

El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional

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

El objetivo de este artículo es analizar la prevalencia del acoso psicológico en el lugar de trabajo y las distintas características asociadas a dicho fenómeno en una muestra multiocupacional compuesta por 2861 trabajadores pertenecientes a distintos sectores de actividad laboral, empleándose para ello un instrumento específico de medida del acoso laboral, el NAQ-R (Negative Acts Questionnaire - Revised), y un cuestionario sobre aspectos sociodemográficos y sociolaborales elaborado ad hoc. A tenor de los resultados obtenidos en relación a las propiedades psicométricas del NAQ-R, la versión española permite evaluar, con las suficientes garantías psicométricas, diferentes niveles de acoso laboral. Por otra parte, los resultados obtenidos señalan que el 14% de los participantes han sufrido conductas de acoso laboral durante los últimos seis meses. Asimismo, las demás características del acoso laboral halladas han resultado afines a las de distintos estudios desarrollados tanto a nivel nacional como internacional sobre la materia.

Workplace bullying: Prevalence and descriptive analysis in a multioccupational sample. The aim of this paper is to analyze the prevalence of mobbing in the workplace, as well as the main associated characteristics, in a multi-occupational sample of 2861 workers from diverse work sectors. For this purpose, a specific mobbing instrument, the «Negative Acts Questionnaire - Revised» (NAQ-R) and a questionnaire elaborated ad hoc about sociodemographic and work aspects considered of interest in this study were employed. 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 diverse levels of workplace bullying. The results of the study indicate that 14% 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 national and international levels.

El acoso laboral no ha alcanzado aún una definición consensuada pero se reconoce como un proceso de agresión sistemática y repetida por parte de una persona o grupo hacia un compañero, subordinado o superior (Fidalgo y Piñuel, 2004; Topa, Depolo y Morales, 2007). Es considerado como uno de los principales estresores a los que puede enfrentarse un trabajador durante su vida laboral (Moreno-Jiménez y Rodríguez-Muñoz, 2006; Pérez-Bilbao, Nogareda, Martín-Daza y Sancho, 2001) y se ha convertido en un área habitual de investigación (Einarsen y Skogstad, 1996; Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, 2003; Hoel, Rayner y Cooper, 1999; Leymann, 1996; Mikkelsen y Einarsen, 2001; Zapf y Einarsen, 2001).

Los datos alcanzados hasta la fecha han sido muy heterogéneos debido a las dificultades de definición conceptual del constructo *mobbing*, los distintos instrumentos de medida utilizados y el origen sectorial de las muestras de estudio entre otros aspectos (Einarsen, 2000; Einarsen et al., 2003; González-Trijueque y Graña,

2007; Topa et al., 2007). No obstante, el acoso laboral es considerado como un fenómeno claramente multicausal (Hoel y Salin, 2003; Moreno-Jiménez et al., 2005; Zapf, Knorz y Kulla, 1996), capaz de producir consecuencias negativas, tanto para el trabajador afectado (Einarsen y Mikkelsen, 2003; González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2006; Leymann y Gustafsson, 1996; Matthiesen y Einarsen, 2001, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2002a, 2002b), su esfera sociofamiliar (Pérez-Bilbao et al., 2001) como para la propia organización de trabajo (Einarsen y Hauge, 2006). Hasta la fecha, los estudios desarrollados han procurado profundizar y precisar las distintas variables presentes en la dinámica del *mobbing* (por ejemplo, antecedentes, consecuencias, variables moduladoras), aunque tradicionalmente las investigaciones sobre la etiología del acoso laboral 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).

En este estudio se partirá de la definición de acoso laboral facilitada por Einarsen y Raknes (1997) incluida en el NAQ-R, ya que se trata de una de las más utilizadas en la investigación internacional y que describe el acoso como «una situación donde uno o varios individuos perciben continuamente durante un período 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». A partir de dicha definición se pretenden describir distintas características sobre el *mobbing* dentro de la población activa de nuestro país y mejorar así el conocimiento sobre dicho fenómeno en función de variables sociodemográficas, sociolaborales y de acoso percibido durante los últimos seis meses. Además, otro objetivo del presente estudio consiste en adaptar el NAQ-R a una muestra española de sujetos con el objeto de determinar las garantías psicométricas básicas, fiabilidad y validez del instrumento.

Método

Participantes

Se contó con la participación de un total de 2861 sujetos pertenecientes a la población activa española de ambos sexos (55.4% mujeres y 44.6% hombres) con edades comprendidas entre los 16 y los 67 años, siendo la edad media de la muestra utilizada de 34.26 años (D.T.= 12.04). El 97.5% eran de nacionalidad española. Respecto al estado civil de los sujetos participantes, la mayoría eran solteros y no tenían pareja (49.4%), mientras que el 8.8% eran solteros con pareja, el 36% estaban casados, el 4.9% separados/divorciados y el 0.9% restante eran viudos. Además, el 74.6% de los participantes consideraban pertenecer a una clase social media, mientras que en cuanto al nivel de estudios, el 43.1% presentaba estudios superiores (estudios universitarios), el 39.7% estudios medios (por ejemplo, bachiller, BUP, COU, FP) y el 17.2% restante estudios primarios o estudios incompletos.

Procedimiento

Se contó con la colaboración de 250 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 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 claras instrucciones.

Inicialmente fueron entregados un total de 4.000 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 3.111 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.

Instrumentos

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 - Revised*) 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, acoso personal y acoso laboral según los estudios originales (Mikkelsen y Einarsen, 2001), tratándose de una escala tipo *Likert* (1-5) 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 ítems que provenían de diversos estudios bibliográficos y numerosas entrevistas con víctimas de acoso en el trabajo; desde entonces, el NAQ ha sufrido distintas modificaciones, pero siempre teniendo en consideración que el término acoso no debe aparecer en el texto (Einarsen y Raknes, 1997). Además, presenta como característica esencial el hecho de que después de responder a dichos ítems se introduce una definición sobre acoso en el trabajo, debiendo el sujeto identificar si se considera víctima o no de acoso en su lugar de trabajo según la definición anteriormente facilitada (Einarsen y Raknes, 1997). Diversos estudios han mostrado las buenas propiedades psicométricas del instrumento, habiéndose hallado índices de estabilidad interna según el *alpha de Cronbach* entre .87 y .93, y correlaciones negativas con variables de salud mental/física ($r = -.42$), con el rendimiento general de trabajador ($r = -.24$), con el grado de satisfacción laboral (entre $r = -.24$ y $r = -.44$) y con el grado de salud y bienestar psicosocial (entre $r = -.31$ y $r = -.52$), así como correlaciones positivas con la intención por abandonar el actual empleo ($r = .36$) y la presencia de quejas psicosomáticas ($r = .32$) (Einarsen y Raknes, 1997; Hoel et al., 2001; Mikkelsen y Einarsen, 2001).

En este estudio se ha utilizado la última revisión en inglés del mismo, el NAQ-R, añadiéndose únicamente un ítem relacionado con el acoso sexual. Con el fin de completar la información obtenida con la aplicación de este instrumento, se han desarrollado una serie de preguntas para aquellos sujetos que se consideraban 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. Para la traducción del instrumento al castellano se optó por el empleo de la técnica conocida como «*back translation*», siendo el NAQ-R traducido al español por dos expertos en la realización de este tipo de traducciones para posteriormente ser traducido de nuevo al inglés por otros dos expertos distintos de los anteriores, obteniéndose de este modo la versión final del NAQ-R que se ha utilizado en este estudio.

Análisis de datos

Se analizaron las propiedades psicométricas básicas del NAQ-R, facilitándose el grado de consistencia interna a través del coeficiente *alpha de Cronbach* y la validez interna mediante la realización de un análisis factorial exploratorio.

Posteriormente, se realizó una descripción básica de la muestra de estudio a partir de variables seleccionadas y se realizó un análisis general de diferencias de proporciones entre la frecuencia del 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 poder analizar la posible existencia de diferencias significativas; de este modo se pretende comprobar si existen indicadores, tanto sociodemográficos como sociolabora-

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

les, relacionados con la existencia de situaciones de acoso psicológico en el lugar de trabajo, constituyendo por tanto variables características del mismo.

Resultados

Propiedades psicométricas básicas del NAQ-R

El análisis factorial aplicado (método de los componentes principales y rotación *varimax*) mostró una estructura del cuestionario compuesta por tres dimensiones. Como se observa en la tabla 1, dicho análisis arrojó tres factores que llegaron a explicar el 54% de la varianza total, siendo los criterios utilizados para definir los factores definitivos que, por un lado, la saturación de los ítems fuera mayor que .30, y, por otro, como el objetivo era identificar las distintas subescalas del cuestionario, si un ítem saturaba por encima de .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 .10. Si no lo era, se proponía eliminar dicho ítem.

Una vez contrastada la estructura factorial subyacente al NAQ-R se pasó a determinar el índice de fiabilidad de éste y de cada uno de los factores hallados, calculándose la consistencia interna a partir del coeficiente de fiabilidad *alpha de Cronbach* (tabla 2).

<i>Tabla 2</i> Fiabilidad del NAQ-R	
	Alpha de Cronbach
Acoso total	,93
Acoso psicológico	,93
Acoso laboral	,81
Acoso físico	,66

Características descriptivas laborales de la muestra

Respecto a las variables laborales, los participantes informaron llevar 13.25 años trabajando de media (D.T.= 12.05), siendo la media de años en su actual empleo de 7.95 (D.T.= 9.63) y la duración de su jornada laboral de 7.69 horas (D.T.= 1.94). El 75.6% desarrollaban su actividad laboral en el sector privado, mientras que el 24.4% trabajaban en el sector público. Otras características de interés fueron que el 58.5% trabajaban en lugares de trabajo de menos de 50 trabajadores, el 59.7% tenía un contrato fijo/indefinido, el 13.4% estaban afiliados a alguna organización sindical y el 49.3% estimaba que su actual actividad profesional interfería en su vida personal, de hecho un 33.8% consideraba como menos inte-

resante su actual actividad profesional respecto a cuando comenzó a desarrollarla y un 50.1% reconocía la posibilidad de cambiar de empleo. Por último, señalar que el 52.9% informó tener antecedentes de bajas laborales, el 6.9% reconoció bajas laborales por motivos psicológicos, el 19.6% señaló tener antecedentes de tratamiento psicoterapéutico/psicofarmacológico, el 5.1% se encontraba de baja laboral al momento de recogida de la información y el 7.7% recibía tratamiento psicoterapéutico/psicofarmacológico.

Prevalencia del acoso laboral en los últimos seis meses

El 86% de los participantes (n= 2.462) consideraron no haber sido víctimas de acoso laboral durante los últimos seis meses, mientras que el 8.2% (n= 234) señalaron haber sufrido acoso psicológico en su lugar de trabajo de forma ocasional (esporádicamente/mensualmente) y el 5.8% (n= 165) restante 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 51.1% de los participantes que se autopercebieron como acosados en su lugar de trabajo señaló haber sido acosado por un único acosador, el 27% por dos acosadores y el 21.9% restante por más de dos acosadores. En cuanto a la relación jerárquica respecto a los acosadores, el 47.2% informó sobre situaciones de acoso cometidas por un superior jerárquico (acoso vertical descendente), el 20.9% por trabajadores del mismo nivel jerárquico (acoso horizontal), el 23.8% tanto por superiores como por compañeros (acoso mixto) y únicamente un 9.1% por un inferior jerárquico (acoso vertical ascendente).

El 44% de los participantes que consideraron haber sufrido acoso laboral durante el último medio año informó haber sido acosados por varones, el 32.3% por mujeres y el 23.7% por ambos sexos. Sobre la duración del acoso percibido, el 35.7% informó sobre una situación de acoso laboral de más de 18 meses de duración, mientras que el 64.3% restante señaló que la situación de acoso percibida no superaba dicha duración, situándose la media de la duración de las situaciones de acoso en 12.66 meses (D.T.= 11.6).

Características sociodemográficas y sociolaborales

En relación a los supuestos de acoso laboral frecuente (al menos una vez a la semana) se han encontrado porcentajes significativamente mayores en mujeres, en trabajadores con edades comprendidas entre los 31 y 50 años, en el sector público, en organizaciones de trabajo con menos de 50 trabajadores, en contratos de tipo fijo/indefinido y en afiliados a alguna organización sindical (tabla 3). Asimismo, los sujetos que consideran que su trabajo interfiere en su vida personal evidencian un mayor porcentaje de casos de acoso frecuente en su lugar de trabajo durante los últimos seis meses; situación también coincidente con aquellos que muestran un menor interés hacia su actual actividad profesional o que reconocen la posibilidad de cambiar de empleo; también se ha detectado un porcentaje mayor de supuestos de acoso laboral frecuente en trabajadores con antecedentes o situación actual de baja laboral al igual que respecto a trabajadores con antecedentes de tratamiento o que reciben tratamiento especializado en la actualidad (tabla 3).

Tabla 3
Distribución de frecuencias entre variables significativas en relación a la frecuencia del acoso percibido

	No acoso (n= 2.462)	Acoso ocasional (n= 234)	Acoso frecuente (n= 165)	χ^2
Sexo				
Hombre	87,6	8,1	4,3	9,23***
Mujer	84,8	8,3	6,9	
Sector				
Privado	87,4	7,8	4,8	20,29***
Público	81,2	9,7	9,1	
Número de trabajadores				
Menos de 50	84,6	9,3	6,1	7,83*
50 o más trabajadores	88	6,6	5,4	
Afiliación sindical				
Sí	77,3	12,8	9,9	28,99***
No	87,4	7,5	5,1	
Interferencia del trabajo en la vida personal				
Sí	80,9	10,7	8,4	18,37***
No	91,1	5,7	3,2	
Menor interés hacia la actual profesión				
Sí	76,9	12,2	10,9	12,27***
No	90,7	6,1	3,2	
Cambio de empleo				
Sí	81,9	10,5	7,6	17,02***
No	90,3	5,8	3,9	
Antecedentes de baja laboral				
Sí	81,5	10,3	8,2	41,75***
No	91,2	5,8	3	
Baja laboral actual				
Sí	40	17,9	42,1	13,38***
No	88	7,9	4,1	
Antecedentes de tratamiento				
Sí	73,2	14,3	12,5	3,78*
No	89,2	6,7	4,1	
Tratamiento actual				
Sí	60,2	11,3	28,5	9,21**
No	88,2	7,9	3,9	

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

Discusión y conclusiones

El NAQ-R se ha mostrado como un instrumento útil para la evaluación de las conductas de acoso en el lugar de trabajo en la adaptación realizada, evidenciándose que la fiabilidad del instrumento, así como de sus distintas subescalas, ha resultado diferencialmente satisfactoria, siendo la puntuación de acoso total y la escala de acoso psicológico las que han presentado mayor precisión, consistencia interna u homogeneidad en su medida, alcanzando un coeficiente alpha de 0.93. La fiabilidad en las restantes escalas puede ser considerada como suficiente, no obstante, se ha de tener en cuenta que el aumento del número de ítems mejoraría notablemente sus índices de fiabilidad.

Por otra parte, el 14% de la muestra ha considerado sufrir situaciones de acoso psicológico en su lugar de trabajo en el último medio año, y de forma más precisa, un 5.8% ha informado padecer este tipo de conductas de forma frecuente, mientras que un 8.2% ha valorado sufrir *mobbing* de forma ocasional. Estas cifras resultan compatibles con las obtenidas en otros estudios desarrollados tanto a nivel nacional como internacional, así por ejemplo, en nuestro país las cifras de prevalencia han oscilado entre un 8 y un 16% en los últimos seis meses (González-Trijueque y Graña, 2007; Piñuel, 2001; Piñuel y Oñate, 2002, 2006), datos que si consideramos a nivel internacional pueden variar entre un 1 y un 10% (Einarsen y Hauge, 2006). 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 similar al 5.8% obtenido en el presente estudio, cifra en todo caso inferior a la ofrecida en el último informe 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).

Por otra parte, se desprende de los resultados obtenidos que las mujeres constituyen el género más habitual en el perfil de trabajador acosado, dato coincidente con los de otros estudios internacionales (Leymann, 1996; Vartia, 1996) y nacionales (Piñuel y Oñate, 2002). 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 y Oñate, 2002), sin embargo, ha sido el último barómetro 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.

Otro dato alcanzado en este estudio y que resulta plenamente coincidente con la mayoría de los realizados hasta la fecha es el considerar a la Administración pública como un entorno laboral favorecedor de este tipo de comportamientos, información ya avallada 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), 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 9.1%.

Por otra parte, respecto al número de trabajadores de los entornos laborales de la muestra de estudio, se ha observado que son aquellos lugares con menos de 50 trabajadores donde más porcentaje de casos de acoso laboral frecuente se producen, 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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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 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 los 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, Carretero y Luciano, 2006).

Por otra parte, debe señalarse que el hecho de estar afiliado a alguna organización sindical, el presentar antecedentes de baja laboral y haber recibido tratamientos especializados previos han configurado en este estudio variables que aparecen con mayor frecuencia ante situaciones de *mobbing*. 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, aun produciéndose en el contexto laboral, configuran problemáticas distintas al *mobbing*, y que por tanto necesitarán de investigaciones específicas al respecto.

En cuanto a la tipología de *mobbing* hallada cabe destacar que las situaciones de acoso vertical descendente (*bossing*) han supuesto un 47.2% de los casos, alcanzando las situaciones de acoso horizontal (20.9%) y vertical ascendente (9.1%) 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 y Oñate, 2002, 2006).

Referencias

- 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., 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.
- Fidalgo, A.M., y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del *mobbing*. *Psicothema*, 16(4), 615-624.
- Gil-Monte, P., Carretero, N., y Luciano, J.V. (2006). Prevalencia del *mobbing* en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 275-292.
- 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.

- González-Trijueque, D., y Graña, J.L. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: análisis descriptivo en una muestra de trabajadores. *Revista de Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 7, 63-76.
- 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 e I.T. Robertson (Eds.): *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester: Wiley.
- 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., y Pérez-Bilbao, J. (1998). *Nota técnica preventiva (NTP) 476: el hostigamiento psicológico en el trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- 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-Muñoz, 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.
- 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., 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.
- Topa, G., Depolo, M., y Morales, J.F. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, 19(1), 88-94.
- 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., 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.