

EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL LUGAR DE TRABAJO: ANÁLISIS DESCRIPTIVO EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORES

David González Trijueque ¹
Tribunal Superior de Justicia de Madrid
José Luis Graña Gómez
Universidad Complutense de Madrid

Resumen

El objetivo de este artículo es analizar la prevalencia del acoso psicológico en el lugar de trabajo, así como las principales características asociadas, en una muestra multiocupacional compuesta por 149 trabajadores pertenecientes a los distintos sectores de actividad, empleándose para ello un instrumento específico de acoso (NAQ-R) y un cuestionario elaborado *ad hoc* sobre aspectos sociodemográficos y laborales considerados de interés. Los resultados del estudio realizado indican que un 8.7% de los participantes han sufrido conductas de acoso durante los últimos seis meses. Asimismo, las características del acoso laboral halladas han resultado por lo general afines a las de distintos estudios desarrollados tanto a nivel nacional como internacional. La importancia del estudio propuesto radica en los alarmantes datos de tipo epidemiológico hallados hasta la fecha en cuanto al acoso laboral y en las considerables consecuencias que supone dicho fenómeno tanto a nivel individual como organizacional, así como su cada vez mayor relevancia en el ámbito forense.

PALABRAS CLAVE: *mobbing, acoso laboral, violencia en el trabajo.*

Abstract

The aim of this work is to analyze the prevalence of mobbing in the workplace, as well as the main associated characteristics, in a multioccupational sample of 149 workers from diverse work sectors. For this purpose, a specific mobbing instrument (NAQ-R) and a questionnaire elaborated *ad hoc* about sociodemographic and work aspects considered of interest were employed. The results of the study indicate that 8.7% of the participants had suffered mobbing behaviors during the past six months. Likewise, the mobbing characteristics found were, in general, similar to those found in diverse studies, both at

¹ *Correspondencia:* Equipo Psicosocial de los Juzgados de Getafe. Despacho del Psicólogo Forense. Getafe, Sector III (28905) Madrid. E-mail: david_g_triju@hotmail.com

Fecha de recepción del artículo: 03-10-2007.

Fecha de aceptación del artículo: 20-12-007.

national and international levels. The importance of the study lies in the alarming epidemiological data about mobbing found to date and in the considerable consequences this phenomenon involves, at the individual and organizational levels, as well as its increasing relevance in the forensic area.

KEYWORDS: *mobbing, harassment, violence at work.*

Introducción

Actualmente, el acoso laboral es considerado como uno de los principales estresores psicosociales en la vida laboral de una persona (Moreno-Jiménez y Rodríguez-Muñoz, 2006; Pérez-Bilbao, Nogareda, Martín-Daza y Sancho, 2001; Sáez y García-Izquierdo, 2001). Sin embargo, la investigación sobre la materia no comenzó a desarrollarse hasta la década de los ochenta en los países Escandinavos, siendo a partir de los noventa cuando el estudio del *mobbing* se incrementó de forma significativa al resto de Europa (Ausfelder, 2002; Davenport, Schwartz y Elliott, 2002; Einarsen y Skogstad, 1996; Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, 2003; Hoel, Rayner y Cooper, 1999; Leymann, 1996; Zapf y Einarsen, 2001), habiéndose hallado muy diversos datos empíricos hasta la fecha debido a las dificultades de definición del constructo *mobbing*, los distintos instrumentos de medida utilizados y el variado origen sectorial de las muestras de estudio utilizadas entre otros aspectos (Einarsen et al., 2003; Leymann, 1996). Por todo ello, resulta difícil poder ofrecer unas conclusiones absolutas en materia de acoso psicológico en el lugar de trabajo; limitación que, sin embargo, no ha impedido que a partir de las definiciones más operativas se hayan desarrollado importantes estudios de referencia (Einarsen et al., 2003). No obstante, la temática del *mobbing* aún se encuentra en sus inicios y necesita un mayor desarrollo en su investigación (Moreno-Jiménez y Rodríguez-Muñoz, 2006). Las investigaciones desarrolladas se han centrado principalmente en conocer y precisar qué variables se encuentran involucradas en la dinámica del acoso laboral (p. ej., antecedentes, consecuencias, variables moduladoras), aunque tradicionalmente, los estudios llevados a cabo se han dividido en tres aproximaciones: 1) las características de personalidad del acosador y la víctima; 2) las características inherentes a las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones; y 3) los riesgos psicosociales del entorno laboral (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Garrosa y Morante, 2005). Pese a ello, existe consenso a la hora de considerar al acoso laboral como un fenómeno claramente multicausal en cuanto a su etiología (Chappell y Di Martino, 1998; Einarsen, 2002; Hoel y Salin, 2003; Moreno-Jiménez et al., 2005; Zapf, Knorz y Kulla (1996) así como sus negativas consecuencias tanto para el trabajador afectado

(Einarsen y Mikkelsen, 2003; González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2006; Leymann, 1996; Leymann y Gustafsson, 1996; Matthiesen y Einarsen, 2001, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2002a, 2002b) y su esfera sociofamiliar (Pérez-Bilbao et al., 2001), como para la propia organización de trabajo (Borrás, 2002; Einarsen y Hauge, 2006; Sáez y García-Izquierdo, 2001).

El objetivo del estudio desarrollado es facilitar información sobre el acoso psicológico en el contexto laboral dentro de una muestra de trabajadores pertenecientes a la población activa de nuestro país para así continuar mejorando el conocimiento sobre dicho fenómeno, realizando para ello una descripción básica de la muestra de estudio a partir de variables sociodemográficas, sociolaborales y de acoso percibido durante los últimos seis meses; éstas últimas para conocer la prevalencia de situaciones de acoso durante el último medio año así como su frecuencia, tipología, número de acosadores, sexo de los acosadores y duración del acoso. Además, se ha desarrollado un estudio en relación a las variables de acoso laboral percibido respecto a las variables sociodemográficas y sociolaborales consideradas, analizándose porcentajes y frecuencias correspondientes para la realización de tablas de contingencia y la aplicación posterior de la técnica estadística de *chi-cuadrado* (χ^2) para así analizar la posible existencia de diferencias significativas; de este modo se pretende comprobar si existen indicadores, tanto sociodemográficos como sociolaborales, relacionados con la existencia de situaciones de acoso psicológico en el lugar de trabajo, constituyendo por tanto variables características del mismo (p. ej., sexo, edad, formación académica, sector laboral, número de trabajadores en el lugar de trabajo, afiliación sindical). Por último, se discutirá si las características del acoso laboral halladas en este estudio son afines a las de otros estudios realizados tanto a nivel nacional como internacional (p. ej. frecuencia del acoso, número de acosadores, tipo de acoso percibido, sexo del acosador, duración del acoso).

Método

Participantes

Para el presente estudio se contó con la participación de un total de 149 sujetos pertenecientes a la población activa española de ambos sexos (58.4% mujeres y 41.6% hombres) con edades comprendidas entre los 18 y los 62 años, siendo la edad media de la muestra utilizada de 37.44 años (D.T.=10.56), estando el 47% de los participantes en una edad comprendida entre los 31 y 50 años. La gran mayoría, un 97.3%, eran de nacionalidad española. Respecto al estado civil de los sujetos participantes, la mayoría eran solteros (43.6%),

mientras que 40.9% estaban casados. Por otra parte, el 73.2% de los participantes consideraban pertenecer a una clase social media, mientras que en cuanto al nivel de estudios, el 38.9% presentaba estudios superiores (estudios universitarios), el 38.3% estudios medios (p. ej., bachiller, BUP, COU, FP) y el 22.8% restante estudios primarios o estudios incompletos.

Procedimiento

Se contó con la colaboración de 10 alumnos 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 *mobbing*, 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 20 protocolos que debían repartir entre personas de su entorno pertenecientes a la población activa española, siendo ésta la única condición a tener en consideración. Este método, aunque no supone una técnica probabilística ni un muestreo aleatorio, es mejor que el de tipo incidental de conveniencia. Todos los sujetos de la muestra de estudio 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 claras instrucciones a modo de introducción para facilitar así el proceso.

Inicialmente fueron entregados un total de 200 protocolos, utilizándose como universo de estudio a sujetos pertenecientes a la población activa española y resultando la tasa de respuesta del 77.5%, es decir, un total de 155 protocolos resultaron devueltos, de los cuales fueron rechazados un total de 6 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.

Instrumentos

Todos los participantes respondieron a un formulario de recogida de datos sociodemográficos y sociolaborales elaborado *ad hoc* y a un cuestionario de medida específico sobre acoso laboral, el NAQ-R (Negative Acts Questionnaire) de Einarsen y Raknes (1997). El NAQ-R es un instrumento que desglosa las conductas negativas percibidas en el lugar de trabajo en dos subescalas, el acoso personal y el acoso laboral, según los estudios originales (Mikkelsen y Einarsen, 2001), tratándose de una escala tipo *likert* en la que el

sujeto evaluado identifica la frecuencia a la que es sometido a cada conducta planteada. En su versión original, este cuestionario constaba de veintiún elementos que provenían de diversos estudios bibliográficos y numerosas entrevistas con víctimas de acoso en el trabajo; desde entonces, el NAQ ha sufrido distintas modificaciones; añadiéndose, suprimiéndose o modificándose algunos ítems, pero siempre teniendo en consideración que el término acoso no debe aparecer en el cuestionario (Einarsen y Raknes, 1997). No obstante, presenta como característica esencial el hecho de que después de responder a dichos ítems, se introduce una definición sobre acoso en el trabajo y el sujeto debe identificar si se consideraba víctima o no de acoso en su lugar de trabajo según la definición proporcionada (Einarsen y Raknes, 1997); en este ítem se define el acoso laboral como “*una situación donde uno o varios individuos perciben continuamente durante un periodo de tiempo que son receptores de actos negativos de uno o varios individuos, en una situación donde el objeto del acoso tiene dificultad para defenderse de esas acciones. Un incidente puntual no es acoso*”. Diversos estudios han mostrado las buenas propiedades psicométricas del instrumento (Einarsen y Raknes, 1997; Hoel et al., 2001; Mikkelsen y Einarsen, 2001).

Para la realización de este estudio se contactó con los autores del NAQ, quienes facilitaron la última revisión en inglés del mismo, el NAQ-R. Igualmente, los autores de la prueba, informaron sobre de la conveniencia de completar los datos obtenidos mediante el NAQ-R con unos ítems breves para aquellos sujetos que se consideren víctimas de acoso laboral, como son el número de acosadores, el sexo de los acosadores, la jerarquía organizacional de los acosadores y el tiempo que lleva la víctima sufriendo dicha situación de acoso; recomendaciones todas ellas, incluidas en este estudio. Para la traducción del instrumento al castellano se optó por el empleo de la técnica conocida como “*back translation*”, es decir, el NAQ-R fue traducido al castellano por dos personas bilingües para ser posteriormente traducido al inglés por otros dos distintos sujetos igualmente bilingües. Tras la realización de estas traducciones se confeccionó de manera definitiva la traducción del NAQ-R al castellano utilizada.

Variables

Para la realización de este estudio se ha contado con un conjunto de variables tanto categóricas como continuas que han sido utilizadas según los distintos objetivos planteados, y todo ello, en función de los instrumentos de recogida de información utilizados, siendo las variables consideradas de tipo: a) sociodemográficas, b) sociolaborales, y c) de acoso en el contexto laboral.

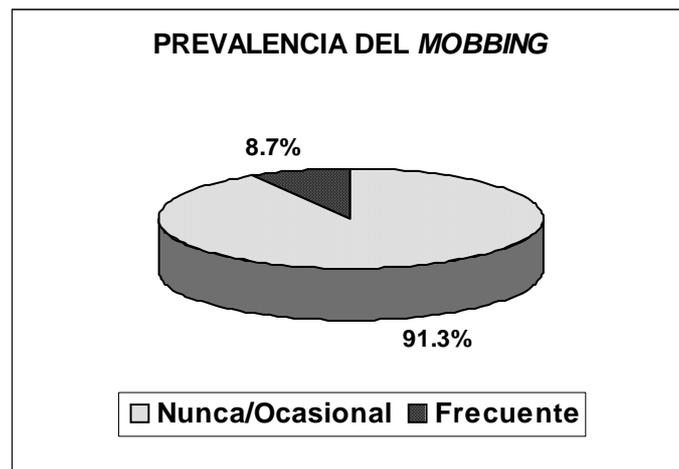
Resultados

Características descriptivas laborales de la muestra

Respecto a características de carácter laboral, cabe destacar que los participantes informaron llevar 8.5 años trabajando de media en su actual empleo (D.T.=8.31), siendo la duración media de su jornada laboral de 8.35 horas (D.T.=1.32). Asimismo, el 69.1% de la muestra desarrollaban su actividad laboral en el sector privado, mientras que el 30.9% trabajaban en el sector público. Otras características de interés fueron que el 74.5% trabajaban en lugares de trabajo de menos de 50 trabajadores, el 65.8% tenía un contrato fijo/indefinido, el 20.8% estaban afiliados a alguna organización sindical y el 51% consideraba que su actual actividad profesional interfería en su vida personal, de hecho un 48.3% consideraba como menos interesante su actual actividad profesional respecto a cuando comenzó a desarrollarla y un 49.7% reconocía la posibilidad de cambiar de empleo. Por último, señalar que el 9.4% se encontraba de baja laboral al momento de recogida de la información y el 21.5% recibía tratamiento psicoterapéutico/psicofarmacológico.

Prevalencia del acoso laboral en los últimos seis meses

Figura 1. Prevalencia del acoso laboral en la muestra de estudio.



El 91.3% de los participantes consideraron no haber sido víctimas de acoso laboral durante el último medio año o en todo caso haber sufrido dicho tipo de comportamientos de forma ocasional o esporádica, mientras que el 8.7% restante señalaba sufrir situaciones de acoso laboral con una frecuencia semanal o diaria, es decir, describieron situaciones de acoso psicológico laboral propiamente dichas si atendemos a los criterios operativos de frecuencia y duración del concepto *mobbing* establecidos a nivel teórico (Martín-Daza y Pérez-Bilbao, 1998).

Características del acoso laboral detectado

El 69.2% de los participantes que se autopercebió como acosado en su lugar de trabajo durante el último medio año (n=13) señaló haber sido acosado por un único acosador, el 7.7% por dos acosadores y el 23.1% restante por más de dos acosadores. En cuanto a la relación jerárquica respecto a los acosadores, el 61.5% informó sobre situaciones de acoso cometidas por un superior jerárquico (acoso vertical descendente o *bossing*) y el 38.5% por trabajadores del mismo nivel jerárquico (acoso horizontal).

Por otra parte, el 46.1% de los participantes que consideraron haber sufrido acoso laboral durante el último medio año informó haber sido acosados por varones, el 30.7% por mujeres y el 23.2% por ambos sexos. Sobre la duración del acoso percibido, el 53.8% informó sobre una situación de acoso laboral de más de 18 meses de duración, mientras que el 46.2% restante señaló que la situación de acoso percibida no superaba dicha duración, situándose la media de la duración de las situaciones de acoso en 27.3 meses (D.T.=18.2).

Características sociodemográficas y sociolaborales

Se realizó un análisis general de diferencias de proporciones para determinar así entre qué variables se hallaban diferencias significativas, para posteriormente realizar un análisis de proporciones entre los aspectos de mayor interés y que serán los comentados a continuación, todo ello mediante el estadístico de *chi-cuadrado* (χ^2) (Tabla 1).

Se han hallado diferencias en la tasa de acoso laboral frecuente (al menos una vez a la semana) entre mujeres y hombres, encontrándose las primeras en mayor proporción entre los trabajadores acosados (76.9% vs. 56.6%; $\chi^2_{(1)} = 2.01$; $p = .15$), además, han sido los sujetos con edades comprendidas entre los 31 y 50 años los que han predominado entre los sujetos acosados (69.2% vs. 44.8%; $\chi^2_{(2)} = 3.76$; $p = .15$), pero al igual que respecto a las mujeres, las diferencias halladas no han resultado significativas en términos estadísticos. Además, los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en el sector

público han mostrado una mayor proporción de casos estadísticamente significativa entre los sujetos acosados (76.9% vs. 26.4%; $\chi^2_{(1)} = 14.15$; $p < .001$). Por otra parte, los participantes que trabajan en lugares de trabajo con menos de 50 trabajadores han mostrado mayor porcentaje de situaciones de acoso laboral que los que trabajan en lugares con 50 o más trabajadores (76.9% vs. 74.2%; $\chi^2_{(1)} = 0.44$; $p = .83$), no siendo esta diferencia significativa.

Tabla 1. Distribución de frecuencias entre las variables significativas.

	Acosados (n=13)	No acosados (n=136)	χ^2
SECTOR LABORAL			
Público	76.9%	26.4%	14.15***
Privado	23.1%	73.6%	
AFILIACIÓN SINDICAL			
Sí	69.2%	16.1%	20.27***
No	30.8%	83.9%	
INTERFERENCIA DEL TRABAJO EN VIDA PERSONAL			
Sí	76.9%	48.5%	3.82*
No	23.1%	51.5%	
MENOR INTERÉS ACTUAL PROFESIÓN			
Sí	76.9%	45.5%	4.66*
No	23.1%	54.5%	
CAMBIAR DE EMPLEO			
Sí	84.6%	46.3%	6.96**
No	15.4%	53.7%	
BAJA LABORAL ACTUAL			
Sí	69.2%	3.6%	59.89***
No	30.8%	96.4%	
TRATAMIENTO ACTUAL			
Sí	76.9%	16.1%	25.96***
No	23.1%	83.9%	

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

En cuanto al tipo de contrato, entre los acosados predominan los trabajadores con contrato fijo/indefinido (69.2% vs. 65.2%; $\chi^2_{(1)} = 0.76$; $p = .78$). Además, los trabajadores afiliados a alguna organización sindical predominan de forma significativa entre los sujetos acosados respecto a aquellos que no pertenecen a ningún sindicato (69.2% vs. 16.1%; $\chi^2_{(1)} = 20.27$; $p < .001$).

Por otra parte, entre los trabajadores acosados predominan de forma significativa los sujetos que consideran que su trabajo interfiere en su vida personal (76.9% vs. 48.5%; $\chi^2_{(1)} = 3.82$; $p < .05$), que muestran un menor interés

hacia su actual actividad profesional (76.9% vs. 45.5%; $\chi^2_{(1)} = 4.66$; $p < .05$) y que están valorando la posibilidad de cambiar de empleo (84.6% vs. 46.3%; $\chi^2_{(1)} = 6.96$; $p < .01$).

Asimismo, tal y como cabría suponer, entre los trabajadores que se perciben acosados durante el último medio año en su lugar de trabajo predominan los sujetos que se encuentran de baja laboral (69.2% vs. 3.6%; $\chi^2_{(1)} = 59.89$; $p < .001$) y los que reciben algún tipo de tratamiento especializado ya sea éste de tipo psicoterapéutico o psicofarmacológico (76.9% vs. 16.1%; $\chi^2_{(1)} = 25.96$; $p < .001$).

Discusión y conclusiones

El 8.7% de la muestra de estudio ha informado sufrir situaciones de acoso psicológico en su lugar de trabajo en el último medio año atendiendo a los criterios técnicos de frecuencia y duración de dicho fenómeno (Martín-Daza y Pérez-Bilbao, 1998). Estas cifras resultan compatibles con las obtenidas en otros estudios desarrollados tanto a nivel nacional como internacional, donde los datos obtenidos abarcan un amplio rango (Lewis, 2004); así por ejemplo, en nuestro país y a través de muestreos aleatorios las cifras de prevalencia han oscilado entre un 9% y un 16% en los últimos seis meses (Piñuel, 2001; Piñuel y Oñate, 2002, 2006), datos que si consideramos a nivel internacional pueden variar entre un 1% y un 10% dependiendo de los distintos estudios (Einarsen y Hauge, 2006).

Por otra parte, desde la OIT (2000), se estableció la cifra de prevalencia en nuestro país en un 5% de supuestos de acoso laboral durante el último año dentro de la población activa española, dato inferior al 8.7% obtenido en el presente estudio, cifra en todo caso similar a la ofrecida en el último barómetro *Cisneros* desarrollado en nuestro país, donde se situó la cifra de prevalencia dentro de nuestra población activa en un 9.2% (Piñuel y Oñate, 2006). No obstante, se debe señalar que estas diferencias no dejan de ser habituales en este tipo de estudios, donde los datos siempre han resultado muy heterogéneos dependiendo de las definiciones empleadas, los instrumentos de medida, las diversas muestras de estudios y los distintos factores socioculturales asociados (Hoel et al., 2001), aspectos que sin lugar a duda han dificultado la realización de estudios de meta-análisis.

Por otra parte, se desprende de los resultados obtenidos en este estudio que las mujeres constituyen el género más habitual en el perfil de trabajador susceptible de sufrir conductas de acoso psicológico en su lugar de trabajo, datos coincidentes con los de otros estudios internacionales (Hirigoyen, 1999, 2001;

Leymann, 1996; Salin, 2001a, 2001b, 2003; Vartia, 1996) y nacionales (Piñuel, 2001; Piñuel y Oñate, 2002); aunque, al igual que en el último barómetro *Cisneros* (Piñuel y Oñate, 2006) las diferencias halladas no han resultado estadísticamente significativas.

En cuanto a la edad de las víctimas, se debe destacar que, hasta recientemente, los estudios llevados a cabo en nuestro país habían señalado a los menores de treinta años como principal grupo de edad ante el fenómeno del *mobbing* (Piñuel, 2001; Piñuel y Oñate, 2002), sin embargo, ha sido el informe *Cisneros VI* el primero en considerar a los mayores de cuarenta y cinco años como principal grupo laboral acosado en cuanto a la edad, dato plenamente compatible con los obtenidos en este estudio, donde han sido trabajadores con edades comprendidas entre los treinta y cincuenta años los que han mostrado mayores índices de acoso.

Otro dato alcanzado en este estudio y que resulta coincidente con la mayoría de los realizados hasta la fecha no es otro que el de considerar a la administración pública como un entorno laboral favorecedor de este tipo de situaciones de hostigamiento y acoso laboral, información ya avalada desde la “*Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo*”, donde ya se señaló que es la administración pública el sector productivo con más casos de *mobbing*, situándose la prevalencia del fenómeno en el 13% (Einarsen y Skogstad, 1996; OIT, 2000; Piñuel, 2001), y también coincidente con el último estudio relevante a nivel nacional desarrollado hasta la fecha que sitúa la cifra de prevalencia del *mobbing* en la administración pública en un 22.5% (Piñuel y Oñate, 2006), mientras que en este estudio la cifra se situó en un 21.7%. Sin embargo, respecto al número de trabajadores de los entornos laborales de la muestra de estudio, se ha observado que son aquellos lugares de menos de 50 trabajadores los que facilitan en mayor medida las conductas de acoso laboral, situación que hipotéticamente pudiera ser facilitada al no existir en dichos centros de trabajo un comité de seguridad y salud correspondiente tal y como marca la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales); no obstante, este dato contrasta con los facilitados por otros autores en nuestro país que consideran los lugares de trabajo con más de 100 trabajadores como los entornos que cobijan en mayor número de casos situaciones de *mobbing* (González-Cuevas, 2002).

Otro aspecto de interés obtenido en el estudio realizado ha sido el relacionado con el tipo de contrato, ya que se ha tendido a considerar la capacidad predictiva del mismo ante situaciones de acoso debido a la precariedad laboral y de este modo se ha venido señalando que los contratos temporales favorecen las situaciones de acoso (Moreno-Jiménez et al., 2005; Piñuel, 2001; Piñuel y Oñate, 2002), aspecto no evidenciado en este estudio, ya que han sido trabajadores con contratos fijos e indefinidos los que han informado percibir mayor porcentaje de situaciones de acoso durante los últimos

seis meses, dato que resulta perfectamente explicable si atendemos que tanto en este estudio como en el barómetro *Cisneros VI* (Piñuel y Oñate, 2006) se ha evidenciado que no son los trabajadores más jóvenes (que son los que presentan mayor cantidad de contratos precarios) lo que están más expuestos ante el acoso laboral, sino que son trabajadores con una supuesta mayor estabilidad contractual los que padecen más este tipo de conductas, situación también expuesta por otros autores (Gil-Monte et al., 2006).

En relación a la frecuencia del acoso laboral percibido, debe señalarse que el hecho de estar afiliado a alguna organización sindical, el encontrarse de baja laboral y el recibir algún tipo de tratamiento especializado (psicoterapéuticos, psicofarmacológico), han configurado en este estudio variables que aparecen con mayor frecuencia ante situaciones de *mobbing*, datos éstos últimos que no deben extrañar dadas las negativas consecuencias para la salud que suponen las conductas de acoso (Borrás, 2002; Leymann y Gustafsson, 1996; Matthiesen y Einarsen, 2001, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2001, 2002a, 2002b). Sin embargo, ni el rendimiento profesional autopercebido, ni la nacionalidad, ni la clase social subjetiva, ni el nivel de estudios han supuesto una característica asociada a los supuestos de acoso según el estudio realizado, lo cual sin duda sugiere que tanto la discriminación por motivos étnicos o económicos, aún produciéndose en el contexto laboral, configuran problemáticas distintos al *mobbing*, y que por tanto necesitarán de estudios al respecto.

Por otra parte, aunque diversos estudios han señalado que en la mayoría de los casos los supuestos de acoso psicológico en el lugar de trabajo son llevados a cabo por grupos de entre dos y cuatro personas (Ege, 2002; Leymann, 1993; Niedl, 1996; Zapf et al., 2003), no parece que esa tendencia sea la habitual en nuestro país, donde predomina la presencia de un único acosador de forma evidente (Piñuel y Oñate, 2006), situación también manifiesta en el presente estudio.

Por último y en cuanto a la tipología de *mobbing* hallada cabe destacar que las situaciones de acoso vertical descendente (*bossing*) han supuesto un 61.5% de los casos, alcanzando las situaciones de acoso horizontal (38.5%) cifras más moderadas. Esta situación no es de extrañar, ya que los estudios realizados en nuestro país señalan al acoso vertical descendente como forma más habitual de acoso (Piñuel, 2001, Piñuel y Oñate, 2002, 2006), situación también evidente en Italia (Ege, 2002) y Reino Unido (Hogh y Doffradottir, 2001); sin embargo, los datos obtenidos en España (al igual que en los de otros países mediterráneos y anglosajones) contrastan llamativamente con los obtenidos en los países del norte de Europa (p. ej., Dinamarca, Finlandia, Suecia) donde es el acoso horizontal el que toma una mayor relevancia (Einarsen, 2000; Hogh y Doffradottir, 2001; Leymann, 1996).

Referencias

- Ausfelder, T. (2002). *Mobbing. El acoso moral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones*. Barcelona: Océano.
- Borrás, L. (2002). El mobbing o acoso moral en el trabajo. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, vol 2., nº 2, 113-120.
- Chappell, D. y Di Martino, V. (1998). *Violence at work*. Geneva: International Labour Office.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. y Elliott, G. P. (2002). *Mobbing. Emotional abuse in the American workplace*. Ames, IO: Civil Society Publishing.
- Ege, H. (2002). *La valutazione peritale del danno da mobbing*. Milano: Giuffré Editore.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behaviour*, 5 (4), 379-401.
- Einarsen, S. (2002). Psychosocial risk factors and work-related bullying. *Preventing psychosocial risk at work. Workshops on psychosocial risks at work: from research to good practice, Bilbao, Spain, November 25*.
- 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., Hoel, H., Zapf, D. y Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S. y Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S. y Raknes, B. I. (1997). Harassment at work and 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 (2), 185-201.
- Gil-Monte, P., Carretero, N. y Luciano, J. V. (2006). Prevalencia del mobbing en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad. *Revista del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3), 275-292.
- González-Cuevas, A. (2002). Una aportación desde UGT respecto al acoso moral en el trabajo. *Lan Harremanak. Revista de relaciones laborales*, 7, 205-217.
- González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL-90-R. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 22 (3), 397-412.
- Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.

- Hoel, H., Cooper, C. L. y Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 443-465.
- Hoel, H. y Salin, D. (2003). Organisational antecedents of workplace bullying. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis.
- Hoel, H., Rayner, C. y Cooper, C. L. (1999). Workplace bullying. En C. L. Cooper y I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. Chichester: Wiley.
- Hogh, A. y Dofradottir, A. (2001). Coping with bullying in the workplace. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 485-495.
- Lewis, M. (2001). Bullying in nursing. *Nursing Standard*, 15, 45, 39-42.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. BOE 269 de 10 de Noviembre.
- Leymann, H. (1993). Silencing of a skilled technician. *Working Environment*, 28-38.
- 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. y Pérez-Bilbao, J. (1998). *NTP 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 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., Rodríguez, A., Garrosa, E. y Morante, M. E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17 (4), 627-632.
- 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.

- Niedl, K. (1996). Mobbing and wellbeing: economic and personal development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, (2), 239-249.
- Pérez-Bilbao, J., Nogareda, C., Martín-Daza, F. y Sancho, T. (2001). *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Piñuel, I. y Oñate, A. (2002). La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Resultados del Barómetro Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral. *Lan Harramanak. Revista de Relaciones Laborales*, 7, 35-62.
- Piñuel, I. y Oñate, A. (2006). La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 22 (3), 309-332.
- Sáez, M. C. y García-Izquierdo, M. (2001). Violencia psicológica en el trabajo. En J. Buendía y F. Ramos (Coord.), *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- Salin, D. (2001a). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 425-441.
- Salin, D. (2001b). Workplace bullying among professionals: Gender differences in terms of prevalence and forms. *Paper presented at the 16th Nordic Academy of Management Meeting, Upsala, Sweden, August 16-18th*.
- Salin, D. (2003). *Workplace bullying among business professionals: Prevalence, organisational antecedents and gender differences*. Helsinki: Swedish School of Economics and Business Administration.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying: Psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 203-214.
- Zapf, D. y Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: recent trends in research and practice. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 369-373.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. y Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis.
- Zapf, D., Knorz, C. y Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 215-237.