

## MOBBING EN TRABAJADORES ESPAÑOLES Y LATINOAMERICANOS: UN ESTUDIO EXPLORATORIO CON EL LIPT-60

WORKPLACE BULLYING IN SPANISH AND LATIN-AMERICAN  
WORKERS: AN EXPLORATORY STUDY WITH THE LIPT-60

**DAVID GONZÁLEZ-TRIJUEQUE<sup>1</sup>**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid  
Madrid, España  
david\_gonzalez@madrid.org

**SABINO DELGADO<sup>2</sup>**

Plataforma contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral  
de la Comunidad de Madrid (PRIDICAM)  
Madrid, España  
sabino\_delgado@yahoo.es

**Recibido:** 03-06-2011 **Aceptado:** 16-08-2011

**Resumen:** En este artículo se lleva a cabo un estudio piloto sobre la percepción del acoso laboral que han sufrido trabajadores españoles y trabajadores latinoamericanos que han acudido en busca de ayuda a la “Plataforma contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral de la Comunidad de Madrid” (PRIDICAM) durante el periodo 2006-2011. Para ello se ha contado con una muestra de 50 víctimas españolas y otra de 50 víctimas latinoamericanas. Todos ellos cumplieron el LIPT-60 (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*). Los resultados obtenidos indican que los trabajadores latinoamericanos perciben mayor número de conductas de acoso así como una mayor intensidad en el acoso percibido que los trabajadores españoles. Asimismo, los trabajadores latinoamericanos informan sobre mayores niveles de intimidación manifiesta, desprestigio laboral y desprestigio personal. 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 organizacional como individual.

**Palabras clave:** Riesgos psicosociales, mobbing, acoso laboral, discriminación laboral.

<sup>1</sup> Doctor en Psicología y Psicólogo Forense de la Administración de Justicia de la Comunidad de Madrid. Juzgados de Getafe, Madrid.

<sup>2</sup> Psicólogo del Trabajo y Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

**Abstract:** In this article a pilot-study is carried out on the perception of the workplace bullying that there have suffered Spanish and Latin-American workers who have come in search of help to the “Platform against the Psychosocial Factors and the Labour Discrimination of the Community of Madrid” (PRIDICAM) during the period 2006-2011. A sample of 50 Spanish victims and other one of 50 Latin-American victims are considered. All of them completed the LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization). The obtained results indicate that the Latin-American workers perceive major number of harassment behaviours as well as a major intensity in the perceived workplace bullying than the Spanish workers. Likewise, the Latin-American workers report on higher levels of manifest intimidation, loss of professional prestige and loss of personal prestige. 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 organizational and individual levels.

**Keywords:** Psychosocial factors, mobbing, workplace bullying, labour discrimination.

## 1. Introducción

EN LAS ÚLTIMAS décadas, el acoso laboral se ha convertido en un fenómeno sociolaboral de gran interés a nivel internacional, principalmente en el ámbito europeo, donde el estudio de este fenómeno ha tenido más tradición hasta la fecha. No fue hasta los años ochenta cuando comenzó a desarrollarse el estudio científico del acoso laboral, siendo escaso hasta entonces, comenzando a desarrollarse diversas investigaciones en los países del norte de Europa (p. ej. Suecia, Noruega, Dinamarca) (Einarsen, 2000). Este interés se fue trasladando a los países centroeuropeos durante los años noventa y a finales de esa década a los países más meridionales del viejo continente como España. Ha sido en los últimos diez años cuando el fenómeno del acoso psicológico en el lugar de trabajo ha comenzado a despertar interés, tanto desde el punto de vista legal como desde el punto de vista técnico, en el contexto latinoamericano (González-Trijueque, Tejero y Delgado, 2011). No obstante, este interés no ha de resultar extraño por el hecho de que el acoso laboral está considerado como uno de los principales riesgos psicosociales 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).

El acoso psicológico en el lugar de trabajo, fenómeno también conocido con el anglicismo *mobbing*, ha sido descrito fundamentalmente como una forma de violencia psicológica que tiene lugar en el ámbito laboral y puede manifestarse a través de muy distintos tipos de comportamientos sobre una persona. Además, estas conductas deben producirse de manera tendenciosa,

de forma sistemática (al menos una vez a la semana) y durante un cierto periodo de tiempo (al menos durante seis meses) (Martín-Daza, Pérez-Bilbao y López, 1998). Las definiciones sobre *mobbing* son variadas, pero en esencia definen características muy similares. Así por ejemplo, en España, 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).

Aunque resulta evidente que el estudio del *mobbing* necesita de un mayor desarrollo (Einarsen, 2000; Moreno-Jiménez y Rodríguez-Muñoz, 2006), las investigaciones desarrolladas hasta la fecha se han focalizado en intentar conocer la etiología del acoso psicológico laboral y han procurado precisar las distintas variables que intervienen en su dinámica, centrándose los principales estudios en tres líneas de investigación: 1) las características del acosador y la víctima; 2) las características inherentes a las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones de trabajo; y 3) los riesgos psicosociales existentes en el entorno laboral. En cuanto a las líneas de investigación desarrolladas se puede decir que los datos alcanzados han resultado muy heterogéneos debido a las dificultades en la definición conceptual del constructo *mobbing*, los diferentes instrumentos de medida utilizados (p. ej., LIPT, NAQ, WHS) y el diverso origen sectorial de las muestras de estudio entre otros aspectos (Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, 2003; González-Trijueque y Graña, 2007, 2009; Leymann, 1996). No obstante, pese a la existencia de las citadas líneas de investigación existe un consenso generalizado a la hora de considerar el *mobbing* como un fenómeno de origen claramente multicausal (Einarsen y Hauge, 2006; Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Garrosa y Morante, 2005; Zapf, Knorz y Kulla, 1996; Zapf, Einarsen, Hoel y Vartia, 2003) y en sus negativos efectos, tanto para el trabajador afectado como para su esfera sociofamiliar y la propia organización de trabajo (Einarsen y Mikkelsen, 2003; González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2006; Leymann y Gustafsson, 1996; Matthiesen y Einarsen, 2001, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2001, 2002a, 2002b).

El mayor conocimiento sobre el *mobbing* que se tiene gracias a las investigaciones desarrolladas ha derivado en un desarrollo normativo (muy

variado dependiendo de cada país) que paulatinamente va asentando las bases para poder luchar contra este tipo de problemas sociolaborales. De hecho, diversos países de la Unión Europea (UE) ya han comenzado a legislar de modo expreso y específico sobre algunos de los principales riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, ya que la importancia de estos riesgos es hoy en día innegable y tanto es así que la misma UE los ha considerado como actuación prioritaria en sus estrategias sobre seguridad y salud laboral desde el año 2002; no obstante, la normativa laboral obliga a que todas las empresas tengan realizada una evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de su prevención, aunque también es preciso recordar que, más allá de la obligación legal, la intervención sobre los riesgos psicosociales, además de los efectos evidentes en la salud, también puede tener un impacto positivo en el aumento de la calidad y rendimiento de la producción o servicio.

Dentro de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, posiblemente sea el tema del *mobbing* el que ha generado mayor debate en los últimos años en relación a su regulación legal. Al ser un problema que afecta a la salud y seguridad de los trabajadores, ha sido motivo de abordaje legal sobre todo en la Unión Europea (UE). Mientras que algunos países como Suecia han incidido en la necesidad de desarrollar marcos legales de tipo laboral preventivo otros países como Francia, Alemania o Bélgica han enfatizado la regulación legal de este fenómeno a través de la jurisdicción penal (González-Trijueque *et al.*, 2011). Por otra parte, en España, el abordaje legal del *mobbing* puede llevarse a cabo por cualquier jurisdicción (penal, civil, social, contencioso-administrativa), si bien es cierto que la tipificación del mismo como delito ha sido muy reciente (diciembre de 2010), situación que ha incidido en que sean las jurisdicciones laborales (social y contencioso-administrativa) las que mayor protagonismo han tenido hasta la fecha, con especial relevancia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tomada del modelo sueco (González-Trijueque *et al.*, 2011).

Respecto a la situación en Latinoamérica, el interés por legislar el *mobbing* apenas ha trascendido aún, ya que sólo Colombia (Ley 1.010 del año 2006) y Brasil (Ley 2.120 de la administración municipal de Ubatuba del año 2001; Ley complementaria 12.561 de Río Grande do Sul del año 2006; Ley contra el asedio moral del estado de Sao Paulo del año 2007) cuentan con leyes específicas que regulen esta problemática sociolaboral (Oceguera, Aldrete y Ruiz-Moreno, 2009). Además, existen distintas leyes de carácter general que regulan el *mobbing* en países como Argentina (Ley 7.232 de la provincia de Tucumán del año 2002; Ley 5.349 de la provincia de Jujuy del año 2003; Ley 13.168 de la provincia de Buenos Aires del año 2004; Ley 1.225 de la ciudad de Buenos Aires del año 2004; Ley 12.434 de violencia laboral argentina del año 2005; Ley 9.671 de la provincia de Entre

Ríos del año 2006) y Venezuela (Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo del año 2005) (Oceguera *et al.*, 2009). Tal y como puede observarse, únicamente Colombia y Venezuela cuentan con leyes de carácter nacional en toda Latinoamérica que regulen el fenómeno del *mobbing*, siendo la ley colombiana de carácter específico y la venezolana de carácter más general (González-Trijueque *et al.*, 2011).

En cuanto a la situación en Chile, al igual que ocurre en otros países como Uruguay o México, podemos decir que actualmente el acoso laboral no está descrito ni definido legalmente, lo cual no quiere decir que no existan instrumentos y vías legales para afrontar este tipo de supuestos. El acoso laboral ha cobrado especial relevancia en los últimos años en Chile gracias al aumento de la sensibilidad social hacia los problemas laborales generadores de malestar y por la gran cantidad de situaciones ingratas, amargas y frustrantes que deben enfrentar las personas en sus trabajos; posiblemente muchas de esas sensaciones han encontrado nombre y denominación bajo el concepto de *mobbing* o acoso laboral. Sin embargo, enfrentados a situaciones concretas de hostigamiento directo, los trabajadores chilenos carecen de instrumentos jurídicos definidos y eficaces que les brinden una adecuada protección ante estos ataques, sancionen efectivamente a empleadores y subordinados acosadores, promuevan la prevención en los lugares de trabajo y garanticen la atención médica de las consecuencias nocivas para la salud de las víctimas. Pese a ello el acoso en el trabajo es un comportamiento del todo ilegítimo al ser un atentado contra algunos derechos esenciales de los trabajadores como la dignidad personal, la salud e integridad y el principio de no discriminación laboral; de hecho, el acoso laboral en la legislación chilena puede entenderse como un riesgo laboral psicosocial, que cuando ocurre constituye una violación a obligaciones legales específicas del empleador (cuidar la salud e integridad de sus trabajadores y prevenir adecuadamente las situaciones de riesgo en el trabajo), especialmente estableciendo en el reglamento interno de seguridad e higiene que debe tener la empresa, los riesgos laborales que enfrentan los trabajadores y las medidas de prevención que deben observarse. Es decir, la legislación laboral chilena cuenta recientemente con normas precisas que prohíben que empleadores vulneren derechos fundamentales de sus trabajadores. La ocurrencia de acoso en los lugares de trabajo supone una vulneración de algunos derechos fundamentales de la víctima y por tanto, es una conducta ilegal que el empleador debe prevenir. Quizás el acoso laboral sea una muy buena oportunidad para relevar los riesgos psicosociales en el trabajo, particularmente en Chile, donde una situación de malestar creciente de los trabajadores en los lugares de trabajo no tiene hasta ahora cauce institucional definido.

Todos estos avances producidos a nivel internacional en general, y en el caso de Latinoamérica en particular, no han de resultar extraños, ya que las graves consecuencias asociadas a la exposición de los riesgos psicosociales han llevado a diversos organismos internacionales (OMS, OIT) a señalar la importancia del problema y a impulsar grupos de trabajo y estudios que permitan un conocimiento más detallado de la situación y de las estrategias de prevención e intervención.

Para finalizar el presente apartado y a la vista de la globalización que parece afectar a los comportamientos de acoso laboral, en el presente estudio se pretende abrir una humilde nueva línea de estudio en relación al *mobbing* y no es otra que el comprobar si los grupos minoritarios, como pueden ser la población inmigrante, perciben mayor número de conductas de acoso en su lugar de trabajo que los trabajadores españoles y si además existen diferencias en las distintas estrategias del acoso percibido. El interés por este tipo de información surge por parte de los autores tras años de colaboración en PRIDICAM en los que han podido percibir que la población inmigrante que acude solicitando sus servicios refiere situaciones de acoso con connotaciones discriminatorias e incluso racistas que en nuestra opinión merecen ser consideradas para su estudio.

## 2. Método

### Participantes

En el periodo comprendido entre septiembre de 2006 y mayo de 2011 un total de 390 trabajadores acudieron a los servicios psicológicos de la “Plataforma contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral de la Comunidad de Madrid” (PRIDICAM). De ellos, 312 eran españoles (80%) y 78 latinoamericanos (20%). Se seleccionaron aleatoriamente 50 casos de sujetos españoles y otros 50 latinoamericanos que conformasen las muestras de estudio definitivas. De este segundo grupo, resultaron las siguientes nacionalidades entre los trabajadores latinoamericanos: 13 ecuatorianos (26%), 10 colombianos (20%), 9 peruanos (18%), 7 chilenos (14%), 6 dominicanos (12%), 3 venezolanos (6%) y 2 argentinos (4%).

Por tanto, la muestra final de este estudio está compuesta por 100 sujetos (50 víctimas de *mobbing* españolas y 50 víctimas de *mobbing* latinoamericanas), siendo todos ellos debidamente informados del objetivo del estudio desarrollado. Tal y como se ha señalado, todos los participantes son trabajadores que acudieron en busca de asesoramiento profesional y/o

psicoterapia a la “Plataforma de la Comunidad de Madrid contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral” (PRIDICAM) durante el periodo 2006-2011, siendo los criterios de admisión al estudio los siguientes: 1) cumplir los criterios técnicos de duración y frecuencia del acoso laboral establecidos por el “Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo” (INSHT) a través de la Nota Técnica Preventiva 476 (Martín-Daza *et al.*, 1998) con arreglo a una entrevista estructurada; y 2) responder de forma positiva el ítem nº 44 de la *Escala Cisneros* (Fidalgo y Piñuel, 2004) (“*En el transcurso de los últimos seis meses, ¿ha sido usted víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)?*”), instrumento administrado tras finalizar la entrevista estructurada ya señalada.

Respecto a los datos sociodemográficos de ambas muestras de estudio, debemos destacar que entre los trabajadores españoles predominaban las mujeres (56%) frente a los hombres (44%). La edad media era de 37,12 años (D.T.= 8,77). El 72% lo formaban solteros y divorciados a partes iguales, el 26% eran casados y el 2% restante informaba sobre otro estado civil. Un 20% se autopercibía como clase social alta, un 64% como clase media y el 16% restante como clase baja. El 52% de los trabajadores españoles trabajaban en el sector público y el 48% en el privado, teniendo un 60% contratos fijos/indefinidos, un 26% temporales y un 14% de otro tipo.

Por otra parte, el 100% de los trabajadores latinoamericanos trabajaban para el sector privado. Presentaban una edad media de 29,46 años (D.T.=6,91) y entre ellos predominaban las mujeres (54%). El 52% estaban solteros, un 40% casados y un 8% divorciados. Un 58% se autopercibía como clase media, un 30% como clase baja y un 12% como clase social alta. En cuanto al tipo de contrato, el 42% informaban sobre contratos fijos/indefinidos, el 52% sobre temporales y el 6% sobre otro tipo de contratación.

## **Instrumentos**

Todos los participantes respondieron a un formulario de recogida de datos sociodemográficos y sociolaborales elaborado *ad hoc* (que incluía la escala Cisneros), así como a la adaptación española del LIPT, el LIPT-60 (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2005).

El LIPT (“*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*”) (Leymann, 1990) es el instrumento más utilizado a nivel internacional para valorar el acoso psicológico en el lugar de trabajo, tratándose de un cuestionario que goza de buenas propiedades psicométricas. El LIPT-60 es la versión

modificada y traducida al castellano, tratándose de un cuestionario escalar autoadministrado que objetiva y valora sesenta diferentes estrategias de acoso psicológico, derivado del LIPT original dicotómico de cuarenta y cinco ítems de Leymann, el cual valora las formas de expresión del *mobbing* expuestas por el propio Leymann (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2003).

El hecho de desarrollar una adaptación española del LIPT surge debido a que, desde el estudio de los primeros casos, se detectaron estrategias de acoso relativamente frecuentes que no se encontraban en la lista original de Leymann desarrollada en el contexto sueco (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2003). Por ello, la primera modificación del cuestionario original consistió en añadir quince de estas conductas a continuación de las cuarenta y cinco tipificadas por Leymann (ítems 46-60), modificando, además, las posibilidades de respuesta al cuestionario, inicialmente de tipo dicotómico, para permitir la valoración por el sujeto de la intensidad con que es afectado por cada una de las estrategias de acoso. Tenemos así dos versiones españolas del LIPT: a) la dicotómica, en la que se añaden quince ítems a los cuarenta y cinco originales de Leymann, conservando las mismas instrucciones de administración y la misma metodología de respuesta, y b) la escalar, igual en cuanto a la descripción de los ítems, pero en la que se amplían las posibilidades de respuesta para incluir en ella una escala tipo *Likert* de la intensidad con que cada una de las conductas de acoso ha afectado al sujeto, desde cero (la conducta no ha tenido lugar) hasta cuatro (conducta de intensidad máxima).

Para la corrección del LIPT-60 escalar (instrumento utilizado en el presente estudio), por analogía con el procedimiento seguido en otros instrumentos de medida, como el cuestionario de noventa síntomas de Derogatis (SCL-90-R), se establecieron tres parámetros de evaluación globales: 1) el número total de estrategias de acoso psicológico percibido (NEAP), 2) el índice global de acoso psicológico (IGAP), y 3) el índice medio de acoso psicológico (IMAP), efectuándose e cálculo de dichos parámetros globales del modo siguiente:

–NEAP: Contaje simple de todas las respuestas distintas de cero. Esta medida es conceptualmente la misma que el LIPT total calculado con el cuestionario dicotómico, aunque presenta importantes diferencias en cuanto al análisis cualitativo que puede realizarse gracias a la versión dimensional.

–IGAP: Índice global, obtenido sumando los valores asignados a cada es-



trategia de acoso psicológico y dividiendo esta suma total entre el número total de estrategias consideradas en el cuestionario, es decir, entre sesenta.

–IMAP: Índice medio de intensidad de las estrategias de acoso psicológico experimentadas, obtenido dividiendo la suma de los valores asignados a cada estrategia entre el número total de respuestas positivas. Este número es variable, y viene determinado por el NEAP, ya que se obtiene mediante el cociente entre la suma de valores asignados a cada estrategia y el NEAP.

Además de la obtención de estos tres parámetros globales, mediante la versión española del LIPT-60, comercializada en 2005, se pueden obtener puntuaciones pertenecientes a seis subescalas que describen diferentes estrategias de acoso laboral: a) desprestigio laboral (DL), b) entorpecimiento del progreso (EP), c) bloqueo de la comunicación (BC), d) intimidación encubierta (IE), e) intimidación manifiesta (IM) y f) desprestigio personal (DP) (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2005). Estas subescalas permiten describir de forma más precisa el tipo de conductas predominantes en el acoso percibido por el trabajador, aspecto que sin duda contribuye a enriquecer la información obtenida a través de la administración de la prueba.

## **Procedimiento**

Una vez seleccionados los sujetos de la muestra de estudio según los criterios anteriormente expuestos, la evaluación de las víctimas de *mobbing* se ha desarrollado a través de una única sesión anterior a iniciar cualquier intervención profesional, valorándose los datos relacionados con las conductas de acoso percibidas a través de la cumplimentación del LIPT-60.

## **Resultados**

En primer lugar, y a modo descriptivo, se facilita la frecuencia de estrategias de acoso laboral percibidas por ambas muestras de estudio (ver tabla 1), destacándose en **negrita** la puntuación media más elevada en los dos grupos de estudio comparados.

**Tabla 1.** Frecuencia de estrategias de acoso laboral percibidas.

Ítems del LIPT-60	Muestra "trabajadores españoles" (N=50)		Muestra "trabajadores latinoamericanos" (N=50)	
	X	DT	X	DT
01. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	<b>2,04</b>	1,35	2,00	1,34
02. Le interrumpen cuando habla	2,20	1,22	<b>2,34</b>	1,45
03. Sus compañeros le ponen pegatas para expresarse o no le dejan hablar	1,40	1,53	<b>1,74</b>	1,33
04. Le gritan o le regañan en voz alta	2,66	,74	<b>3,30</b>	,76
05. Critican su trabajo	2,08	1,06	<b>2,44</b>	,78
06. Critican su vida privada	1,78	,91	<b>2,00</b>	,94
07. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	<b>1,08</b>	1,51	,48	,99
08. Se le amenaza verbalmente	2,20	,88	<b>3,10</b>	,83
09. Recibe escritos y notas amenazadoras	,90	1,28	<b>1,66</b>	1,40
10. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	2,12	1,04	<b>2,40</b>	1,26
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	2,52	1,21	<b>2,64</b>	1,02
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	2,22	1,34	<b>2,52</b>	1,47
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan	<b>1,42</b>	1,37	1,10	1,23
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	1,68	1,18	<b>1,86</b>	1,12
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	2,32	1,25	<b>2,94</b>	1,18
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	1,86	1,12	<b>1,92</b>	1,12
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas	<b>3,36</b>	1,08	3,30	1,07
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	2,44	1,52	<b>2,82</b>	1,57
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	<b>2,14</b>	,83	2,04	1,06
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	<b>1,00</b>	1,12	,92	1,33
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	,52	,99	<b>1,06</b>	1,43
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener	<b>1,98</b>	1,18	1,60	1,30

23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo	1,38	1,32	<b>2,46</b>	1,46
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	<b>2,16</b>	1,53	2,06	1,05
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	1,96	1,06	<b>2,16</b>	1,21
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen	,84	1,43	<b>2,50</b>	1,68
27. Le asignan un trabajo humillante	1,30	1,32	<b>2,14</b>	1,27
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	2,52	1,56	<b>2,68</b>	1,30
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	2,08	1,20	<b>2,38</b>	1,02
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	2,32	1,09	<b>2,50</b>	1,16
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	1,74	1,10	<b>2,60</b>	1,37
32. No le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	<b>2,48</b>	1,59	,84	1,18
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	2,44	1,35	<b>2,68</b>	1,33
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	<b>2,30</b>	1,43	2,18	,96
35. Le asignan tareas muy por debajo de sus competencias	2,18	1,02	<b>2,26</b>	,92
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	2,22	,97	<b>2,76</b>	1,13
37. Le obligan a realizar tareas humillantes	2,18	1,13	<b>3,00</b>	1,03
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase	<b>2,80</b>	1,32	1,90	,81
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	,44	,92	<b>1,22</b>	1,21
40. Le amenazan con violencia física	,82	1,02	<b>2,04</b>	1,14
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia	1,92	1,06	<b>2,70</b>	1,01
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración	1,00	1,27	<b>2,08</b>	1,29
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	<b>1,72</b>	1,17	1,30	,90
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	1,86	1,66	<b>2,28</b>	1,48
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas	,88	1,04	<b>2,26</b>	1,22
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	,64	1,27	<b>,70</b>	1,14
47. Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	1,54	1,61	<b>1,56</b>	1,40

48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	1,76	1,45	<b>2,36</b>	1,61
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	,40	,80	<b>,60</b>	,94
50. Las personas que le ayudan reciben amenazas o presiones para que se aparten de usted	1,28	,80	<b>1,66</b>	1,11
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	<b>,82</b>	1,30	,72	1,08
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está	<b>2,22</b>	1,34	2,02	1,33
53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted	2,04	,83	<b>2,06</b>	,93
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	1,30	1,09	<b>1,48</b>	,93
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales	1,88	,74	<b>2,24</b>	,91
56. Exageran sus fallos y errores	2,64	,72	<b>2,84</b>	,71
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación	<b>1,98</b>	1,02	1,88	,84
58. Controlan de manera muy estricta su horario	2,34	1,08	<b>2,86</b>	1,17
59. Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	1,22	1,01	<b>1,30</b>	,99
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	2,20	1,05	<b>2,32</b>	,99

Tal y como puede apreciarse en la anterior tabla, de las sesenta conductas susceptibles de configurar una situación de acoso psicológico en el lugar de trabajo, los trabajadores españoles muestran medias superiores en quince de ellas mientras que en las cuarenta y cinco restantes son los trabajadores latinoamericanos quienes presentan valores medios más elevados.

Posteriormente y para cumplir con el objetivo del presente estudio se realizaron diversas pruebas *t de Student* para muestras independientes con el fin de comprobar la aparición de posibles diferencias significativas en las medias obtenidas en relación con las variables continuas consideradas, las cuales han sido las tres dimensiones generales del LIPT-60 (NEAP, IMAP, IGAP), así como las seis subescalas del mismo (DL, EP, BC, IE, IM, DP).

Las puntuaciones medias obtenidas en las tres escalas generales (NEAP, IMAP, IGAP) han resultado significativamente superiores en la muestra de trabajadores latinoamericanos respecto a los trabajadores españoles (ver tabla 2); sin embargo, no se han hallado diferencias significativas en todas las dimensiones secundarias de la prueba. No obstante, sí se han hallado igualmente diferencias significativas en las subescalas desprestigio laboral

(DL), intimidación manifiesta (IM) y desprestigio personal (DP), siendo mayores en todas ellas las medias alcanzadas por trabajadores latinoamericanos respecto a los españoles (ver tabla 2).

**Tabla 2.** Comparación de las variables estudiadas entre trabajadores españoles y trabajadores latinoamericanos.

	Trabajadores españoles (n=50)		Trabajadores latinoamericanos (n=50)		t
	X	DT	X	DT	
<b>LIPT-60</b>					
NEAP	46	3,27	49,36	2,64	5,64***
IMAP	2,34	,13	2,51	,08	6,36***
IGAP	1,79	,14	2,06	,09	7,37***
DL	1,98	,30	2,20	,26	3,83***
EP	2,06	,49	2,13	,48	,76
BC	1,86	,45	1,96	,44	1,03
IE	1,35	,92	1,47	,56	,78
IM	2,22	,39	2,52	,36	4,03***
DP	1,64	,43	1,90	,52	2,79**
*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001					

Estos resultados indican que los trabajadores latinoamericanos perciben un mayor número de conductas de acoso en su lugar de trabajo que los trabajadores españoles (NEAP; 49,36 vs. 46,  $t=5,64$ ,  $p<0,001$ ) y que el acoso sobre el que informan tiene una mayor intensidad media (IMAP; 2,51 vs. 2,34,  $t=6,36$ ,  $p<0,001$ ) y configura un mayor índice global de acoso (IGAP; 2,06 vs. 1,79,  $t=7,37$ ,  $p<0,001$ ).

En cuanto a los distintos tipos de comportamientos de acoso laboral percibidos, la muestra de trabajadores latinoamericanos informa sobre valores medios más elevados mayores en todos los casos, si bien no todas las diferencias halladas resultan significativas en términos estadísticos. Así, por ejemplo, no se han detectado diferencias significativas en entorpecimiento profesional (EP; 2,13 vs. 2,06,  $t=0,76$ , n.s.), bloqueo de la comunicación (BC; 1,96 vs. 1,86,  $t=1,03$ , n.s.) e intimidación encubierta (IE; 1,47 vs. 1,35,  $t=0,78$ , n.s.). Sin embargo, las diferencias sí han resultado estadísticamente significativas en las dimensiones de desprestigio personal (DP; 1,90 vs. 1,64

$t=2,79$ ,  $p<0,01$ ), desprestigio laboral (DL; 2,20 vs. 1,98,  $t=3,83$ ,  $p<0,001$ ) e intimidación manifiesta (IM; 2,52 vs. 2,22,  $t=4,03$ ,  $p<0,001$ ) (IM) donde se hallaron valores medios más elevados en los trabajadores latinoamericanos en relación a los trabajadores españoles (ver tabla 2).

### 3. Discusión

Partiendo de los resultados obtenidos y reconociendo las limitaciones del presente estudio, motivadas principalmente por el tamaño de la muestra del mismo y sus demás características intrínsecas, se han analizado las diferencias existentes entre los índices generales de acoso y los diferentes tipos de comportamientos de hostigamiento percibidos por trabajadores españoles y latinoamericanos que han acudido a los servicios psicológicos de PRIDICAM durante el periodo 2006-2011, tratándose en todo caso de trabajadores pertenecientes a la población activa general española, y más concretamente de la Comunidad de Madrid, al momento de realizar la recogida de datos.

Se ha escrito mucho sobre los efectos que sufren los trabajadores acosados en el lugar de trabajo, pero no se ha investigado en la misma proporción sobre las distintas características que pueden estar presentes en este tipo de víctimas, como, por ejemplo, su nacionalidad.

Una de las principales características de las personas acosadas es que en su gran mayoría desconocen, al menos inicialmente, que están sufriendo un acoso laboral sistemático (González de Rivera, 2002) y por ello cuando acuden en busca de orientación profesional suelen encontrarse en fases avanzadas de acoso. Además, son numerosas las opiniones de los expertos a la hora de considerar si existen factores de riesgo en los trabajadores para ser víctimas de acoso psicológico laboral a lo largo de su vida laboral. Aunque para algunos autores existen dichos factores de forma evidente (p. ej., personas atípicas, muy competentes, sin red social de apoyo, buenas personas, mujeres embarazadas) (Field, 1996; Hirigoyen, 1999; Namie y Namie, 1999; Piñuel, 2001), por lo general se entiende que no existen características definitivas en las víctimas y que todo trabajador puede llegar a sufrir *mobbing* a lo largo de su trayectoria profesional (Ausfelder, 2002; Escudero y Poyatos, 2004; Leymann, 1996). Por otra parte, el “retrato robot” de las víctimas del *mobbing* ha sido perfilado tradicionalmente como el de personas especialmente abiertas, empáticas, comunicativas, íntegras, benévolas, simpáticas, populares, con un marcado sentido de justicia, altamente identificadas con su trabajo, dignos de confianza, y en suma “buena gente” (Leymann, 1996; Field, 1996; Hirigoyen, 1999; Namie y Namie, 1999; Piñuel, 2001; Sáez y García-Izquierdo, 2001).

Por lo general, se ha considerado a las víctimas de acoso laboral como personas débiles o inseguras, pero no suele ser cierta dicha primera impresión (Piñuel, 2001), ya que las víctimas, contrariamente a lo que los agresores pretenden hacer creer, no están afectadas (inicialmente) de ninguna psicopatología o trastorno mental, ni son particularmente débiles o vulnerables; más bien al contrario, el acoso a menudo comienza cuando una víctima reacciona contra el autoritarismo de un superior jerárquico, ya que las personas acosadas, sencillamente, no comprenden la situación que están padeciendo y sólo perciben maldad en su situación; ya que, además, cuando piden ayuda a sus superiores jerárquicos o a sus sindicatos, a sus amigos o familiares, son percibidos habitualmente como enfermos o paranoicos (Álvarez, 2002).

Por otra parte, otro tema especialmente controvertido en relación a las víctimas de acoso laboral ha sido el de la posible influencia de su estructura de personalidad a la hora de explicar su posterior victimización laboral, ya que el papel de la personalidad en relación al *mobbing* ha sido tratado de diversas formas dependiendo de los distintos autores que han abordado el tema, siendo aún las hipótesis sobre la personalidad en relación al acoso psicológico en el lugar de trabajo poco estudiadas (González-Trijueque y Delgado, 2008; Matthiesen y Einarsen, 2001). Por lo general, se ha considerado que las características de personalidad de quien es objeto de violencia psicológica tienen poca importancia y, por lo tanto, no es la personalidad la que determina ser víctima de *mobbing* (Ficken y Popp, 1996; Leymann, 1996), aunque esta impresión ha ido modificándose paulatinamente en los últimos años (Matthiesen y Einarsen, 2004); de hecho, diversos autores sí consideran que ciertas estructuras de personalidad suponen un factor de vulnerabilidad para sufrir y padecer conductas de acoso psicológico en el lugar de trabajo (Zapf y Einarsen, 2003), ya que en varios estudios se ha encontrado una pobre autoestima y unos elevados niveles de ansiedad social en las relaciones interpersonales de dichas víctimas (Einarsen, Raknes y Matthiesen, 1994; Matthiesen y Einarsen, 2001), rasgos de rasgos de personalidad patológicos (obsesivos, dependientes, histriónicos, evitativos, introversión, neuroticismo, pobre autoimagen) (González-Trijueque y Delgado, 2008; Matthiesen y Einarsen, 2001), déficit en habilidades sociales y empleo de estrategias de afrontamiento inadecuadas (González-Trijueque y Graña, 2010) o incluso menor percepción del apoyo social (González-Trijueque y Graña, 2010). Todos estos aspectos se antojan fundamentales porque no debemos obviar que en el ámbito laboral, para lograr la integración en un grupo de trabajo y solicitar apoyo social de una forma aceptable se requiere competencia social, no siempre presente en las potenciales víctimas (Zapf *et al.*, 1996).

A modo de resumen, podemos decir que existe tendencia a reconocer la existencia de una serie de características personales que pueden favorecer

el padecimiento de este tipo de comportamientos. Siguiendo a Conesa y Sanahuja (2002), las personas acosadas pueden clasificarse en tres grandes grupos: 1) personas brillantes, atractivas y algo seductoras, y por lo tanto envidiables y consideradas peligrosas o amenazadoras por el acosador que teme perder su protagonismo; 2) Personas vulnerables o depresivas que son el blanco fácil del agresor en el que descargar sus propias frustraciones; y 3) personas eficaces y trabajadoras que ponen en evidencia lo establecido y pretenden imponer reformas, que son vistas por el agresor como un peligro o amenaza de su status en la empresa.

Pero retomando al presente estudio y al margen de la importancia que puedan tener ciertas variables individuales a la hora de configurar algún tipo de vulnerabilidad hacia el *mobbing*, ¿qué podemos decir en relación a los aspectos de tipo sociodemográfico (como puede ser la nacionalidad) respecto al acoso laboral? Pues podemos señalar que dentro del contexto laboral han sido las mujeres y los grupos minoritarios (p. ej., inmigrantes o disminuidos) los más propensos a sufrir conductas de acoso (Ausfelder, 2002; Hirigoyen, 2001), configurando grupos de riesgo. Además, se debe añadir al respecto que, no sólo las mujeres son víctimas en mayor proporción que los hombres, sino que además son acosadas de un modo distinto, incluyéndose en el acoso connotaciones sexistas y de tipo cultural (Hirigoyen, 2001). Esta diferenciación en cuanto a las formas de acoso laboral también fue percibida por los autores del presente durante los últimos años en su participación en PRIDICAM, donde han recibido descripciones con tintes discriminatorios (e incluso racistas) por parte de los trabajadores latinoamericanos que acudieron a solicitar ayuda y que animaron con sus exposiciones a plantear el estudio aquí presentado.

Para poder interpretar de forma más rica los resultados obtenidos, acudimos a la fuente original utilizada, recordando que el LIPT-60 ha sido diseñado para ser interpretado a tres niveles: el global, el dimensional y el de la estrategia concreta. Así se obtiene información sobre la frecuencia e intensidad de acoso percibido, sobre el tipo de acoso percibido y sobre la presencia concreta de conductas que pueden caracterizar el acoso descrito (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2005). Entre las medidas globales, el NEAP indica la frecuencia de las estrategias de acoso experimentadas e informa de la amplitud de dicho acoso; el IGAP, o índice global de acoso percibido, combina tanto el número de estrategias como la intensidad de las mismas, indicando el grado de afectación global del acoso en el sujeto; y el IMAP, o índice medio de acoso percibido, es una medida pura del grado de intensidad percibida en el acoso, como un índice de intensidad de las estrategias de acoso percibidas. Por otra parte, la valoración de las dimensiones informa sobre el tipo de acoso experimentado, ya que el *mobbing* se



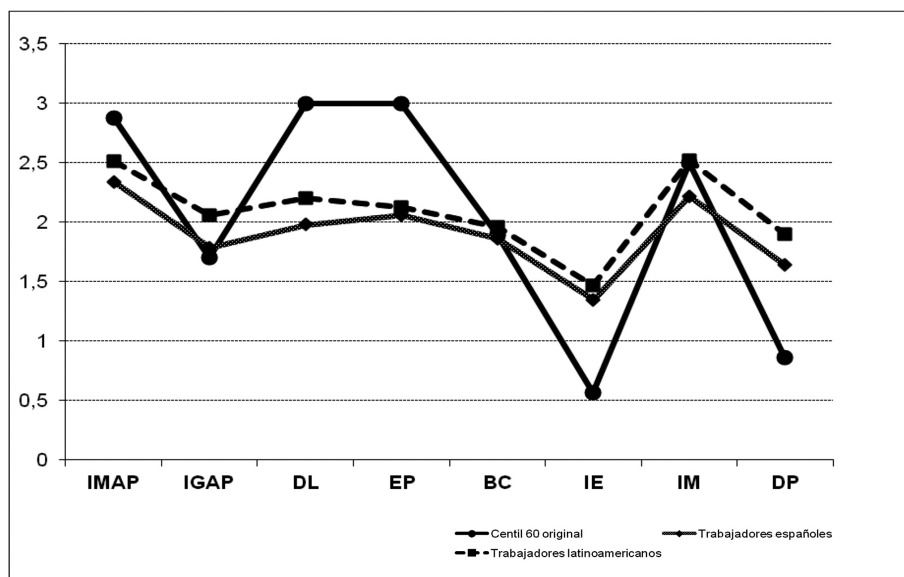
puede experimentar con predominio en una o más dimensiones, definiendo así formas de acoso, lo cual facilita la comprensión del acoso sufrido y el diseño e implementación de estrategias tanto a nivel organizacional como terapéutico (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2005).

Siguiendo los baremos originales de la prueba y que comprenden una muestra de trabajadores acosados de N=141, pasamos a interpretar los índices globales y de las dimensiones de acoso laboral percibido a través de la comparación con las puntuaciones obtenidas en el presente estudio. Siguiendo a González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2005), si un sujeto obtiene un valor en el IGAP o en más de dos dimensiones secundarias superior a un centil 60 estamos ante un caso con una elevada probabilidad de padecer acoso laboral y ante este supuesto procedería realizar una valoración más exhaustiva y así considerar el posible riesgo de desarrollar cuadros psicopatológicos asociados.

Comparando los resultados obtenidos con la muestra original de la adaptación española del instrumento (ver tabla 3), podemos comprobar que tanto la muestra de trabajadores españoles como la de trabajadores latinoamericanos superan los valores globales de NEAP e IGAP correspondientes al centil 60, y que, además, los sujetos españoles superan el centil 60 en las subescalas IE y DP, situación que también sucede con los sujetos de origen latinoamericano, quienes además superan el punto de corte en las subescalas de BC e IM (ver tabla 3 y figura 1). Podemos decir ante tales resultados, y siguiendo los criterios originales de interpretación, que ambas muestras presentan una elevada probabilidad de ser víctimas de acoso psicológico en su lugar de trabajo.

**Tabla 3.** Comparación de las medias obtenidas en las muestras de estudio con las correspondientes al centil 60 de la adaptación española original.

	NEAP	IMAP	IGAP	DL	EP	BC	IE	IM	DP
Centil 60 de la adaptación española del LIPT-60 (muestra de trabajadores acosados; N=141)	35,2	2,88	1,7	3	3	1,89	0,57	2,5	0,86
Media de la muestra de trabajadores españoles del presente estudio (N=50)	<b>46</b>	2,34	<b>1,79</b>	1,98	2,06	1,86	<b>1,35</b>	2,22	<b>1,64</b>
Media de la muestra de trabajadores latinoamericanos del presente estudio (N=50)	<b>49,36</b>	2,51	<b>2,06</b>	2,2	2,13	<b>1,96</b>	<b>1,47</b>	<b>2,52</b>	<b>1,90</b>



**Figura 1.** Representación gráfica de las medias obtenidas (salvo el NEAP) en las muestras de estudio con las correspondientes al centil 60 de la adaptación española original.

Una vez argumentado que ambas muestras de estudio se corresponden con alta probabilidad a grupos compuestos por trabajadores afectados, pasamos a describir las diferencias halladas. En primer lugar y de forma significativa en términos estadísticos, los trabajadores latinoamericanos perciben un mayor número de comportamientos abusivos (NEAP) sobre su persona que los trabajadores españoles, siendo esta apreciación extendible al nivel global de acoso percibido (IGAP) y a la media de las conductas de acoso manifiestas (IMAP). Por otra parte, y procurando precisar el acoso percibido por las muestras de estudio, al parecer no existen diferencias significativas respecto al entorpecimiento profesional (EP), el bloqueo de la comunicación (BC) y la intimidación encubierta (IE), donde tanto trabajadores españoles como latinoamericanos informan sobre valores similares. Sin embargo, sí han sido sustancialmente más elevadas las puntuaciones obtenidas por los trabajadores latinoamericanos en cuanto a percibir mayor número de conductas de acoso relacionadas con el desprestigio, tanto personal como profesional, y la intimidación manifiesta, aspectos que sin lugar a dudas pueden guardar relación con su condición de inmigrantes en opinión de los firmantes del presente a través de la experiencia adquirida durante los últimos años trabajando con este tipo de población. Este tipo de matices serán de especial importancia a la hora de abordar trabajadores acosados de origen inmigrante, ya que las características del acoso percibido podrán

estar teñidas de situaciones de tipo discriminatorio que se sumen a las de acoso propiamente dicho.

Por último, y debiendo reconocer que el estudio sobre el acoso laboral necesita aún un mayor desarrollo, consideramos de interés el estudio planteado (con todas sus limitaciones) por una parte en el sentido de que no existen investigaciones similares a día de hoy, y por otra parte en la importancia que tiene cada vez más en la sociedad española el fenómeno de la inmigración de países de Latinoamérica y en el auge que está tomando el estudio del *mobbing* en América Latina durante la última década. Todos estos aspectos, no hacen otra cosa que animar a los investigadores a continuar estudiando este fenómeno desde distintas perspectivas para así lograr un mejor conocimiento del mismo y poder prevenirlo y combatirlo de forma más eficaz y satisfactoria.

### Referencias bibliográficas

- Álvarez, M. (2002). Algunos aspectos sobre el acoso psicológico, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, violencia psicológica, acoso moral o mobbing. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 7, 15-23.
- Ausfelder, T. (2002). *Mobbing. El acoso moral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones*. Barcelona: Océano.
- Conesa, J. y Sanahuja, M. (2002). Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico. *Actualidad Laboral*, 30, 639-658.
- 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 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. 3-29). London: Taylor and Francis.
- 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 and Francis.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. y Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relations to work environment quality. An exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4, 381-401.
- Escudero, J. F. y Poyatos, G. (2004). *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*. Barcelona: Bosch.
- Ficken, M. y Popp, J. (1996). A comparative analysis of passerine mobbing calls. *Auk Psychology*, 113(2), 370-380.

- Field, T. (1996). *Bully in sight. How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying*. Oxford: Success Unlimited.
- Fidalgo, A. M. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624.
- González de Rivera, J. L. (2002). *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Madrid: Espasa-Calpe.
- González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis: Revista de Psiquiatría, Psicología y Psicosomática*, 24(2), 59-66.
- González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M. (2005). *LIPT-60. Cuestionario de estrategias de acoso psicológico. Manual*. Madrid: Editorial EOS.
- 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 Delgado, S. (2008). Acoso laboral y trastornos de la personalidad: un estudio con el MCMI-II. *Clínica y Salud*, 19(2), 191-204.
- 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.
- 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. (2010). Profiles of social skills, coping strategies and perceived social support in mobbed workers. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 10, 7-22.
- González-Trijueque, D., Tejero, R. y Delgado, S. (2011). El mobbing desde la perspectiva de la psicología jurídica. En Hernández-Medina, G. (Dir.), *Psicología Jurídica Iberoamericana* (pp. 327-345). Bogotá: El Manual Moderno.
- 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.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- 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). *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 complains: 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., Garrosa, E. y Morante, M. E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4), 627-632.
- Namie, G. y Namie, R. (1999). *Bullyproof yourself at work. Personal strategies to stop the hurt from harassment*. Benicia, CA: DoubleDoc Press.
- Oceguera, A., Aldrete, G. y Ruiz-Moreno, A. G. (2009). Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. *Política y Sociedad*, 8, 83-94.
- 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.
- Sáez, M. C. y García-Izquierdo, M. (2001). Violencia psicológica en el trabajo. En Buendía, J. y F. Ramos (coords.), *Empleo, estrés y salud* (pp. 221-247). Madrid: Pirámide.
- Zapf, D. y Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying: victims and perpetrators. 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. 165-183). London: Taylor and Francis.
- 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 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.