

Artículo

Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario

A description of mobbing in a university setting

FERNANDO JUSTICIA JUSTICIA¹
JUAN LUIS BENÍTEZ MUÑOZ¹
EDUARDO FERNÁNDEZ DE HARO¹

Fecha de Recepción: 26-10-06

Fecha de Aceptación: 29-11-06

RESUMEN

Presentamos un estudio descriptivo realizado con empleados universitarios (N=548) pertenecientes al sector del profesorado y del personal de administración y servicios. Los resultados señalan que el 9.31% de los empleados universitarios se considera víctima del acoso. El fenómeno es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres aunque afecta por igual a todos los colectivos profesionales (profesorado y personal de administración y servicios). Los tipos de comportamientos de acoso más frecuentes están en función del sexo y del colectivo profesional. Entre las atribuciones causales de las víctimas encontramos las luchas de poder, la envidia, la prepotencia del acosador y la competitividad como las más importantes. Finalmente, analizamos los efectos que el acoso tiene sobre la salud física, la salud emocional, la actividad profesional y las relaciones sociales.

ABSTRACT

A descriptive study of mobbing among university staff is presented. A sample of 548 subjects was drawn for the study, consisting of teachers and administrative and service personnel. Results show that 9.31 percent of university employees perceive themselves as victims of mobbing. The event is more usual in women than men although it takes place evenly among all professional groups –teachers, administrative and service personnel. The frequency of mobbing behaviour types depends on the gender and on the professional

¹ Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Granada.

Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario

group. Among the victim causal attributions, there are power quarrels, envy, mobber's arrogance and competitiveness. Finally, the effects of mobbing on health, emotional wellbeing, performance and social relationships are discussed.

PALABRAS CLAVE

Acoso psicológico, Universidad, Estudio descriptivo.

KEY WORDS

Mobbing, University, Descriptive study.

INTRODUCCIÓN

Podemos definir el acoso psicológico como el conjunto de comportamientos intencionales, hostiles y poco éticos que de manera frecuente y prolongada, y con el fin de provocar daño, una persona o grupo de personas dirige hacia otra valiéndose de un poder real o ficticio (Aquino y Lamertz, 2004; Doyle, 2001; Hirigoyen, 2001; Lewis y Orford, 2005; Leymann, 1996; Quine, 1999; Salin, 2003; Soares, 2002). Entre los comportamientos de acoso encontramos aquellos que: (a) amenazan el estatus personal de la víctima dentro del lugar de trabajo; (b) saturan profesionalmente; (c) desestabilizan profesionalmente a la víctima; (d) suponen abusos personales; y, (e) provocan aislamiento social (Leymann, 1996; Rayner, 1997).

Los estudios epidemiológicos realizados reflejan niveles de incidencia que fluctúan entre el 3% y el 25% aunque la incidencia depende especialmente del sector laboral representado en la muestra (Höel y Cooper, 2000a) además de estar en función del país en el que se realiza el estudio, la definición utilizada, el instrumento de medida, etc. Leymann (1992) en Suecia, señaló que un 3.5% de la población activa podía ser víctima de acoso psicológico en el trabajo. Rayner (1997) en una investigación con trabajadores ingleses, afirmó que un 53% de la población encuestada había sufrido acoso en su lugar de trabajo al menos en una ocasión. Sin embargo, los porcentajes disminuyen hasta el 25.5% si introducimos la frecuencia como criterio de evaluación (sufrir una situación de acoso una vez a la semana) y hasta el 9.8% si consideramos además la duración (sufrir acoso durante al menos 6 meses). En una investigación realizada en Gales por Lewis (1999) se señaló que

entre la población encuestada se encontraba un 62% de víctimas que habían sufrido acoso al menos una vez durante su experiencia laboral aunque el porcentaje disminuía hasta el 18% cuando se tenían en cuenta criterios más restrictivos. En último lugar destacar el informe publicado en 2001 por la Health and Safety Authority de Irlanda (HSA, 2001) en el que se afirmaba que el 7% de la población activa irlandesa sufría acoso laboral, que era más común entre las mujeres y que la franja de edad de más incidencia se situaba entre los 26 y los 45 años. En el caso de la incidencia entre población activa española señalamos los datos ofrecidos por el Informe Randstad (ESADE, 2003) realizado por el Instituto ESADE que basándose en informes nacionales e internacionales, señala unas tasas de incidencia de un 3% entre la población activa española.

En el caso específico del sector educativo, podemos concluir que desde la Educación Infantil hasta la Educación Superior se ven afectadas por el fenómeno (Atienza et al., 2004). El estudio realizado en el ámbito europeo por Di Martino, Höel y Cooper (2003) estableció que el 12% de los afectados por el acoso pertenecen a dicho sector. Este dato, fue encontrado anteriormente en Irlanda (HSA, 2001) donde se apuntó que la tasa de incidencia era del 12.1%. Del mismo modo, cabe destacar uno de los trabajos de Höel y Cooper (2000b) quienes situaron a este sector como el tercero más afectado con un 15.6% de los casos. También el estudio que Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck (1994) realizaron sobre acoso laboral entre miembros de la comunidad universitaria, situaba la tasa de víctimas en un 17%. Finalmente, el estudio realizado por Justicia, Benítez, Fernández, Villena, Berbén y Caurcel (2005) con una muestra de em-

pleados universitarios muestra una incidencia del 11.08%.

Un aspecto importante que justifica la importancia del problema y la necesidad de estudiarlo está relacionado con los efectos que provoca (Quine, 1999). Di Martino, Höel y Cooper (2003) señalan que las víctimas ven afectadas su salud física y mental, sus relaciones interpersonales y su actividad profesional: insomnio, estados depresivos y ansiosos, estrés post-traumático, disminución de la autoestima, falta de motivación, aislamiento social, disminución de la productividad, falta de concentración, etc. (Einarsen, 2000; Fernández, Benítez y Justicia, 2005; Höel, Faragher y Cooper, 2004; Höel, Sparks y Cooper, 2001; Justicia, Benítez, Fernández, García, Villena, Fernández y Caurcel, 2005; Matthisien y Einarsen, 2001; Tehrani, 2004; Vartia, 2001). Sin embargo, los efectos negativos del acoso también se extienden a la institución en la que trabaja la víctima: absentismo laboral, degradación del ambiente de trabajo, bajas laborales, disminución del rendimiento y de la eficacia del trabajador, etc. (Boada, De Diego, Agulló y Mañas, 2005; Höel et al., 2001; Morral y Urquhart, 2004; Salin, 2003; Soares, 2002). Finalmente, hasta la propia sociedad puede verse afectada por el fenómeno dado que es ella la que, en última instancia, ha de correr con los gastos de tratamientos médicos y/u hospitalizaciones, así como con los pagos de bajas laborales temporales o permanentes derivadas del fenómeno (Benítez, Justicia y Fernández, 2005; Höel et al., 2001).

Los estudios revisados ponen de manifiesto que las características del fenómeno así como sus efectos varían en función del sector laboral que estemos estudiando

(Höel y Cooper, 2000a; Höel et al., 2004). De ahí, que quepa preguntarse por lo que sucede en la Universidad. Partimos, pues, de la hipótesis de que las características del fenómeno en el contexto universitario presentarán aspectos diferenciales si se comparan con datos de estudios realizados con muestras de trabajadores de otros sectores laborales.

OBJETIVOS

El estudio pretende caracterizar el fenómeno del acoso psicológico en el contexto específico de la universidad. Para tal fin pretendemos recoger información acerca de: (a) incidencia del fenómeno; (b) comportamientos de acoso más frecuentes; (c) tipo y dirección del acoso; (d) atribuciones causales de las víctimas; (e) efectos derivados de las situaciones de acoso.

MÉTODO

Muestra

En el estudio participan empleados de dos universidades andaluzas (Tabla 1). Inicialmente se pide colaboración a un total de 4376 trabajadores de ambas universidades de los que un total de 548 (12.52% del total) responden al cuestionario. La muestra está formada por trabajadores pertenecientes a los sectores de profesorado y de administración y servicios: 245 Profesores Numerarios (PNs, 44.71%), 183 Profesores No Numerarios (PNNs, 33.39%), y 120 miembros del Personal de Administración y Servicios (PAS, 21.90%). La distribución de la muestra en razón del sexo establece un 58.58% de hombres (N=321) y un 41.42% de mujeres (N=227).

Tabla 1. Características de la muestra participante en el estudio

	Hombres	Mujeres	Total
Profesorado Numerario	159	86	245
% género	64.90%	35.10%	100.0%
% Total	29.02%	15.69%	44.71%
Profesorado No Numerario	101	82	183
% género	55.19%	44.81%	100.0%
% Total	18.43%	14.96%	33.39%
Personal Administración y Servicios	61	59	120
% género	50.83%	41.17%	100.0%
% Total	11.13%	10.77%	21.90%
Total	321	227	548
% género	58.58%	41.42%	100.0%
% Total	58.58%	41.42%	100.0%

Instrumento

Para realizar el estudio fue utilizado el *Cuestionario para el Estudio del Acoso Laboral en Contextos Universitarios* (Justicia, Fernández, Benítez, Villena, García y Caurcel, 2002) construido *ad hoc* para tal fin. Para la elaboración del instrumento se analizaron diversos cuestionarios sobre acoso psicológico en el trabajo y condiciones laborales: Leymann Inventory of Psychological Terrorization de H. Leymann (González de Rivera, 2002); Psychological Workplace Inventory (Björkqvist y Österman, 1998); Work Atmosphere Scale (Björkqvist y Österman, 1998); Work Stress Symptom Scale (Björkqvist y Österman, 1998); Barómetro Cisneros II (Fidalgo y Piñuel, 2004; Piñuel, 2002); Workplace Relationships Questionnaire (Jennifer, 2001) y Experiences in Workplace Questionnaire (HSA, 2001).

La primera parte del cuestionario recoge información relativa a: universidad de pertenencia, ámbito de la universidad,

edad, sexo, grado de estudios, categoría profesional, tiempo de experiencia en la universidad, tiempo de experiencia en su actual centro de destino, número de compañeros en el departamento o sección en el que trabaja, y desempeño de cargos directivos. El cuestionario presenta a continuación una segunda parte que cuenta en su totalidad con 36 ítems (Alpha de Cronbach= ,8605) distribuidos en cuatro bloques: (a) caracterización de fenómeno (12 ítems); (b) caracterización del acoso según las víctimas (19 ítems); (c) caracterización del acoso según los testigos (2 ítems); y (d) caracterización del acosador (3 ítems). La validez del instrumento fue testada a través del juicio de seis expertos pertenecientes al Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación y dos expertos en Métodos y Diseños de Investigación de la Universidad de Granada.

Diseño y Procedimiento

Dado el carácter especial del fenómeno y la necesidad de cooperación por parte de

la institución universitaria fue necesario en primer lugar presentar el proyecto de investigación a los Equipos de Gobierno de las universidades donde se realizó el estudio para que así fuera conocido, apoyado y autorizado para ser ejecutado.

En la primera fase del estudio se construyó una página Web (www.estudios-mobbing.com) elaborada por una empresa especializada, en la que se encuentra alojada toda la información relativa al estudio, así como el cuestionario y los informes generados. De forma específica, la página Web contiene información sobre los coordinadores del proyecto, los objetivos del estudio y una breve descripción del fenómeno del acoso laboral. En la parte final se hace referencia al carácter confidencial de los datos y al procedimiento que deben seguir los interesados para responder al cuestionario.

Para poder acceder al cuestionario es necesario poseer un código de acceso personal. Dicho código fue remitido, a través de correo electrónico, a los trabajadores de las universidades con dirección electrónica disponible en ese momento, y, al mismo tiempo, mediante correo tradicional. Para tal fin, y para salvaguardar la identidad del participante, se asoció de forma aleatoria un código de acceso a cada una de las direcciones de correo electrónico. El control de acceso al cuestionario estaba doblemente justificado. Primero, para, como ya se ha mencionado, preservar la identidad y el anonimato de cuantos pudieran participar con sus respuestas en el estudio. Segundo, para garantizar que sólo respondieran trabajadores de las universidades participantes y que éstos lo hicieran una sola vez. El cuestionario se cerraba y enviaba la información una vez completado en su totalidad,

tras lo que el código quedaba invalidado e impedía al usuario un nuevo acceso.

La presentación del cuestionario en pantalla se hizo ítem a ítem sin que las preguntas tuviesen un número de orden que las identificara. El paso de un ítem al siguiente sólo era posible si el sujeto cumplimentaba los datos requeridos en el ítem anterior. El número de ítems respondidos por cada participante dependía de la naturaleza de sus contestaciones. Variaba de un participante a otro en función de diferentes itinerarios de respuesta posible. Así por ejemplo, si una persona se definía no agresor o no víctima, no respondía a las preguntas específicas para agresores y víctimas.

Los datos se analizaron con el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 13.0. Los resultados contienen estadísticos descriptivos, y otros datos resultantes del análisis de la varianza y prueba post-hoc de Bonferroni, la prueba Chi-cuadrado, la prueba Kolmogorov-Smirnov y la prueba de Mann-Whitney en función de la naturaleza de las variables analizadas.

RESULTADOS

Incidencia del acoso laboral

Los resultados obtenidos de la muestra de participantes indican que el 22.3% de ellos ha sufrido acoso por lo menos una vez durante su experiencia laboral. Sin embargo, si introducimos criterios de valoración más restrictivos tales como la frecuencia y la duración el porcentaje desciende hasta el 9.31% de los participantes.

El análisis en función de los colectivos

de profesores numerarios (PNs), profesores no numerarios (PNNs), y personal de administración y servicios (PAS) muestra que el acoso afecta a todos ellos por igual y que no existen diferencias significativas entre los grupos analizados. Entre el colectivo del profesorado observamos que un 8.57% de los PNs y un 10.38% de los PNNs se ven afectados por el acoso, mientras que entre los miembros del personal de administración y servicios la tasa de víctimas se sitúa en el 9.17% (Figura 1).

Cuando analizamos las tasas de victimización considerando la variable sexo encontramos diferencias estadísticamente significativas. Observamos que el 6.85% de los hombres y el 12.77% de las mujeres participantes en el estudio se ven afectados por el acoso apareciendo el fenómeno como más frecuente entre las mujeres [$\chi^2(3) = 11.920, p < 0.01$]. Independientemente del colectivo profesional que analicemos (PN, PNN y PAS) las mujeres son víctimas del acoso con más frecuencia que sus colegas masculinos. Sin embargo, sólo existen diferencias significativas entre

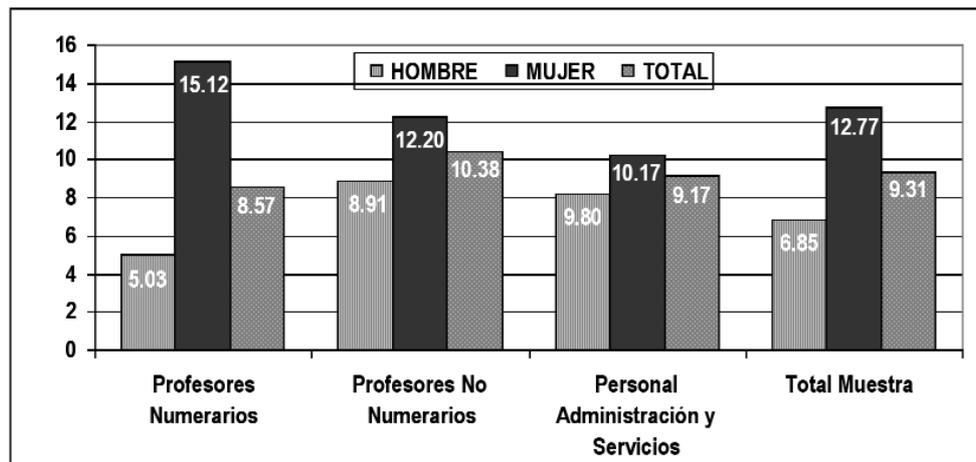
ambos sexos en el colectivo de los profesores numerarios [$\chi^2(3) = 14.663, p < 0.01$] (Figura 1).

Finalmente cabe analizar la edad y experiencia profesional de las víctimas. Los resultados señalan que el 84.31% de las víctimas se sitúa en la franja de edad entre los 25 y los 45 años, siendo la distribución estadísticamente significativa [$\chi^2(3) = 29.392, p < 0.001$]. En cuanto a la experiencia laboral de las víctimas en la universidad ésta se establece entre los 6 y los 20 años de antigüedad que engloba al 74.51% de las víctimas [$\chi^2(5) = 17.353, p < 0.005$].

Comportamientos de acoso más frecuentes

Las respuestas registradas en el ítem 1 hacen referencia a los comportamientos de acoso que son más frecuentes entre los profesionales de la universidad. Se proponen 21 comportamientos de acoso que los participantes han de valorar en función de su fre-

Figura 1. % Víctimas, sexo y colectivo profesional



cuencia desde 1 (nunca ocurre) hasta 5 (siempre). Las acciones de acoso que con más frecuencia sufren las víctimas son: ocultar de información (M=3.90; Dt=1.513); excluir socialmente (M=3.63; Dt=1.574); infravalorar el esfuerzo realizado (M=3.59; Dt=1.551); infravalorar el trabajo realizado (M=3.59; Dt=1.374); no tener en cuenta su opinión (M=3.51; Dt=1.678); impedir actividades (M=3.24; Dt=1.531); recibir críticas injustificadas (M=3.12; Dt=1.519); rumores (M=3.10; Dt=1.769); reducción de responsabilidades (M=3.08; Dt=1.765) e impedir participación (M=3.06; Dt=1.782). Cuando realizamos el análisis aplicando la prueba Kolmogorov-Smirnov de los tipos de comportamientos de acoso sufrido y sexo de la víctima encontramos que las mujeres señalan significativamente más la sobrecarga de trabajo [$Z=1.465$, $p<0.05$] y las burlas [$Z=1.397$, $p<0.05$].

Analizados los comportamientos y el colectivo profesional mediante el análisis de la varianza encontramos diferencias significativas. La primera diferencia entre ellos aparece en relación al maltrato físico [$F(2,119)=5.325$, $p<0.01$]; realizado el análisis de comparaciones múltiples post-hoc de los datos (Bonferroni) encontramos diferencias significativas entre el personal del PAS tanto con el colectivo de PNs (1.31 frente a 1.02, $p<0.01$) como con el colectivo de PNNs (1.31 frente a 1.02, $p<0.05$). La segunda aparece cuando los colectivos valoran la frecuencia de la exclusión social [$F(2,119)=3.961$, $p<0.05$], el análisis posterior (Bonferroni) revela que las diferencias se establecen entre PNs y PAS (3.78 frente a 2.69, $p<0.05$). Finalmente, la presión sobre el ejercicio laboral también presenta diferencias entre grupos [$F(2,119)=3.899$, $p<0.05$] siendo significativas (Bonferroni) entre PNNs y PNs (3.26 frente a 2.47, $p<0.05$)

Tipo y dirección del acoso

El 49% de las víctimas afirma que generalmente sufre el acoso por parte de un grupo, el 35.3% dice sólo sufrirlo por parte de una persona y el 15.7% admite sufrirlo tanto de forma grupal como individual. Considerando la variable sexo, observamos que las mujeres afirman sufrir más acoso individual que los hombres (48.3% frente a 18.2%) y que la tendencia se invierte si hablamos de acoso grupal (37.9% para las mujeres y 63.6% para los hombres). En cuanto al colectivo profesional los datos muestran que los PNs sufren con más frecuencia el acoso grupal (61.9%) que el individual (23.8%). Esta tendencia se invierte si hablamos del PAS que se ven más afectados por el individual (45.5%) que por el grupal (27.2%). Finalmente, las víctimas del colectivo de PNNs se ven acosadas indistintamente tanto por un grupo (42.1%) como por una persona (47.4%).

En cuanto a la dirección del acoso, y considerando que hablamos de categorías no excluyentes, observamos que el acoso descendente (de superiores a inferiores) afecta a un 76.5% de las víctimas; el acoso horizontal (entre compañeros con el mismo estatus profesional) afecta a un 56.9%; y que el acoso ascendente (de inferiores a superiores) afecta al 39.2% de las víctimas. En el caso de los hombres víctimas, éstos son acosados de forma mayoritaria por parte de un superior. Entre las mujeres, aún siendo común el acoso descendente, tanto el acoso horizontal como el ascendente presentan mayores índices de incidencia que en el caso de los hombres. Considerando el colectivo profesional de las víctimas encontramos que el acoso descendente es más frecuente y común entre el PAS (90.9%) y los PNNs

(84.2%); el acoso horizontal por su parte, es más común entre los PNs (71.4%) y los miembros del PAS (51.4%); finalmente, el acoso ascendente afecta principalmente a los PNs (47.6%) y a los PNNs (42.1%).

Detonantes y causas del acoso

Como podemos observar en la Tabla 2 las víctimas del acoso señalan a las discrepancias con los compañeros, los conflictos personales no resueltos, la falta de ayuda por parte de los superiores y su nueva incorporación al centro de trabajo como los detonantes más comunes de su situación de acoso. En función del sexo de las víctimas no encontramos diferencias significativas aunque sí que existen en cuanto al colectivo profesional. Un primer detonante que marca la diferencia entre los diferentes colectivos profesionales se relaciona con las discrepancias con los compañeros de trabajo [$F(2,119)=7.629$, $p<0.05$] que es más común entre los PNs que entre los PNNs (Bonferroni, 0.53 frente a 0.30, $p<0.05$) y que entre el PAS (Bonferroni, 0.53 frente a 0.06, $p<0.005$). La falta de ayuda por parte de los superiores [$F(2,119)=4.330$, $p<0.05$] como detonante del acoso es más frecuente entre las víctimas PNNs que las del colectivo de

PNs (Bonferroni, 0.37 frente a 0.13, $p<0.05$). Del mismo modo, las malas condiciones de trabajo [$F(2,119)=5.947$, $p<0.005$] son también más frecuentes entre PNNs que PNs (Bonferroni, 0.22 frente 0.02, $p<0.005$).

En cuanto a qué atribuyen las víctimas lo que les está ocurriendo, éstas señalan las luchas de poder (61.5%), la envidia (54.7%), la prepotencia del acosador (53.0%), las cuestiones de política universitaria (38.5%) y la competitividad (36.8%) como las principales razones que hacen que el problema ocurra. De nuevo las diferencias las encontramos en función del colectivo profesional y no del sexo. Para los colectivos de PNs y PNNs, las causas del acoso son coincidentes y sólo encontramos diferencias estadísticas significativas cuando señalan como causa del acoso la creencia del acosador de que la víctima no quiere colaborar [$F(2,119)=7.633$, $p<0.005$], que es más señalada por PNNs (Bonferroni, 0.20 frente a 0.02, $p<0.05$). Si comparamos PNNs y PAS, encontramos diferencias en relación con la lucha de poder como causa del acoso [$F(2,119)=7.539$, $p<0.05$] que en este caso es más apuntada por el profesorado no numerario y apenas señalada por los miembros del PAS (Bonferroni, 0.59

Tabla 2. Detonantes del acoso y categoría profesional

Detonante	% Total de Casos	% PNs	% PNNs	% PAS
Discrepancia con los compañeros	45.2	62.7	33.3	9.1
Conflicto personal no resuelto	36.5	39.2	33.3	36.4
Falta de ayuda de los superiores	28.8	15.7	40.5	45.5
Me incorporé nuevo al centro	27.9	17.6	35.7	45.5
Cambio de dirección en el Dpto. o Sección	22.1	25.5	21.4	9.1
Cambio de dirección en el centro	13.5	13.7	11.9	18.2
Malas condiciones de trabajo	12.5	2.0	23.8	18.2

frente a 0.19, $p < 0.05$). El grueso de diferencias en relación con las atribuciones del maltrato las encontramos entre los colectivos de PNs y PAS. En este sentido, los PNs señalan, a diferencia de los miembros del PAS, como causas más importantes del acoso: las luchas de poder (Bonferroni, 0.70 frente a 0.19, $p < 0.005$); la brillantez de la víctima (Bonferroni, 0.43 frente a 0.13, $p < 0.05$); y la envidia (Bonferroni; 0.63 frente a 0.21, $p < 0.05$). A la inversa, y comparando aún ambos colectivos, los miembros del PAS señalan como causas más importantes: la creencia de no querer colaborar (Bonferroni, 0.31 frente a 0.02, $p < 0.005$) y la culpa propia (Bonferroni, 0.13 frente a 0.0, $p < 0.05$).

Efectos del acoso

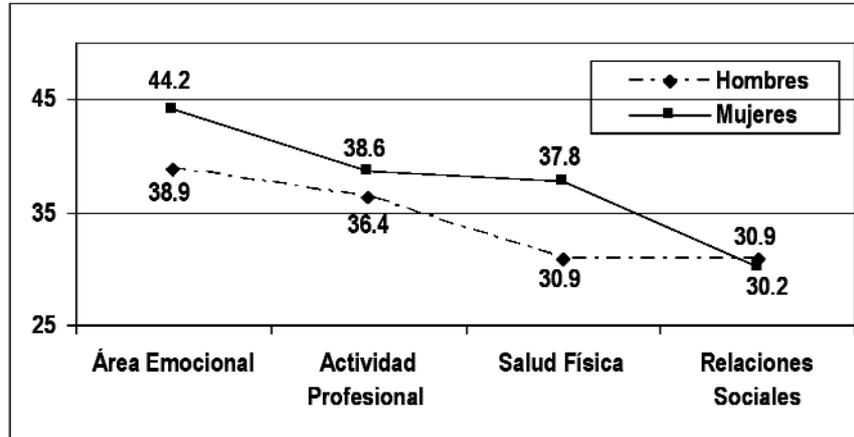
Los efectos del acoso son analizados a través de un ítem en el que se presentan diferentes síntomas (32) que el sujeto señala sólo en el caso de sufrirlas (valor 1). Los efectos se clasifican en cuatro áreas: a) salud emocional: disminución autoconfianza, disminución de la autoestima, problemas de motivación, ansiedad, comportamiento agresivo, depresión, pensamientos de abandono del trabajo, ideas suicidas; b) salud física: insomnio, cansancio, dolores de cabeza, taquicardias, trastornos digestivos, náuseas/vómitos, dolores musculares, temblores/sudores; c) relaciones sociales: problemas con amigos, compañeros, familiares, pareja, alumnos, destinatarios del trabajo, superiores, aislamiento social; y, d) actividad profesional: disminución de la concentración, disminución del rendimiento, disminución de la estancia en el centro, desmotivación, falta de interés por cooperar, petición de traslado, petición de baja laboral, disminución del horario laboral.

Considerando a todas las víctimas observamos que el área más afectada es la salud emocional (41.9% de víctimas), seguida de la actividad profesional (37.1%), la salud física (35.0%) y las relaciones sociales (30.5%).

Considerando la variable sexo, encontramos diferencias entre hombres y mujeres (Prueba de Mann-Whitney). Observamos un mayor porcentaje de víctimas mujeres en todas las áreas analizadas, a excepción de las relaciones sociales donde los resultados son similares (Figura 2). En cuanto al área de la salud emocional encontramos que hay mayor porcentaje de víctimas mujeres (46.9%) que de hombres (33.3%) que ven afectada su autoestima [$U=1503.500$, $p < 0.05$]. En relación con la actividad profesional las mujeres piden con más frecuencia que los hombres tanto los traslados de trabajo [$U=1591.500$, $p < 0.05$] como las bajas laborales [$U=1634.500$, $p < 0.05$]. Finalmente, y en el área de la salud física es donde encontramos más diferencias. Si bien el insomnio afecta más a los hombres que a las mujeres [$U=1564.500$, $p < 0.05$], éstas últimas se ven más afectadas por los dolores de cabeza [$U=1389.500$, $p < 0.01$] y por los dolores musculares y/o articulares [$U=1521.000$, $p < 0.05$].

En cuanto a las áreas más afectadas en función de los colectivos profesionales los datos revelan que son las víctimas del colectivo de PNs quienes dicen sentirse más afectados por el acoso en tres de las cuatro áreas analizadas: salud emocional, salud física y relaciones sociales. El segundo colectivo más afectado, según las respuestas de sus componentes, es el del PAS, seguido en último lugar, por el colectivo de PNs (Figura 3).

Figura 2. Áreas afectadas en las víctimas y sexo

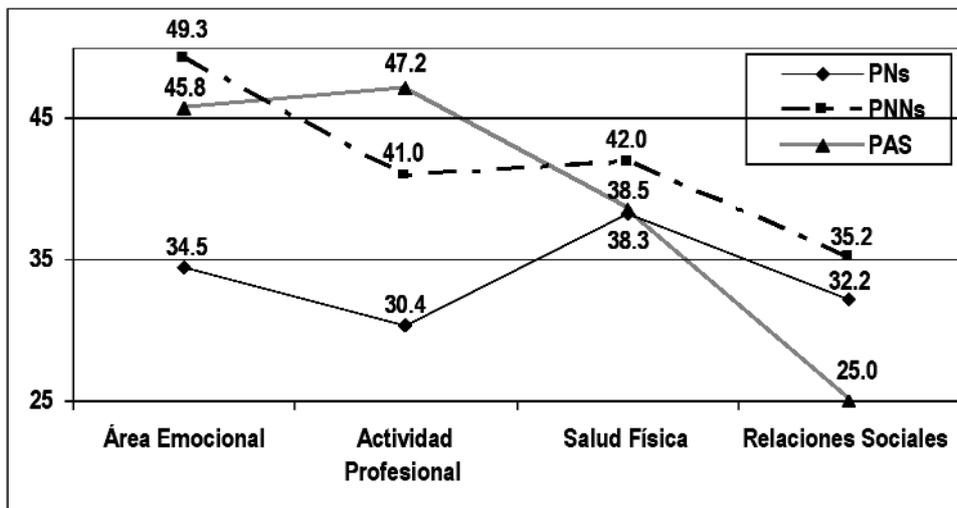


CONCLUSIONES

Los resultados señalan que el 9.31% de los encuestados dice sentirse víctima de acoso. El colectivo profesional más afectado es el de los profesores no numerarios (10.38%), seguido del personal de administración y servicios (9.17%) y, en último lugar, el profesorado numerario (8.57%)

aunque no existen diferencias estadísticas significativas entre ellos. Este hecho nos lleva a afirmar que el acoso no afecta a determinados grupos profesionales con mayor inestabilidad laboral y/o menor experiencia (Piñuel, 2001), sino que afecta a todos por igual con independencia del nivel de estudios y categoría profesional. El porcentaje de víctimas encontrado es

Figura 3. Áreas afectadas en las víctimas y categoría profesional



ligeramente inferior a los señalados en otros estudios que sitúan la incidencia en el sector educativo entre el 12% y el 17% (Björkqvist et al., 1994; Di Martino et al., 2003; Höel y Cooper, 2000b; HSA, 2001; Justicia et al., 2005, 2006). Sobre la base de los resultados podemos afirmar, con cautela, que el acoso psicológico en el contexto universitario afecta con más frecuencia a las mujeres que a los hombres, a personas entre los 26 y los 45 años y con una experiencia en la universidad entre los 6 y los 20 años. La cautela se debe a que estos datos se obtienen de una pequeña muestra de empleados en la universidad y a que los datos no son comparables con los obtenidos en otros estudios dado que algunos defienden que el acoso afecta por igual a hombres y mujeres (Einarsen y Skogstad, 1996; Rayner, 1997) mientras que otros señalan, al igual que nosotros, a las mujeres como las más afectadas (Björkqvist et al., 1994; Öläffson y Jóhannsdóttir, 2004; Simpson y Cohen, 2004). Del mismo modo ocurre con la franja de edad donde en función del estudio se establece una determinada franja de edad. El problema radica en la diversidad de estudios sobre acoso dada la diferencia entre las muestras utilizadas, los instrumentos, etc., que presentan datos que pueden ser contradictorios; de ahí la necesidad de obtener información específica del fenómeno en diferentes sectores laborales afines. El acoso psicológico en el trabajo es ante todo un fenómeno grupal que ocurre en un grupo social (Aquino y Lamertz, 2004; Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2004) y así es percibido por las víctimas que señalan las discrepancias con compañeros, los conflictos personales no resueltos y la falta de ayuda por parte de los superiores como los detonantes más importantes que originaron el conflicto. Del mismo modo, las atribuciones causa-

les que realizan señalan las luchas de poder, la envidia, la prepotencia del acosador y la competitividad como las más importantes.

Un aspecto que consideramos diferencial en el contexto universitario y que apoya la hipótesis inicial, está relacionado con los comportamientos de acoso más frecuentes. Considerando la clasificación de comportamientos de acoso realizada por Leymann (1996) y utilizada tanto por Rayner (1997) y Piñuel (2002), así como en este estudio, observamos que aún partiendo de la misma clasificación los resultados de los tres estudios son diferentes. En nuestro caso, los resultados permiten establecer que los comportamientos de acoso más comunes según las víctimas son: la ocultación de información, la exclusión social, la infravaloración del esfuerzo realizado, la infravaloración del trabajo realizado, el no tener en cuenta la opinión de la víctima y el impedir actividades. Resulta interesante observar que los comportamientos de acoso más frecuentes son similares para hombres y mujeres y que no existen diferencias entre ambos colectivos (Simpson y Cohen, 2004). Por el contrario, y en función del colectivo profesional, los datos obtenidos permiten ver que los comportamientos de acoso menos evidentes (exclusión social, ocultación de información, opinión no tenida en cuenta, etc.) son más frecuentes entre el sector del profesorado que entre los miembros del personal de administración y servicios.

Otros aspectos característicos del contexto universitario, y que lo diferencian de otros sectores laborales, están relacionados con la forma en la que se realiza el acoso (individualmente o en grupo) y la dirección del mismo. En nuestro estudio, y

al igual que en los trabajos de Höel y Cooper (2001) y de Justicia, Fernández y Benítez (2005) realizados con muestras universitarias, observamos que en el contexto universitario es más común el acoso grupal que el individual. El acoso grupal, de forma generalizada, tiene como objetivos a hombres y es más común entre los PNs. A la inversa, son las mujeres y los colectivos de PNNs y PAS los que más sufren el acoso por parte de un solo individuo. En cuanto a la dirección del acoso, aparece el acoso descendente como el más frecuente; sin embargo, si comparamos los resultados con los obtenidos en otros sectores laborales (véase, Höel y Cooper, 2000b) aparecen el acoso horizontal y el ascendente como bastante frecuentes, aspecto ya señalado por otros estudios acometidos en contextos de educación superior (Höel y Cooper, 2001; Justicia, Fernández y Benítez, 2005). Los datos permiten afirmar que el acoso descendente es más común entre los miembros del PAS y los PNNs. Y en segundo lugar, que el acoso horizontal es más común entre PNs y los trabajadores del PAS.

En relación con el impacto del acoso son varios los estudios (Di Martino et al., 2003; Lewis, 2004; Martín, Pérez y López, 2002; Morral y Urquhart, 2004) que señalan sus efectos negativos. El área más afectada entre las víctimas presentes en nuestro estudio es la salud emocional, que como señalan estudios realizados en el ámbito universitario es el área más vulnerable entre los profesionales de este sector (Lewis, 2004). Y es que como señalan Höel et al. (2004) existe una fuerte correlación entre la exposición a las situaciones de acoso y la aparición de problemas emocionales. Del mismo modo, y como señalaron en su estudio Morral y Urquhart (2004), el acoso tiene efectos sobre la

organización que también encontramos en nuestro estudio dado que es la segunda área más afectada. En último lugar, aparecen salud física y las relaciones sociales. Del análisis de los datos podemos destacar: (a) la existencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres en la salud emocional y física, así como, en la actividad profesional siendo más importantes en las mujeres que en los hombres, y (b) que los efectos son diferentes según el colectivo profesional al que pertenezcan las víctimas siendo los PNNs quienes dicen sentirse más afectados por el acoso, seguidos del PAS, y de los PNs.

Los resultados obtenidos han de ser tomados con cautela debido a varias limitaciones del estudio además de las mencionadas anteriormente. En primer lugar, hemos de señalar que la muestra de participantes pertenece sólo a dos universidades andaluzas. Sería necesario el estudio de mayor número de universidades para afianzar las tendencias de resultados que se observan en este estudio. En segundo lugar, y asociado a la limitación anterior, algunos de los aspectos analizados sólo consideran las respuestas de las víctimas, lo que aún reduce más si cabe la generalización de los resultados obtenidos. Aunque esta segunda limitación siempre estará presente cuando se quiera hacer un estudio específico sobre víctimas, dado que el número de éstas será siempre menor que el total de participantes en el estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aquino, K. y Lamertz, K. (2004). A relational model of workplace victimization: social roles and patterns of victimization in dyadic relationships. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 1023-1034.

- Atienza, V., Avilés, J. M., Francés, M. C., Escribá-Agüir, V., Pastor, F., Fuertes, F., Andrés i Timor, J., Llorca, J. L. y González, J. L. (2004). Siete situaciones de riesgo. *Cuadernos de Pedagogía*, 335, 57-73.
- Benítez, J. L., Justicia, F. y Fernández, E. (2005). *The phenomenon of mobbing: what is and how to define it*. En Actas oficiales del 9th European Congress of Psychology. Granada, 3-8 de Julio de 2005.
- Björkqvist, D., Österman, K. y Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Björkqvist, D. y Österman, K. (1998). *Scales for Research on Interpersonal Relations*. Pro Facultate, 4
- Boada, J., de Diego, R., Agulló, A. y Mañas, M. A. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218
- Di Martino, V. P., Höel, H. y Cooper, C. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. Dublin. European Foundation for the improvement of living and working conditions.
- Doyle, E. (2001). *Dignity at work: The challenge of workplace bullying*. Dublin: Stationary Office.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work. A review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401
- Einarsen, S. y Skogstad, A. (1996). Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- ESADE (2003). *Informe Randstad: Acoso Moral (Mobbing)*. URL: www.esade.es/pfw_files/cma/Documents_link/Informe_Acoso_Moral_Mobbing_oct03.pdf. (Visitado el 15 de Enero de 2004).
- Fernández, E., Benítez, J. L. y Justicia, F. (2005). *Effects and consequences of mobbing*. En Actas oficiales del 9th European Congress of Psychology. Granada, 3-8 de Julio de 2005.
- Hidalgo, A. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624.
- González de Rivera, J. L. (2002). *El maltrato psicológico*. Madrid: Espasa Calpe.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós Contextos.
- Höel, H. y Cooper, C. (2000a). Workplace bullying in Britain. *Employee Health Bulletin*, 14, 9-14.
- Höel, H. y Cooper, C. (2000b). *Destructive conflict and bullying at work*. British Occupational Health Research Foundation.
- Höel, H., Faragher, B. y Cooper, C. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3), 367-387.
- Höel, H., Sparks, K. y Cooper, C.

(2001). *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*. Geneva: International Labour Organization.

HSA - Health and Safety Authority (2001). *Dignity at work – The challenge of workplace bullying*. Dublin. Health and Safety Authority.

Jennifer, D. (2001). *Workplace Relationships Questionnaire*. University of Surrey. Material no publicado.

Justicia, F., Benítez, J. L., Fernández, E., García, A., Villena, M. D., Fernández, M. y Caurcel, M. J. (2005). Datos de un estudio descriptivo sobre el acoso psicológico en el contexto universitario. *Revista de Educación de la Universidad de Granada*, 18, 61-71.

Justicia, F., Benítez, J. L., Fernández, E., Villena, M. D., Berbén, A. y Caurcel, M. J. (2005). Acoso en la universidad. *Revista de Psicología General Aplicada*, 58(4), 473-484.

Justicia, F., Fernández, E. y Benítez, J. L. (2005). *Mobbing in the university: results of a research among university employees*. En Actas oficiales del 9th European Congress of Psychology. Granada 3-8 de Julio de 2005.

Justicia, F., Fernández, E., Benítez, J. L., Villena, M. D., García, A. y Caurcel, M. J. (2002). *Cuestionario sobre Acoso Laboral en Contextos Universitarios*. Manuscrito no publicado. Registro nº GR-1196-02.

Lewis, D. (1999). Workplace Bullying – interim findings of a study in further and higher education in Wales. *International Journal of Manpower*, 20(1), 106-118.

Lewis, D. (2004). Bullying at work: the impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3), 281-299.

Lewis, S. y Orford, J. (2005). Women's Experiences of Workplace Bullying: Changes in Social Relationships. *Journal of Community y Applied Social Psychology*, 15, 29-47

Leymann, H. (1992). *Från mobbning till utslagning i arbetslivet*. Stockholm: Publica.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

Martín, F., Pérez, J. y López, J. (2002). *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. www.mobbing.nu/476.htm. (Visitado el 28 de Febrero de 2003).

Matthiesen, S. B. y Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 10, 467-484.

Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E. y Morante, M^a. E. (2004). Acoso Psicológico en el trabajo: una aproximación organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(3), 277-289.

Morral, S. y Urquhart, C. (2004). Bullying and harassment in the workplace. *Legal Information Management*, 4, 164-167.

- Ölaffson, R. y Jóhannsdóttir, H. (2004). Coping with bullying in the workplace: the effect of gender, age and type of bullying. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3), 319-333.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Térrea.
- Piñuel, I. (2002). *La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Informe Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral*. Universidad de Alcalá.
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318(7178), 228-332.
- Rayner, C. (1997). The incidence of Workplace Bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 199-208.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
- Simpson, R. y Cohen, C. (2004). Dangerous work: The gendered nature of bullying in the context of higher education. *Gender, Work and Organization*, 11(2), 163-186.
- Soares, A. (2002). *Bullying: When work becomes incident*. Montreal. <http://www.er.uqam.ca/nobel/r13566/document/bullying%20report%20soares.pdf> (Visitado el 15 de junio de 2003)
- Tehrani, N. (2004). Bullying: a source of chronic post traumatic stress? *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3), 357-366.
- Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27(1), 63-69.