

EL *MOBBING* (Acoso psicológico laboral) DEL DEPORTE MADRILEÑO

María Martín Rodríguez *Javier Durán González*
maria.martin@upm.es *javier.duran@upm.es*
Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte / INEF
Universidad Politécnica de Madrid

RESUMEN

En los últimos años diferentes investigadores han llamado la atención sobre el crecimiento de un nuevo tipo de violencia surgida en el ámbito laboral: el *mobbing*. Se trata de un riesgo psicosocial emergente asociado al estrés de marcado carácter destructivo que perjudica a trabajadores, organizaciones y al conjunto de la sociedad. El propósito de este estudio es averiguar en que medida este fenómeno está presente en el sector profesional del deporte madrileño.

Palabras claves: Calidad de vida, estrés laboral, violencia, *mobbing* (Acoso psicológico laboral), profesionales del deporte

ABSTRACT

From the last few years several investigators have put the attention in a growing new kind of violence at the workplace: the *mobbing*. It is a new destructive psychological and social stress risk which is able to damage the workers, organizations and the society. The purpose of this study is to investigate how deep this phenomenon is settled in sport professionals from Madrid.

Key Words: Quality of life, workplace stress, *mobbing*, violence, sport professionals

INTRODUCCIÓN

El estudio de este fenómeno ha venido dado por la necesidad de investigar el estrés laboral como un precursor del deterioro de la salud mental y ha sido impulsado principalmente por el interés de las organizaciones de servicios de alcanzar la calidad y/o la excelencia mediante la mejora de la calidad de vida laboral que ofrecen a sus empleados.

Desde una perspectiva psicológica el *mobbing* en la actualidad se considera una modalidad de violencia psicológica ejercida en el ámbito laboral.

El término *mobbing* ha sido traducido a nuestro idioma como “acoso”, “acoso moral” (introducido en los países mediterráneos por la francesa Hirigoyen (1), a pesar de que parece más acertado denominarlo “acoso inmoral”), “acoso psicológico”, “acoso psicológico laboral”, “maltrato psicológico laboral” “psicoterrorismo laboral”, aunque por su divulgación, muchos ya lo consideran una *palabra internacional* como *internet* o *parking*.

En la sesión del Senado de 19 de Junio del 2001 el Acoso psicológico laboral (*mobbing*) fue definido como “*el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador*” (2).

Leymann pionero en la investigación del *mobbing* explica que se trata de “*un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante amenaza con infligir al individuo que la padece graves perjuicios psíquicos y físicos*” (3).

El demoledor poder destructivo del *mobbing* sobre las víctimas (pérdida de la salud, abandono del puesto de trabajo, deterioro de las relaciones interpersonales..) llega en algunos casos al suicidio (3, 4).

Las consecuencias negativas no se limitan a la esfera del individuo que lo padece, sino que también alcanzan a la organización en donde se produce: costes que pueden ser tanto económicos (altos índices de absentismo, bajas médicas prolongadas, costes de salarios y seguridad social, indemnizaciones.. (5)) como laborales internos debido principalmente al enrarecimiento del clima de trabajo (desestabilización de la plantilla, falta de motivación, miedo a la toma de decisiones, ambiente de trabajo crispado.. (6)) y muchas veces de imagen (sentencias contra la empresa, condenas a indemnizaciones, aparición negativa en los medios de comunicación..).

Debido a su crecimiento, (en nuestro país 1 de cada 6 trabajadores (7)) diversos especialistas advierten de la importancia de poner coto a este peligroso riesgo psicosocial emergente de marcado carácter violento y destructivo que perjudica a los trabajadores, organizaciones y al conjunto de la sociedad.

Los tres criterios diagnósticos para identificar una situación de *mobbing* son (3):

1. Presencia de conductas de acoso. Una de las contribuciones más significativas de Leymann fue la descripción operativa, o sea, objetivamente demostrable de 45 conductas de acoso, y que González de Rivera cataloga en cinco grupos que denomina “*Las cinco maniobras principales para destruir a un buen profesional*”(8):

- . Limitar su comunicación
- . Limitar su contacto social
- . Desprestigiar su persona ante sus compañeros
- . Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral
- . Comprometer su salud

2. Frecuencia y duración de estas conductas. Entendiendo que las claves del potencial destructivo de estas conductas residían en su frecuencia y duración Leymann concretó que “*estas actividades tiene lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses)*”.

De cara a la detección, prevención y eliminación de este fenómeno, diferentes especialistas señalan la importancia de identificar cuales son las conductas más frecuentes en cada sector profesional concreto, ya que estas pueden cambiar según los diferentes colectivos ocupacionales y países.

Para muchos especialistas el crecimiento de este tipo de violencia supone la confirmación de los pronósticos más agoreros que sugieren una creciente pérdida de valores en las sociedades posmodernas. En este sentido el deporte se ha considerado un agente transmisor de valores como la cooperación y el juego limpio pero ¿en que medida los profesionales del deporte madrileño hacemos de la competitividad destructiva que es el *mobbing* nuestra forma de relacionarnos?.

2. METODO

2.1. Hipótesis y objetivos.

Para poder dar respuesta a la hipótesis: ¿existe el *Mobbing* en el deporte madrileño?, esta investigación se planteó como objetivos averiguar que conductas de *mobbing*, reconocidas por la investigación internacional como tales, aparecían en la población de profesionales del deporte madrileño y cual era la incidencia de cada una de ellas.

2.2. Sujetos.

El estudio se realizó con una muestra de 522 trabajadores en activo que en la actualidad desarrollan su actividad profesional en una organización de servicios deportivos de la Comunidad de Madrid. Estos 522 sujetos provienen de 84 organizaciones deportivas madrileñas:

A. Organizaciones de proyección CCMM / Nacional / Internacional: Comité Olímpico Español, Consejo Superior de Deportes, Centro de Alto Rendimiento e Investigación Deportiva, Estadio de Madrid, Real Madrid CF, Club Atlético de Madrid, área de deportes de Televisión Española, periódico Marca, revista Escalar, diez federaciones deportivas españolas y tres federaciones deportivas madrileñas.

B. Organizaciones de proyección local: Nueve organizaciones deportivas del Ayuntamiento de Madrid, siete de ayuntamientos de la Comunidad de Madrid, catorce clubs deportivos, tres empresas de servicios deportivos, siete centros de fitness y cuatro organizaciones representativas de las peculiaridades del fenómeno deportivo madrileño como el Parque de nieve Madrid Xanadú.

C. Organizaciones del sector Educación: dos Facultades de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, una Facultad de Formación del profesorado y Educación, siete Institutos de enseñanza secundaria, cuatro colegios privados y tres públicos.

2.3. Instrumentos.

Se utilizó una encuesta autoadministrada que agrupaba un cuestionario de elaboración propia que recoge las 45 conductas de *mobbing* reconocidas por la investigación

internacional adaptadas al sector deportivo, así como información relativa sobre el fenómeno aparecida en investigaciones realizadas en diferentes sectores ocupacionales de nuestro país en los Estudios Cisneros I, II, IV y V (7, 9,10) y otros países europeos (3), complementada con otras preguntas de carácter sociodemográfico.

2.4. Procedimientos.

El conjunto de las tareas del trabajo de campo y su control para la obtención de los datos se inició en Mayo del 2003 y finalizó en Agosto del 2004. En cada encuesta autoadministrada se informó a cada profesional de los objetivos del proyecto y sus condiciones de aplicación, solicitando su participación en el estudio de forma voluntaria garantizando el anonimato. Un total de 545 encuestas fueron recogidas aunque 23 fueron rechazadas. El número de encuestas válidas resultó ser $n = 522$. Una vez recogidos todos los datos se realizaron distintos análisis estadísticos con el programa SPSS 12.0 para Windows.

3. RESULTADOS

Los encuestados en esta investigación han padecido o sido testigos de las 45 conductas de *mobbing* aceptadas por la investigación internacional en otros sectores profesionales.

El análisis de frecuencias nos permitió averiguar las diez conductas más frecuentes en el sector profesional del deporte madrileño:

1. Hacer circular cotilleos o rumores sobre algún profesional (54,6%)
2. Cuestionar o contestar las decisiones tomadas por algún profesional (51,5%)
3. Atacar verbalmente o criticar los trabajos realizados por algún profesional (42,5%)
4. Alguien no habla nunca con algún profesional (38,3%)
5. Imitar los gestos, posturas, voz, comportamiento o talante con vistas a ridiculizar a algún profesional, ponerle mote, llamándole por ellos (33,5%)
6. A algún profesional se le interrumpe continuamente cuando habla (31,2%)
7. Se hace mofa, burla o se ridiculiza a algún profesional (33,1%)
8. Se producen críticas hacia la vida privada de algún profesional (28,5%)
9. Una persona no permite que otra tenga posibilidades de comunicarse (27,4%)
10. Algún profesional es objeto de avasallamiento, gritos o insultos en voz alta (26,6%)

Observamos como las dos conductas de *mobbing* que presentan una mayor incidencia (54'6% y 51'5%) tienen como objetivo ***Desprestigiar a un profesional ante sus compañeros***. Entre estas diez conductas más frecuentes encontramos un total de cuatro conductas de *mobbing* cuyo objetivo es ***Desprestigiar a un profesional ante sus compañeros***, cinco cuyo objetivo es ***Limitar la comunicación de un profesional*** y una cuyo objetivo es ***Limitar el contacto social de un profesional***.

El grupo de conductas que presenta una menor frecuencia son aquellas cuyo objetivo es ***Comprometer la salud de una persona*** entre las que se incluyen las agresiones físicas (1'1%) y las agresiones sexuales (0'8%), conducta que ha obtenido los valores más bajos de las 45.

Tabla de frecuencias variable: Ser testigo de *mobbing* (Acoso psicológico laboral) sobre compañeros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	si últimos 2 años	148	28,4	28,4	28,4
	si últimos 5 años	74	14,2	14,2	42,6
	si últimos 10 años	66	12,6	12,6	55,2
	no jamás	233	44,6	44,6	99,8
	no contesta	1	,2	,2	100,0
	Total	522	100,0	100,0	

Gráfico 2: Ser testigo de *mobbing* (Acoso psicológico laboral) sobre compañeros

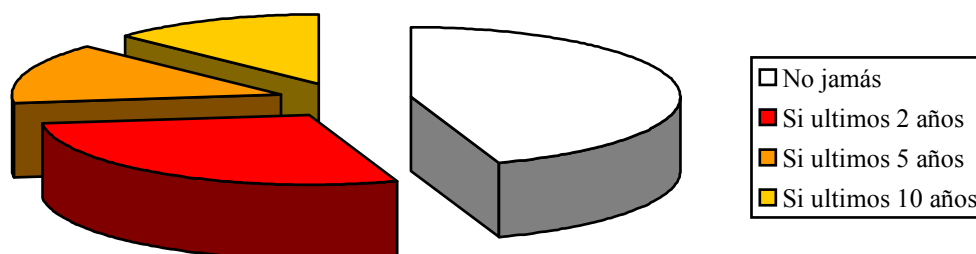
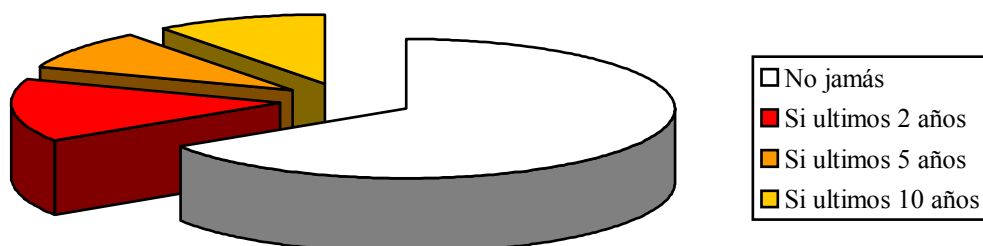


Tabla de Frecuencias variable: Padecimiento personal de *mobbing* (Acoso psicológico laboral)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	si últimos 2 años	77	14,8	14,8	14,8
	si últimos 5 años	47	9,0	9,0	23,8
	si últimos 10 años	54	10,3	10,3	34,1
	no jamás	344	65,9	65,9	100,0
	Total	522	100,0	100,0	

Gráfico 1: Padecimiento personal de *mobbing* (Acoso psicológico laboral)



4. DISCUSIÓN

Más de la mitad de la muestra (55´4%) manifestó haber sido testigo de conductas de *mobbing* sobre otros profesionales en los últimos diez años de su trayectoria profesional. Comparar los datos disponibles nos sugiere que, al igual que en otros sectores profesionales y países, este fenómeno parece que va en incremento ya que observamos un 28´4% de sujetos que manifiestan haber sido testigos del mismo en los últimos dos años frente al 14´2% de los cinco y el 12´6% de los últimos diez años.

Las diez conductas que presentan una mayor frecuencia en el colectivo ocupacional de los profesionales del deporte madrileño tienen como objetivo ***Desprestigiar a un profesional ante sus compañeros, Limitar la comunicación de un profesional y Limitar el contacto social de un profesional.***

El punto en común que tienen el ***Mobbing del deporte madrileño*** con el de otros sectores profesionales españoles es que entre las diez conductas más frecuentes aparece en todos los colectivos considerados la conducta “*Restringir las posibilidades del profesional de comunicarse*”.

Parece ser que una de las diferencias más evidentes del ***Mobbing del deporte madrileño*** con respecto al descrito en otros sectores profesionales de nuestro país es que entre las diez conductas que presentan una mayor prevalencia en esta investigación no aparece ninguna con el objetivo de ***Desacreditar y/o limitar la capacidad profesional y laboral de una persona.*** Estas si que aparecen, pero no se encuentran entre las diez más frecuentes. Destacar que este es el grupo de conductas más numerosas entre las diez más frecuentes de otros colectivos ocupacionales españoles.

Conducta de Mobbing	R CII	% CII	R CV	% CV	R PD	% PD
Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna	1	9´29	15	15´14	19	13,6
Asignar trabajos por debajo de su capacidad profesional o competencias	2	9´12	2	37´07	13	23,9
Evaluar su trabajo de forma inequitativa	4	8´64	1	44´82	26	7´9

R CII: Ranking Estudio Cisneros II

% CII: Porcentaje de la conducta en Estudio Cisneros II

R CV: Ranking Estudio Cisneros V

% CV: Porcentaje de la conducta en Estudio Cisneros V

R PD: Ranking P Deporte Madrileños

% PD: Porcentaje de la conducta en Profesionales del Deporte Madrileño

Parece que los valores del deporte no nos han protegido demasiado de este destructivo y contagioso fenómeno, ya que la incidencia de profesionales del deporte madrileño que en la actualidad o en los últimos dos años han padecido *mobbing* (14´8%) es ligeramente inferior al de otros sectores profesionales de la Comunidad de Madrid (15%) (7), cabe matizar que la Comunidad de Madrid ostenta el triste record de ser una de las comunidades autónomas españolas más afectadas por este contagioso fenómeno aunque, la buena noticia es que, la incidencia es inferior al de otros colectivos españoles de riesgo como los Profesionales de la enfermería (33´0%) (9) o los funcionarios de la Administración Pública (21´34%) (10).

5. CONCLUSIONES

El 55'4% de esta muestra declaró haber sido testigo de *mobbing* durante algún momento de su trayectoria profesional de los últimos diez años. Un 44'6% declaró no haber sido testigo jamás de este fenómeno.

El 34'1% de esta muestra declaró haber padecido *mobbing* en algún momento de su trayectoria profesional de los últimos diez años. Un 65'9% de esta muestra declaró no haber padecido nunca este fenómeno

Las diez conductas de *mobbing* aceptadas por la investigación internacional que presentan una mayor frecuencia entre los profesionales del deporte madrileño tienen como objetivos: desprestigiar a un profesional ante sus compañeros, limitar la comunicación de un profesional y limitar el contacto social de un profesional.

El punto en común que tienen el *mobbing* del deporte madrileño con el de otros sectores profesionales españoles es que entre las diez conductas más frecuentes aparece en todos los colectivos considerados la conducta "Restringir las posibilidades del profesional de comunicarse".

Parece ser que una de las diferencias más evidentes del *mobbing* del deporte madrileño con respecto al descrito en otros sectores profesionales de nuestro país es que entre las diez conductas que presentan una mayor prevalencia en esta investigación no aparece ninguna con el objetivo de desacreditar y/o limitar la capacidad profesional y laboral de una persona. Resaltar que este es el grupo de conductas más numerosas entre las diez más frecuentes de otros colectivos ocupacionales españoles.

BIBLIOGRAFÍA

- (1) Hirigoyen, M.F. (1999). *El Acoso Moral, El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós: Barcelona.
- (2) Piñuel, I. (2003). *Mobbing, Manual de autoayuda: Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Aguilar.
- (3) Leymann, H. (1996). *Mobbing, La persecution au travail*. París: Ed. Du Seuil.
- (4) Lopez García Silva, J.A. y Camps del Saz, P. (1999). "Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral". *Mapfre Medicina*, 10, 253-260.
- (5) Corts, J.A. (2001). "Violencia en el puesto de trabajo: Mobbing". *Información Psicológica*, 75, 48-52.
- (6) Pineda, C. (2001). "El hostigamiento psicológico en el trabajo: el mobbing". *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 215, 143-198.
- (7) 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(2), 35-62.
- (8) Gonzalez de Rivera, J.L. (2002). *El maltrato psicológico*. Madrid: Ed Espasa.
- (9) Piñuel, I. y Oñate, A. (2003). "El Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España". *Congreso Internacional virtual, "Intangibles e interdisciplinaridad"*, pp 409-426.
- (10) Piñuel, I. y Oñate, A. (2004). "El Mobbing o Acoso psicológico en España". *Desigualdad Social y relaciones de Trabajo*, Ed. Universidad de Salamanca, 187-211.

