

## **ADAPTACIÓN PSICOMÉTRICA DE UNA VERSIÓN ESPAÑOLA DEL CUESTIONARIO DE CONDUCTAS NEGATIVAS REVISADO (NAQ-R)**

David González-Trijueque<sup>1</sup>  
*Tribunal Superior de Justicia de Madrid*  
José Luis Graña Gómez  
*Universidad Complutense de Madrid*

### **Resumen**

El objetivo del presente estudio fue analizar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Conductas Negativas – Revisado (NAQ-R) (Einarsen, Hoel y Notelaers, 2009), un instrumento diseñado para medir la exposición al acoso psicológico en el lugar de trabajo, usando una muestra de estudio de 2.861 trabajadores (44,6% hombres, 55,4% mujeres). Este cuestionario, ampliamente utilizado en multitud de estudios sobre el acoso en el trabajo, constituye una de las técnicas de auto-informe más avalada para la medición específica de tres tipos de acoso: el personal, el laboral y el físico.

Los resultados obtenidos indican que el NAQ-R tiene una elevada estabilidad interna y fiabilidad (0,93), mostrando correlaciones teóricamente esperables con niveles de psicopatología clínica e indicadores de *burnout*, lo que proporciona apoyo sobre su validez de constructo. El análisis factorial exploratorio mostró una solución de tres factores, tal y como sucede en la versión original, que explica el 54% de la varianza total.

En definitiva, la versión española del NAQ-R permite evaluar, con las suficientes garantías psicométricas, diferentes tipos de acoso en el lugar de trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** *acoso psicológico en el trabajo, evaluación, Cuestionario de Conductas Negativas, salud laboral.*

### **Abstract**

The main aim of this study was to analyze the psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire – Revised (NAQ-R) (Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009), an instrument designed to measure exposure to workplace bullying, using a large sample of workers ( $N = 2.861$ ; 44.6% male, 55.4% female). This

---

<sup>1</sup> *Correspondencia:* Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Juzgados de Getafe. Avda. Juan Carlos I, s/n. 28905 (Madrid). *Correo electrónico:* david\_gonzalez@madrid.org

*Fecha de recepción del artículo:* 21-11-2013.

*Fecha de aceptación del artículo:* 19-12-2013

questionnaire, which has been used extensively in many studies of workplace bullying, is one of the most valid self-report techniques to assess three types of bullying: personal bullying, work-related bullying and physically intimidating forms of bullying.

The results obtained reveal that the NAQ-R has very high internal stability and reliability (.93), showing statistically significant correlations with scales measuring clinical psychopathology and burnout, which provided evidence of construct validity. Exploratory factor analysis revealed a three-factor solution, like the original version, that accounted for 54% of the total variance.

In short, the results of this study provide psychometric support for the use of the Spanish version of the NAQ-R as a reliable and valid instrument to assess different types of bullying at the workplace.

**KEYWORDS:** *workplace bullying, assessment, Negative Acts Questionnaire, occupational health*

## Introducción

En las últimas décadas, el acoso psicológico en el lugar de trabajo se ha convertido en un fenómeno socio-laboral de gran interés a nivel internacional (Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, 2011). Fue en los años ochenta del pasado siglo cuando comenzó a desarrollarse el estudio científico del acoso psicológico en el trabajo, fenómeno también conocido con el anglicismo de *mobbing* (Einarsen, 2000). Este interés no ha de extrañar, ya que el acoso psicológico en el trabajo está considerado como uno de los principales estresores a los que puede enfrentarse un trabajador durante su vida laboral (Moreno-Jiménez y Rodríguez-Muñoz, 2006).

El *mobbing* ha sido descrito fundamentalmente como una forma de violencia psicológica que tiene lugar en el lugar de trabajo y puede manifestarse a través de muy distintos tipos de comportamientos sobre una persona, comportamientos que han de producirse de forma tendenciosa, sistemática y durante un cierto periodo de tiempo (Leymann, 1996; Martín-Daza, Pérez-Bilbao y López, 1998). En España, por ejemplo, el acoso laboral ha sido definido desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como una situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando su lugar de trabajo (Martín-Daza *et al.*, 1998). Esta definición ha

sido actualizada posteriormente en el sentido de considerar el acoso laboral como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica); dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud (Fidalgo *et al.*, 2009).

Las investigaciones desarrolladas hasta la fecha en relación al *mobbing* se han orientado en conocer los factores de riesgo psicosocial que pueden estar relacionados con el desarrollo de comportamientos abusivos en el trabajo así como en conocer cuáles son los efectos en la salud del trabajador acosado, llegándose a la conclusión de que el acoso laboral es un fenómeno de origen claramente multicausal (p. Ej., organización del trabajo, gestión de conflictos, estilo de liderazgo, clima laboral, etc.) (Einarsen y Hauge, 2006; Zapf, Einarsen, Hoel y Vartia, 2003) y en sus negativos efectos, tanto para el trabajador afectado (p. Ej., sintomatología postraumática, ansiedad, conductas fóbicas, etc.), como para su esfera socio-familiar y la propia organización de trabajo (Einarsen y Mikkelsen, 2003; Hogh, Mikkelsen y Hansen, 2011; Zapf *et al.*, 2003). Asimismo, el desarrollo de métodos específicos de medida del acoso laboral ha constituido un área de investigación destacada hasta la fecha; se han desarrollado diversos instrumentos de medida que han mostrado su utilidad al respecto, entre los que destaca el NAQ (*Negative Acts Questionnaire*) de Einarsen y Raknes (1997), posiblemente el instrumento más utilizado en el ámbito científico internacional para evaluar las diferentes formas de comportamientos negativos en el lugar de trabajo (Nielsen, Notelaers y Einarsen, 2011).

El NAQ original, desarrollado en la Universidad de Bergen (Noruega) está compuesto por 24 ítems que recogen información sobre experiencias conductuales no catalogadas como acoso. Los ítems del NAQ miden la frecuencia de exposición, en los últimos seis meses, a conductas negativas y a conductas que pueden conceptualizarse como acoso en una escala *Likert* de cinco puntos (1: nunca; 2: a veces; 3: mensualmente; 4: semanalmente; 5: a diario). Según los autores, la ventaja de utilizar listas con conductas consiste en que no es necesario que quienes responden realicen un juicio previo sobre si han sido víctimas o no de acoso, por lo que podría considerarse como un método más objetivo. Sin embargo, tras responder a estos ítems, se introduce una definición de acoso y los sujetos deben indicar si se consideran víctimas de acoso psicológico de acuerdo con la definición dada. Se trata de un instrumento de fácil manejo y bajo coste de aplicación que además goza de buenas propiedades psicométricas (Einarsen y Hoel, 2001).

El NAQ desglosa las conductas percibidas en el lugar de trabajo en dos subescalas: el acoso personal (compuesto por doce elementos que describen una

exposición a conductas como cotilleo, insultos, tomaduras de pelo, críticas constantes) y el acoso laboral (compuesto por ocho elementos que describen la solicitud de tareas inalcanzables, excesiva carga de trabajo, supervisión exagerada, ausencia de información para desempeñar el trabajo) (Einarsen y Hoel, 2001; Mikkelsen y Einarsen, 2001). La estabilidad interna de ambos factores resultó alta (0,87 y 0,81 respectivamente), siendo eliminados aquellos elementos que después de este análisis incluían conductas relacionadas con acoso sexual, violencia y racismo, que pueden estar relacionados, pero son conceptos distintos al de acoso en el lugar de trabajo (Einarsen y Hoel, 2001). Posteriores análisis factoriales confirmatorios han servido para añadir mayor validez de constructo a la estructura multidimensional del NAQ ya determinada en su primer estudio, habiéndose hallado cuatro tipos de sub-escalas en relación a la prueba: ataques sobre la vida privada, aislamiento social, medidas organizacionales y violencia física (Cowie, Naylor, Rivers, Smith y Pereira, 2002; García-Izquierdo *et al.*, 2004). Sin embargo, y a pesar de existir suficiente evidencia empírica acerca de su validez de constructo, se han desarrollado posteriores revisiones en las que se han añadido o suprimido ítems pero siempre teniendo en cuenta que no debe aparecer el término acoso laboral en ninguno de ellos (Cowie *et al.*, 2002).

Posteriormente, se realizó una nueva versión adaptada al inglés del NAQ, el NAQ-R, cuya adaptación y propiedades psicométricas fueron publicadas por Einarsen *et al.* (2009) tras numerosos años de administración que conllevaron la creación de una base de datos internacional sobre acoso laboral. El NAQ-R (Einarsen *et al.*, 2009) consta de 22 ítems, todos ellos descritos en términos conductuales que no incluyen el término de acoso laboral, tras los cuales se incluye una pregunta adicional (22+1) en la que se cuestiona directamente sobre el acoso percibido. El NAQ-R presenta una sólida estabilidad interna y excelentes criterios en cuanto a la validez de constructo; alcanza elevados índices de estabilidad interna según el *alpha de Cronbach* de entre 0,87 y 0,93 así como correlaciones negativas con variables de salud mental/física ( $r=-0,42$ ), con el rendimiento general de trabajador ( $r=-0,24$ ), con el grado de satisfacción laboral ( $r=-0,44$ ) y con el grado de salud y bienestar psicosocial ( $r=-0,52$ ), así como correlaciones positivas con la intención por abandonar el actual empleo ( $r=0,36$ ) y la presencia de quejas psicosomáticas ( $r=0,32$ ) (Einarsen y Hoel, 2001; Mikkelsen y Einarsen, 2001; Nielsen *et al.*, 2011). Además, la estructura factorial del instrumento arroja tres factores bien diferenciados: acoso personal, acoso laboral y acoso físico (Einarsen *et al.*, 2009). Finalmente, y tras numerosas revisiones, se ha llegado a la conclusión de que el NAQ-R de 22 +1 elementos representa una válida y fiable medida de la exposición al acoso en el trabajo (Einarsen, *et al.*, 2009; Nielsen *et al.*, 2011).

El NAQ se encuentra adaptado a diversos idiomas. En España se dispone de tres versiones diferentes del instrumento: por una parte el NAQ-RE (García-Izquierdo, Sáez y Llor, 2003) que se deriva del NAQ original; una versión reducida del instrumento (NAQ-14) (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Martínez-Gamarra y Gálvez-Herrer, 2007); y una adaptación del cuestionario para acosadores (NAQ-P) (Escartín, Sora, Rodríguez-Muñoz y Rodríguez-Carballeira, 2012). Además, González-Trijueque y Graña (2009) ya publicaron la estructura factorial y la fiabilidad del NAQ-R correspondientes de la versión española propuesta.

En el presente estudio, y atendiendo a que el NAQ original así lo reflejaba y a la relación existente entre el acoso laboral y el acoso sexual en el lugar de trabajo, se decidió la inclusión de un ítem al respecto, ya que muchos supuestos que inicialmente se original como acoso sexual terminan derivando en acoso laboral, sin olvidar que las conductas de acoso sexual pueden ser una manifestación del *mobbing* (pese a ser riesgos psicosociales laborales diferenciados) comprendida dentro de las llamadas acciones contra la reputación o dignidad personal del trabajador (Leymann, 1996; Martín-Daza *et al.*, 1998). Dada la relevancia del estudio del acoso laboral en sus diferentes formas y el interés social que despierta, se consideró necesario contar con un instrumento de evaluación del acoso en trabajadores adaptado a nuestro contexto y así poder determinar las garantías psicométricas del mismo. Con todo ello, el objetivo del presente estudio consistió en adaptar el NAQ-R con una única modificación, que fue añadir un ítem relacionado con el acoso sexual (ítem nº 23).

## Método

### *Muestra*

La muestra definitiva de estudio estuvo compuesta por 2.861 sujetos pertenecientes a la población activa española. El 44,6% de ellos son varones (1.277 sujetos), mientras que el 55,4% restante son mujeres (1.584 sujetos). La edad media de ambos grupos es de 34,26 años (D. T.=12,04), con un rango de edad entre los 16 y los 67 años. El 97,5% son trabajadores de nacionalidad española; respecto al estado civil de los sujetos participantes, la mayoría son solteros y no tienen pareja (49,4%), mientras que el 8,8% son solteros con pareja, el 36% casados, el 4,9% separados/divorciados y el 0,9% restante son viudos. Además, el 74,6% de los participantes consideran pertenecer a una clase social media, mientras que en cuanto al nivel de estudios, el 43,1% tiene estudios superiores (estudios universitarios), el 39,7% estudios medios (p. Ej.,

bachiller, BUP, COU, FP) y el 17,2% restante estudios primarios o estudios incompletos.

### *Instrumentos*

Todos los participantes respondieron a un formulario de recogida de datos sociodemográficos y socio-laborales elaborado *ad hoc* y a la versión del NAQ-R propuesta. Junto con estos instrumentos, y con objeto de determinar la validez del instrumento de medida, se aplicó a la muestra de estudio las adaptaciones españolas del Inventario Breve de Síntomas BSI (*Brief Symptom Inventory*) (Aragón, Bragado y Carrasco, 2000) y del Inventario de *Burnout* de Maslach MBI (*Maslach Burnout Inventory*) (Maslach y Jackson, 1997).

El BSI, en su adaptación española, muestra estar formado por una única dimensión que evalúa el malestar o distrés, y goza de una excelente fiabilidad (Aragón *et al.*, 2000), facilitando además información sobre las escalas de somatización (Som), obsesión-compulsión (Obs), sensibilidad interpersonal (Int), depresión (Dep), ansiedad (Ans), hostilidad (Hos), ansiedad fóbica (Fob), ideación paranoide (Par) y psicoticismo (Psi); además de estas nueve dimensiones, incluyen tres índices globales que describen la intensidad de la psicopatología del encuestado: a) índice de severidad global (GSI), b) índice de malestar (PSDI) y, c) total de síntomas positivos (PST). En el presente estudio se han considerado la puntuación total obtenida en la prueba, así como el GSI y las nueve sub-escalas sintomatológicas anteriormente señaladas

Por otra parte, el MBI evalúa tres distintas subescalas: a) cansancio emocional (CE), b) despersonalización (DP), y c) falta de autorrealización personal (RP); todas ellas se han tenido en consideración, así como la puntuación total alcanzada en la prueba.

### *Procedimiento*

Para la adaptación española del NAQ-R se siguieron las fases que se desglosan a continuación. En primer lugar, la traducción al español del NAQ-R se realizó a través de un equipo de investigadores con reconocida experiencia en el estudio del acoso laboral. Tras la realización de estas traducciones se confeccionó de manera definitiva la traducción del NAQ-R al castellano utilizada (APÉNDICE), a la cual se decidió añadir el ítem relacionado con el acoso sexual tal y como figuraba en el NAQ original.

Se contó con la colaboración de 250 estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid pertenecientes a asignaturas del Departamento de Psicología Clínica interesados en participar en

un trabajo de investigación sobre el acoso laboral, los cuales fueron debidamente entrenados en el procedimiento a seguir para la recogida de datos, debiendo cada uno de ellos coordinar la entrega y recogida de 16 protocolos que debían repartir entre personas de su entorno pertenecientes a la población activa, siendo ésta la única condición a tener en consideración. Todos los sujetos de la muestra definitiva participaron de forma voluntaria y confidencial en el desarrollo de este estudio, tratándose de protocolos de recogida de datos de carácter anónimo y con unas sencillas instrucciones a modo de introducción.

Inicialmente fueron entregados un total de 4000 protocolos, utilizándose como universo de estudio a sujetos pertenecientes a la población activa española y resultando la tasa de respuesta del 77,7%, es decir, un total de 3111 protocolos resultaron devueltos, de los cuales fueron rechazados 250 por tratarse de protocolos con datos defectuosos, contestados al azar o con una baja consistencia de respuesta, detectados a partir de cuatro ítems de contenido similar que se introdujeron *ex profeso* en la batería diseñada de forma que se eliminaba el protocolo si éste presentaba algún ítem contestado de forma inversa/contradictoria.

## Resultados

### *Estadísticos descriptivos*

A continuación se muestran (Tabla 1) los estadísticos descriptivos del NAQ-R correspondientes a los 23 ítems y a la puntuación global de la prueba obtenidos en el presente estudio. La mediana del instrumento resultó ser de 30 puntos y la varianza alcanzó los 151,21.

En la tabla anterior puede observarse que las conductas de acoso en el ámbito laboral mayormente percibidas en los últimos seis meses en la muestra definitiva utilizada en este estudio han sido el ser expuesto a una excesiva carga de trabajo (ítem nº 21) y el ser ordenado a realizar un trabajo que está por debajo del nivel de competencia del trabajador (ítem nº 3); mientras que son las conductas de acoso más evidentes como las amenazas de violencia física (ítem nº 22) o de contenido sexual (ítem nº 23) las que presentan menores valores medios.

**Tabla 1.** Estadísticos descriptivos de los ítems y de la puntuación final del NAQ-R

	<b>X</b>	<b>D.T.</b>
1. Alguien le ha ocultado información que ha afectado a su rendimiento	1,76	0,99
2. Ha sido humillado o ridiculizado en relación a su trabajo	1,43	0,82
3. Le han ordenado realizar un trabajo que está por debajo de su nivel de competencia	1,98	1,12
4. Le han cambiado de realizar tareas de responsabilidad por otras más triviales o desagradables	1,66	0,96
5. Se han extendido rumores sobre usted	1,56	0,91
6. Ha sido ignorado, excluido o le han dejado de hablar	1,48	0,93
7. Le han insultado u ofendido con comentarios sobre usted, sus actitudes o su vida privada	1,38	0,79
8. Le han gritado o ha sido o ha sido objeto de enfados espontáneos	1,66	0,88
9. Ha sufrido conductas intimidatorias como ser apuntado con el dedo, la invasión de su espacio personal, empujones, que no le dejen pasar, etc.	1,23	0,65
10. Ha visto detalles o indirectas de otros que le sugieran abandonar su trabajo	1,35	0,81
11. Le han recordado continuamente sus errores y fallos	1,51	0,87
12. Ha sido ignorado o ha recibido una reacción hostil cuando se ha acercado a alguien	1,46	0,83
13. Ha recibido críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo	1,44	0,85
14. Sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados	1,76	0,95
15. Ha recibido bromas pesadas de gente con la que no se lleva bien	1,32	0,69
16. Le han asignado tareas u objetivos inalcanzables	1,45	0,83
17. Ha recibido alegaciones en su contra	1,56	0,81
18. Ha sido excesivamente supervisado en su trabajo	1,79	1,12
19. Ha sido presionado para no reclamar algo a lo que tiene derecho (p. Ej., baja temporal por enfermedad, vacaciones, dietas, etc.)	1,40	0,85
20. Ha sido objeto de numerosas tomaduras de pelo y sarcasmos	1,24	0,65
21. Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo	2,08	1,21
22. Ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos	1,08	0,42
23. Se ha sentido acosado sexualmente en su lugar de trabajo	1,08	0,42
<b>Cuestionario de Conductas Negativas - Revisado (NAQ-R)</b>	<b>34,65</b>	<b>12,29</b>

Rango: 1-5; n = 2.861



### *Análisis factorial exploratorio*

Antes de realizar el análisis factorial del instrumento se consideraron algunos criterios para valorar la viabilidad del mismo. Así, el determinante de la matriz de correlaciones presentó un valor de 0,001, la *prueba de esfericidad de Bartlett* resultó significativa, y el *test KMO* de adecuación de la muestra alcanzó un valor  $> 0,80$ , indicando estos valores la pertinencia para realizar un análisis factorial de la matriz de correlaciones (Tabachnick y Fidell, 1996). Asimismo, se empleó para factorizar el método de componentes principales la rotación *Varimax*, que proporciona una solución de factores no correlacionados, es decir, independientes. Tal y como se aprecia en la Tabla 2 se obtuvieron tres factores que explicaron un 54% de la varianza total del instrumento; además, en dicha tabla se puede observar la saturación de cada ítem en cada uno de los factores resultantes. Los criterios utilizados para definir los factores definitivos fueron, por un lado, que la saturación de los ítems fuera mayor que 0,30 (Tabachnick y Fidell, 1996), y por otro lado, como el objetivo era identificar distintas subescalas del cuestionario, si un ítem saturaba por encima de 0,35 en ambos factores se consideró que contribuía al factor en el que la saturación era mayor, siempre que la diferencia entre las saturaciones del ítem en los dos factores fuera mayor que 0,10. Si no lo era, se proponía eliminar dicho ítem (Tabachnick y Fidell, 1996).

Siguiendo el criterio de asignar un ítem al factor en el que presentara una carga factorial mayor de 0,40, en el Factor I (AP) (29,8% de la varianza) se agruparon los ítems 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17 y 19 que estiman situaciones de acoso de carácter más personal; en el Factor II (AL) (15,357% de la varianza) se agruparon los ítems 3, 4, 16, 18, 19 y 21 que corresponden a situaciones de acoso de contenido laboral; y en el Factor III (AF) (8,843% de la varianza) se agruparon los ítems 22 y 23 que corresponden a situaciones de acoso físico y sexual.

### *Fiabilidad*

Una vez contrastada la estructura factorial subyacente al NAQ-R se pasó a determinar el índice de fiabilidad de cada uno de los factores hallados en el cuestionario así como de la totalidad del mismo (Tabla 3). Para ello, la consistencia interna del NAQ-R se calculó a partir del análisis del coeficiente de fiabilidad *alpha de Cronbach* (0,93). Asimismo, se analizó la consistencia interna de cada subescala (acoso personal, acoso laboral y acoso físico) mediante el mismo índice de fiabilidad.

**Tabla 2.** Resultados del análisis factorial del NAQ-R

	<b>Factor I Acoso personal</b>	<b>Factor II Acoso laboral</b>	<b>Factor III Acoso físico</b>
1. Alguien le ha ocultado información que ha afectado a su rendimiento	<b>0,540</b>	0,417	
2. Ha sido humillado o ridiculizado en relación a su trabajo	<b>0,725</b>		
3. Le han ordenado realizar un trabajo que está por debajo de su nivel de competencia		<b>0,715</b>	
4. Le han cambiado de realizar tareas de responsabilidad por otras más triviales o desagradables		<b>0,689</b>	
5. Se han extendido rumores sobre usted	<b>0,671</b>		
6. Ha sido ignorado, excluido o le han dejado de hablar	<b>0,775</b>		
7. Le han insultado u ofendido con comentarios sobre usted, sus actitudes o su vida privada	<b>0,764</b>		
8. Le han gritado o ha sido o ha sido objeto de enfados espontáneos	<b>0,637</b>		0,397
9. Ha sufrido conductas intimidatorias como ser apuntado con el dedo, la invasión de su espacio personal, empujones, que no le dejen pasar, etc.	<b>0,561</b>		0,459
10. Ha visto detalles o indirectas de otros que le sugieran abandonar su trabajo	<b>0,650</b>		
11. Le han recordado continuamente sus errores y fallos	<b>0,653</b>		
12. Ha sido ignorado o ha recibido una reacción hostil cuando se ha acercado a alguien	<b>0,747</b>		
13. Ha recibido críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo	<b>0,698</b>		
14. Sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados	<b>0,593</b>	0,468	
15. Ha recibido bromas pesadas de gente con la que no se lleva bien	<b>0,534</b>		
16. Le han asignado tareas u objetivos inalcanzables		<b>0,610</b>	
17. Ha recibido alegaciones en su contra	<b>0,679</b>		
18. Ha sido excesivamente supervisado en su trabajo	0,382	<b>0,569</b>	
19. Ha sido presionado para no reclamar algo a lo que tiene derecho (baja temporal por enfermedad, vacaciones, dietas, etc.)		<b>0,536</b>	
20. Ha sido objeto de numerosas tomaduras de pelo y sarcasmos	<b>0,592</b>		0,401
21. Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo		<b>0,645</b>	
22. Ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos			<b>0,739</b>
23. Se ha sentido acosado sexualmente en su lugar de trabajo		0,352	<b>0,736</b>
<b>% V.E.</b>	<b>29,8%</b>	<b>15,357%</b>	<b>8,843%</b>
<b>% V.E. A.</b>	<b>29,8%</b>	<b>45,157%</b>	<b>54 %</b>

*Método de extracción:* Análisis de componentes principales. *Método de rotación:* Normalización Varimax con Kaiser. *Nota:* Los ítems que saturan en cada uno de los factores están resaltados en negrita. Los pesos factoriales inferiores a 0,35 han sido suprimidos.

**Tabla 3.** Fiabilidad del NAQ-R

	<i>Alpha de Cronbach</i>
<b>Acoso total (ítems=23)</b>	0,93
Acoso psicológico (ítems=15)	0,93
Acoso laboral (ítems=6)	0,81
Acoso físico (ítems=2)	0,66

*n* = 2.861

*Validez*

Posteriormente, se estudiaron las evidencias de validez de criterio a partir del poder predictivo de la puntuación total del NAQ-R así como de sus escalas con respecto a la sintomatología psicopatológica medida tal y como se señala desde la literatura científica consultada y en los estudios sobre la validez de los distintos instrumentos de evaluación del acoso. Para ello, se realizaron correlaciones de *Pearson* bivariadas entre el cuestionario NAQ-R y el instrumento de sintomatología seleccionado para la presente investigación (BSI), correlacionando el NAQ-R positivamente y de forma significativa ( $p < 0,001$ ) con todas las medidas propuestas (Tabla 4).

**Tabla 4.** Correlaciones entre las dimensiones del NAQ-R y el BSI

	Som	Obs	Int	Dep	Ans	Hos	Fob	Par	Psi	GSI	Total
<b>AP</b>	0,29***	0,35***	0,39***	0,37***	0,37***	0,35***	0,31***	0,46***	0,34***	0,43***	0,43***
<b>AL</b>	0,20***	0,27***	0,24***	0,28***	0,29***	0,31***	0,17***	0,35***	0,21***	0,32***	0,31***
<b>AF</b>	0,15***	0,08***	0,09***	0,11***	0,09***	0,14***	0,14***	0,11***	0,13***	0,14***	0,14***
<b>AT</b>	0,38***	0,45***	0,47***	0,47***	0,48***	0,49***	0,38***	0,59***	0,41***	0,55***	<b>0,55***</b>

Nota: \*\*\*  $p < 0,001$ ;  $n = 2.861$

Asimismo, fueron igualmente estudiadas las evidencias de validez de criterio a partir del poder predictivo de la puntuación total del NAQ-R así como de sus escalas con respecto a los indicadores propios del *burnout*. Para ello, se siguió el mismo procedimiento estadístico que el anteriormente descrito, correlacionando el NAQ-R positivamente y de forma significativa ( $p < 0,001$ ) con todas las medidas propuestas (Tabla 5).

**Tabla 5.** Correlaciones entre las dimensiones del NAQ-R y el MBI

	<b>CE</b>	<b>DP</b>	<b>RP</b>	<b>Burnout</b>
<b>AP</b>	0,28***	0,26***	0,10***	0,30***
<b>AL</b>	0,40***	0,26***	0,07***	0,36***
<b>AF</b>	0,06***	0,09***	0,09***	0,11***
<b>AT</b>	0,47***	0,37***	0,14***	<b>0,47***</b>

Nota: \*\*\* p < 0,001; n = 2.861

### Baremación

Por último se realizó la baremación del NAQ-R, facilitándose a continuación las puntuaciones centiles y las puntuaciones típicas correspondientes a las puntuaciones directas obtenidas tanto para la puntuación total del cuestionario utilizado como para los factores obtenidos (Tabla 6).

**Tabla 6.** Baremación del NAQ-R

<b>Centil</b>	<b>Acoso psicológico</b>	<b>Acoso laboral</b>	<b>Acoso físico</b>	<b>Acoso total</b>	<b>PT</b>
<b>99</b>	58	25	6	81,4	<b>75</b>
<b>97</b>	48	21	4	69	<b>70</b>
<b>95</b>	43	19	3	60	<b>67</b>
<b>90</b>	32	16	-	49	<b>63</b>
<b>85</b>	28	14	-	43	<b>60</b>
<b>80</b>	26	13	-	40	<b>58</b>
<b>75</b>	24	12	-	37	<b>57</b>
<b>70</b>	23	-	-	35	<b>55</b>
<b>65</b>	22	11	-	33	<b>54</b>
<b>60</b>	21	-	-	32	<b>53</b>
<b>55</b>	20	10	-	31	<b>51</b>
<b>50</b>	-	-	-	30	<b>50</b>
<b>45</b>	19	9	-	29	<b>49</b>
<b>40</b>	18	-	-	28	<b>47</b>
<b>35</b>	-	-	-	27	<b>46</b>
<b>30</b>	17	8	-	26	<b>45</b>
<b>25</b>	-	-	-	25,5	<b>43</b>
<b>20</b>	16	7	-	25	<b>42</b>
<b>15</b>	-	-	-	24	<b>40</b>
<b>10</b>	-	-	-	-	<b>37</b>
<b>5</b>	15	6	2	23	<b>34</b>

## Discusión

Los hallazgos del presente estudio indican que la versión propuesta del NAQ-R configura un instrumento que goza de buenas propiedades psicométricas y que pese a haber incluido un ítem en relación al cuestionario original, ha logrado mantener, a través del análisis factorial realizado, subescalas consistentes conceptual y estadísticamente con la prueba original.

Los resultados obtenidos muestran al NAQ-R como un instrumento fiable y válido para evaluar el acoso en el lugar de trabajo (González-Trijueque y Graña, 2009), tanto en su vertiente más personal/psicológica (Factor I) como en la más laboral (Factor II) tal y como ha sucedido en otras investigaciones internacionales desarrolladas con el mismo (Nielsen *et al.*, 2011). La fiabilidad del cuestionario propuesto estimada mediante el método del coeficiente *alpha de Cronbach*, alcanza un elevado valor (0,93) que denota una alta consistencia interna entre los ítems que componen la prueba, superando incluso la puntuación alcanzada (0,90) en la adaptación original (N=4.996) (Einarsen *et al.*, 2009). Más concretamente, los índices de fiabilidad de las tres sub-escalas que componen el NAQ-R fueron diferencialmente satisfactorios, ya que, a tenor de los resultados obtenidos, la escala de acoso personal (AP) presentó una mayor precisión, consistencia interna u homogeneidad en su medida, alcanzando un coeficiente de 0,93. El resto de los factores presentaron unos índices de consistencia interna menos elevados; en particular, la escala acoso laboral (AL) presentó un coeficiente de 0,81 mientras que la escala de acoso físico (AF) alcanzó 0,66, mostrándose como la menos precisa al respecto (González-Trijueque y Graña, 2009), si bien puede resultar de utilidad cualitativamente al incluir información sobre abuso físico y/o acoso sexual no contenido en la versión original del NAQ-R. Pese a las limitaciones expuestas, consideramos que la fiabilidad obtenida puede considerarse suficiente de cara a la evaluación de dichos constructos con el objeto de determinar su relación con otros tipos de variables asociadas al comportamiento de acoso. No obstante, se ha de tener en cuenta que un aumento del número de ítems en estas escalas mejoraría notablemente sus índices de fiabilidad.

En cuanto a la validez del cuestionario, o mejor dicho, la validez de las inferencias realizadas a partir de sus puntuaciones (Muñiz, 2004), ésta se sustenta en diversas evidencias. La primera de ellas, una adecuada representación de las conductas de interés. Siendo el principal objetivo del NAQ-R determinar la frecuencia con que ocurren determinados comportamientos negativos en el lugar de trabajo relacionados con las conductas de acoso, deberá poseer una elevada validez de contenido, definida como el grado en que las conductas que refleja el cuestionario constituyen una muestra representativa de los comportamientos de *mobbing*. A este respecto, se debe

señalar que el significativo acuerdo entre las conductas recogidas por el NAQ-R y las que se reflejan otros instrumentos elaborados en distintos países con esta finalidad (Fidalgo y Piñuel, 2004; Leymann 1992; Quinc, 1999; Zapf, Knorz y Kulla, 1996) constituye un primer indicador en cuanto a la validez de contenido del NAQ-R. No obstante, se debe señalar que la validez de contenido es condición necesaria pero no suficiente para garantizar la utilidad práctica del NAQ-R, ya que es necesario que el cuestionario sea capaz de discriminar suficientemente las situaciones de *mobbing* de aquellas otras en que se producen conflictos interpersonales de tipo puntual. De forma convencional se ha adoptado el criterio, mayoritariamente aceptado por los especialistas europeos, de una duración mínima de las estrategias de acoso de seis meses para que se considere que estamos ante una situación de *mobbing* (Einarsen y Skogstad, 1996).

Por otra parte, la validez de constructo del instrumento ha sido estudiada a partir del análisis factorial del mismo, cuyos resultados sobre la dimensionalidad del NAQ-R ofrecen evidencias empíricas adicionales. La saturación de los ítems en cada uno de los tres factores fue, además, ampliamente satisfactoria, aportando evidencia empírica acerca de la validez de constructo transcultural del instrumento (González-Trijueque y Graña, 2009). Se identificaron tres subescalas según el análisis factorial realizado en esta investigación, concretamente las subescalas de acoso personal (p. Ej., percepción de sufrir conductas de acoso en el lugar de trabajo dirigidas a menoscabar el bienestar psicológico del trabajador a partir de recibir humillaciones, insultos, ser ignorado y criticado de manera habitual entre otros aspectos), acoso laboral (p. Ej., percepción de sufrir conductas de acoso en el lugar de trabajo dirigidas a dificultar el normal desempeño de la actividad profesional como pueden ser realizar tareas no correspondientes al nivel de competencia, la asignación de objetivos inalcanzables o quedar expuesto a una excesiva carga de trabajo entre otros aspectos) y acoso físico (p. Ej., percepción de sufrir conductas de acoso explícitas en el lugar de trabajo relacionadas con contenidos físicos o sexuales). Esta estructura dimensional ha sido también la hallada en el estudio original (Einarsen *et al.*, 2009), si bien se han hallado diferencias que se comentan seguidamente. Respecto a la dimensión de acoso personal (acoso relacionado con la persona), los ítems que la configuran son prácticamente los mismos en el presente estudio y en el original (comparten los ítems nº 2, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 15, 17 y 20), si bien los ítems nº 1 (“*alguien le ha ocultado información que ha afectado a su rendimiento*”) y nº 14 (“*sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados*”) en la versión original saturan dentro de la dimensión de acoso laboral (acoso relacionado con el trabajo) y no con el acoso psicológico (Einarsen *et al.*, 2009). Entendemos que el ítem nº 1 pudiera estar más relacionado con el acoso laboral que personal, sin embargo el nº 14 puede

también pertenecer perfectamente a la esfera del acoso personal tal y como ha sucedido en el presente estudio. Además, en el estudio original, los ítems nº 8 (“*le han gritado o ha sido objeto de enfados espontáneos*”) y nº 9 (“*ha sufrido conductas intimidatorias*”) saturan dentro de la dimensión de acoso físico (Einarsen *et al.*, 2009) y no en las de acoso personal como ha sucedido en el presente estudio, situación que puede ser explicada por la reestructuración factorial ocasionada por incluir un ítem nuevo relacionado con el acoso sexual. Asimismo, en el estudio original, la dimensión de acoso físico está compuesta por tres ítems, los ya señalados nº 8 y nº 9 (que en el presente estudio saturan en la dimensión de acoso personal) y el nº 22 (“*ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos*”); sin embargo, en el presente estudio, la escala de acoso físico está compuesta únicamente por dos ítems, el nº 22 y el añadido nº 23 relacionado con el acoso sexual, esto ha hecho que el cuestionario adopte cambios en su dimensionalidad respecto al original. Por otra parte, la dimensión de acoso laboral está formada por 6 ítems (3, 4, 16, 18, 19, 21), todo ellos incluidos en la original, menos el nº 4 (“*le han cambiado de realizar tareas de responsabilidad por otras más triviales o desagradables*”) que satura en acoso personal en la adaptación original (Einarsen *et al.*, 2009).

Asimismo, se ha analizado la validez de criterio del NAQ-R a partir del poder predictivo de las dimensiones e indicadores globales del NAQ-R con respecto a la sintomatología psicopatológica tal y como se hizo en la adaptación original (Einarsen *et al.*, 2009) y los indicadores de *burnout* tal y como se ha hecho en otras adaptaciones (Moreno-Jiménez *et al.*, 2007). Atendiendo a numerosas investigaciones científicas desarrolladas al respecto, el acoso en el lugar de trabajo incide en la salud psicológica de la víctima (Borrás, 2002; Einarsen y Mikkelsen, 2003; Hogh *et al.*, 2011; Leymann y Gustafsson, 1996; Matthiesen y Einarsen, 2001, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2001, 2002a, 2002b; Niedl, 1996). Por lo tanto, es esperable que las puntuaciones en el NAQ-R, en tanto que conforman un buen indicador de acoso psicológico, guarden relación la sintomatología clínica; de hecho, los resultados obtenidos se acomodan a las expectativas teóricas, apoyando la validez de constructo de la escala, siendo el acoso personal el que ha mostrado mayor correlación con la sintomatología clínica, especialmente en lo que al paranoidismo y sensibilidad interpersonal se refiere, seguido de la sintomatología ansioso-depresiva (Tabla 4). Además, también se han hallado correlaciones significativas con los indicadores propios del síndrome del quemado (*burnout*), dato coincidente con otros estudios (Einarsen, Matthiesen y Skogstad, 1998; Fidalgo y Piñuel, 2004; González-Trijueque y Delgado, 2008; González-Trijueque y Graña, 2013; Piñuel, 2001, 2004), habiendo sido la dimensión de acoso laboral la más correlacionada con los indicadores propios del *burnout*, consideración especialmente evidente respecto al cansancio emocional tal y como también se ha detectado en la

adaptación española del NAQ-breve (Moreno-Jiménez et al., 2007). No obstante, es importante señalar que aunque el *mobbing* y el *burnout* puedan originar daños similares, se debe hacer hincapié en que se trata de dos riesgos psicosociales laborales de origen muy distinto que habrá que saber diferenciar, aspecto que no corresponde abordar en el presente artículo. En definitiva, los datos alcanzados en relación a la validez de criterio de la prueba confirman que el NAQ-R permite medir de forma válida el acoso en el lugar de trabajo en trabajadores de la población activa española.

Con todo ello, se puede señalar que, a partir de los resultados obtenidos, la versión propuesta del NAQ-R es un instrumento de evaluación fiable, con un adecuado muestreo de los contenidos, elevada consistencia interna y que muestra relación con otras variables de interés que se acomodan al patrón teórico esperable. Por otra parte, la amplitud y diversidad de la muestra utilizada así como la numerosa información que el uso extenso de este instrumento ha proporcionado a lo largo de los años, hacen de él una herramienta de referencia en lo que a la evaluación del acoso en el trabajo se refiere. Resulta especialmente relevante la elevada correlación que presenta la prueba en relación a las diversas manifestaciones clínica desarrolladas por las víctimas, aspecto que puede ser de especial utilidad para la valoración del daño que presentan aquellos trabajadores en tratamiento psicoterapéutico dentro de un ámbito clínico y también como instrumento de utilidad en los supuestos de valoración pericial del daño psicológico dentro del contexto forense, ámbito de actuación éste último cada vez más frecuente en materia de *mobbing* (González-Trijueque, 2007). En todo caso, se puede señalar que el NAQ-R es un instrumento psicométrico que presenta suficiente evidencia empírica que apoya su precisión en la medida y validez teórica en la evaluación de diferentes tipos de acoso en el lugar de trabajo. En todo caso, y considerando que las dificultades a la hora de medir un fenómeno tan complejo como el acoso laboral se han visto reflejadas en el desarrollo de numerosos instrumentos de medida (los auto-informes siguen siendo la metodología más utilizada), se debe señalar que las limitaciones existentes en muchos de ellos han sido las derivadas de no haber sido validadas en estudios separados (Nielsen et al., 2011), sin embargo esto no sucede con el NAQ y sus diferentes versiones que han sido validadas en distintos países a través de diferentes investigaciones (Einarsen *et al.*, 2009; Giorgi, 2008; Moreno-Jiménez *et al.*, 2007). Esto es un dato muy a tener en cuenta ya que aunque se han desarrollado numerosos instrumentos de medida son muy pocos los que han sido estudiados de diversos estudios, entre los que destacan el LIPT (Leymann, 1992) y el NAQ (Einarsen y Raknes, 1997).

Finalmente, se señalan posibles líneas de investigación que debieran acometerse en un futuro, como pudieran ser discriminar los resultados del NAQ-R en función de trabajadores acosados y población activa normal, comprobar



diferencias entre hombres y mujeres, entre distintos grupos de edad o minorías étnicas, desarrollar un análisis comparativo con instrumentos de evaluación similares ya utilizados en España como el LIPT-60 (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2005), la escala Cisneros (Fidalgo y Piñuel, 2004) o la versión reducida del NAQ-14 (Moreno-Jiménez et al., 2007). También resultaría de interés investigar de forma sistemática el significado y la utilidad predictiva de los diversos índices de acoso así como replicar el presente estudio y aplicar el cuestionario a nuevas poblaciones, lo que permitiría una baremación más precisa.

### Referencias

- Aragón, N., Bragado, M. C. y Carrasco, I. (2000). Fiabilidad y estructura factorial del Inventario Breve de Síntomas (BSI) en adultos. *Psicología Conductual*, 8(1), 42-55.
- Borrás, L. (2002). El mobbing o acoso moral en el trabajo. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 2(2), 113-120.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K. y Pereira, B. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behaviour*, 7, 33-51.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behaviour*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S. y Hauge, L. J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-274.
- Einarsen, S., y Hoel, H. (2001). The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work. Paper presented at the 10th European Congress on Work and Organizational Psychology, Prague.
- Einarsen, S., Hoel, H. y Notelaers, G. (2009). Measuring bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire – Revised. *Work and Stress*, 23(1), 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. y Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research and practice* (pp. 3-39). Boca Ratón, FL: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Matthiesen, S.B., y Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety*, 14, 263-268.
- Einarsen, S. y Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. En Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 127-143). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., y Raknes, B. I. (1997). Harassment at work and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.

- Einarsen, S. y Skogstad, A. (1996). Bullying at work. Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-203.
- Escartín, J., Sora, B., Rodríguez-Muñoz, A. y Rodríguez-Carballeira, A. (2012). Adaptación y validación de la versión española de la escala de conductas negativas en el trabajo realizadas por acosadores: NAQ-P. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(3), 157-170.
- Fidalgo, M., Gallego, Y., Ferrer, R., Nogareda, C., Pérez-Zambrana, G. y García-Maciá, R. (2009). *Nota Técnica Preventiva (NTP) 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Fidalgo, A. M. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624.
- García-Izquierdo, M., Sáez, M.C. y Llor, B. (2003). Validación de la escala NAQ de Einarsen y Raknes (1997). Comunicación oral presentada al VIII Congreso nacional de Psicología Social, Málaga.
- García-Izquierdo, M., Llor, B., Sáez, M.C., Ruiz, J.A., Blasco, J.R. y Campillo, M.J. (2004). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: El NAQ-RE. Revisión de la adaptación española. *Comunicación oral presentada al VII European Conference On Psychological Assessment*, Málaga.
- Giorgi, G. (2008). The Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R) in Italy. *Prevention Today*, 4(4), 71-83.
- González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M. (2005). *LIPT-60. Cuestionario de estrategias de acoso psicológico. Manual*. Madrid: Editorial EOS.
- González-Trijueque, D. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: una aproximación desde la psicología forense. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 7, 41-62.
- González-Trijueque, D. y Delgado, S. (2008). Acoso psicológico en el lugar de trabajo, burnout y psicopatología: un estudio piloto con el BSI y el MBI. *Boletín de Psicología*, 94, 47-56.
- González-Trijueque, D. y Graña, J. L. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 21(2), 288-293.
- González-Trijueque, D. y Graña, J. L. (2013). Perfiles victimológicos en trabajadores acosados en su lugar de trabajo. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 22(2), 121-130.
- Hogh, A., Mikkelsen, E. G. y Hansen, A. M. (2011). Individual consequences of workplace bullying/mobbing. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research and practice* (pp. 107-128). Boca Raton, FL: Taylor & Francis.
- Leymann, H. (1992). *Leymann inventory of psychological terror*. Violen: Karlskrona.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2), 165-184.
- Leymann, H. y Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorder. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.

- Martín-Daza, F., Pérez-Bilbao, J. y López, A. (1998). *Nota Técnica Preventiva (NTP) 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1997). *MBI inventario «Burnout» de Maslach*. Madrid: TEA.
- Matthiesen, S.B. y Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 467-484.
- Matthiesen, S. B. y Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3), 335-356.
- Mikkelsen, E. G. y Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393-413.
- Mikkelsen, E.G. y Einarsen, S. (2002a). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87-111.
- Mikkelsen, E.G. y Einarsen, S. (2002b). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Moreno-Jiménez, B. y Rodríguez-Muñoz, A. (2006). Introducción del número monográfico sobre acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva general. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 245-249.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Martínez-Gamarra, M. y Gálvez-Herrer, M. (2007). Assessing workplace bullying: Spanish validation of a reduced version of the negative acts questionnaire. *The Spanish Journal of Psychology*, 10, 449-457.
- Muñiz, J. (2004). La validación de los tests. *Metodología de las Ciencias del Comportamiento*, 5, 121-141.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 239-249.
- Nielsen, M. B, Notelaers, G. y Einarsen, S. (2011). Measuring exposure to workplace bullying. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research and practice* (pp. 149-174). Boca Raton, FL: Taylor & Francis.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Piñuel, I. (2004). *Libro Blanco. Resultados del Barómetro Cisneros V sobre violencia en el entorno laboral de las administraciones públicas*. Alcalá de Henares: Gestha.
- Quinc, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318, 228-232.
- Tabachnick, G. T. y Fidell, L. S. (1996). *Principal components and factor analysis: Using multivariate statistics*. New York, NY: Harper Collins College.

- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. y Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. En Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 103-125). London: Taylor & Francis.
- Zapf, D., Knorz, C. y Kulla, M. (1996). On the relationship between Mobbing factors and Job Content. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215-239.

## APÉNDICE

**Cuestionario de Conductas Negativas – Revisado (NAQ-R)**

Las siguientes conductas sirven como ejemplo de conductas negativas en el LUGAR DE TRABAJO. Durante los últimos 6 meses, puede indicar ¿cuántas veces se ha visto sometido a las siguientes conductas negativas en el trabajo?. Por favor, señale con un círculo o con una “X” el número que mejor se corresponda con su experiencia personal durante los últimos 6 meses:

1 = Nunca    2 = A veces    3 = Mensualmente    4 = Semanalmente    5 = A diario

1. Alguien le ha ocultado información que ha afectado a su rendimiento	1	2	3	4	5
2. Ha sido humillado o ridiculizado en relación a su trabajo	1	2	3	4	5
3. Le han ordenado realizar un trabajo que está por debajo de su nivel de competencia	1	2	3	4	5
4. Le han cambiado de realizar tareas de responsabilidad por otras más triviales o desagradables	1	2	3	4	5
5. Se han extendido rumores sobre usted	1	2	3	4	5
6. Ha sido ignorado, excluido o le han dejado de hablar	1	2	3	4	5
7. Le han insultado u ofendido con comentarios sobre usted, sus actitudes o su vida privada	1	2	3	4	5
8. Le han gritado o ha sido objeto de enfados espontáneos	1	2	3	4	5
9. Ha sufrido conductas intimidatorias como ser apuntado con el dedo, la invasión de su espacio personal, empujones, que no le dejen pasar, etc.	1	2	3	4	5
10. Ha visto detalles o indirectas de otros que le sugieran abandonar su trabajo	1	2	3	4	5
11. Le han recordado continuamente sus errores y fallos	1	2	3	4	5
12. Ha sido ignorado o ha recibido una reacción hostil cuando se ha acercado a alguien	1	2	3	4	5
13. Ha recibido críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo	1	2	3	4	5
14. Sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados	1	2	3	4	5
15. Ha recibido bromas pesadas de gente con la que no se lleva bien	1	2	3	4	5
16. Le han asignado tareas u objetivos inalcanzables	1	2	3	4	5
17. Ha recibido alegaciones en su contra	1	2	3	4	5
18. Ha sido excesivamente supervisado en su trabajo	1	2	3	4	5
19. Ha sido presionado para no reclamar algo a lo que tiene derecho (p. Ej., baja temporal por enfermedad, vacaciones, dietas, etc.)	1	2	3	4	5
20. Ha sido objeto de numerosas tomaduras de pelo y sarcasmos	1	2	3	4	5

21. Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo	1	2	3	4	5
22. Ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos	1	2	3	4	5
23. Se ha sentido acosado sexualmente en su lugar de trabajo	1	2	3	4	5

24. **¿Le han acosado en el trabajo?** Definimos el acoso como una situación en la que uno o varios individuos perciben continuamente durante un periodo de tiempo que reciben conductas negativas de una o varias personas, en una situación donde el sujeto víctima del acoso tiene dificultad para defenderse de estas acciones. No nos referimos al acoso como un incidente puntual. Según la definición anterior, por favor indique si ha sido acosado en el trabajo durante los últimos 6 meses.

1. No
2. Sí, pero pocas veces
3. Sí, pero de vez en cuando
4. Sí, varias veces por semana
5. Sí, prácticamente a diario