

LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA DEL ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL EN LOS SECTORES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y DE LA SALUD. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA.

QUANTITATIVE RESEARCH OF HARASSMENT AT WORK IN THE HIGHER EDUCATION AND HEALTHCARE SECTORS. A SYSTEMATIC REVIEW

Liliana Parra Osorio

Docente - Investigador Postgrado Salud Ocupacional, Universidad Libre Seccional Cali, Colombia.
liliana.parra@unilibrecali.edu.co

Martín Acosta Fernández

Docente - Investigador Doctorado Ciencias de la Salud en el Trabajo, Universidad de Guadalajara, México
fmartin63@gmail.com

Resumen

En este artículo el propósito fue la identificación de trabajos de investigación en acoso psicológico laboral con orientación cuantitativa enfocados preferiblemente en personal docente universitario, enfermeras y médicos a nivel nacional e internacional realizados entre 1990 y 2009. Metodología: Se realizó una revisión sistemática en fuentes electrónicas y físicas de revistas científicas especializadas. Se diseñó una matriz analítica con las siguientes variables: título del documento, materiales y métodos utilizados, tipo de estudio, hallazgos, discusiones e identificación de vacíos en los estudios. Se recolectó un total de 115 artículos del tema acoso psicológico laboral de los cuales se seleccionaron 50 títulos que atendieran a las especificaciones definidas inicialmente. Fueron analizados, categorizados y codificados en forma

cuantitativa, específicamente a partir de los hallazgos y vacíos expresados por el autor. Los hallazgos identificados estaban enfocados en aspectos de la personalidad y psicológicos de los acosados, del acosador, consecuencias de la salud y el trabajo de las víctimas, percepciones de las víctimas sobre el acosador, acciones sobre las víctimas por parte del acosador, entornos organizacionales que suscitan al acoso, predictores organizacionales y familiares de acoso, efectos en la organización, por último en enfermeras, médicos, docentes y el mobbing (acoso psicológico laboral). Las revisiones confirmaron en sus conclusiones y discusiones que efectivamente el contexto de trabajo en universidades e instituciones de salud en el que laboran los docentes universitarios médicos y enfermeras puede presentar ciertas condiciones organizacionales e individuales propicias para el posible desarrollo del acoso psicológico en el trabajo.

Abstract

This article was aimed at identifying research studies of psychological harassment in the workplace following a quantitative approach with a particular focus on professors, nurses, and physicians on a national and international level from 1990 to 2009. Methodology: A systematic search was conducted of electronic and printed sources of information in specialized scientific journals. An analytical matrix was designed with the following variables: title of the document, materials and methods, type of study, findings, discussion and identification of gaps in the studies. 115 articles on psychological harassment in the workplace were collected, and a selection was made of 50 titles that met the initially established criteria. The articles were reviewed, classified, and coded quantitatively and specifically based on the author's own findings and gaps. The findings focused on aspects associated with the personality and psychological aspects of the individuals being harassed and the abuser, consequences on the victims' health and work, victims' perceptions of the abuser, victims' actions against the

abuser, organizational environments that encourage harassment, organizational and familial predictors of harassment, effects on the organization and, lastly, the impact on nurses, physicians, and professors, and mobbing. The discussions and conclusions of these reviews confirmed that the working environment at universities and healthcare institutions where professors, nurses, and physicians work may in deed have certain individual and organizational conditions which are conducive to psychological harassment in the workplace.

Palabras clave

Acoso psicológico laboral, acoso moral, mobbing, workplace violence, harassment, bullying, docentes, enfermeras, médicos y estudios cuantitativos.

Keywords

Psychological harassment at work, moral harassment, mobbing, workplace violence, harassment, bullying, professors, nurses, physicians, quantitative studies.

Antecedentes

El acoso laboral es un problema para la salud mental laboral cuyo estudio está ampliamente extendido en los países europeos. Caso contrario en Latinoamérica, pues lo que se tiene son escasos registros sistemáticos y numerosas anécdotas (Pando, Aranda, Aldrete, Reynaga, 2006)¹.

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, Nogarea, Martín-Daza y Sancho, 2001)². El acoso psicológico en el trabajo ha sido objeto de

estudio desde los 80 por numerosos investigadores, siendo los términos más empleados para hacer referencia a este tipo de conducta han sido los siguientes: mobbing (Leymann, 1996; Zapf, Knorz y Kulla, 1996), emotional abuse (Keashly, 1998), harassment (Bjorkqvist, Osterman y Hjelt-Back, 1994; Brodsky, 1976) y bullying (Einarsen y Skogstad, 1996; Einarsen, 1999; Rayner, 1997; Vartia, 1996). En España se emplea, indistintamente, el término mobbing o acoso psicológico en el trabajo para hacer referencia a este tipo de procesos. (López, Picón, Vásquez, 2008)³.

En Colombia, el Ministerio de Trabajo (2004) realizó un estudio en que se reportó una prevalencia de acoso psicológico de 19.8%. Los sectores económicos más vulnerables fueron el de transporte y telecomunicaciones con una prevalencia de (25.1%), el de salud y educación con (19.7%) y el sector financiero con un (14.6%). La importancia de esta revisión es que los hallazgos obtenidos nos conducen a la comprensión del mobbing en salud y educación⁴.

1. Marco teórico

Ante la falta de modelos explicativos del acoso psicológico en el trabajo, Einarsen (2000) presenta una propuesta para el desarrollo de los aspectos teóricos y de medidas de intervención derivado de la investigación sobre acoso sexual en el trabajo (Lengnick-Hall, 1995, Terpstra y Baker, 1991)⁵.

Su estructura contempla los siguientes elementos: primero, los efectos causantes y antecedentes del mobbing entre los que incluye los procedentes de la organización del trabajo (clima, cultura, estilo de supervisión, conflicto de rol, etc.) y las características de la personalidad, tanto en la víctima como de los acosadores. En segundo lugar, qué tipo de comportamientos son utilizados por los hostigadores dentro de una determinada organización, así como las reacciones y percepciones de la persona acosada ante tales comportamientos. La subjetividad con que aquella recibe los distintos comportamientos hostigadores es muy significativa, como se puso de manifiesto en estudios sobre acoso sexual, pues las conductas de acoso que para algunas personas eran escasamente ofensivas, para otras eran motivo de denuncia (Terpstra y Baker, 1991)⁶. Y en tercer lugar, incluye la reacción primaria de la víctima ante los distintos episodios de acoso, tanto desde el punto de vista emocional como desde las estrategias de afrontamiento que utiliza para resolver el problema. Por último, el análisis de todas las posibles consecuencias, tanto para el trabajador como para la organización que pudieran ser resultado del proceso de acoso laboral.

Como se puede constatar, la revisión bibliográfica que se presenta a continuación, se justifica para la fundamentación y profundización de la comprensión del fenómeno acoso psicológico laboral desde el contexto universitario y asistencial de los médicos y las enfermeras.

El propósito de esta revisión fue la identificación del estado del arte de las investigaciones cuantitativas en acoso psicológico laboral enfocado preferiblemente en personal docente universitario, enfermeras y médicos a nivel nacional e internacional en los años de 1990 a 2009.

2. Desarrollo

Métodos y Materiales: 1) Muestra de estudios: Los estudios incluidos se obtuvieron a partir de búsquedas en bases de datos informatizadas: EBSCO HOST Research Databases, Scielo, Redalyc, Dialnet, Proquest, Pubmed, Ovid, Scirus, Google search pdf, en línea directa con revistas electrónicas, y búsqueda manual en revistas especializadas como Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Igualmente en páginas oficiales internacionales como OPAS (Organización Panamericana de la Salud), y en revistas indizadas relacionadas con el tema como: Psicothema, Ciencia y Trabajo, Investigación en Salud, Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Enseñanza e Investigación en Psicología, Cubana de Salud y Trabajo, Persona y Sociedad, Complutense de Educación, Facultad Nacional de Salud Pública, Salud Global, Neurología, Neurocirugía y Psiquiatría, Clínica y Salud, Enfermería Comunitaria, Salud Pública y Nutrición, Psiquiatría de la Facultad de Psicología de Barcelona, Salud Pública en México, Científica Electrónica de Psicología, De investigación Dialéctica. Se emplearon los siguientes términos de búsqueda: acoso psicológico laboral, acoso moral, mobbing, workplace violence, harassment, bullying, docentes, enfermeras, médicos y estudios cuantitativos.

La revisión exhaustiva proporcionó 50 trabajos de investigación que cumplían los siguientes criterios inclusión: 1) Estudios cuantitativos de acoso psicológico laboral; 2) Ser estudios publicados entre 1990 y 2009; 3) Escritas en español preferiblemente; 4) realizados preferiblemente en el sector sanitario y educativo en enfermeras, médicos y docentes universitarios. 4) De revistas indizadas o organizaciones internacionales de divulgación científica. Criterios de exclusión: 1) Los estudios cualitativos.

Procedimiento de recolección de datos: Se realizó la lectura de los 50 artículos, se utilizó una tabla para la el análisis con las siguientes características: 1) Título; 2) Aspectos del problema; 3) Ficha bibliográfica; 4) Discusión; 5) Hallazgos; 6) Vacíos de la investigación expresados por el autor.

Los hallazgos fueron categorizados con base en los aspectos más comunes y relevantes y, posteriormente fueron codificados de acuerdo a los temas encontrados. Podríamos definir la codificación como el proceso

inverso a la “literatura definicional”, un juego en el que “se sustituye en un texto determinado cada palabra significativa (verbos, sustantivos, adjetivos, adverbios), por su definición en el diccionario y se repite la operación.” (Fernández, 1987).

Este proceso permitió resaltar los aspectos más importantes de las investigaciones. Los 50 estudios revisados de investigación cuantitativa fueron clasificados de la siguiente manera: descriptivos (14), descriptivos transversales (12), descriptivo correlacional (6), exploratorio descriptivo (5), observacionales transversales (3), revisión sistemática (1), exploratorios (1), analíticos (1), transversales analíticos (3), Metanálisis (2), transaccionales correlacionales (1) y de validación (1). El criterio de calidad de los artículos es que debía ser publicado por revista indizada, por organizaciones internacionales como la Organización Panamericana de la Salud y por ponencias científicas en congresos internacionales relacionados con el tema.

3. Resultados

En la Tabla 1 se muestran los 50 estudios revisados, sus autores y el año de publicación.

En los hallazgos se obtuvieron 12 categorías con sus respectivos códigos tales como: Aspectos de la personalidad y psicológicos de los acosados, consecuencias de la salud y el trabajo de las víctimas, percepciones de las víctimas sobre el acosador, aspectos psicológicos del acosador, acciones sobre las víctimas por parte del acosador, poder, aspectos organizacionales que suscitan al acoso, los predictores organizacionales y familiares de acoso, efectos en la organización, por último en enfermeras, médicos, docentes y el mobbing. Los hallazgos más representativos son los referentes a las víctimas y organizacionales.

En la Tabla 2 se encuentran la categorización y codificación de los hallazgos.

Asimismo, en la Tabla 3 se encontraron 11 categorías de los vacíos o problemas generales expresados por los autores en las investigaciones tales como: Personalidad, estrategias de afrontamiento, docentes universitarios, prevención e intervención, tipos de estudio, aspectos organizacionales, consecuencias en la salud, capacitación, impacto económico, aspectos legales y finalmente definición del mobbing.

No.	TÍTULO	AUTORES
1	Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura	EINARSEN, Stale; HAUGE, Lars J. (2006).
2	Prevalencia del mobbing en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad.	GIL Monte, Pedro; CARRETERO, Noelia; LUCIANO, Juan. (2006).
3	Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario.	JUSTICIA, Fernando. (2006).
4	Predictores organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: aplicación del modelo de demandas y recursos laborales.	MORENO Jiménez, Bernardo; MARTÍNEZ Gamarra, Marino; RODRÍGUEZ Muñoz, Alfredo; GÁLVEZ Herrer, Macarena. (2006).
5	El acoso psicológico desde una perspectiva organizacional. El papel del clima organizacional y los procesos de cambio.	FLÓREZ Herminia; GUERRA José Manuel; DUQUE, Miguel; MUNDUATE, Lourdes. (2006)
6	Papel moderador de la asertividad y la ansiedad social en el acoso psicológico en el trabajo: dos estudio empíricos.	MORENO Jiménez, Bernardo. (2006).
7	Bienestar psicológico y mobbing en una muestra de profesionales de los sectores educativos y sanitarios.	GARCÍA Izquierdo, Mariano. (2006).
8	Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL90-R	GONZÁLEZ de Rivera y Revuelta, José Luís; RODRÍGUEZ, Manuel. (2006).

9	¿Se preocupan las organizaciones por el acoso psicológico en el trabajo? Percepciones de los trabajadores sobre las medidas organizacionales contra el acoso psicológico.	SLIN, Denisse. (2006).
10	Acoso laboral: Metanálisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencia.	TOPA, Gabriela; DEPOLO, Marco; MORALES, Francisco. (2007).
11	Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia	LÓPEZ, María de los Ángeles; PICÓN, Eduardo; VÁSQUEZ, Paula. (2008).
12	Validez y confiabilidad del Inventarió de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo	PANDO, Manuel; ARANDA, Carolina; PRECIADO, Lourdes; FRANCO, Sergio. (2006).
13	Aplicación y evaluación psicométrica del test IVAPT-PANDO en dos centro de atención primaria.	MACÍA Sepúlveda, Felipe. (2008).
14	La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros.	PIÑUEL Zabala, Iñaki; OÑATE Cantero, Araceli. (2006).
15	Violencia de géneros: actitud y conocimiento del personal. Salud Nicaragua	RODRÍGUEZ, Rosibel; MÁRQUEZ, Margarita; KAGEYAMA, María de la Luz. (2005).
16	El acoso laboral en la Universidad de Granada.	JUSTICIA, Fernando. (2003).
17	Impacto económico del acoso psicológico laboral- Mobbing - en la CAPV.	GUTIÉRREZ, Asun; MUGARRA, Itxaso. (2009]
18	Acoso laboral en el sector Salud	International Centre for Human Resources in nursing ICHRN. (2009)
19	Dos de cada 10 enfermeras y enfermeros de las islas Baleares aparecen como víctimas de hostigamiento laboral.	FORNÉS, Joana. (2005).
20	Consecuencias físicas y psicológicas del acoso psicológico en el trabajo(mobbing): estudio de mujeres del ámbito sanitario y educativo	GARCÍA Izquierdo, Mariano. (2004).
21	Mobbing factor de riesgo, y de seguridad estudio comparativo con síndrome de burnout en profesionales de salud del hospital general de Pachuca, Hidalgo, México	ROSAS Meneses, Sandra Lorena; HERNÁNDEZ Gracia, Tirzo Javier. (2010)
22	Autoestima y redes sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en docentes	PANDO, Manuel; ARANDA, Carolina; ALDRETE, Guadalupe; REYNAGA, Pedro. (2006).
23	Informe Cisneros III sobre violencia en el entorno laboral presentación de los resultados preliminares de la incidencia del mobbing en los profesionales de enfermería españoles	Sindicato de Enfermería SATSE. (2002).
24	Acoso Psicológico: Riesgo laboral más frecuente de lo reportado	CARDONA A, Doris; BALLESTEROS P, Mónica. (2005).
25	Acoso psicológico en el trabajo ¿un problema de género?	ALDRETE María; PANDO, Manuel; ARANDA, Carolina. (2006).
26	Acoso emocional en el ámbito laboral de estudiantes y su impacto en el proceso académico	POSADA Lecompte, Margarita. 2009]
27	Informe Cisneros VII “Violencia y Acoso escolar” en alumnos de primaria, Eso y Bachiller	OÑATE Cantero, Araceli; Iñaki PIÑUEL. I(2005).
28	Mobbing behaviors encountered by nurse teaching staff. En Revista Nursing Ethics	YILDIRIM, Dilek; YILDIRIM, Aytolan; TIMUCIN, Arzu. (2007).
29	Validación de un instrumento para el diagnóstico del mobbing. Cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) modificado	ALMIRALL Hernández, Pedro Juan. Validación de un instrumento para el diagnóstico del mobbing. (2008).

30	Incidencia de los procesos de acoso psicológico entre el personal de administración y servicios del sistema universitario Gallego	LÓPEZ Cabarcos, María de los Ángeles; VÁZQUEZ Rodríguez, Paula. (2006).
31	Acoso psicológico en el lugar de trabajo, burnout y psicopatología. un estudio piloto con el BSI y el MBI	GONZÁLEZ David; DELGADO, Sabino. (2008).
32	Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida	MORENO Jiménez, Bernardo; RODRÍGUEZ Muñoz, Alfredo; MORANTE, María Eugenia. (2008).
33	Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio	MORENO Jiménez, Bernardo; RODRÍGUEZ Muñoz, Alfredo; MORANTE, María Eugenia. (2005).
34	Enfermeras en riesgo, Violencia laboral con enfoque de género	POBLETE Troncoso, Margarita; VALENZUELA Suazo, Sandra. (2005).
35	El acoso moral en el trabajo en los empleados del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara	ACOSTA, Martín; PANDO, Manuel; ARANDA, Carolina; ALDRETE María. (2005).
36	Mobbing: Manifestaciones corporales al vivir un proceso de acoso laboral	FUENTES Valdivieso, Rocío. (2008).
37	Violencia en el trabajo: Formas y consecuencias de la violencia en el Trabajo. Colombia 2004	MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL (2004).
38	Burnout y Mobbing en Enseñanza Secundaria	AYUSO Marente, José Antonio; GUILLÉN Gestoso, Carlos L. (2008).
39	Acoso moral y psicológico al médico: mobbing	FLÓREZ, J. A. (2005).
40	Exploración del acoso en el trabajo (MOBBING) en organizaciones del Estado de México: Capital humano y Desarrollo	MERCADO Salgado, Patricia. (2007)
41	Acoso laboral y trastornos de la personalidad: un estudio con el MCMI-II	GONZÁLEZ David; DELGADO, Sabino. (2006).
42	Factores psicosociales de la organización asociados a la presencia de Mobbing en docentes universitarios	PANDO, Manuel; ARANDA, Carolina; ALDRETE, Guadalupe; TORRES, Teresa; CHAVERRO, Oscar. (2006).
43	La presencia de mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios	HERRANZ, Jesús; REIG, Abilio; CABRERO, Julio. (2006).
44	Violencia en el trabajo: el mobbing/bullying o acoso moral	AVENDAÑO, Cecilia. (2004).
45	Consecuencias del mobbing en la universidad	GARCÍA Berbén, Ana Belén. 2009
46	Mobbing en las direcciones de enfermería de la comunidad valenciana	MARTÍNEZ, José Ramón. (2006).
47	Violencia psicológica y Mobbing: Datos preliminares de Latinoamérica	PANDO, Manuel; EZQUEDA, Berenice; REYNALDOS, Carolina. 2006.
48	Mobbing, género y salud	BÁGUENA, María José. (2006).
49	Estrés por mobbing. La clínica del acoso psicológico en el trabajo	GONZÁLEZ de Rivera y Revuelta, José Luís. 2007.
50	Relación del acoso moral en el trabajo y el estilo interpersonal en el manejo del conflicto.	ACOSTA, Martín; AGUILERA Velasco, María de los Ángeles, POZOS Radillo, Blanca Elizabeth. (2009).

▲ TABLA 1. Se muestran los 50 estudios revisados, sus autores y el año de publicación.

CATEGORÍAS	CÓDIGOS
Aspectos de la personalidad de los acosados	Baja autoestima Obsesivos compulsivos Preocupados por el orden y el control Demandantes de atención significativa Ansiosa depresiva
Efectos psicológicos de los acosados.	Temor ante el agresor Desesperanza Medicación psicológica Psicósomáticos Tensión muscular Estrés Trastornos del sueño Ansiosos Depresivos Inseguros Soledad, tendencia al aislamiento Retirada social No hacer las cosas tan bien como antes Nerviosos Rabia Irritabilidad Indefensión Abatimiento Odio Temor al agresor Impotencia Frustración Disminución del rendimiento Desmotivación Sentimientos de injusticia Hostilidad Depresión Ideación paranoide Uso de farmacodepresivos Control excesivo del trabajo Infravaloración del esfuerzo del trabajo Reducción de responsabilidades Tendencia a evitar conflictos
Consecuencias en la salud y trabajo de las víctimas.	En lo físico: Insomnio, problemas de estómago, taquicardias, oleadas de calor y escalofrío, agotamiento, sin fuerzas, cansancio generalizado y Náuseas. En lo emocional: Depresión, ansiedad, irritabilidad, tristeza desconfianza y fuman más. En lo profesional: Falta de concentración, desmotivación en el trabajo, disminución del rendimiento, pérdida de habilidades. En lo social: Aislamiento, abandono del cargo y de la profesión, soledad, deterioro de las relaciones interpersonales con compañeros, amigos y familia.
Actuaciones de las víctima para escapar del acoso	Trabajar más fuerte y organizado Hablar cara a cara con el acosador Ser más cuidadoso en el trabajo Evitar errores.
Percepciones de las víctima sobre el acosador	Envidia Egoatría Prepotencia Cobardía Narcisismo Inmadurez

<p>Aspectos psicológicos del acosador</p>	<p>Envidioso Actitud mórbida Calculador y frío Frustración Resentimiento Inseguros Hipervalorado sentido del yo Tendencia compulsiva Tendencia compulsiva Recurre a la confabulación, la intriga, conspiración y la paranoia</p>
<p>Acciones sobre las víctimas del acosador.</p>	<p>Ocultar información Excluir socialmente Infravalorar el trabajo No tener en cuenta la opinión Impedir actividades Rumores Reducción de responsabilidades Impedir participación No hablar, no reunirse con el acosado Encontrar errores en sus resultados Agresión verbal Lesionar la autoestima Llamadas de atención justificadas e injustificadas Regaños y gritos. Evidenciar los errores en público Chismes, mentiras Comentarios negativos Hablar mal del otro en su ausencia Amenazas Culparlo de cosas que no su responsabilidad No permitir el acceso oportuno a información Exclusión de juntas, reuniones o proyectos Críticas de sus acciones y trabajos Promueve que otros lo hagan Palabras humillantes Miradas y gestos despectivos No dejar huellas Apropiarse de los trabajos realizados por las víctimas No deja huella corporal</p>
<p>Poder</p>	<p>Acoso por parte de los superiores Las víctimas con un rango inferior al acosador Hostigamiento de superiores jerárquicos</p>
<p>Aspectos organizacionales que suscitan al acoso.</p>	<p>Climas organizacionales poco estimulantes. Trabajos rutinarios. Trabajo estresante. Ritmo de trabajo. Dificultades de la tarea. Ausencia de directrices claras. Gestión empobrecida. Clima de metas. Cambio organizacional. Inequidad laboral. Ansiedad social. Tipo de contratación. Incidencia de agresión y violencia. Conflicto del rol. Sobrecarga de tareas. Problemas de comunicación. Organizaciones enfermas.</p>

Aspectos organizacionales y familiares predictores de acoso.	<p>El clima de apoyo Las reglas Grado de autoestima en el trabajo Satisfacción en relaciones con los supervisores Protección con apoyo emocional La familia y amigos protegen de los efectos negativos Tipo de contratación Política organizacional de no mobbing Información sobre el mobbing Actuaciones sobre el mobbing Asertividad Comunicación efectiva organizacional</p>
Efectos Organizacionales del acoso.	<p>Alto absentismo laboral. Abandono del cargo Disminución del compromiso organizacional</p>
En enfermeras, médicos, docentes y el mobbing.	<p>Alta percepción de la violencia Posiciones de poder y dominación Testigos de comportamientos de mobbing Dependencia jerárquica Abandono del cargo Acoso entre docentes y jefes académicos Acoso entre enfermeras colegas Acoso por médicos</p>

▲ TABLA 2. Unidad hermenéutica: Categorización de los hallazgos.

CODIGOS	MEMOS (PROBLEMÁTICAS GENERALES)
Personalidad	<p>Son escasos los estudios de rasgos de personalidad el mobbing longitudinales. Faltan análisis más profundos sobre la vida y personalidad de las víctimas y victimarios. La hipótesis de personalización del acoso psicológico laboral ha sido insuficientemente investigada, y cuando lo ha sido, se emplean diseños transversales lo cual dificulta una explicación de la influencia de la personalidad como pudiera ofrecer un estudio longitudinal. La gran mayoría de los afectados por acoso psicológico en el trabajo, llegan a la atención clínica después de haberse iniciado la reacción psicopatológica, las secuencias evolutivas se establecen de forma retrospectiva. La mayoría de los estudios existentes la personalidad de los agresores es evaluada principalmente mediante las descripciones realizadas por las víctimas, con lo que la información que se obtiene resulta limitada y sesgada (Sáez y García-Izquierdo, 2001). Se observa una amplia variedad de datos empíricos en cuanto a las características de la personalidad en las personas acosadas en su lugar de trabajo, no siendo posible establecer un perfil homogéneo en este tipo de sujetos.</p>
Estrategias de afrontamiento	<p>No se hallan estudios en los que se investigue las variables predictores del mobbing en el medio universitario. Faltan estudios de intervención sobre estrategias de afrontamiento. Faltan estudios sobre factores protectores de mobbing en los sistemas organizacionales.</p>
Docentes universitarios	<p>No se hallan estudios en los que se investigue las variables predictoras del mobbing en el medio universitario. Los entornos universitarios no están preparados para la prevención del mobbing, igualmente sensibilidad y conocimiento.</p>
Prevención e intervención	<p>Se sabe muy poco acerca del uso de los diferentes métodos de intervención y el éxito en su implementación con respecto al acoso psicológico en el trabajo. Se hace necesario desarrollar estrategias en el combate del mobbing.</p>
Tipos de estudio	<p>La mayoría de los estudios realizados son de tipo cuantitativo. Se debe incentivar la realización de estudios de corte cualitativo, longitudinales y transculturales sobre el acoso psicológico laboral. Se deben realizar estudios que evalúen la persistencia de los efectos provocados por el fenómeno, es decir, realizar un seguimiento a largo plazo del acoso laboral. Se sugiere llevar a cabo estudios longitudinales que corroboren los resultados, ya que la naturaleza transversal del diseño del estudio no permite establecer relaciones casuales. Desarrollar modelos teóricos y empíricos sobre causas y consecuencias del mobbing. Construir conclusiones desde lo exploratorio y cualitativo Faltan estudios clínicos de las víctimas y los victimarios. Incrementar los estudios sobre el entendimiento de los procesos y factores de riesgo del mobbing. Se deben profundizar más los estudios de burnout y acoso. Estudios a largo plazo, longitudinales para dar seguimiento efectos en testigos. Investigaciones que permitan delimitar las diferencias entre acoso y violencia.</p>

Aspectos organizacionales	<p>Estimulación y diseño de políticas organizacionales, de clima laboral y de las relaciones interpersonales para la prevención del mobbing.</p> <p>Investigación en estudios de asociación entre cambios organizacionales y el mobbing. Desarrollar estudios de la asociación entre las repercusiones que ocasiona el acoso y sus efectos en la productividad.</p> <p>Existe poco interés de las empresas en la recolección de las evidencias del acoso por imagen pública.</p> <p>Consideración de los efectos contingentes de los diversos tipos de clima sobre las prácticas de acoso en función con el tipo de organización.</p> <p>Estudios sobre cuales son específicamente los factores psicosociales como factores del riesgo del mobbing.</p> <p>Desarrollar estudios con referentes clínicos a la hora de determinar qué punto de cohorte es el más adecuado para discriminar entre personas con acoso psicológico en el trabajo.</p>
Consecuencias en la salud	<p>Los efectos del mobbing no han sido plenamente identificados.</p> <p>Generar estudios prospectivos que evalúen y sigan un número importante de sujetos víctimas de acoso psicológico desde inicio de su afectación psicopatológica hasta su resolución clínica y, en los casos que sea posible, legal.</p> <p>Generar estudios epidemiológicos masivos en un grupo de trabajadores víctimas de acoso psicológico laboral con incapacidad laboral permanente para detectar la verdadera extensión de estas formas evolutivas.</p> <p>Ampliar los estudios de evaluación del estado general de salud de supuestas víctimas que permitieran constatar los efectos del acoso a largo plazo en hombres y mujeres. Así como incluir los testimonios de compañeros y usuarios que testimonien a favor de personas afectadas por el acoso laboral.</p>
Capacitación	<p>El personal de salud desconoce la existencia de protocolos de atención a víctimas de violencia.</p> <p>El predominio de la desinformación que hay sobre el mobbing es tan grande que el accionar de acosador, lo beneficia a tal punto que desarrolla todo su acoso, tanto en público como en privado sin preocuparse por lo que opinen los demás.</p> <p>El acoso en el lugar de trabajo, es probablemente, mucho mayor de lo que se dice en las publicaciones, pues son muchos los casos que no se reconocen o no se comunican.</p> <p>La desinformación en torno al problema hace que las personas que viven mobbing desconozcan el origen de los malestares e incomodidades que viven en su ambiente laboral.</p> <p>Los entornos universitarios no están preparados para entender y atender a las víctimas de acoso psicológico.</p>
Impacto económico	<p>Dificultad de estimar costos intangibles en términos de pérdida de prestigio profesional y repercusión en el entorno familiar y social.</p>
Aspectos legales	<p>Existencia de vacíos jurídicos en cuanto a legislación contra el acoso psicológico se refiere.</p> <p>En el acoso psicológico, los derechos de la víctima son vulnerados por los hostigadores y muchos casos no son sancionados por la autoridad judicial por no tener la posibilidad de demostrarlo o la falta de tipificación de delito alguno.</p> <p>Los derechos de las víctimas son vulnerados por los hostigadores.</p> <p>Interés por la psicología laboral y forense. Estudios de dictamen pericial.</p> <p>No hay tipificación del mobbing como delito unificado.</p> <p>El miedo a denunciar. Una dificultad importante a la hora de captar informantes y obtener la información, debido a la reticencia de algunos profesionales a abordar un tema tan escabroso y delicado como es el de las agresiones</p>
Definición del mobbing	<p>No existe una unificación de la definición del mobbing.</p> <p>Los efectos del mobbing no han sido plenamente identificados.</p>

▲ TABLA 3. Categorización de los vacíos

4. Discusión

Hay un estudio también relacionado con revisiones bibliográficas, tal es el caso del meta - análisis realizado por Topa, C (2007): En dicho estudio consta: elabora un modelo integrador del acoso psicológico en el trabajo en el que se abarcan sus antecedentes y consecuencias. Este meta- análisis precisa en tres sentidos: primero, apoya al modelo de los factores organizacionales

y las características del ambiente de trabajo como antecedentes, segundo, apoya la decisión la hipótesis de que los valores predominantes en ciertos sectores ocupacionales parecen crear un ambiente tolerante al acoso y aporta un modelo conceptual mediante el cual son valoradas todas las relaciones simultáneamente. La especificidad del tema discrepa con esta revisión debido a que es general en cuanto al mobbing pero buscando la educación universitaria y asistencial en enfermeras y médicos. En nuestra revisión sistemática

identificamos un punto de encuentro con lo expresado por Topa⁷, particularmente en la determinación de que las variables organizacionales como predictores del acoso psicológico laboral son más fuertes que las variables de personalidad.

En España un estudio en hostigamiento laboral desarrollado en las Islas Baleares por Fornés⁸ donde afirma que “tradicionalmente se considera al personal de enfermería como uno de los grupos más vulnerables a situaciones de hostigamiento laboral. Sin embargo también podría ocurrir que no fuera exactamente así, sino que simplemente se tratara de un grupo que ha sido muy estudiado en España”. El porcentaje de enfermeras y enfermeros que se perciben asediados en su entorno laboral en las Islas Baleares, un 17.2%, de la población total colegiada, es similar incluso superior de los porcentajes que han arrojado otros estudios realizados entre el mismo colectivo y en otros grupos profesionales de otras comunidades y en otros países. En este aspecto de las profesionales de la enfermería como grupo vulnerable concuerda con las generalidades de esta revisión en sus hallazgos con respecto a que hay acoso entre enfermeras colegas.

Igualmente, al comparar con el estudio en México, Acosta en su estudio cuantitativo, no experimental, con un diseño transaccional y correlacional llamado “El acoso moral en el trabajo y el estilo personal en el manejo de conflictos en los trabajadores administrativos y de servicios del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara, Jalisco, México”⁹. Donde encontró la prevalencia para el acoso moral fue de 10.3 por ciento, donde encontró asociación entre el estilo personal para el manejo de conflictos y el acoso moral; hay puntos de coincidencia con esta revisión sistemática en cuanto a que en la generalidad de los vacíos encontrados consideran que faltan estudios de intervención sobre estrategias de afrontamiento y de factores protectores de mobbing en los sistemas organizacionales pues solo encontramos estos aspectos a resaltar.

Por otro lado, en el modelo teórico de Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper¹⁰. Su estructura contempla los siguientes elementos: primero, los efectos causantes y antecedentes del mobbing, entre los que incluye los procedentes de

la organización del trabajo (clima, cultura, estilo de supervisión, conflicto de rol, etc.) y las características de la personalidad, tanto en la víctima como de los acosadores; aspectos que concuerdan con algunos hallazgos en la categoría de los aspectos organizacionales que suscitan al acoso como climas organizacionales poco estimulantes, clima de metas, cambio organizacional e incidencia de agresión y violencia y en aspectos de personalidad de las víctimas como: los de baja autoestima, obsesivos compulsivos, preocupados por el orden y el control, demandantes de atención significativa y personalidad ansiosa depresiva.

En esta revisión sistemática se puede concluir que el contexto de trabajo de la universidad y de la sanidad en el que se despliegan su actividad laboral los docentes universitarios médicos y docentes universitarios enfermeras, presenta condiciones organizacionales e individuales favorables para el posible desarrollo del acoso psicológico en el trabajo. Además, que es contundente las grandes limitaciones o vacíos en este fenómeno en los aspectos organizacionales, consecuencias en la salud y jurídicos.

Las limitaciones de este estudio es en la información obtenida; la búsqueda tiene sesgos relacionados con el idioma, pues estuvo orientada al español. Y esto nos lleva a limitaciones de publicaciones en inglés, alemán, ruso, francés u otras lenguas que no fueron tenidas en cuenta en la recolección de nuestros datos.

Por otro lado, existe la dificultad de que el acoso laboral no tiene una sola denominación a nivel internacional y cuenta con múltiples nombres en diferentes países.

Se proponen nuevas búsquedas ampliando el idioma, el número de artículos analizados y la contemplación de la comparación numérica y correlacional de los resultados. Igualmente sería interesante realizar una revisión sistemática en el mismo tema pero con el paradigma cualitativo, también cuantitativos longitudinales, estudios clínicos de las víctimas y victimarios.

Y finalmente, mencionar que sería de trascendencia profundizar más en el fenómeno del mobbing en los acosadores, pues generalmente en los hallazgos mencionan con mayor frecuencia a las víctimas. ≡

NOTAS

1. Autoestima y Redes Sociales de Apoyo como Factores Protectores de Mobbing en Docentes. En: Revista de Salud Pública y Nutrición. Vol. 7, No. 2 (2006).
2. GONZÁLEZ, David; GRANÁ, José L. Acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multicupacional. En: Revista Psicothema. Vol. 21, No. 2, p.p 288-293. Disponible en: [http://redalyc.uaemex.mx/pdf/727/72711654018.pdf] (Consultado el 23 de mayo de 2010)
3. LÓPEZ, María de los Ángeles; PICÓN, Eduardo y VÁSQUEZ, Paula. Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. En: Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. Vol. 24, No. 1 (2008); p. 41-60
4. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo. (2004). ISBN 958-97494-4-5.
5. MOSEGUER DE PEDRO, Mariano. El acoso Psicológico en el trabajo (mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola. Tesis Doctoral. Disponible en: [http://www.tdr.cesca.es/TESIS_UM/AVAILABLE/TDR-0606108-142745//MeseguerdePedro1de2.pdf]. (Consultado el 23 de mayo de 2010).
6. Ibidem.
7. TOPA, Gabriela; DEPOLO, Marco y MORALES, Francisco. Acoso laboral: Meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencia. En: Revista Psicothema. Vol. 19, No. 1 (2007); p. 84-94.
8. FORNÉS, Joana. Hostigamiento psicológico (mobbing) en enfermería. Un estudio piloto. En: Revista Rol de Enfermería. Vol. 27, No. 9 (2004); p. 568-576
9. ACOSTA, Martín *et al.* El acoso moral en el trabajo en los empleados del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. En: Revista Investigación en Salud. Vol. 7, No. 1 (2005).
10. EINARSEN, Stale. Harassment and bullying at work. A review of the Scandinavian approach. Aggression and violent behavior. Vol. 4, No. 5 (2000); p. 379-401

BIBLIOGRAFÍA

1. ACOSTA, Martín; AGUILERA, María de los Angeles y POZOS, Blanca. Relación del acoso moral en el trabajo y el estilo interpersonal en el manejo del conflicto. En: Ciencia y Trabajo. Año. 11, No. 31 (2009). Disponible en: <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/31/4.pdf> [Citado el 16 de Junio de 2010]
2. ACOSTA, Martín *et al.* El acoso moral en el trabajo en los empleados del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. En: Revista Investigación en Salud. Vol. 7, No. 1 (2005). Disponible en: <http://www.imbiomed.com/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=50930&id_seccion=3005&id_ejemplar=5160&id_revista=179> [Citado el 16 de Junio de 2010]
3. ALDRETE María; PANDO, Manuel y ARANDA, Carolina. Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género? En: Revista Enseñanza e investigación en Psicología. Vol. 11, No. 1 (2006). Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/292/29211104.pdf> [citado en mayo 5 de 2009]
4. ALMIRALL HERNÁNDEZ, Pedro Juan. Validación de un instrumento para el diagnóstico del mobbing. Cuestionario de Heinz Leymannn (LIPT) modificado. En: Revista Cubana de Salud y Trabajo [En línea]. Vol. 9, No. 1 (2008). Disponible en: <http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol9_1_08/rst05108.pdf> [Citado el 15 de Junio de 2010]
5. AVENDAÑO, Cecilia. Violencia en el trabajo: El mobbing/Bullying o acoso moral. En: Revista Persona y sociedad. Vol. XVIII, No. 1 (2004); p. 77-98, . Disponible en: <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/pys/docs/2004/abril/18_1_pp77_98.pdf>
6. AYUSO MARENTE, José Antonio y GUILLÉN GESTOSO, Carlos L. Burnout y mobbing en enseñanza secundaria. En: Revista Complutense de Educación. Vol. 19, No. 1 (2008); p. 157-173. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/edu/11302496/articulos/RCED0808120157A.PDF> [citado en mayo 5 de 2009]
7. BÁGUENA, María José. Mobbing, género y salud. En: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer). (oct. 2006). Disponible en: <http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/Mobbing_genero_salud.pdf> [Citado el 5 de junio de 2009]
8. CARDONAA, Doris y BALLESTEROS P, Mónica. Acoso Psicológico: Riesgo laboral más frecuente de lo reportado. En: Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública. Vol. 23, No. 2 (2005) p. 99-106. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/120/12011106012.pdf> [Citado en mayo 8 de 2009]
9. EINARSEN, Stale y HAUGE, Lars J. Antecedentes y Consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: Una revisión de literatura. En: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones [Base de datos en línea]. Vol. 22 (3) (2006; p. 251-274. Disponible en EBSCO HOST Research Databases.
10. EINARSEN, Stale. Harassment and bullying at work. A review of the Scandinavian approach. Aggression and violent behavior. Vol. 4, No. 5 (2000); p. 379-401
11. FLÓREZ Herminia *et al.* El acoso psicológico desde una perspectiva organizacional. Papel del clima organizacional y los procesos de cambio. En: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Vol. 22, No. 3 (2006); p. 347-362 Disponible en: <http://www.infocoonline.es/view_article.asp?id=1329> [Citado el 16 de Junio de 2010]
12. FLÓREZ, J. A. Acoso moral y psicológico al médico: Mobbing. En: Revista Salud Global - Salud mental. Año 5, No.1, (2005). Disponible en: <http://www.grupoaulamedica.com/aula/saludmental1-2005.pdf> [Citado en mayo 25 de 2009]

13. FORNÉS, Joana. Dos de cada diez enfermeros y enfermeras de las Islas Baleares se perciben como víctimas de hostigamiento laboral. (2005). Disponible en: <<http://www.opas.org.br/gentequefazsaude/bvsde/bvsacd/cd49/mobbingcast.pdf>> [Citado el 15 de abril de 2009]
14. FORNÉS, Joana. Hostigamiento psicológico (Mobbing) en enfermería. Un estudio piloto. *En: Revista Rol de Enfermería*. Vol. 27, No. 9 (2004); p. 568-576. ISSN 0210-5020.
15. FUENTES VALDIVIESO, Rocío. Mobbing: Manifestaciones corporales al vivir un proceso de acoso laboral. *En: Revista Neurología, Neurocirugía y Psiquiatría*. Vol. 41, No. 1 (2008); p. 13-20. Disponible en: <http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=52560&id_seccion=80&id_ejemplar=5324&id_revista=15> [Citado el 1 de Junio de 2009]
16. GARCÍA BERBÉN, Ana Belén. Consecuencias del mobbing en la universidad. *En: Memorias del V Congreso Internacional "Educación y Sociedad"*. Disponible en: <http://congreso.codoli.org/area_3/Garcia-Berben2.pdf> [Citado en junio 15 de 2009]
17. GARCÍA IZQUIERDO, Mariano. Consecuencias físicas y psicológicas del acoso psicológico en el trabajo (mobbing): estudio de mujeres del ámbito sanitario y educativo. *En: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer)*. (2004). Disponible en: <http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/597%20.pdf> [Citado el 17 de mayo de 2009]
18. GARCÍA IZQUIERDO, Mariano. Bienestar psicológico y mobbing en una muestra de profesionales del sector educativo y sanitario. *En: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 22, No. 3 (2006); p. 381-395. Disponible en EBSCO HOST Research Databases.
19. GIL MONTE, Pedro; CARRETERO, Noelia y LUCIANO, Juan. Prevalencia del Mobbing en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad. *En: Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Vol. 22, No. 3 (2006); p. 275-291. Disponible en: <http://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/02_Mobbing/2006_Mobbing_RPTO.pdf> [Citado el 16 de Junio de 2010]
20. GONZÁLEZ David y DELGADO, Sabino. Acoso psicológico en el lugar de trabajo, Burnout y psicopatología: Un estudio piloto con el BSI y el MBI. *En: Boletín de Psicología*. No. 94 (nov. 2008). Disponible en: <<http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N94-3.pdf>> [Citado el 5 de abril de 2009]
21. GONZÁLEZ, David y DELGADO, Sabino. Acoso laboral y trastornos de la personalidad: un estudio con el MCMI-II. *En: Clínica y Salud*. Vol. 19, No. 2 (2008). Disponible en: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1130-52742008000200003&script=sci_arttext> [Citada el junio 3 de 2009]
22. GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, José Luís y RODRÍGUEZ, Manuel. Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología. Un estudio con el LIPT – 60 y el SCL 90 -R. *En: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 22, No. 3 (2006); p. 397-412. . Disponible en EBSCO HOST Research Databases.
23. GONZÁLEZ DE RIVERAY REVUELTA, José Luís. Estrés por Mobbing: La clínica del acoso psicológico en el trabajo. Conferencia Invitada, Segundo Simposio de Psicología y Salud Ocupacional, Universidad de Puerto Rico, 4 y 5 de mayo de 2007. Disponible en: <<http://www.psicoter.es/estrés-por-mobbing>> [Citado el 16 de Junio de 2010]
24. GUTIÉRREZ, Asun y MUGARRA, Itxaso. Impacto económico del acoso psicológico laboral -Mobbing- en la CAPV. Disponible en: <<http://huespedes.cica.es/aliens/jaescadiz/Archivos%20pdf/Archivos%20pdf%20tc/115tc.pdf>> [Citado en mayo 15 de 2009]
25. HERRANZ, Jesús; REIG, Abilio y CABRERO, Julio. La presencia de Mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios. *En: Análisis y Modificación de Conducta*. Vol. 32, No. 142 (2006); p. 145-163. Disponible en: <<http://www.ua.es/dpto/dps/docs/La%20Presencia%20de%20Mobbing%20y%20sus%20Determinantes%20Laborales%20en%20Profesores%20Universitarios.pdf>> [Citado en junio 13 de 2009]
26. INTERNATIONAL CENTRE FOR HUMAN RESOURCES IN NURSING ICHRN. Acoso laboral en el sector Salud. Disponible en: <http://www.ichrn.com/publications/factsheets/FS_bullying_final-spa.pdf> [Citado el 22 de abril de 2009]
27. JUSTICIA, Fernando. Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario. *En: Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Vol. 22, No. 3 (2006) p. 293-308. Disponible en EBSCO HOST Research Databases.
28. JUSTICIA, Fernando. El acoso laboral en la Universidad de Granada. (2003). Disponible en: <<http://www.ugr.es/~ccoo/informeacousuniversidad.pdf>> [Citado el 19 de mayo de 2009]
29. LÓPEZ CABARCOS, Maria de los Ángeles y VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, Paula. Incidencia de los procesos de acoso psicológico entre el personal de administración y servicios del sistema universitario Gallego. *En: Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*. Vol. 12, No. 2 (2006); p. 79-89. Disponible en: <<http://www.aedem-virtual.com/articulos/iedee/v12/122079.pdf>> [Citado el 29 de Mayo de 2010]
30. LÓPEZ, María de los Ángeles; PICÓN, Eduardo y VÁSQUEZ, Paula. Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *En: Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Vol. 24, No. 1, p.p. 41-60, (2008). Disponible en: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000100003> [Citado el 11 de mayo de 2010]
31. MACÍA Sepúlveda, Felipe. Aplicación y evaluación psicométrica del test IVAPT-PANDO en dos centros de atención primaria. *En: Revista Psicología y Salud*. Vol. 18, No. 2 (2008); p. 247-254. Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/291/29118210.pdf>> [Citado el 24 de abril de 2009]
32. MARTÍNEZ, José Ramón. Mobbing en las direcciones de enfermería de la Comunidad Valenciana. *En: Revista Enfermería Comunitaria*. Vol. 2, No. 2 (2006). Disponible en: <http://www.faecap.com/revista/fasciculos/2_oct_dic_2006/originales1.pdf> [Recuperado en mayo 5 de 2009]
33. MERCADO Salgado, Patricia. Exploración del acoso en el trabajo (MOBBING) en organizaciones del Estado de México: Capital

- humano y Desarrollo. X Asamblea General de la Asociación Latinoamericana de Facultades de Administración y Contaduría -ALAFEC-(2007). En: ALAFEC, Universidad Autónoma de México [En línea]. Disponible en: <<http://www.alafec.unam.mx/mem/repdom/Recursos%20Humanos/Exploracion.pdf>> [Citado el 16 de Junio de 2010]
34. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo. (2004). ISBN 958-97494-4-5.
 35. MORENO JIMÉNEZ, Bernardo; RODRÍGUEZ MUÑOZ, Alfredo y MORANTE, María Eugenia. Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *En: Revista Psicothema*. Vol. 17, No. 4 (2005); p.627-632. Disponible en: <<http://www.psicothema.com/pdf/3156.pdf>> [Citado el 16 de Junio de 2010]
 36. MORENO JIMÉNEZ, Bernardo. El papel moderador de la asertividad y la ansiedad social en el acoso psicológico en el trabajo: dos estudios empíricos. *En: Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Vol. 22, No. 3 (2006); p. 363-380. Disponible en EBSCO HOST Research Databases.
 37. MORENO JIMÉNEZ, Bernardo; RODRÍGUEZ Muñoz, Alfredo y MORANTE, María Eugenia. Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *En: Revista de Universitas Phycologica*. Vol. 7, No. 2 (2008); p. 335 -345. Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=64770203>> [Citado el 16 de Junio de 2010]
 38. MORENO JIMÉNEZ, Bernardo *et al.* Predictores organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: aplicación del modelo de demandas y recursos laborales. *En: Revista de Psicología del Trabajo*. Vol. 22, No. 3 (2006); p. 333-346. Disponible en: <<http://www.uam.es/gruposinv/osalud/Articulos/Salud%20Laboral/Predictores-organizacionales-acoso-psicologico.pdf>> [Citado el 16 de Junio de 2010]
 39. OÑATE CANTERO, Araceli y PIÑUEL ZABALA, Iñaki. Informe Cisneros VII sobre la violencia y acoso escolar en alumnos de primaria, ESO y bachiller. Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo. (2005). Disponible en: <<http://www.internen.com/acoso/docs/ICAM.pdf>> [Citado el 15 de Junio de 2010]
 40. PANDO, Manuel *et al.* Autoestima y redes sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en docentes. *En: Revista de Salud Pública y Nutrición*. Vol. 7, No. 2 (2006). Disponible en: <<http://www.respyn.uanl.mx/vii/2/articulos/mobbing.htm>> [Citado en mayo 25 de 2009]
 41. PANDO, Manuel *et al.* Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAP – PANDO). *En: Revista Enseñanza e investigación en Psicología*. Vol. 11, No. 2 (2006); p. 319-332. Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/292/29211208.pdf>> [Recuperado en mayo 25 de 2009.]
 42. PANDO, Manuel; EZQUEDA, Berenice y REYNALDOS, Carolina. Violencia psicológica y mobbing: Datos preliminares de Latinoamérica. Primera Reunión de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo; Cuernavaca, Morelos del 12 al 14 de Octubre de 2006. Disponible en: <<http://acosomoral.org/pdf/P3MPando.pdf>> [Citado junio 25 de 2009]
 43. PANDO, Manuel *et al.* Factores psicosociales de la organización asociados a la presencia de mobbing en docentes universitarios. *En: Revista de Psiquiatría de la Facultad de Medicina de Barcelona*. Vol. 33, No. 1 (2006); p. 42-47. Disponible en: <http://www.nexusediciones.com/pdf/psiqui2006_1/ps-33-1-006.pdf> [Citado el mayo 25 de 2009]
 44. PIÑUEL ZABALA, Iñaki y OÑATE CANTERO, Araceli. La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: El barómetro Cisneros. *En: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 22, No. 3 (2006); p. 309-332. Disponible en EBSCO HOST Research Databases.
 45. POBLETE TRONCOSO, Margarita y VALENZUELA SUAZO, Sandra. Enfermeras en riesgo: Violencia laboral con enfoque de género. *En: Revista Índice Enfermería*. Vol. 14, No. 54 (2005). Disponible en: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962005000300008&script=sci_arttext> [Citado el 16 de Junio de 2010]
 46. POSADA LECOMPTE, Margarita. Acoso emocional en el ámbito laboral de estudiantes y su impacto en el proceso académico. *En: Revista de Investigación Dialéctica [En línea]*. Edición No. 19. Disponible en: <www.unipanamericana.edu.co/dialectica/dialec19/Art%203.pdf> [Citado en mayo 5 de 2009]
 47. RODRÍGUEZ, Rosibel; MÁRQUEZ, Margarita y KAGEYAMA, María de la Luz. Violencia de género: actitud y conocimiento del personal de salud de Nicaragua. *En: Revista de Salud Pública de México*. Vol. 47, No. 2 (2005); p. 134-144. Disponible en: <<http://www.scielosp.org/pdf/spm/v47n2/a06v47n2.pdf>> [Citado el 30 de abril de 2010]
 48. ROSAS, Sandra y HERNÁNDEZ, Tirzo. Mobbing factor de riesgo, y de seguridad estudio comparativo con síndrome de burnout en profesionales de salud del hospital general de Pachuca, Hidalgo, México. *En: Revista científica electrónica de Psicología*, No. 6s (2008). Disponible en: <http://dgsa.uaeh.edu.mx/revista/psicologia/IMG/pdf/2_-_No._6.pdf> [Citado el 16 de Junio de 2010]
 49. SLIN, Denisse. ¿Se preocupan las organizaciones por el acoso psicológico en el trabajo? Percepciones de los trabajadores sobre las medidas organizacionales contra el acoso psicológico. *En: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 22, No. 3 (2006); p. 413-432. Disponible en EBSCO HOST Research Databases.
 50. Sindicato de Enfermería SATSE. Informe Cisneros III sobre la violencia en el entorno laboral. Presentación de los resultados preliminares de la incidencia del mobbing en los profesionales de enfermería españoles. (2002). Disponible en: <http://www.saudeetralho.com.br/download/mobbing_satse.pdf> [Citado el 16 de Junio de 2010]

51. **TOPA, Gabriela; DEPOLO, Marco y MORALES, Francisco. Acoso laboral: Meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencia.** *En: Revista Psicothema. Vol. 19, No. 1 (2007); p. 84-94, . Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/727/72719113.pdf>> [Citado el 12 de abril de 2010]*
52. **YILDIRIM, Dilek; YILDIRIM, Aytolan y TIMUCIN, Arzu. Mobbing behaviors encountered by nurse teaching staff.** *En: Nursing Ethics, Vol. 14, No. 4 (2007); p. 447-463. Disponible en EBSCO HOST Research Databases.*

Liliana Parra Osorio

MG Salud Ocupacional, Universidad del Valle. MG Administración en Salud, Universidad del Valle. Enfermera, Universidad del Caldas. Docente Postgrado Salud Ocupacional Universidad Libre Seccional Cali Colombia. Líder del grupo de investigación de ESCULAPIO, COL0029693.
liliana.parra@unilibrecali.edu.co

Martín Acosta Fernández

Ph.D en Ciencias de la Salud en el Trabajo, Universidad de Guadalajara. MG. en Psicología del Trabajo, Universidad Autónoma de Querétaro. Psicólogo, Universidad de Guadalajara. Docente Doctorado Ciencias de la Salud en el Trabajo. Universidad de Guadalajara. Grupos de investigación: Socio Fundador del Programa de Investigación en Salud Ocupacional en Latinoamérica (PIENSO, en Latinoamérica, A.C.). Miembro del Cuerpo Académico UDG-CA-593 "Intervención Psicosocial en Salud Ocupacional". Registro en el Sistema de Información y Tecnología de COLCIENCIAS como miembro del Grupo de Investigaciones ESCULAPIO: "Estudios en Salud Ocupacional, Administración y Procesos de Desarrollo Humano", COL0029693. Integrante de IISO (Instituto de Investigaciones en Salud Ocupacional) (Universidad de Guadalajara, México)
fmartin63@gmail.com