeados/pegados (68%) que las chicas (30%), y también más amenazados verbalmente (54%) que ellas (19%). En otro estudio reciente (Del Barrio et al., 2003) se encuentra que la variación debida al género depende del tipo de agresión y del papel como víctima o agresor. En general, los chicos están más implicados en todos los tipos de agresión, salvo en agresiones indirectas. Más específicamente, en el caso de las agresiones del tipo “no me dejan participar” (un promedio del 10,83%) y “hablan mal de mí” (un promedio del 34,94%), se dan diferencias significativas en función del género. Los chicos son más víctimas de la exclusión que las chicas pero éstas son más víctimas de la maledicencia.

En “hablan mal de mí” las chicas son más víctimas que los chicos, y ello en todos los cursos escolares. En cuanto a las modalidades físicas del maltrato sean directas o indirectas a través de las propiedades de quien es objeto de ataques, el porcentaje de víctimas es semejante en el caso de romper y robar cosas (4,4% y 7,3% son los promedios respectivos), siendo la distribución homogénea en relación con el curso y el género. Otro tipo de agresiones dirigidas a las propiedades, esconder cosas, más frecuente que las agresiones anteriores (21,8%) muestra una incidencia significativa cuando son los chicos el objeto de la agresión (23,9%) comparados con las chicas (19,8%).

Los tipos de agresión usadas por los chicos y las chicas también difieren en los años escolares. Graig (1998) encuentra que en la escuela primaria tanto las chicas como los chicos usaron la agresión física por igual pero cuando empezaron la secundaria los chicos empezaron a usarla mucho más frecuentemente, mientras que las chicas se mantuvieron igual. El uso de la agresión verbal fue más alto en chicas que en chicos en la escuela primaria. Sin embargo, mientras que se mantuvo igual para chicas en la secundaria, en los chicos aumentó dramáticamente. La agresión indirecta fue usada más por las chicas en la escuela primaria pero en la secundaria los chicos y chicas la usaron en la misma proporción. Es importante apuntar aquí que más chicas que chicos informaron ser víctimas de agresión indirecta en ambos grupos de edad. Otro estudio realizado en España encuentra resultados similares, en la secundaria los chicos usaron más la agresión física y verbal que las chicas, mientras que para la agresión indirecta no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre chicos y chicas (Toldos, 2005).

En cuanto a la frecuencia de las agresiones que pueden ocurrir en la escuela, los resultados encontrados en distintos estudios discrepan debido probablemente a las diferentes definiciones de los términos y eventos clasificados como abuso. En el estudio de Seals y Young (2003) con niños de 12 y 17 años se encuentra que la agresión física ocurría “a veces” en el 21,5% de los estudiantes y “a menudo” en el 10,8%. Las amenazas se dieron en el 16,2% de los niños “a menudo” y “a veces” en el 6,6%. Poner mote fue más frecuente, en un 36,5% y 13,5%, al igual que burlarse (34,7% y 9,0%). La exclusión social fue un problema para el 24,8% de los niños “a veces” y 7,3% “a menudo”. Estos resultados muestran que los tipos de agresión que son más comunes en esta edad son el poner mote o sobrenombres, excluir y burlarse. En España (Del Barrio et al., 2003), los datos sobre la incidencia de varias formas de abusos entre iguales en la enseñanza secundaria obligatoria muestran mayor ocurrencia de agresiones que se manifiestan como exclusión social y agresión verbal. De los 300 centros educativos que participaron en este estudio, se evaluó el tipo de manifestaciones de maltrato por abuso de poder entre iguales (tipo de agresión, exclusión social, agresión verbal, agresión física indirecta, agresión física directa, amenazas y acoso sexual) y en cada uno varias conductas en cada tipo de agresión. De los trece tipos de maltrato estudiados se encontró que hay maltrato en todos los centros de secundaria españoles y que se producen todos los tipos de maltrato, aunque en un nivel de incidencia muy distinto y no en cada centro. Aparece un mayor número de víctimas de agresiones verbales (36,9% como media para los tres tipos indagados) y exclusión social (12,8% de media), seguidos de quienes han experimentado agresiones físicas indirectas (11,1% de media, superior en el caso de esconder cosas, que de romperlas o robarlas), amenazas para amedrentar (9,7%), agresiones físicas directas (4,8%), y en mucha menor medida, acoso sexual (2%), chantajes (0,8%) y amenazas con armas (0,6%).

Otras investigaciones se han dirigido a establecer las consecuencias psicológicas que la agresión y el *bullying* tienen sobre la víctima, de manera que algunos trastornos psicológicos han sido más estudiados que otros, como la depresión y ansiedad. En general, las víctimas sufren ansiedad y tristeza e intentan evitar la escuela (Kochenderfer-Ladd y Skinner, 2002). A menudo pierden la confianza en sí mismas, la autoestima, y están perdidos (Dill et al., 2004). Frecuentemente hay ansiedad, pueden a veces estar histéricos, y tener una impresión desfavorable de ellos mismos relacionado con la competencia académica, conducta y apariencia física (Ortega y Mora-Merchán, 2000).

La depresión ha sido uno de los desórdenes más frecuentemente explorados en relación con las agresiones escolares y es donde los resultados obtenidos muestran asimismo un mayor consenso en la literatura. Representativo de estos es el estudio realizado por Kaltiala-Heino, Rimpelä, Rantanen, y Rimpelä (2000) quienes encontraron que la depresión ocurría en el 26,3% de las víctimas frente a una ocurrencia del 7,5% en estudiantes que no se habían visto envueltos en agresiones. Hawker y Boulton (2000) encontraron al menos doce estudios diferentes que asociaban positivamente la victimización con la depresión con un tamaño del efecto de 0,45, el más grande de todos los problemas psicológicos que han sido estudiados. También encontraron que fue dos veces más probable que las víctimas informaran de depresión y pensamientos suicidas que las no víctimas. Seals y Young (2003) compararon los niveles de depresión entre víctimas, agresores y estudiantes no involucrados en las conductas agresivas y encontraron que las víctimas mostraron más signos de depresión que los otros dos grupos, seguido de los agresores. Graig (1998) informó de niveles igual de altos de depresión y ansiedad en las víctimas.

La ansiedad es otro desorden a menudo asociado con todos los tipos de victimización, física, verbal e indirecta, y puede incrementarse con el abuso continuado, con la anticipación de futuros ataques y en general con dudas o preocupaciones hacia los iguales (Craig, 1998; Ortega y Mora-Merchán, 2000). Los síntomas de ansiedad se encontraron en el 10,8% de los niños victimizados y en sólo el 3,0% de los niños no implicados (Kaltiala-Heino et al., 2000). La victimización está positivamente correlacionada con la ansiedad al igual que con los subtipos y desórdenes similares de ansiedad social, neuroticismo y autoconcepto ansioso (Hawker y Boulton, 2000). Por ejemplo, la ansiedad social se encontró que era significativamente más alta en víctimas de abuso (18,23) que en no víctimas (14,36) (Graham y Juvonen, 1998).

La autoestima también está generalmente afectada por la victimización y los estudios que miden la autoestima general encuentran que correlaciona positivamente con ésta con un tamaño del efecto significativo del 0,39 (Hawker y Boulton, 2000). Las víctimas tienden a verse a sí mismas negativamente en el ámbito social al igual que en el académico y en otras áreas. Tienen más baja autoestima que los agresores o los estudiantes no implicados (Seals y Young, 2003). Graham y Juvonen (1998) también encontraron que los sentimientos positivos de valoración de uno mismo eran significativamente más altos en aquellos niños que no fueron victimizados (3,24) que en aquellos que lo fueron (2,88).

La emergencia de los síntomas de estrés post-traumático es un fenómeno que sólo recientemente ha sido estudiado en relación con la agresión y el *bullying* en las escuelas encontrándose una relación directa entre estos síntomas y la agresión escolar. El Trastorno por Estrés Post-traumático (TEPT) se caracteriza por síntomas como la evitación, hiperactivación y reexperienciación del trauma, al igual que es importante el impacto que éste tiene para la persona, y a menudo se encuentra con otros síntomas como la depresión y desesperanza. Un estudio transcultural reciente (Hyman et al., 2004) encontró como resultado de la peor experiencia escolar que el 9,8% de los hombres y el 9,3% de las mujeres informaban de algunos síntomas (en el rango de “en riesgo”) y el 0,7% de los hombres y el 1,3 de las mujeres mostraban niveles clínicamente significativos del TEPT. Otras investigaciones (Báguena y Chisbert, 1998) encuentran también que las chicas son más vulnerables a los trastornos de ansiedad que los chicos y por ello serían asimismo más vulnerables a los síntomas de estrés post-traumático.

Otras consecuencias psicológicas han sido menos estudiadas, pero no por ello resultan menos importantes. Por ejemplo, las quejas psicósomáticas se relacionan con la victimización, ocurriendo más a menudo en las chicas. En el estudio de Kaltiala-Heino et al., (2000) las diferencias en quejas somáticas informadas por víctimas y por estudiantes no implicados en agresiones fueron bastante amplias: el 15,8% frente al 5,2%. Otro posible efecto poco evaluado en la literatura es el afecto negativo. Se ha comprobado que el afecto negativo se incrementa con un aumento de la victimización y también cuando las víctimas desarrollan una fuerte

creencia de que la agresión es una forma aceptable de comportamiento y se autocolpabilizan (Dill et al., 2004).

Basándonos en la literatura expuesta anteriormente, el estudio que se presenta a continuación, de naturaleza retrospectiva, tiene como objetivo determinar la frecuencia con que se dieron experiencias o eventos estresantes en la escuela y el efecto de las mismas. Dichas experiencias reflejan principalmente agresiones características de las que puede ser objeto una persona en la escuela sin excluir otros sucesos o estresores de tipo catastrófico que hayan podido ocurrir. Sin embargo, en esta investigación nos centramos únicamente en los sucesos que se refieren a las conductas agresivas más frecuentes y entre éstas las de tipo físico, verbal e indirecto establecidas por Björkqvist et al., (1992). A su vez, nos interesa determinar si existen diferencias entre hombres y mujeres en los tipos de agresiones experimentadas y en las consecuencias psicológicas que los tipos de agresiones más frecuentes tuvieron en los años escolares. Por último, estudiamos la relación entre los síntomas de estrés post-traumático, y otros síntomas generales con el total de experiencias negativas experimentadas en la escuela, con el fin de establecer si la gravedad de la victimización influye en el nivel de sintomatología.

Descritos los objetivos, y basándonos en los resultados encontrados en otras investigaciones anteriormente mencionadas, esperamos encontrar diferencias significativas entre hombres y mujeres en los tipos de abusos sufridos en la escuela, de manera que los hombres informarán de más agresión física y las mujeres de más agresión indirecta, anticipando que los niveles de agresión verbal serán similares para ambos sexos. En cuanto a los síntomas, esperamos que algunos sean más frecuentes en los sujetos que otros dependiendo de su peor experiencia en la escuela. Basándonos en la literatura esperamos que los niveles de depresión y síntomas de estrés post-traumático sean especialmente más frecuentes, siendo los comportamientos de hipervigilancia y conducta oposicional altos. Al igual que esperamos encontrar que los hombres muestren más conducta oposicional y las mujeres más depresión, y susceptibilidad a los síntomas post-traumáticos.

Método

Muestra

Participaron un total de 366 estudiantes universitarios (296 mujeres y 70 hombres) de entre 17 y 28 años procedentes de la Universidad de Valencia (Facultades de Psicología y Criminología) y de la Universidad de Alcalá de Henares (Escuela Universitaria de Magisterio). La media de edad del grupo se sitúa en 22,01 años, con una desviación típica de 6,07. La mayor parte de los estudiantes llevan 15 años en el sistema educativo, incluyendo la guardería.

Instrumentos

Se utilizaron los siguientes instrumentos de medida:

1. *SATS (Parte I), The Student Alienation and Trauma Survey*. Se trata de la primera parte del cuestionario MWES (*My Worst Experience Scale*) desarrollado por Hyman et al., (2002). Esta primera parte está compuesta por 58 ítems en el que a los sujetos se les interroga por incidentes específicos que pueden haberles ocurrido durante el tiempo que pasaron en la escuela. Dichos eventos o malas experiencias fueron identificadas previamente por Hyman (1990) como las más comunes, infrecuentes y particularmente traumáticas para los estudiantes. Los ítems que componen esta primera parte son diversos, pero incluyen las tres formas principales de agresión (física, verbal e indirecta) así como el castigo y otros eventos potencialmente traumáticos que pueden

influir en las personas. Estas tres formas de agresión se dividen a su vez en categorías más específicas. Ejemplo de ítems referidos a la agresión física: “Me golpearon con una regla, pala u otra cosa”, “Me abofetearon”, “Me zarandearon”. Ejemplos de ítems referidos a la agresión verbal: “Me gritaron”, “Se burlaron de mí”. Ejemplos de ítems sobre agresión indirecta: “No me permitieron participar en proyectos o actividades especiales”, “Alguien dijo cosas malas sobre mi madre o mi familia”, “Otros alumnos dejaron de hablarme”.

Las respuestas dadas por los sujetos se dividen en dos secciones; en la primera se pide a los sujetos que indiquen la frecuencia con que ocurrieron los incidentes en una escala Likert de 0 a 5 (0 = no sucedió, 1 = una vez, 2 = algunas veces, 3 = frecuentemente, 4 = muchas veces, 5 = todo el tiempo). En la segunda sección se pregunta por el perpetrador de tales incidentes, si fue un profesor/a, otro estudiante o ambos quienes causaron dichas experiencias negativas. Después de cumplimentar el cuestionario los sujetos deben seleccionar de los 58 ítems, el ítem que representa la que fue la peor experiencia para ellos o añadir otra que no esté recogida en el cuestionario y realizar una breve descripción sobre la misma. La descripción de la experiencia negativa tiene como finalidad facilitar el recuerdo del suceso y ayudar al sujeto a pensar sobre el evento y las subsiguientes reacciones psicológicas y comportamentales tras el mismo. Este esfuerzo por recordar el suceso y describirlo permite contestar más fácilmente a la segunda parte del MWES.

2. *MWES (Parte II) (My Worst Experience Scale)*. En la Parte II del MWES, se interroga a los sujetos sobre 105 conductas, pensamientos y emociones (síntomas) que pueden estar relacionadas con su peor experiencia en la escuela. Los sujetos responden a la frecuencia de los ítems según una escala con formato tipo Likert que se extiende de 0 (no sucedió) a 5 (todo el tiempo). En una columna al lado, los sujetos indican si el síntoma duró más de un mes o no. El cuestionario incluye 11 subescalas de síntomas. Cuatro de ellas (Impacto del evento, Reexperienciación del trauma, Evitación/Embotamiento, e Hiperactivación) se corresponden con los criterios A, B, C y D para el diagnóstico del TEPT (trastorno de estrés post-traumático) (DSM-IV-R). Las otras subescalas de síntomas incluyen: Depresión, Desesperanza, Síntomas Somáticos, Conducta Oposicional, Hipervigilancia, Disociación/Sueños, y Desajuste General. La MWES se considera un instrumento útil para identificar el TEPT en los niños.

Procedimiento

Los cuestionarios se administraron de forma colectiva por las investigadoras en horario lectivo. Se informó a los estudiantes del objetivo de la investigación dándoles instrucciones para la realización del cuestionario sin que se sintieran obligados a cumplimentarlo, garantías de anonimato y la posibilidad de abandonar el aula voluntariamente si no querían participar en la investigación. De la misma manera se les informó de que si en cualquier momento de la realización se sentían incómodos con el recuerdo del suceso y sus consecuencias, podían acudir a la persona que le entregó el cuestionario y solicitar ayuda. Concretamente se realizaron 8 aplicaciones a estudiantes de los primeros cursos de la Facultad de Psicología y Criminología de la Universidad de Valencia y de la Escuela de Magisterio de la Universidad de Alcalá de Henares. La duración de cada una de ellas osciló entre 1 hora y cuarto. Alrededor del 20% de los cuestionarios recogidos fueron desestimados por causas diversas, aunque la principal fue la exclusión de los sujetos al aplicar la escala de ‘inconsistencia de respuesta’ de la que dispone el MWES.

Resultados

A continuación se presentan los resultados relativos al análisis de fiabilidad de las escalas de síntomas, frecuencia con que ocurrieron los incidentes traumáticos y perpetrador de los mismos, análisis de las diferencias de género en dichas experiencias estresantes y consecuencias de la victimización rememoradas.

Fiabilidad

En la Tabla 1 se presentan los coeficientes de consistencia interna (alpha de Cronbach) para cada una de las escalas de síntomas del MWES. Los índices para todas las escalas son bastante altos, con la excepción de la escala de desajuste general (0,59). Las escalas más fiables fueron en la muestra total las de depresión (0,93), evitación (0,89), e hiperactivación (0,87), con coeficientes cercanos o superiores a 0,90.

En términos generales los coeficientes son bastante similares en ambos géneros, apenas ligeramente más altos en los hombres en todas las escalas menos en la de impacto. Tanto para los hombres como para las mujeres, las escalas más fiables fueron las de depresión, evitación e hiperactivación aunque con coeficientes ligeramente más bajos para las mujeres.

Tabla 1. Medias, desviaciones típicas y fiabilidad de las escalas de síntomas

Escalas	Alpha de Cronbach Total (N = 366)	Hombres (N = 70)	Mujeres (N = 296)
Depresión	.93	.93	.92
Disociación/Sueños	.70	.72	.70
Desajuste General	.59	.72	.57
Desesperanza	.79	.80	.79
Hipervigilancia	.82	.83	.82
Conducta Oposicional	.78	.84	.76
Síntomas Somáticos	.78	.83	.77
Evitación	.89	.90	.89
Hiperactivación	.87	.88	.87
Reexperienciación	.78	.83	.77
Impacto	.67	.66	.68

El recuerdo de las experiencias de agresión: frecuencias, análisis de medias y diferencias

En la Tabla 2 se muestra la lista de experiencias escolares estresantes o incidentes ocurridos en la escuela medidos a partir del SATS y la frecuencia con que éstos ocurrieron. También se muestra la media y desviación típica para cada una de las experiencias en ambos géneros, al igual que los resultados de la comparación, con la utilización del estadístico *t* de Student. En los resultados de las comparaciones nos centraremos principalmente en los sucesos que se refieren a las conductas agresivas más frecuentes y entre éstas las de tipo físico, verbal e indirecto.

(a) Por lo que se refiere a las experiencias estresantes informadas por la muestra total, las que ocurrieron con mayor frecuencia fueron: “Me castigaron”, “Se burlaron de mí”, “Me gritaron”, “Me avergonzaron”, y “Me castigaron injustamente”. Las experiencias que ocurrieron con menor frecuencia fueron: “Me forzaron a tener relaciones sexuales”, “Me ataron”, “Alguien se burló de mí por la raza”, “Quedé tan malherido que tuve que ir al hospital” y “Me expulsaron de la escuela”.

(b) Los sucesos más frecuentes informados por la muestra total donde se esgrimía abuso verbal o castigo fueron perpetrados por profesores. Más específicamente los siguientes: “Me castigaron” (83,3%), “Me gritaron” (36,6%), “Me castigaron injustamente” (62,0%) y “Me expulsaron de clase” (61,2%). Los otros sucesos más frecuentes; “Se burlaron de mi”, (69,7%), “Me avergonzaron” (30,1%), “Me empujaron” (54,6%), “Estuve en una pelea” (51,9%) y “Otros alumnos dejaron de hablarme” (51,9%) fueron perpetrados la mayoría de las veces por otros estudiantes.

(c) Si consideramos las diferencias de género en los incidentes ocurridos en la escuela, encontramos diferencias estadísticamente significativas en 27 del total de ítems que componen la escala, de manera que dichas experiencias ocurrieron más en los hombres que en las mujeres. Del total de sucesos, la mayor parte de los ítems donde aparecen diferencias significativas se refieren a incidentes que reflejan una agresión física, donde los hombres experimentan más abusos y castigos físicos que las mujeres.

(d) Si nos detenemos específicamente en los sucesos que se refieren a las conductas agresivas de tipo físico, verbal e indirecto, podemos observar que para los sucesos que implican agresión física existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres de manera que ocurren más en los primeros, siendo además perpetradas por otros estudiantes (p.e., “Me empujaron”, “Estuve en una pelea”, “Me pusieron la zancadilla”, “Me tiraron de las orejas o del pelo”, “Me pellizcaron o apretaron tan fuerte que me dolió”). Tanto los hombres como las mujeres informaron de las mismas cantidades de agresión verbal. Sólo se encontraron diferencias significativas en el ítem 2, “Me gritaron”, donde los hombres puntuaron más alto que las mujeres y donde el perpetrador en este caso fue un profesor. En cuanto a la agresión indirecta, las diferencias entre hombres y mujeres son menos claras, aunque parece ser que las mujeres experimentan algún tipo de abuso indirecto más que los hombres. En los tres sucesos de agresión indirecta más frecuentes que fueron; “Otros alumnos dejaron de hablarme”, “Alguien mintió sobre mi y me metió en problemas” y “Alguien hizo que a otros no les gustara”, las mujeres muestran puntuaciones ligeramente más elevadas, pero las diferencias no fueron significativas. En este caso las agresiones indirectas fueron perpetradas por otro estudiante.

(e) Finalmente, cuando se pregunta a los sujetos por su peor experiencia en la escuela de todas las expuestas, los sucesos que con mayor frecuencia citaron hombres y mujeres fueron bastante similares. Los ítems, “Se burlaron de mi” (12,9% para los hombres y 23% para las mujeres) y “Me avergonzaron” (5,7% para los hombres y 14,9% para las mujeres) fueron los más seleccionados como la peor experiencia por ambos sexos, sin embargo, los hombres frecuentemente citaron además una forma de agresión física (“Estuve en una pelea”, 7,1%), mientras que las mujeres mencionaron una forma de agresión indirecta (“Otros alumnos dejaron de hablarme”, 4,4%) como su peor experiencia.

Tabla 2. Medias, desviaciones típicas, frecuencias y diferencias entre hombres y mujeres de acuerdo con el tipo de agresión (N = 366)

Items	Afirmativo (%)	Media Total	D.T. Total	Media Hombres	D.T. Hombres	Media Mujeres	D.T. Mujeres	t-test
1. Se burlaron de mi	84.2	1.80	1.00	1.81	.98	1.79	1.01	.16
2. Me gritaron	80.9	1.61	.94	1.87	.95	1.54	.93	2.61**
3. Me avergonzaron	78.4	1.53	1.02	1.59	1.11	1.52	1.00	.48
4. Alguien me amenazó con hacerme daño a mi o a alguien a quien quiero	22.3	.43	.76	.74	.93	.35	.70	3.32***
5. Permitieron que otros alumnos/as me pegaran, empujaran o abofetearan	16.4	.24	.61	.43	.77	.20	.56	2.34*
6. Me castigaron	87.2	1.75	.94	2.06	.99	1.67	.91	2.97**
7. Me expulsaron de clase	64.5	1.11	1.02	1.36	1.02	1.06	1.01	2.21*
8. Me expulsaron de la escuela	3.0	.04	.27	.10	.39	.03	.24	1.44
9. No me permitieron participar en proyectos o actividades especiales	12.0	.22	.66	.31	.83	.20	.62	1.13
10. No me permitieron ir al baño	45.6	.93	1.12	.91	1.06	.93	1.14	-.13
11. Me lanzaron un libro, un borrador u otra cosa	35.0	.59	.87	.91	.99	.52	.82	3.17**
12. Me dieron una paliza	3.8	.04	.19	.13	.34	.02	.13	2.73**
13. Me pellizcaron o apretaron (mano, brazo, etc.) tan fuerte que me dolió	45.1	.79	.93	1.10	.97	.72	.91	3.00**
14. Me abofetearon	13.7	.18	.49	.43	.71	.13	.40	3.43***
15. Me empujaron	60.7	1.11	1.00	1.40	1.03	1.04	.98	2.66**
16. Me agarraron muy fuerte	33.1	.56	.85	1.07	1.04	.44	.76	4.82***
17. Me zarandearon	24.6	.40	.77	.66	.95	.34	.71	2.60**
18. Me tiraron de las orejas o del pelo	48.4	.83	.95	1.14	1.00	.75	.92	2.98**
19. Me golpearon con una regla, pala u otra cosa	15.6	.26	.65	.67	1.02	.16	.49	4.08***
20. Me persiguieron	12.7	.40	.81	.57	1.08	.36	.73	1.54
21. Me eligieron el último	38.5	.79	1.12	.90	1.17	.76	1.11	.89
22. Otros alumnos dejaron de hablarme	54.4	.95	.99	.86	1.05	.97	.98	-.84
23. Alguien hizo que a otros no les gustara	47.5	.89	1.09	.77	1.23	.91	1.05	-.88
24. Me pusieron la zancadilla	49.2	.88	.97	1.16	.96	.82	.96	2.67**
25. Alguien me habló de sexo y no me gustó	10.1	.15	.51	.17	.54	.15	.51	.32
26. Alguien mintió sobre mi y me metió en problemas	50.8	.89	.99	.87	1.10	.90	.97	-.19
27. Nadie me ayudó cuando pedí ayuda	14.8	.27	.69	.43	.84	.23	.64	1.85
28. Hicieron que me quedara solo, alejado de todo el mundo	19.1	.36	.84	.31	.84	.37	.85	-.48
29. Hicieron comentarios sexuales sobre mi	21.0	.38	.81	.53	1.06	.34	.74	1.40
30. Me tocaron sexualmente	7.9	.13	.47	.21	.61	.10	.43	1.42
31. Vi que sucedía algo muy malo	12.1	.38	.77	.60	.94	.32	.71	2.31**
32. Me dieron un puñetazo	11.5	.15	.46	.53	.77	.06	.28	4.94***
33. Me forzaron a tener relaciones sexuales	0	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
34. Me encerraron en un armario o habitación pequeña	6.8	.09	.38	.16	.63	.07	.30	.07

35. Me ataron	0.8	.01	.13	.06	.29	.00	.00	.00
36. Me desnudaron y registraron	1.1	.01	.14	.01	.12	.01	.14	.05
37. Alguien me robó algo	55.2	.84	.89	.96	.88	.82	.89	1.20
38. Me dejaron fuera	28.1	.47	.83	.73	.93	.41	.79	2.63**
39. Alguien se burló de mi ropa	48.1	.87	1.04	.91	1.18	.86	1.01	.33
40. Alguien inventó un cuento sobre mi	33.3	.57	.90	.56	1.03	.57	.87	-.08
41. Quería ser amigo de alguien que no quería ser mi amigo	29.5	.51	.91	.53	.90	.51	.91	.18
42. Alguien sacó un revólver, cuchillo u otra arma	8.7	.11	.40	.33	.70	.06	.27	3.12**
43. Vi herir gravemente o asesinar a alguien	3.3	.04	.25	.07	.39	.03	.20	.78
44. Quedé tan malherido que tuve que ir al hospital	2.2	.03	.19	.04	.20	.02	.19	.72
45. Alguien me molestó cuando iba o venía de la escuela	35.8	.62	.91	.73	1.01	.60	.89	1.00
46. Alguien dijo cosas malas sobre mi madre o mi familia	17.3	.42	.76	.70	.94	.35	.69	2.90**
47. Alguien me hizo hacer cosas que no quería hacer	10.9	.18	.57	.30	.82	.16	.48	1.41
48. Alguien no me dejó jugar o estar con mis amigos	23.8	.42	.80	.61	.92	.38	.76	2.02*
49. Alguien hizo que faltara a clases o a la escuela	13.1	.24	.66	.37	.89	.21	.59	1.48
50. Alguien ensució la ropa a propósito	14.8	.23	.61	.43	.79	.19	.54	2.40*
51. Alguien se suicidó	9.0	.10	.32	.23	.52	.07	.25	2.54*
52. Vi que amenazaron a alguien con un cuchillo, pistola u otra arma	7.4	.09	.35	.20	.55	.07	.28	1.94
53. Alguien dijo que había una bomba en la escuela y tuvimos que salir	51.4	.84	.93	.79	.98	.85	.92	-.49
54. Me castigaron injustamente	67.2	1.26	1.12	1.57	1.26	1.18	1.07	2.39*
55. Estuve en una pelea	56.0	.90	.94	1.40	.92	.79	.91	5.01***
56. Alguien se burló de mí por mi raza	0.8	.01	.16	.03	.40	.01	.13	.62
57. Tuve problemas por algo que hice	41.5	.70	.92	1.04	1.11	1.11	.86	3.02**
58. Otras que no están en la lista	8.2	.13	.53	.13	.45	.45	.55	-.11
TOTAL		30.75	17.46	39.50	23.54	28.69	15.00	3.67***

Nota: Significación: * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$

Estrés post-traumático rememorado y otros síntomas psicológicos

Como se sugirió más arriba, uno de los objetivos de este estudio era evaluar la relación que la victimización tenía con los síntomas psicológicos. Por ello, a continuación analizamos los síntomas psicológicos y de estrés post-traumático rememorados por los sujetos como resultado de la peor experiencia en la escuela. Teniendo en cuenta que cada síntoma está representado por un número diferente de ítems, se calculó las puntuaciones medias de los ítems para comparar las escalas con más precisión y eliminar el efecto que el número de ítems tiene en el nivel de sintomatología. En la Tabla 3 se encuentran las medias, desviaciones típicas y la puntuación media de los ítems para cada una de las 11 escalas de síntomas incluidas en el MWES. También se muestra la correlación que cada escala tiene con el número y/o frecuencia de experiencias de violencia experimentadas. Por otra parte, en la Tabla 4 se encuentran las medias, desviaciones típicas y las pruebas de diferencias entre los hombres y las mujeres en las 11 escalas de síntomas.

Tabla 3. Medias, desviaciones típicas, puntuaciones medias de los ítems y coeficientes de correlación de las escalas de síntomas con el número y/o frecuencia de las experiencias de violencia

Escala	Total (N = 366)		Media de los ítems	Correlación con el total de actos
	M	DT		
Depresión	19.41	17.44	.72	.46***
Disociación/Sueños	3.30	4.34	.33	.40***
Desajuste General	3.19	3.81	.20	.22**
Desesperanza	5.84	6.39	.49	.40***
Hipervigilancia	14.28	9.82	1.02	.42***
Conducta Oposicional	7.44	6.82	.47	.57***
Síntomas Somáticos	2.51	3.89	.36	.37***
Evitación	15.33	14.10	.64	.47***
Hiperactivación	13.28	11.30	.63	.49***
Reexperienciación	6.63	5.83	.66	.42***
Impacto	3.96	3.23	.99	.28***

Nota: Significación: * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$

Tabla 4. Medias, desviaciones típicas y pruebas de diferencias entre los hombres y las mujeres en las escalas de síntomas

Escala	Hombres (N = 70)		Mujeres (N = 296)		t-test
	M	DT	M	DT	
Depresión	17.63	16.93	19.83	17.56	-.97
Disociación	2.77	3.81	3.42	4.45	-1.24
Desajuste General	2.51	3.55	3.35	3.86	-1.73
Desesperanza	5.07	5.82	6.02	6.51	-1.19
Hipervigilancia	12.24	9.30	14.76	9.89	-2.01*
Conducta Oposicional	8.63	8.12	7.16	6.47	1.41
Síntomas Somáticos	2.37	3.88	2.54	3.89	-.33
Evitación	13.76	13.48	15.70	14.24	-1.07
Hiperactivación	12.63	11.04	13.44	11.38	-.55
Reexperienciación	5.63	5.86	6.87	5.80	-1.60
Impacto	3.73	2.98	4.01	3.29	-.70

Nota: Significación * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$

(a) Como podemos ver en la Tabla 3, los síntomas que manifiestan la mayor parte de los sujetos, como resultado de su peor experiencia en la escuela, son los síntomas depresivos (0,72) y los relacionados con el estrés post-traumático con un peso similar (0,66, 0,64 y 0,63). No obstante los síntomas de hipervigilancia fueron los más frecuentemente informados (1,02). Por otro lado, los síntomas que menos manifiestan los sujetos fueron: desajuste general (0,20), disociación/sueños (0,33) y síntomas somáticos (0,36).

(b) Los resultados del análisis correlacional entre el nivel de victimización y la sintomatología apoyan por lo general a los encontrados en la literatura. Los coeficientes muestran que todas las escalas de síntomas correlacionan significativamente con el número y/o frecuencia de las experiencias experimentadas. Los síntomas más experimentados por los sujetos con niveles altos de victimización fueron: conducta oposicional, hiperactivación, evitación, depresión, reexperimentación e hipervigilancia. A pesar de que el análisis relativo a la puntuación media de los ítems revela que la conducta oposicional no es de las escalas de síntomas de las que más peso tiene, la correlación sugiere que el nivel elevado de conducta oposicional mantiene una relación fuerte con la cantidad de experiencias escolares estresantes experimentadas. Por otro lado, los síntomas que por lo general muestran en menor medida los sujetos se corresponden con el desajuste general, la disociación y los síntomas somáticos.

(c) En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, éstas son prácticamente irrelevantes. La única diferencia significativa que se encontró fue en hipervigilancia, donde las mujeres alcanzan puntuaciones más elevadas que los hombres. Aunque para el resto de síntomas no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, si nos detenemos en las puntuaciones medias de unos y otras (Tabla 4) observamos que las mujeres obtienen puntuaciones más elevadas que los varones en las siguientes escalas: desajuste general ($t = -1.73$), reexperimentación ($t = -1.60$), disociación ($t = -1.24$), desesperanza ($t = -1.19$) y evitación ($t = -1.07$). Para el resto de las escalas las mujeres también mostraron niveles más altos que los hombres, salvo para la escala de conducta oposicional donde los hombres puntúan más alto, aunque las diferencias no fueron significativas.

Discusión

Uno de los objetivos de este estudio de naturaleza retrospectiva, era el de determinar la frecuencia de experiencias o eventos estresantes en la escuela, examinar las diferencias entre géneros teniendo en cuenta la victimización por agresión y la sintomatología o consecuencias psicológicas que los tipos de agresiones más frecuentes tuvieron en los años escolares.

Del total de resultados se encontró que los índices para todas las escalas de síntomas fueron bastante altos, con la excepción de la escala de desajuste general. El desajuste general es una escala formada por una gran variedad de ítems que indican emociones y comportamientos que no pueden encuadrarse en otras categorías lo que podría explicar la baja consistencia de la escala con respecto a las otras. Las escalas más fiables fueron las de depresión, evitación e hiperactivación. En términos generales los coeficientes fueron bastante similares en ambos géneros, apenas ligeramente más altos en los hombres en todas las escalas menos en la de impacto.

Otros análisis realizados mostraron que los eventos más frecuentemente experimentados por los sujetos en la escuela fueron el castigo y la agresión verbal. Resultados similares a los encontrados en otras investigaciones (Del Barrio et al., 2003; Seals y Young, 2003). El castigo físico fue perpetrado por los profesores, mientras que el abuso verbal y los comportamientos de agresión física e indirecta fueron generalmente infligidos por otros estudiantes. Los eventos menos frecuentes fueron aquellos actos que implicaban un daño físico grave o de naturaleza sexual.

En cuanto a las hipótesis propuestas en este estudio a partir de los objetivos iniciales, no todas se han confirmado en su totalidad. Basándonos en los resultados encontrados en otros estudios (Björkqvist, et al., 1992; Crick y Grotpeter, 1995; Del Barrio, et al., 2003; Ortega y Mora-Merchán, 2000; Owens, et al., 2000; River y Smith, 1994; Van der Meulen et al., 2003), esperábamos encontrar diferencias significativas entre hombres y mujeres en los tipos de abusos sufridos en la escuela, de manera que los hombres informarían de más agresión física y las mujeres de más agresión indirecta, anticipando niveles de agresión verbal similares para ambos

sexos. Sin embargo, esta hipótesis se confirmó para la agresión física y verbal ya que para la agresión indirecta no encontramos diferencias estadísticamente significativas. Así pues, las diferencias mayores entre hombres y mujeres se encontraron en los sucesos que comprometían la agresión física. Por lo general, los hombres experimentaron más abusos y castigos físicos que las mujeres ya que casi todas las diferencias fueron significativas, lo que confirma la hipótesis inicial. En el caso de la agresión verbal, los niveles eran prácticamente los mismos para ambos géneros, algunos de los eventos eran extremadamente comunes en todos los estudiantes y aquí se registraron pocas diferencias significativas entre hombres y mujeres. Sin embargo, estas diferencias de género fueron menos claras para la agresión indirecta donde las mujeres mostraron puntuaciones ligeramente más elevadas que los hombres en algunos de los ítems, aunque las diferencias no fueron significativas.

Las experiencias de violencia citadas con mayor frecuencia como la peor experiencia sufrida en la escuela fueron similares en ambos géneros. Para los hombres las experiencias más comunes fueron las de; “Se burlaron de mi”, “Estuve en una pelea” y “Me avergonzaron”. Para las mujeres fueron las experiencias de; “Se burlaron de mi”, “Me avergonzaron” y “Otros estudiantes dejaron de hablarme”. Estos resultados enfatizan la prevalencia de la agresión verbal, el daño que causa, al igual que los altos efectos negativos que la agresión física tiene en hombres y la agresión indirecta tiene en mujeres.

En cuanto a las hipótesis referidas al estrés post-traumático rememorado y otros síntomas psicológicos, esperábamos que algunos fuesen más frecuentes en los sujetos que otros dependiendo de su peor experiencia en la escuela y del género. Basándonos en la literatura y resultados de otros estudios previos (Graig, 1998; Hyman et al., 2004; Kaltiala-Heino et al., 2000; Hawker y Boulton, 2000; Seals y Young, 2003) esperábamos encontrar niveles de depresión y síntomas de estrés post-traumático más frecuentemente, siendo los comportamientos de hipervigilancia y conducta oposicional altos. Al igual que esperábamos encontrar que los hombres mostrasen más conducta oposicional y las mujeres más depresión, y susceptibilidad a los síntomas post-traumáticos.

Como resultado de la peor experiencia en la escuela, los hombres y las mujeres experimentaron más frecuentemente síntomas de hipervigilancia, estrés post-traumático y depresión y menos síntomas de desajuste general, disociación y síntomas somáticos. Resultados que anticipamos y que confirman nuestra hipótesis inicial. Sin embargo, esperábamos encontrar más conducta oposicional y mientras que las puntuaciones no fueron tan altas como esperábamos, tampoco fueron especialmente bajas.

Respecto a las diferencias entre hombres y mujeres en los síntomas de estrés post-traumático y otros síntomas psicológicos, tanto los hombres como las mujeres informaron de niveles similares en las escalas de síntomas. Esperábamos encontrar que las mujeres mostraran más síntomas de depresión y susceptibilidad a los síntomas post-traumáticos y los hombres más conducta oposicional, basándonos en la literatura sobre las representaciones sociales de la agresión (Campbell, Muncer y Coyle, 1992) y otras investigaciones (Báguena y Chisbert, 1998). Sin embargo, los resultados de este estudio mostraron únicamente una diferencia significativa entre los géneros, a saber que las mujeres manifestaron más síntomas de hipervigilancia. En todas las escalas de síntomas, incluida la depresión, las puntuaciones de las mujeres fueron más altas con la excepción de la conducta oposicional, aunque los resultados no fueron significativos. Además, teniendo en cuenta otras investigaciones (Kaltiala-Heino et al., 2000) esperábamos encontrar más síntomas somáticos en las mujeres, pero los análisis mostraron que fue una de las escalas que menos importancia tuvo de las consideradas en el estudio.

El análisis correlacional realizado para explorar las relaciones entre victimización y sintomatología, ofreció resultados más interesantes y confirmó que los diferentes síntomas psicológicos evaluados se asocian positiva y significativamente con los niveles de victimización, siendo especialmente fuerte en el caso de los síntomas post-traumáticos y

depresivos. Los síntomas más experimentados por los sujetos con niveles altos de victimización fueron: conducta oposicional, los síntomas asociados al estrés post-traumático, depresión e hipervigilancia. A pesar de que el análisis relativo a la puntuación media de los ítems reveló que la conducta oposicional no es muy importante, la correlación sugiere que el nivel elevado de conducta oposicional mantiene una relación fuerte con el mayor número de experiencias escolares estresantes experimentadas. Los síntomas que mostraron en menor medida los sujetos fueron el desajuste general, la disociación y los síntomas somáticos, lo que no es particularmente sorprendente. El desajuste general no se encuentra bien definido, la disociación no es común en poblaciones no clínicas y los síntomas somáticos resulta difícil el conectarlos directamente con una experiencia estresante y/o traumática particular.

En general, los resultados obtenidos apoyan la gran mayoría de nuestras hipótesis y confirman muchos de los resultados encontrados en estudios previos. Sin embargo, existen algunas limitaciones en esta investigación que debemos tener en cuenta. La principal es el número, relativamente pequeño, de hombres que componen la muestra. Este aspecto debería tomarse en consideración. Igualmente, el hecho de que las mujeres muestren mayores conductas de hipervigilancia merece la realización de un estudio posterior.

Referencias

- Báguena, M. J., y Chisbert, M. J. (1998). El género como modulador de la evolución psicológica de los miedos. *Análisis y Modificación de Conducta*, vol. 24, 329-431.
- Björkqvist, K., Lagerspetz, K.M.J., y Kaukiainen, A. (1992). Do girls manipulate and boys fight? Developmental trends in regard to direct and indirect aggression. *Aggressive Behavior*, vol. 18, 117-127.
- Campbell, A., Muncer, S., y Coyle, E. (1992). Social representation of aggression as an explanation of gender differences: A preliminary study. *Aggressive Behavior*, vol. 18, 95-108.
- Craig, W. M. (1998). The relationship among bullying, victimization, depression, anxiety, and aggression in elementary school children. *Personality and Individual Differences*, vol. 24 (1), 123-130.
- Crick, N. R. y Grotpeter, J. K. (1995). Relational aggression, gender, and social-psychological adjustment. *Child Development*, vol. 66, 710-722.
- Del Barrio, C., Martín, C., Almeida, A., y Barrios, A. (2003). Del maltrato y otros conceptos relacionados con la agresión entre escolares y su estudio psicológico. *Infancia y Aprendizaje*, vol. 26, (1), 9-24
- Del Barrio, C., Martín, E., Montero, I., Gutiérrez, H., y Fernández, I. (2003). La realidad del maltrato entre iguales en los centros de secundaria españoles. *Infancia y Aprendizaje*, vol. 26, (1), 254-279
- Dill, E. J., Vernberg, E. M., Fonagy, P., Twemlow, S. W., y Gamm, B. K. (2004). Negative affect in victimized children: The roles of social withdrawal, peer rejection, and attitudes toward bullying. *Journal of Abnormal Child Psychology*, vol. 32 (2), 159-173.
- Graham, S. y Juvonen, J. (1998). Self-blame and peer victimization in middle school: An attributional analysis. *Developmental Psychology*, vol. 34 (3), 587-599.
- Hawker, D. S. J. y Boulton M. J. (2000). Twenty years' research on peer victimization and psychosocial maladjustment: A meta-analytic review of cross-sectional studies. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, vol. 41 (4), 441-455.
- Hyman, I. (1990). *Reading, writing and the hickory stick: The appalling story of physical and psychological abuse in American schools*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Hyman, I., Ateah, C., Báguena, M.J., Beleña, A., Bolatoglou, K., Campagnaro, S., Cohen, I., Del Buffa, O., Deville, Y., Ducette, J., Eslea, M., Espinoza, E., Fakinos, M., Flanagan, R., Fiumefredda, K., Gentile, D., Halkias, D., Kaila, H.L., Karcher, P., Kay, B., Mahon, M., McCabe, K., Newman, M., Sixsmith, J., Smorti, A., Sutherland, A., Tabori, A., Toldos, M.P. y Yoder, M. (2004). *Bullying and Victimization in the Schools: A Preliminary Analysis of a Cross National Study*. Paper presented at the poster session of the American Psychological Association Conference. Honolulu, Hawaii. July, 2004.
- Hyman, I. A., y Snook, P. A. (2002). *My Worst Experience Scale (MWES) Manual*. Los Angeles, CA: Western Psychological Services.
- Kaltiala-Heino, R., Rimpelä, M., Rantanen, P., y Rimpelä, A. (2000). Bullying at school-an indicator of adolescents at risk for mental disorders. *Journal of Adolescence*, vol. 23, 661-674.
- Kochenderfer-Ladd, B., y Skinner, K. (2002). Children's coping strategies: Moderators of the effects of peer victimization? *Developmental Psychology*, vol. 38 (2), 267-278.

- Lagerspetz, K. M. J., Björkqvist, K. y Peltonen, T. (1988). Is indirect aggression typical of females? Gender differences in aggressiveness in 11 to 12 year old children. *Aggressive Behavior*, 14, 403-414.
- Olweus, D. (1993) Bullies on the playground: The role of victimization. En C. Hart (Ed.), *Children on Playgrounds*. New York: SUNY Press.
- Olweus, D. (1999). Sweden. En P. K. Smith, Y. Morita, J. Junger-Tas, D. Olweus, R. Catalano, y P. Slee (Eds.) *The nature of school bullying: A cross-national perspective*. New York: Routledge.
- Ortega Ruiz, R., y Mora-Merchán, J. A. (2000). *Violencia escolar: Mito o realidad*. Sevilla: Mergablum, Edición y comunicación, S.L.
- Owens, L., Shute, R., y Slee, P. (2000). "Guess what I just heard!" Indirect aggression among teenage girls in Australia. *Aggressive Behavior*, vol. 26, 67-83.
- Seals, D., y Young, J. (2003). Bullying and victimization: prevalence and relationship to gender, grade level, ethnicity, self-esteem, and depression. *Adolescence*, vol. 38 (152), 735-747.
- Smith, P. K., Cowie, H., Olafsson, R. F., y Liefvooghe, A. P. D. (2002). Definitions of bullying: A comparison of terms used, and age and gender differences, in a fourteen-country international comparison. *Child Development*, vol. 73 (4), 1119-1133.
- Toldos, M. P. (2005). Sex and Age differences in self-estimated physical, verbal and indirect aggression in Spanish adolescents. *Aggressive Behavior*, vol. 31, 13-23
- Van Der Meuler, K., Soriano, L., Granizo, L., Del Barrio, C., Korn, S., y Schäfer, M. (2003). Recordando el maltrato entre iguales en la escuela: consecuencias e influencia en la actuación del profesorado. *Infancia y Aprendizaje*, vol. 26, (1), 49-62
- River, I., y Smith, P. K. (1994). Types of bullying behavior and their correlates. *Aggressive Behavior*, vol. 20, 359-368.