

Evidencia de la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios

Paulina Guerra¹, Martínez Vanessa², Abata Paola³, Reyes Jonathan⁴.

^{A1.} Universidad Tecnológica Indoamérica, Carrera de Psicología,
Quito Ecuador. Correspondencia: paulinaguerra@uti.edu.ec

Resumen. En esta investigación se pretende analizar la relación entre acoso laboral y ansiedad en docentes voluntarios universitarios de la ciudad de Quito. Para lo mencionado se utilizaron dos instrumentos del Test Hamilton Escala 1 y la Escala Cisneros (Fidalgo, A., Piñuel, I). La muestra estuvo conformada por un grupo de 252 docentes voluntarios (130 hombres y 122 mujeres). En los resultados se encontró que, existe una correlación positiva entre las variables ansiedad y mobbing con un coeficiente $r=0,76$ y un grado de significancia correspondiente a 0,01. Los resultados del análisis correlacional sugieren que a mayor puntuación en la Escala de Cisneros de acoso laboral, se presenta mayor puntuación en la Escala Hamilton de ansiedad, en los docentes universitarios que forman parte de la población de estudio.

Palabras clave: Mobbing, Ansiedad, Acoso Laboral, Docentes Universitarios.

Abstract. This research aims to analyze the relationship between work harassment and anxiety in university volunteer teachers in the city of Quito. For this, two instruments of the Hamilton Scale Test 1 and the Cisneros Scale (Fidalgo, A., Piñuel, I) were used. The sample consisted of a group of 252 volunteer teachers (130 men and 122 women). In the results it was found that, there is a positive correlation between the anxiety and mobbing variables with a coefficient $r = 0.76$ and a degree of significance corresponding to 0.01. The results of the correlational analysis suggest that a higher score in the Cisneros Scale of workplace harassment presents a higher score in the Hamilton Anxiety Scale in university teachers who are part of the study population.

Keywords: Mobbing, Anxiety, Workplace Harassment, University Teachers, Psychological Disorders.

¹ Psicóloga Organizacional, Magister en seguridad salud y ambiente, Universidad San Francisco de Quito.

² Estudiante de la Escuela de Psicología

³ Estudiante de la Escuela de Psicología

1. Introducción

La violencia, en sus diferentes formas de presentación, es un fenómeno desafortunadamente y cada vez más frecuente afecta a la sociedad. Aunque su constatación en varios grupos y especies de seres vivos es muy antigua, en los últimos años, su presencia en los humanos ha sido de tal magnitud que se han cobrado varias víctimas [1]. Después de las primeras cifras otorgadas por la OIT el denominado acoso laboral en especial el acoso moral afecta en la actualidad a cerca de 13 millones de trabajadores a nivel mundial (5). En tal sentido, se puede asumir que la generación de hostigamiento a nivel laboral puede suscitarse principalmente por el acoso a nivel psicológico presentando de esta manera síntomas ansiosos ante actividades cotidianas que antes le causaban interés en sus labores cotidianas. El presente estudio busca generar mayor información respecto a la relación entre el acoso laboral y la ansiedad, en procura de un mayor entendimiento de los factores desencadenantes de hostigamiento laboral para su mejor prevención y disminución así como su debida importancia de conceptualizar, definir y reconocer el acoso laboral;

En documentos emitidos por la OMS y la OIT plantean que el mobbing es: “La violencia en el lugar de trabajo, sea física o psicológica, y se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales” [30] [31]. El término Mobbing fue introducido por Heinz Leymann, psicólogo sueco en el año 1984, quien lo definió como: “Consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que arrastra a una posición de indefensión y desvalimiento”. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente, por lo menos una vez a la semana, durante al menos seis meses [28] [20].

Según Piñuel el Mobbing atenta en contra de la dignidad del trabajador, debido a que someten a un individuo a un deliberado maltrato, con el objeto de lograr la salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario [38]. La OIT enumera ciertas conductas consideradas como violentas en el ámbito laboral, las cuales son agresión psicológica como mensajes insultantes, indirectas, apodos malintencionados, robo o estropeo de material de trabajo; la intimidación, acoso sexual o racista, también agresiones físicas como, golpes, empujones e incluso la violación y el homicidio [36].

Para dar un mejor entendimiento al problema es necesario considerar los comportamientos y conductas que permiten identificar el acoso en el lugar de trabajo. Hoel, Rayner y Cooper (1999), han agrupado los diferentes comportamientos de acoso moral en los siguientes rubros: “1) Amenazas al status profesional, 2) Amenazas a la reputación personal, 3) Aislamiento; 4) Carga excesiva de trabajo y 5) Desestabilización” [8]. Piñuel y Zabala (2001) clasifican las conductas de acoso de la siguiente forma: “1) ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima; 2) Ataque mediante aislamiento social; 3) Ataques a la vida privada; 4) Agresiones verbales como gritar, insultar, criticar permanentemente su trabajo; 5) Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona” [39].

La VII Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo [1], nos muestra que las agresiones verbales, rumores o aislamiento social son las conductas violentas más

frecuentes con un 7,3%, seguido de amenazas de violencia física con un 3,8% y de violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo con un 2,4%. A nivel Europeo 2 el Abuso Verbal representa un 11%, las Actitudes Humiliantes o Amenazas un 5% y el Acoso sexual un 2%.

Existen tres principales rasgos que diferencian el mobbing de cualquier otro tipo de conflicto interpersonal: Duración, Repetición y Relación asimétrica o desigual entre las dos partes del conflicto [33] [22]. Desde esta última perspectiva referente al acosador es relevante la clasificación que realiza según las siguientes modalidades [46]:

— Acoso moral vertical: Entre diferentes posiciones jerárquicas; este a su vez puede ser descendente (bossing) o ascendente. — Acoso moral Horizontal: Entre personas de la misma jerarquía. — Acoso discriminatorio— Acoso por motivos de dominación: Esto implica el ejercicio de un poder de dominio sobre las víctimas, para humillarlas, estando regulado— Acoso institucional: Es el llamado acoso por razones organizativas. Finalmente, existe el “acoso moral mixto”, en el que a la conducta hostil de los propios compañeros se suma la actitud complaciente e incluso estimulante del empleador o de sus representantes, quienes no detienen a dicho acoso a pesar de tener conocimiento sobre éste debido a la denuncia de la víctima. [1]

En referencia al acoso y sus consecuencias en la víctima el acoso laboral, mobbing, puede generar síntomas asociados a afectaciones Psicológicas graves. Hirigoyen [15] señala como consecuencias específicas del mobbing, el estrés y la ansiedad, la depresión y los trastornos psicósomáticos. “La integridad psíquica del trabajador se ve afectada, porque el principal efecto pernicioso del acoso moral es la destrucción de la personalidad del trabajador, lo cual le ocasiona enfermedades como el estrés post-traumático, a tal punto que originalmente se acuñó la expresión acoso psicológico para referirse a este fenómeno” [4].

Según Riquelme [14], indica que los efectos del mobbing, pueden ser devastadores, dando origen a trastornos de ansiedad generalizada, la ansiedad es una reacción normal de los seres humanos, es adaptativa, se considera un mecanismo de supervivencia, que nos pone en un estado de alerta cuando percibimos que existe algún peligro, y tiene un periodo corto de duración, a diferencia del trastorno de ansiedad generalizada que es cuando el estímulo supera la capacidad de adaptación y de reacción del organismo, aparece una respuesta intensa y desproporcionada, que interfiere con el desenvolvimiento cotidiano del individuo.

Según los criterios diagnósticos del DSM-V [5], señala que debe considerarse patológica cuando "La ansiedad, la preocupación o los síntomas físicos provocan malestar clínicamente significativo o deterioro social, laboral o de otras áreas importantes de la actividad, con una recurrencia de uno a 3 meses." Consecuentemente, el estado de ánimo ansioso e irritable es uno de los primeros síntomas que sufre la persona víctima de mobbing, se produce conflictos interpersonales, debido a que presenta gran dificultad para manejar los impulsos, lo cual conlleva a la estigmatización social en su ámbito laboral.

El efecto psicológico del acoso laboral, es una de las consecuencias más frecuentes, siendo esta una causa creciente de ansiedad en el ámbito laboral, por lo tanto es necesario establecer una causalidad entre el acoso laboral y la ansiedad como factor de detección y prevención debido a su alta afectación a la dignidad de millones de personas y fuente de

desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo, Al mismo tiempo, se convierte en una amenaza grave, contra la eficiencia y el éxito de las Organizaciones. [35]

2. Metodología

2.1 Participantes

La muestra estuvo conformada por 252 participantes voluntarios, 130 hombres y 122 mujeres. Todos son Docentes Universitarios de Instituciones Públicas y Privadas de la ciudad de Quito, Ecuador. Luego de analizados los instrumentos aplicados y la consistencia de los mismos se pudo evidenciar que la población escogida entendió las diferentes preguntas de los reactivos y respondieron con facilidad a las diferentes interrogantes. Como criterio de inclusión se determinó que sean docentes activos en el desempeño de sus funciones. (Tabla 1)

Tabla 1. Indicadores descriptivos de la muestra

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	123	48,8
Femenino	129	51,2
Total	252	100,0
Estado Civil		
Sin pareja	133	52,8
Con pareja	119	47,2
Total	252	100,0

2.2 Diseño, Instrumentos Y Técnicas De Recolección De Información

En esta investigación se utilizó un diseño cuantitativo, no experimental de alcance descriptivo y de temporalidad transversal [12]. Para medir ansiedad se utilizó el Test de Hamilton, la HARS es una escala heteroaplicada, que tiene como objetivo valorar la intensidad de la ansiedad, consta de un total de 14 ítems que evalúan los aspectos psíquicos, físicos, y conductuales que se presentan en un estado ansioso, además un ítem evalúa específicamente el ánimo deprimido. Este reactivo proporciona una medida global de ansiedad que se obtiene sumando la puntuación que el participante marco en cada uno de los ítems [27].

En el presente estudio el Test de Hamilton (HARS), se complementó con la Escala Cisneros [23-26], que es un cuestionario desarrollado por el profesor Iñaki Piñuel, es de carácter heteroaplicado, compuesto por ítems valoran 43 conductas de acoso psicológico.

Dicho cuestionario forma parte del Barómetro [22] CISNEROS® (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales), integrado por una serie de escalas cuyo objetivo es sondear de manera periódica el estado, y las consecuencias, de la violencia en el entorno laboral. [37] [7]

2.3 Análisis De Datos

En primer lugar se realizó un análisis de datos estadístico descriptivo, donde tomamos en cuenta a las Escala Cisneros y el Test de Hamilton mediante el procedimiento de correlación. Se dividió a los 252 participantes en variables: sexo y estado civil. En la investigación se aplicó la correlación de Pearson. Dichos análisis fueron realizados en el paquete estadístico SPSS versión 22 [27].

2.4 Procedimiento

Los dos instrumentos escogidos se aplicaron al mismo tiempo, debido a que los dos reactivos son de carácter heteroaplicable, Una vez obtenidas las medidas de las variables (a) ansiedad, (b) acoso laboral- Mobbing, se procedió a su análisis. Es importante mencionar, que en cada fase del presente estudio se respetaron los estándares éticos de investigación con seres humanos declarados en Helsinki [43].

3 Resultados y Discusión

Mediante el análisis de alfa de Cronbach de las escalas utilizadas, se encontró en el resumen de procesamiento de casos, que en el Test de Hamilton y la Escala Cisneros existe un parámetro de confiabilidad de $\alpha = 0,865$ (Tabla2). Esto permite afirmar que la confiabilidad del instrumento aplicado es adecuada para el presente estudio [19] [31].

Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos aplicados.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	2

De acuerdo a las medidas de tendencia central de las variables correlacionadas los 252 participantes obtuvieron una media en la Escala Cisneros de 23,58 y una desviación estándar de 16,20; y en el Test de Hamilton una media de 23,58 y una desviación estándar de 17,92 (Tabla 3). En lo que respecta a los datos sociodemográficos de la media de sexo 0,51 y desviación estándar de 0,50; estado civil de 0,47 y desviación de estándar 0,50 (Tabla 4)

Tabla 3. Medidas de Tendencia Central de Acoso Laboral y Ansiedad

	Número de Participantes	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Test de Hamilton	252	0,00	80,00	23,5833	17,92139
Escala Cisneros	252	0,00	70,00	23,5119	16,20326

Tabla 4. Medidas de Tendencia Central de las variables sociodemográficas

	Numero de Participantes	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Sexo	252	0,00	1,00	,5119	,50085
Estado Civil	252	0,00	1,00	,4722	,50022

A partir de las diferentes puntuaciones obtenidas se plantean las diferentes correlaciones de Pearson, con el respectivo nivel de significancia, destacándose la relación existente entre acoso laboral y ansiedad con un coeficiente r de (0,76) siendo la correlación positiva y con un grado de significancia (0,00) de dos colas, por lo cual se puede evidenciar que el acoso laboral asociada de forma directa a la ansiedad (Tabla 5).

Tabla 5. Correlación entre Acoso Laboral y niveles de Ansiedad

ESCALA DE CISNEROS	TEST DE HAMILTON	
	Correlación de Pearson	,766**
	Sig. (bilateral)	0
	Numero de participantes	252

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

4 Conclusión

La presente investigación tuvo como objetivo el analizar la relación que existe entre el acoso laboral y ansiedad, en base al uso y resultados obtenidos en la Escala Cisneros para medición de acoso laboral y el Test de Ansiedad de Hamilton. En la presente investigación se encontró una correlación significativa entre acoso laboral y ansiedad, en donde existe una correlación directa entre variables, lo cual nos permite reflexionar sobre el factor ansiedad como una alerta acerca de la presencia de acoso laboral. Este hallazgo tiene concordancia con estudios anteriores que indican que en personas que han sido víctimas de acoso laboral, entre los síntomas que persiste se encuentran la depresión y la ansiedad con una media de 2,35 y desviación estándar de 1,16 en un estudio experimental de 8 participantes [41]. De la misma manera estudios previos evidencian que las psicopatologías de mayor prevalencia son las ansioso- depresivas, las cuales se comprobó mediante la aplicación de la Escala Cisneros y BSI un instrumento de screening psicopatológico [11]. Las puntuaciones medias obtenidas en las nueve escalas sintomáticas han resultado significativamente superiores en la muestra de trabajadores acosados, la ansiedad obtuvo un puntaje de 4,25 BSI, se comprueba que la ansiedad tiene una correlación significativa con el Mobbing. [39]

Trabajos llevados a cabo En Noruega [6] hallaron que las víctimas de mobbing presentaban alta ansiedad social, encontrando datos preliminares en el sentido de que esta psicopatología estaba relacionada con un incremento en la probabilidad de sufrir acoso laboral de la misma forma los estudios de Zapf y Einarsen [44], pusieron de manifiesto que las personas con mobbing, tenían tanto niveles altos de ansiedad social como una baja competencia social. En cuanto al sentido de esta relación, estos autores apuntan a que las personas con puntuaciones altas en ansiedad social presentan una mayor probabilidad de sufrir mobbing, siendo además un factor de riesgo como consecuencia de presentar más dificultades para defenderse cuando se hallan en situaciones que implican agresiones físicas o verbales por parte de otras personas. [25]

En España, Moreno-Jiménez [44] encontraron que la ansiedad social correlacionaba positivamente con acoso laboral, en una muestra compuesta por latinoamericanos residentes en Madrid. En un segundo estudio publicado en el mismo artículo por estos autores, pero con una muestra compuesta por personas que habían sufrido mobbing en 10 comunidades de España, los resultados confirmaron el mismo resultado: el mobbing estaba relacionado positivamente con ansiedad social. [21]; lo cual sigue en relación con los resultados que se obtuvieron en la presente investigación considerando que en el test Hamilton se evalúa dentro de los ítems conceptos de temor al encuentro con desconocidos así como en la escala Cisneros se evalúa situaciones de agresión psicológica que el sujeto las percibe como amenazante u ofensivas.

Aunque no se pueda confirmar que la ansiedad es el único factor causal determinante en la aparición del acoso laboral, es uno de los síntomas con mayor incidencia dentro de las investigaciones por lo tanto es necesario realizar futuras investigaciones que abarquen de manera global los factores multicausales de mobbing.

5 Agradecimientos

El autor de este artículo expresa su agradecimiento a todos quienes formaron parte de este trabajo de investigación.

6 Referencias

[1] VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del 2011 (VII ENCT). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España. Publicado el 02 de Agosto del 2012.

[2] Björkqvist, K., Österman, K. y Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.

[3] Blancas, C. (2007b). El acoso moral en la relación de trabajo. Lima: Colección Derecho PUCP, Palestra.

[4] Blancas, C. (2007a). Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. Lima: Fondo Editorial PUCP.

[5] DSM V-TR. American Psychiatric Association. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales IV. (2013). "Trastornos Relacionados con el Alcohol". Páginas 109- 118

[6] Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. y Hellesøy, O. H. (1994). Mobbing or hard person konflikter. Helsefarlig samspill pa arbeidsplassen [Bullying and severe interpersonal conflicts. Unhealthy interaction at work]. Soreidgrend: Sigma Forlag.

[7] Fidalgo A. e Piñuel I. (2004). La Escala Cisneros como Herramienta de Valoración del Mobbing. Univesidad de Oviedo y Universidad de Alcala. *Psicothema*. Vol. 16, nº 4, pp. 615-624

[8] GAMONAL CONTRERAS, Jorge y PRADO LÓPEZ, Pamela. El Mobbing o Acoso Moral Laboral. Lexis Nexis, Santiago, 2006.

- [9] García-López J. Irurtia J. Caballo E. y Díaz-Castela M. Ansiedad social y abuso psicológico. *Behavioral Psychology / Psicología Conductual*, Vol. 19, Nº 1, 2011, pp. 223-236
- [8] González De Rivera, J.L. 2002. *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Edit. Espasa. Madrid.
- [9] González De Rivera J. 2012. *Acoso Laboral Síntomas Clínicos; Escritores contra el Acoso Laboral*. Disponible en: www.acosolaboral.net/gonzalez...joseluis-sintomas-clinicos-acoso-laboral.
- [10] González-Trijueque, D.2007. El acoso psicológico en el lugar de trabajo: una aproximación desde la psicología forense. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, Vol. 7, pp.41-62.
- [11] González D. y Delgado S. Acoso psicológico en el lugar de trabajo, burnout y psicopatología. Un estudio piloto con el BSI y el MBI. *Boletín de Psicología*, No. 94, Noviembre 2008.
- [12] Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. 2014. *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Mc Graw Hill Education, México DF, México.
- [13] Herranz -Bellido J, Reig-Ferrer A, Cabrero-García J. La presencia de mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios. *Análisis y Modificación de conducta*. 2006; 32(142):145-163.
- [14] HIRIGOYEN, M.F., 2001. *El Acoso Moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona. *Revista Gaceta Laboral* pág. 78
- [15] Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral*. España: Paidós. Hoel, H., Rayner, C. y Cooper (1999). "Workplace bullying". En: *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol.14 1999, John Willey.
- [16] IBM. 2011. *SPSS Statistics*. IBM Corp.
- [17] Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2009. *Acoso Psicológico en el trabajo*. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/82_1a921/854%20web.pdf
- [18] Leymann, H. (1990). *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo*. Suecia: Universidad de Estocolmo e Instituto Nacional de Salud Laboral. Originalmente publicado en: *Violence and Victims*, Vol. 5, No. 2. Springer Publishing Company.

- [19] Lobo A, Camorro L, Luque A et al. (2002). Validación de las versiones en español de la montgomery Anxiety Rating Scale para la evaluación de la depresión y de la ansiedad. *Medicina clínica*. 118(13): 493-9.
- [20] Martínez León, M., Irurtia Muñiz, M. J., Camino Martínez León, C., Torres Martín, H. y Queipo Burón, D. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología Emergente. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, 3, 5-12
- [21] Medina, F.J.; Dorado, M.A. Munduate, L, Arévalo, A y Cisneros, I. (2002). Secuencias conductuales en la efectividad de la gestión del conflicto. *Psicothema*, 14.
- [22] Mikkelsen, E.G. & Einarsen, S. (2002a). 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(5), 397-405
- [23] Ministerio de Relaciones Laborales. 2012. Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-RiesgosPsicosociales.pdf>.
- [24] Mikkelsen, E.G. & Einarsen, S. (2002a). 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(5), 397-405
- [25] Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Moreno, Y. y Garrosa, E. (2006). El papel moderador de la asertividad y la ansiedad social en el acoso psicológico en el trabajo: dos estudios empíricos. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 22, 363-380.
- [26] Muñiz, J. (2004). La validación de los tests. *Metodología de las Ciencias del Comportamiento*, 5, 121-141.
- [27] Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 239-249.
- [28] Obeso, C., Serrano R. & Menchón, E. (2003). *Calidad del trabajo en la Europa de los quince: el acoso moral*. Madrid, España: Randstad.
- [29] Oficina Internacional del Trabajo. (1998) *Violencia en el lugar de trabajo. Un nuevo problema mundial*. *Revista de la OIT*, 26, 2-35.

- [30] Organización Internacional del Trabajo (OIT). Organización Mundial de la Salud (OMS). Internacional de Servicios Públicos (ISP). 2002. Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud .Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra.
- [31] Organización Mundial de la Salud (2013). Salud mental: un estado de bienestar. Recuperado de http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- [32] Pando M, Aranda C, Olivares D. Análisis factorial confirmatorio del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO) para Bolivia y Ecuador. Liber. 2012;18(1):27-36
- [33] Pérez-Bilbao, J., Nogareda, C., Martín-Daza, F. y Sancho, T. 2001. Mobbing, violencia física y acoso sexual. Madrid: I. N. de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- [34] Piñuel.I. 2003. (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal terrae.
- [35] Piñuel, I., Fidalgo, A. M., Oñate, A. y Ferreres, D. (2004). Resultados epidemiológicos del barómetro Cisneros III sobre acoso psicológico en el trabajo o mobbing. Comunicación presentada al VIII Congreso de Evaluación Psicológica, Málaga.
- [36] Piñuel, I., Fidalgo, A. M., Oñate, A. y Ferreres, D. (2004). Resultados epidemiológicos del barómetro Cisneros III sobre acoso psicológico en el trabajo o mobbing. Comunicación presentada al VIII Congreso de Evaluación Psicológica, Málaga
- [37] Piñuel, I., Fidalgo, A.M., Oñate, A. y Ferreres, D. (2004). Dimensiones y factores del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Análisis comparativo con otros estudios europeos. Comunicación presentada a la VII European Conference on Psychological Assessment, Málaga.
- [38] Piñuel.I. 2003. Mobbing: Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo. Edt. Santillana. Argentina.
- [39] Piñuel & Zabala, I. (2002). La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. España: Universidad de Alcalá de Henares.
- [40] Riquelme A. 2006. Mobbing. Un tipo de violencia en el lugar de trabajo. Ciencias Sociales Vol. III, No. 2 (39 - 57). Universidad de Viña del Mar-Chile Alfonso.
- [41] Rodríguez M, Osona M, Domínguez M, y Comeche M. Mobbing: una propuesta exploratoria de intervención. International Journal of Psychology and Psychological Therapy 2009, 9, 2, 177-188

[42] Serrano Olivares, R. (2005). *El Acoso Moral en el Trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social.

[43] Williams, J. 2008. Revising the declaration oh Helsinki. *World medical journal* 54 (4): 120–122.

[44] Zapf, D. y Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (dirs.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 165-184). Londres: Taylor & Francis.

[45] Agra Viforcós, B.; Fernández Fernández, R. y Tascón López, R.: La respuesta jurídico laboral frente al acoso moral en el trabajo, cit., pág. 113

[46] *Acoso Psicológico en el Trabajo*. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. Secretaria de Salud laboral y Medio Ambiente UGT. Madrid, Noviembre 2008.