

ESTUDIO CISNEROS VI

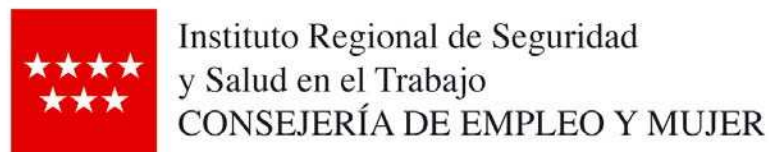
”MOBBING, ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO EN LA COMUNIDAD DE MADRID”

Equipo de Investigación Cisneros
Dir: **Prof. Iñaki Piñuel**

**INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER**

COMUNIDAD DE MADRID

-2006-



Para ver esta película, debe
disponer de QuickTime™ y de
un descompresor TIFF (LZW).

CARÁCTER INNOVADOR DEL ESTUDIO CISNEROS VI

- ***ESTUDIO PIONERO***: PRIMER ESTUDIO QUE SE REALIZA SOBRE MOBBING EN UNA COMUNIDAD AUTÓNOMA ESPAÑOLA.
- ***ESTUDIO INNOVADOR***: POR PRIMERA VEZ SE MIDE EL MOBBING EN TODOS LOS SECTORES DE ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID.
- ***ESTUDIO RIGUROSO***: SE RELACIONAN EL MOBBING, LOS ESTRESORES PRINCIPALES Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.
- ***ESTUDIO VÁLIDO Y FIABLE***: ESTADÍSTICAMENTE INATACABLE EN SUS CARÁCTERÍSTICAS PSICOMÉTRICAS DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA SELECCIÓN DE LA MUESTRA, LA VALIDEZ Y LA FIABILIDAD DE LA HERRAMIENTA.
- ***ESTUDIO CON ALTO VALOR AÑADIDO***: SE INCORPORAN 33 INDICADORES QUE MIDEN LA SALUD PSICOLÓGICA Y LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CAM.

VALOR AÑADIDO DEL ESTUDIO CISNEROS VI

- SITUA A LA **CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER** DE LA CAM A LA CABEZA DE LAS **ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PROACTIVAS** EN MATERIA DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES.
- PERMITE **CONOCER EL ESTADO DEL MOBBING** EN TODOS LOS SECTORES DE ACTIVIDAD DE LA CAM.
- PROPORCIONA DATOS PARA LA CONFECCIÓN DE **PROGRAMAS DE DIVULGACIÓN E INFORMACIÓN**.
- IMPULSA Y PROMUEVE LA **LABOR DE PREVENCIÓN** DIRIGIDA A FORMAR Y SENSIBILIZAR A TODOS LOS ACTORES IMPLICADOS ASÍ COMO A LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y A LOS EMPRESARIOS.
- CONSTITUYE UNA **HERRAMIENTA RELEVANTE DE COMPARACIÓN** PARA LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES.
- EXPLICA EL ABSENTISMO DEBIDO AL PESO EN LA SALUD LABORAL DE LAS **ENFERMEDADES CON ORIGEN EN FACTORES PSICOSOCIALES**.

6 Barómetros Cisneros sobre MOBBING y Riesgos Psicosociales en 5 años

- Cisneros I Trabajadores todos sectores
- Cisneros II, todos sectores + sector turismo
- Cisneros III sector sanitario
- Cisneros IV, Educación universitaria
- Cisneros V, Administración pública
- Cisneros VI, Comunidad de Madrid

6 Barómetros Cisneros sobre Riesgos Psicosociales en 5 años

- 2000-2001 Cisneros I ,N= 980
- 2001-2002 Cisneros II, N= 2410
- 2002-2003 Cisneros III, N= 850
- 2002-2004 Cisneros IV, N= 1000
- 2004 Cisneros V, N= 4200
- 2005 Cisneros VI, N= 4250

OTROS ESTUDIOS EUROPEOS COMPARABLES SOBRE MOBBING

PAIS	Autores Estudio	Año	Muestra N=	Prevalencia del Mobbing
AUSTRIA	Niedl	1995	368	7,8 %
DINAMARCA	Mikkelsen y Einarsen	2001	236	16,0 %
FINLANDIA	Vartia	1996	949	10,1%
	Salin	2001	385	8,8 %
	Vartia y Hitty	2002	896	11,8%
ALEMANIA	Minkel	1996	46	8,9%
	Zur Muhlen et al	2001	552	10,0%
	Markensen	2000	511	10,8%
IRLANDA	O ´ Moore	2000	1009	16,9%
SUECIA	Leymann	1993	2438	3,5%
GRAN BRETAÑA	UNISON	1997	736	14%
	Quine	1999	1100	38%
	Hoel et al	2001	5288	10,6%

OTROS ESTUDIOS ESPAÑOLES SOBRE MOBBING

Autores Estudio	Año	SECTOR	Muestra N=	Prevalencia del Mobbing
Piñuel	2001	Muestra de trabajadores de todos los sectores	960	11,4%
Piñuel *	2002*	Muestra de trabajadores de todos los sectores	2410*	16,0 % *
Piñuel y Oñate	2003	Muestra nacional de enfermeras	851	34,9 %
Piñuel y Oñate	2003	Muestra local de profesores funcionarios Univ. Alcalá	60	51,6%
Piñuel y Oñate **	2004	Muestra nacional de funcionarios de la AEAT e IGAE**	4200**	22%**
▪ Buendía et al	2004	Muestra local de profesores y PAS Univ de Murcia	160	49,8%
Lopez Cabarcos et al	2004	Muestra local de profesores y PAS Universidad de Santiago	240	17%

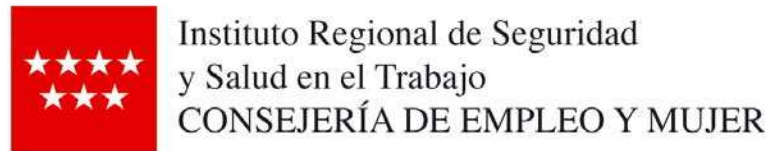
*** Único estudio español citado por la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de trabajo.**

**** Estudio Europeo más importante hasta la fecha realizado con funcionarios.**

ESTUDIO CISNEROS VI

*"MOBBING, ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO
EN LA COMUNIDAD DE MADRID"*

I. FICHA TÉCNICA



Para ver esta película, debe disponer de QuickTime™ y de un descompresor TIFF (LZW).

ESTUDIO CISNEROS VI: FICHA TÉCNICA

- Encuesta realizada mediante **cuestionario** presentado en un documento escrito, distribuida internamente entre el personal perteneciente a las empresas de la muestra.
- Los cuestionarios fueron devueltos de manera **anónima** a los aplicadores en sobre cerrado.
- La investigación se desarrolló entre los meses de **Agosto y Noviembre de 2005** en la Comunidad Autónoma de Madrid.
- Los investigadores garantizaron desde el principio el **anonimato tanto para las empresas como para los trabajadores participantes** que no podrían quedar identificados de ningún modo en la aplicación del cuestionario.
- La tasa de respuesta fue del **42 %** , y el número de cuestionarios válidos finalmente aceptados de **N=4 250**.
- Se utilizó como **Universo** el colectivo de trabajadores de los **sectores industria, Construcción, Comercio y Hostelería y Servicios**, pertenecientes a Empresas dentro del ámbito de la **Comunidad de Madrid**.
- La herramienta de evaluación aplicada fue el **Barómetro Cisneros ABE©**, compuesto por 251 preguntas multiopción que los trabajadores debían rellenar.

ESTUDIO CISNEROS VI: FICHA TÉCNICA

	Barómetro Cisneros VI
Universo o población de estudio	Trabajadores de los sectores Industria, Construcción, Comercio-Hostelería y Servicios
Ámbito geográfico	Comunidad de Madrid
Instrumento	Barómetro Cisneros ABE© (Piñuel y Ojate 2001)
Tipo de encuesta	Encuesta: Barómetro Cisneros VI (sexta edición)
Objeto	Evaluación de 3 dimensiones de Riesgo Psicosocial (Mobbing, Burnout y Estrés) y 33 escalas de factores de Riesgo Psicosocial.
Fecha realización	Agosto-Septiembre 2005
Muestra	N= 4250
Error Muestral	+/-1,6 % para p=q = 0,50

Estudio Cisneros VI: Universo y Muestra del estudio

- Universo : Trabajadores activos ocupados de la CAM (N=3 millones)
- Muestra representativa del Universo
 - Intervalo de confianza de 95,5 %
 - Error de muestreo de +/-1,6 % para $n=p=0,5$
 - N=4250 trabajadores de todos sectores

CARÁCTERÍSTICAS DE LA MUESTRA DELESTUDIO N=4250

Para ver esta película, debe
disponer de QuickTime™ y de
un descompresor TIFF (LZW).

Cuestionario Cisneros ABE©

Fiabilidad

- Consistencia interna
 - Elevada consistencia de las escalas (alfas de Cronbach = 0,95)
 - Coeficiente de spearman-Brown =0,96
- Estabilidad en la medida
 - Test-retest =0,92

Cuestionario Cisneros ABE©

Contenido de las 33 Escalas

- | | | | |
|-----|--------------------------|-----|--------------------------------|
| 1. | Estrés | 17. | Realización profesional |
| 2. | Burnout | 18. | Apoyo Organizativo (Comunidad) |
| 3. | Mobbing | 19. | Conflictividad |
| 4. | Acoso sexual | 20. | Demandas del trabajo |
| 5. | Abandono de la profesión | 21. | Diseño del trabajo |
| 6. | Somatización | 22. | Equidad organizativa |
| 7. | Estrés postraumático | 23. | Inseguridad organizativa |
| 8. | Depresión | 24. | Miedo |
| 9. | Ansiedad | 25. | Participación/Involucración |
| 10. | Autoestima | 26. | Presión laboral |
| 11. | Malestar psicosomático | 27. | Reconocimiento profesional |
| 12. | Gravedad de Estrés | 28. | Ajuste ético |
| 13. | Hostilidad | 29. | Clima laboral |
| 14. | Estrés Postraumático | 30. | Motivación laboral |
| 15. | Cansancio Emocional | 31. | Claridad de rol |
| 16. | Despersonalización | 32. | Calidad de la Dirección |
| | | 33. | Racionalidad organizativa |

ESTUDIO CISNEROS VI

*"MOBBING, ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO
EN LA COMUNIDAD DE MADRID"*

II. PREVALENCIA



Para ver esta película, debe disponer de QuickTime™ y de un descompresor TIFF (LZW).

QUE SE ENTIENDE POR MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO

1. *“Continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador de otro/s,*
 1. *NATURALEZA CAUSAL Y NO CASUAL*
 2. *CARÁCTER DELIBERADO Y PERSISTENTE*
2. *con el objeto de reducirlo, someterlo, apocarlo, amilanarlo o destruirlo psicológicamente*
 1. *NATURALEZA FINALISTA*
 2. *PERSIGUE ANULAR, SOMETER O DESTRUIR*
3. *y que consiste en comportamientos de hostigamiento o violencia psicológica frecuentes, recurrentes y sistemáticos”*
 1. *REQUIERE CONTINUIDAD, NO ES MERAMENTE PUNTUAL O ACCIDENTAL*

ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Elemento criterio o Definición utilizada en el estudio

Si tenemos en cuenta la siguiente definición de Mobbing o acoso psicológico en el trabajo:

—“Continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador de otro/s, con vistas a reducirlo, someterlo, apocarlo, amilanarlo o destruirlo psicológicamente y que consiste en comportamientos de hostigamiento frecuentes, recurrentes y sistemáticos contra él”

¿Crees que puedas estar sufriendo Acoso o Mobbing?

ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Elemento criterio o Definición utilizada en el estudio

Si tenemos en cuenta la siguiente definición de Mobbing o acoso psicológico en el trabajo:

- ***“Continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador de otro/s, con vistas a reducirlo, someterlo, apocarlo, amilanarlo o destruirlo psicológicamente y que consiste en comportamientos de hostigamiento frecuentes,***

Para ver esta película, debe
disponer de QuickTime™ y de
un descompresor TIFF (LZW).

ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO EN LA CAM

Más de 250 000 Trabajadores refieren sufrir Mobbing.

- **Uno de cada 10 trabajadores (9,2 %) señala padecer Mobbing o Acoso Psicológico en el trabajo en los últimos 6 meses.**
- **Uno de cada 5 trabajadores (20%) padece conductas de violencia psicológica o física recurrentes en su trabajo.**

ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

EN LA VIDA PROFESIONAL ANTERIOR

- **UNO DE CADA CUATRO (23 %) HAN PADECIDO MOBBING ANTERIORMENTE EN SU VIDA PROFESIONAL**
- **DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS HAN SIDO MENOS ACOSADOS**

Para ver esta película, debe disponer de QuickTime™ y de un descompresor TIFF (LZW).

ACOSO PSICOLÓGICO MOBBING EN LA CAM

- **270 000** trabajadores (**9,2%**) señalan padecer **Mobbing** o Acoso Psicológico en el trabajo en los últimos 6 meses.
- **1 de cada cuatro** han padecido **Mobbing** anteriormente en su vida profesional. ▀
- **Cuanto mayor es el nivel jerárquico más disminuye la probabilidad de sufrir Mobbing**

MOBBING

- **9%** de los trabajadores señalan padecer un continuado y deliberado maltrato laboral que dura más de 6 meses en su trabajo.
- **270 000** trabajadores señalan padecer mobbing en los últimos 6 meses.
- **Hombres y mujeres** padecen mobbing por igual.
- **Las mujeres acosan más a otras mujeres.** Los hombres acosan por igual a hombres y a mujeres.

MOBBING: AUTORES

- **Mobbing descendente (jefe a subordinado): 70 %**
- **Mobbing horizontal: 12%(entre compañeros)**
- **Mobbing ascendente: 9%(de subordinados a jefe)**
- **Otras fuentes de Mobbing :8%(pacientes, alumnos...)**

Para ver esta película, debe
disponer de QuickTime™ y de
un descompresor TIFF (LZW).

MOBBING y GÉNERO: AGRESORES

LOS TRABAJADORES VARONES ACOSAN MÁS FRECUENTEMENTE (EL 53% DE LOS CASOS)

UN 20% DE LOS CASOS TIENEN ORIGEN EN ACOSADORAS DE SEXO FEMENINO. EN EL SECTOR SERVICIOS SE ELEVA EL % DE ACOSADORAS AL 23%.

LOS GANGS DE ACOSO MIXTOS (HOMBRES Y MUJERES) ACOSAN MÁS A MUJERES (60%) QUE A HOMBRES (40 %) Y SUPONEN UN 25% DE LOS CASOS.

Para ver esta película, debe
disponer de QuickTime™ y de
un descompresor TIFF (LZW).

MOBBING y GÉNERO: VÍCTIMAS

LOS ACOSADORES VARONES ACOSAN PSICOLÓGICAMENTE POR IGUAL A HOMBRES (50.3%) Y MUJERES (49,7%)

LAS ACOSADORAS ACOSAN PREFERENTEMENTE A OTRAS MUJERES EN 2 DE CADA 3 CASOS.

LOS GANGS DE ACOSO MIXTOS (HOMBRES Y MUJERES) ACOSAN MÁS A MUJERES (60%) QUE A HOMBRES (40 %)

Para ver esta película, debe disponer de QuickTime™ y de un descompresor TIFF (LZW).

INCIDENCIA DE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN %

CONDUCTAS DE MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO REFERIDAS CON FRECUENCIA DIARIA O SEMANAL N= 4250		%
IMPEDIR ADOPTAR MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA HACER EL TRABAJO		3,01%
SOBRECARGAR CON TRABAJO MALINTENCIONADAMENTE		2,96%
AVASALLAR IMPIDIENDO EXPRESARSE		2,87%
FORZAR A REALIZAR TRABAJOS CONTRA LA ÉTICA		2,87%
DISTORSIONAR SISTEMÁTICAMENTE LO QUE DICE		2,78%
AMENAZAR CON EL USO DE INSTRUMENTOS DISCIPLINARIOS		2,68%
AISLAR FÍSICAMENTE AL TRABAJADOR DEL RESTO		2,45%
DEJAR SIN OCUPACIÓN EFECTIVA		2,40%
HUMILLAR, DESPRECIAR, MINUSVALORAR ANTE OTROS		2,40%
PROHIBIR A OTROS QUE LE HABLEN O SE COMUNIQUEN CON ÉL		2,35%
PONER TRAMPAS PROFESIONALES PARA INCURRIR EN ERRORES O FALLOS		2,31%
RIDICULIZAR O HACER BURLA DE LA FORMA DE SER		2,12%
CHILLAR O GRITAR DE MANERA INTIMIDATORIA		2,07%
OCASIONAR GASTOS PARA PERJUDICAR ECONÓMICAMENTE		1,88%
ACOSAR SEXUALMENTE		1,88%
DIFUNDIR CALUMNIAS Y RUMORES PERJUDICIALES		1,84%
ATRIBUIR CONDUCTAS ILEGALES O NO ÉTICAS		1,84%
ASIGNACIÓN DE TRABAJO PERJUDICIAL PARA LA INTEGRIDAD FÍSICA O LA SALUD		1,69%
AMENAZAR VERBALMENTE O MEDIANTE GESTOS INTIMIDATORIOS		1,65%
CRITICAR DURAMENTE LA VIDA PERSONAL		1,55%
HACER BROMAS CRUELES		1,55%
AMENAZAR POR ESCRITO O EN EL DOMICILIO		1,46%
AVASALLAR O EMPUJAR DE MANERA INTIMIDATORIA		1,41%

INCIDENCIA DE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN %

CONDUCTAS DE MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO REFERIDAS CON FRECUENCIA DIARIA O SEMANAL N= 4250

%

ASIGNAR TRABAJO SIN VALOR	7,11%
ASIGNAR TRABAJOS POR DEBAJO DEL NIVEL O CATEGORÍA PROFESIONAL	6,82%
EVALUACIÓN DEL TRABAJO INEQUITATIVA O SESGADA	5,65%
PRESIONAR EXAGERADA E INNECESARIAMENTE PARA HACER EL TRABAJO	4,66%
ASIGNAR PLAZOS O CARGAS DE TRABAJO IRRACIONALES	4,52%
IGNORAR, EXCLUIR, HACER EL VACÍO	4,24%
DESVALORAR CONTINUAMENTE EL ESFUERZO PROFESIONAL	4,14%
ECHAR POR TIERRA Y MINUSVALORAR EL TRABAJO	4,09%
ASIGNAR TAREAS ABSURDAS	3,91%
BLOQUEAR EL ACCESO A LA FORMACIÓN O PROMOCIÓN PROFESIONAL	3,86%
MENOSPRECIAR PERSONAL O PROFESIONALMENTE	3,81%
INTENTAR PERSISTENTEMENTE DESMORALIZAR	3,81%
DESESTABILIZAR EMOCIONALMENTE	3,76%
MODIFICAR SUS RESPONSABILIDADES SIN INFORMAR PREVIAMENTE	3,76%
RESTRINGIR LA COMUNICACIÓN POR EL JEFE	3,72%
PRIVAR DE INFORMACIÓN IMPRESCINDIBLE PARA EL TRABAJO	3,72%
ACUSAR SISTEMÁTICAMENTE DE ERRORES SIN CONCRETAR	3,62%
AMPLIFICAR Y DRAMATIZAR ERRORES IRRELEVANTES	3,62%
CONTROLAR PARA INTENTAR CAZAR O PILLAR EN ALGUN FALLO	3,20%
CRITICAR Y REPROCHAR CUALQUIER DECISIÓN	3,15%

SECTORES MÁS AFECTADOS POR MOBBING

- Administración pública: 22 %
- Org. ideológicas/Activ sociales/Medios de Comunicación: 19%
- Sanidad : 13 %

Para ver esta película, debe
disponer de QuickTime™ y de
un descompresor TIFF (LZW).

MOBBING por sectores

Para ver esta película, debe
disponer de QuickTime™ y de
un descompresor TIFF (LZW).



MOBBING por sectores

- El mobbing es mayor en los servicios y menor en el sector de la Construcción.
- Los casos de mobbing más antiguos se encuentran en el sector industrial.
- Más de la mitad de los casos de mobbing (60%) han comenzado en el último año.
- Un 20 % de los casos de mobbing actuales tienen una antigüedad mayor de 5 años.

Para ver esta película, debe
disponer de QuickTime™ y de
un descompresor TIFF (LZW).

DAÑOS DEL MOBBING

- El Síndrome de Estrés Postraumático afecta a 3 de cada 4 Víctimas de Mobbing.
- 2 de cada 3 víctimas de Mobbing presentan agresividad.
- La mitad (53%) presentan una disminución significativa de la Autoestima.
- Más del 60 % piensan en abandonar su profesión.
- Un 70 % presentan síntomas de ansiedad y depresión.

DAÑOS DEL MOBBING SOBRE LA SALUD LABORAL	
SINTOMATOLOGÍA DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO	%

ESTRÉS POSTRAUMÁTICO	72%
DEPRESIÓN	70%
ANSIEDAD	70%
MALESTAR GRAVE	68%
AGRESIVIDAD	66%
SOMATIZACIONES	64%
INTENCIÓN DE ABANDONAR LA PROFESIÓN	61%
DISMINUCIÓN DE LA AUTOESTIMA	53%

MOBBING por puestos

**EL Mobbing es mayor entre los autónomos
Económicamente dependientes**

Para ver esta película, debe
disponer de QuickTime™ y de
un descompresor TIFF (LZW).

MOBBING por Edad

EL ACOSO es mayor en los trabajadores mayores de 45 años

Para ver esta película, debe
disponer de QuickTime™ y de
un descompresor TIFF (LZW).

MOBBING: CAUSAS

La envidia, no ceder al servilismo y la defensa de los derechos laborales son las causas más señaladas de acoso

Para ver esta película, debe
disponer de QuickTime™ y de
un descompresor TIFF (LZW).

MOBBING:

Estilos de afrontamiento

- **LA ASERTIVIDAD ES LA RESPUESTA MÁS PREDOMINANTE ENTRE ACOSADOS Y ACOSADAS.**
- **LAS TRABAJADORAS PRESENTAN MAYOR PASIVIDAD y MENOR ASERTIVIDAD ANTE EL ACOSO.**

Para ver esta película, debe disponer de QuickTime™ y de un descompresor TIFF (LZW).