

La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing

Ángel M. Fidalgo e Iñaki Piñuel*
Universidad de Oviedo y * Universidad de Alcalá

La escala Cisneros es un cuestionario desarrollado por el profesor Iñaki Piñuel de carácter autoadministrado compuesto por 43 ítems que objetivan y valoran 43 conductas de acoso psicológico. Dicho cuestionario forma parte del Barómetro 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 de las organizaciones. En el presente trabajo se estudia la fiabilidad, validez y dimensionalidad de la escala Cisneros, empleando datos obtenidos en una muestra de 1.303 trabajadores pertenecientes a un gran número de sectores de actividad. Los resultados indican que la escala Cisneros tiene una elevada fiabilidad (.96), una estructura bidimensional que permite ordenar sus ítems a lo largo de dos dimensiones (Ámbito de la conducta de acoso y Tipo de conducta de acoso), y que presenta relaciones teóricamente esperables con escalas que miden Autoestima, Burnout, Depresión, Abandono profesional y Estrés postraumático. Los resultados obtenidos muestran una buena capacidad para discriminar entre diversos grados de acoso y, por consiguiente, la utilidad de la escala como indicador de la gravedad e intensidad del daño infligido a la víctima.

Cisneros scale to assess psychological harassment or mobbing at work. The Cisneros scale is a self-managed questionnaire developed by Iñaki Piñuel that contains 43 items in a seven-point Likert response scale. The range is from never (0) to daily (6). Items deal with 43 different behaviours related to bullying, harassment and emotional abuse in the workplace. The scale forms part of a more extensive instrument, the CISNEROS Barometer™ (Cuestionario Individual sobre PSicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales; Individual Questionnaire on Psychoterror, Mobbing, Stigmatization and Rejection in Social Organizations), which includes 3 scales for exploring periodically the content and development of violence and harassment in the workplace in Spain. In this paper we analyze the reliability, validity and dimensionality of the Cisneros scale using data from a sample of 1.303 workers from different sectors. Results show that Cisneros has very high reliability (0.96) and a bidimensional structure that includes «Locus of bullying behaviour» and «Type of bullying behaviour», and that it presents expected and statistically significant correlations with scales measuring Self-esteem, Burnout, Depression, Intention to leave, and Post-traumatic Stress. It is concluded that Cisneros is capable of discriminating between different levels of bullying and harassment at work and can be considered a valuable tool to examine and establish the frequency and damage of mobbing at organizational or individual level.

El mobbing causa enormes sufrimientos a las personas que lo padecen y merma la competitividad potencial de las organizaciones en las que se produce (para una revisión véase Zapf y Einesen, 2001). Durante los últimos años se han dado varias definiciones de Mobbing. Entre las más relevantes figuran las siguientes:

Encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. El mobbing es un proceso de destrucción; se com-

pone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos (Leymann, 1996a, p. 27).

En el ámbito laboral, definimos el mobbing como el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador. El mobbing tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le

brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas (Piñuel, 2001a, p. 55).

Todo comportamiento abusivo (gesto, palabras, comportamientos, actitudes...) que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo (Hirigoyen, 2001, p. 13).

En todas estas definiciones destacan dos elementos característicos del Mobbing, la persistencia temporal de las conductas de acoso y su amplio abanico de posibilidades. Las estrategias utilizadas para someter a la víctima a acoso psicológico son muy variadas, y la mayor parte de las veces se combinan unas con otras a modo de «tratamiento integral» (Piñuel, 2001a). Entre ellas se cuentan las siguientes:

- Gritar, chillar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).
- Ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste («como si fuera invisible»).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Extender por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado, mediante la negativa a reconocer que un trabajo está bien hecho o la renuencia a evaluar periódicamente su trabajo.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc., caricaturizándolas o parodiándolas.
- Castigar duramente cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el desempeño del trabajo como una grave falta al deber de obediencia debida a la jerarquía.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- Invasión de la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc., sustrayendo maliciosamente elementos clave para su trabajo.

El resultado que los comportamientos descritos tienen sobre el bienestar laboral y la salud física y psicológica de quien los padece son fácilmente predecibles; entre otros: depresión, ansiedad, estrés postraumático, «burnout» y abandono profesional (Piñuel,

2003). Se considera al psicólogo sueco Heinz Leymann, el primer investigador que sistematizó y difundió ampliamente (1986, 1990, 1993, 1996a) el fenómeno conocido por mobbing y sus consecuencias, aunque ya había sido definido con anterioridad por Lorenz (1991) en etología y por Heinemann (1972) en el ámbito educativo. Al libro editado por Leyman (1993) en alemán, le siguieron otras obras de referencia en francés (Hirigoyen, 1994), inglés (Davenport, Schwartz y Elliot, 1999) y español (Piñuel, 2001, 2003). A Leyman (1992) se le debe también el primer cuestionario diseñado para evaluar el Mobbing, el LIPT (Leyman Inventory of Psychological Terrorization). El LIPT (adaptado al castellano por González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2003) es un cuestionario que describe 45 conductas de acoso psicológico, debiendo señalar la persona evaluada si las ha sufrido o no. En 2000 el profesor Iñaki Piñuel, con el objetivo de evaluar no sólo el mobbing en el entorno laboral de las organizaciones, sino también sus consecuencias, elaboró el barómetro CISNEROS[®], primera herramienta que se utilizó para medir la incidencia del fenómeno del acoso psicológico en España. Este cuestionario consta de una escala específicamente diseñada para evaluar las conductas de acoso psicológico. Dicha escala, denominada escala Cisneros, siguiendo las mismas pautas que el LIPT, objetiva 43 conductas de acoso psicológico solicitando de la persona que responde que valore en una escala de 0 (nunca) a 6 (todos los días) el grado en que es afectado por cada una de las conductas de acoso. Señalar que el barómetro CISNEROS[®] se aplicó por primera vez en el año 2001 a trabajadores en activo de todos los sectores de actividad de la Comunidad de Madrid en el entorno de Alcalá de Henares y Guadalajara. Fue la primera investigación monográfica con una muestra amplia realizada en España con casi 1.000 encuestas válidas. Los resultados de la investigación fueron publicados por la Revista AEDIPE, obteniendo el accésit al premio al mejor artículo científico en materia de recursos humanos del año 2001 (Piñuel, 2001b). A esta primera investigación le han seguido otras, algunos de cuyos resultados están ya publicados (Piñuel y Oñate, 2002; 2003), o se darán a conocer próximamente (Piñuel, Fidalgo, Oñate y Ferreres, 2004a, 2004b).

En este contexto, el objetivo del presente trabajo es determinar la fiabilidad y la validez de la escala Cisneros como instrumento de evaluación del acoso psicológico en el trabajo. Además, en el ámbito de la evaluación de la validez de la escala, se estudiará su relación con síndromes como el burnout, el síndrome de estrés postraumático, la depresión y variables psicológicas como la autoestima, que, a priori, pueden verse afectadas por una situación de mobbing. Dada la extensión de la investigación, se presentarán sólo aquellos resultados pertinentes al objeto de establecer las propiedades psicométricas de la escala.

Método

Instrumento

Barómetro CISNEROS[®]. El Barómetro CISNEROS[®] es un cuestionario elaborado por el prof. Piñuel para sondear de manera periódica el estado y los índices de violencia en el entorno laboral. Consta de tres escalas, la escala Cisneros para evaluar el grado de acoso psicológico sufrido; una segunda escala para valorar el Estrés postraumático construida a partir de los criterios diagnósticos del DSM-IV; y una tercera escala de Abandono profesional que mide la intención de la persona de cambiar de trabajo y/o de profesión.

Junto con estas escalas, se le aplicó a la muestra el cuestionario sobre burnout MBI (Maslach y Jackson 1997), el inventario de depresión de Beck en la versión revisada de 1979 (Beck, Rush, Shaw y Emery, 1983), así como una adaptación española de la escala de autoestima de Rosenberg (Curbow y Somerfield, 1991; Rosenberg, 1965).

Escala Cisneros. La escala Cisneros objetiva 43 conductas de acoso psicológico solicitando de la persona que responde que valore en una escala de 0 (nunca) a 6 (todos los días) el grado en que es afectada por cada una de las conductas de acoso. En el Apéndice se presenta una versión completa de la escala Cisneros.

Forma de Corrección de la escala Cisneros. La corrección de la escala Cisneros, en forma similar a la propuesta para el cuestionario LIPT-60 (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2003), se puede realizar atendiendo a tres índices. El primero, el número total de estrategias de acoso (NEAP), es un simple recuento de las respuestas diferentes de cero, que nos informa del número total de estrategias de acoso sufridas. El segundo, el índice global de acoso psicológico (IGAP), igual a la suma de la puntuación en los ítems dividida del número de ítems, es un índice global del grado de acoso sufrido. Este índice ofrece la misma información que obtendríamos de utilizar la puntuación total en el test (en una escala de 0 a 258 puntos), con la ventaja de que dicha información se expresa ahora en la misma escala en la que se responden los ítems (de 0 a 6). El tercero, el índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso (IMAP), es igual a la suma de la puntuación en los ítems dividida entre el valor del índice NEAP. Este índice nos indica la intensidad promedio de las estrategias de acoso sufridas. El sentido de los dos últimos índices queda más claro cuando se consideran conjuntamente. El valor en IMAP es siempre mayor o igual que IGAP, ya que el primero divide el sumatorio de la puntuación en los ítems por el número de respuestas positivas, en tanto el segundo divide siempre por el nº total de ítems (43). De esta forma, diferencias muy grandes entre IMAP e IGAP indican que el sujeto sufre pocas conductas de acoso pero que las que experimenta son muy intensas.

Muestra

El universo sobre el que se realizó el estudio es la población trabajadora en activo de la zona del corredor de Henares. La muestra está constituida por 1.303 trabajadores en activo mayores de 18 años pertenecientes a empresas y organismos públicos de diferentes categorías y formación. Dicha muestra está formada por transeúntes seleccionados incidentalmente en diversas poblaciones del entorno de Alcalá de Henares a los que se les entregó la encuesta y la devolvieron correctamente cumplimentada. Las características demográficas y laborales de las personas encuestadas se presentan en la Tabla 1.

Procedimiento

El procedimiento utilizado para la aplicación del barómetro CISNEROS® fue la entrega personal de los cuestionarios, dando de plazo varios días para su cumplimentación. En el encabezamiento del cuestionario se proporcionaron las siguientes instrucciones:

Ésta es una investigación desarrollada por la Universidad de Alcalá. Se requiere su colaboración para cumplimentar el siguiente cuestionario. A continuación encontrará Ud. una serie de cuestiones relativas a su trabajo.

Esta investigación, denominada Cisneros II-G, se lleva a cabo por profesores de la Universidad de Alcalá de Henares bajo la dirección del profesor Iñaki Piñuel y Zabala (e-mail: innaki.pinnuel@uah.es) y tiene por objeto identificar una serie de problemas que pueden estar afectando a la salud laboral de los trabajadores españoles.

El estudio es confidencial y se garantiza el anonimato de las personas que lo cumplimentan.

Se recomienda que disponga Ud. de un período de tiempo en el que poder leer tranquilamente y consignar sus respuestas a las cuestiones que se exponen. Para ello puede ser recomendable que conteste a las cuestiones en un lugar tranquilo y disponer del tiempo suficiente.

Recuerde que su contestación va a ser de gran ayuda para establecer e identificar la incidencia de posibles problemas laborales que afectan a los trabajadores españoles.

Gracias por su colaboración.

Análisis estadísticos

Características de las distribuciones

Dado que la mayor parte de las variables del estudio presentaban distribuciones notablemente asimétricas, se ha utilizado como índice de tendencia central la mediana (valor por encima y por debajo del cual se encuentran la mitad de los casos), y como índice de variabilidad la amplitud intercuartil (diferencia entre los valores correspondientes al percentil 75 y 25). Dichos estadísticos, al contrario que, por ejemplo, la media y la desviación típica, son insensibles a los valores atípicos, no resultando afectadas por unos pocos valores extremadamente altos o bajos. Por el mismo motivo, distribuciones no normales, se utilizó como coeficiente de correlación la rho de Spearman, y para determinar si existían diferencias estadísticamente significativas entre grupos, el equivalente no paramétrico de la prueba *t*, la *U* de Mann-Whitney. En todos los casos, la normalidad de las variables se comprobó aplicando la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Salvo que expresamente se señale lo contrario, el nivel de confianza empleado para juzgar la significación estadística fue del 95%, en todos los análisis.

Tabla 1
Descripción de las características de la muestra

	Varones	Mujeres	Total	%
Grupos de edad				
1 Menor de 23 años	161	150	311	25,4
2 Entre 24 y 30 años	216	213	429	32,9
3 Entre 31 y 40 años	115	140	255	19,6
4 Entre 41 y 50 años	105	97	202	15,5
5 Más de 51 años	71	16	87	6,7
Casos perdidos			19	1,4
Sectores de actividad				
1 Sanitario	13	56	69	5,3
2 Industria	194	90	284	21,8
3 Hostelería-Turismo	37	58	95	7,3
4 Transportes-Comunicaciones	44	16	60	4,6
5 Administración pública	63	83	146	11,2
6 Educación	17	46	63	4,8
7 Medios de comunicación	20	15	35	2,7
8 Nuevas Tecnologías	66	43	109	8,4
9 Otros	214	204	418	32
Casos perdidos			24	1,8

Fiabilidad

La fiabilidad de la escala se calculó mediante el método de las dos mitades. La estimación de la fiabilidad proporcionada por dicho procedimiento es el resultado de aplicar la corrección de Spearman-Brown al coeficiente de correlación existente entre las puntuaciones obtenidas en los dos subconjuntos de ítems, elegidos aleatoriamente, en que se divide el cuestionario.

Validez

Se llevaron a cabo análisis correlacionales entre las puntuaciones obtenidas en la escala Cisneros y escalas que miden Autoestima, Burnout, Depresión, Abandono profesional y Estrés postraumático, para comprobar si las relaciones hipotetizadas entre dichas variables se cumplen.

Dimensionalidad

Para evaluar la dimensionalidad de los datos se decidió emplear el escalamiento multidimensional frente al Análisis factorial, por dos motivos. Primero, que, si bien es común tratar los datos obtenidos en escalas de tipo Likert como variables de intervalo, en sentido estricto, el nivel de medida de los datos es ordinal, y el escalamiento multidimensional permite trabajar de forma sencilla con este tipo de datos. Segundo, que, en general, el escalamiento multidimensional proporciona soluciones de menor dimensionalidad que el análisis factorial (Real Deus, 2001).

A continuación se describe brevemente el procedimiento seguido. En primer lugar, se calculó la correlación de Spearman entre todos los pares de ítems (denotados por i, j), obteniendo una matriz cuadrada de dimensiones 43×43 . El siguiente paso fue transformar dicha matriz de correlaciones en una matriz de disimilaridades. Para ello aplicamos la siguiente transformación (Coxon, 1982):

$$d_{ij} = \sqrt{2(1 - r_{ij})}$$

Siendo, r_{ij} la correlación de Spearman entre los ítems i y j .

Finalmente, analizamos la matriz de disimilaridad mediante un modelo de escalamiento no métrico utilizando el programa PROXSCAL (PROXimities SCALing) implementado en el programa estadístico SPSS (Versión 11.0.1).

Como sabemos, el escalamiento multidimensional permite representar las proximidades (similitudes) entre los ítems del cuestionario como distancias en un espacio de baja dimensionalidad. El objetivo es buscar la solución que con un menor número de dimensiones permita explicar adecuadamente los datos observados. Para elegir entre las diversas soluciones se utilizó como índice de bondad de ajuste la función conocida como Stress (S).

$$S = \sqrt{\frac{\sum_i \sum_j (d_{ij} - \hat{d}_{ij})^2}{\sum_i \sum_j \hat{d}_{ij}^2}}$$

Donde,

d_{ij} = distancia entre los ítems i y j
 \hat{d}_{ij} = disparidad entre los ítems i y j

Dicha función informa sobre el desajuste existente entre las distancias y las disparidades (una transformación de las disimilitudes) que encontramos entre los ítems. Cuanto mayor sea el valor de S , peor será el ajuste del modelo a los datos.

Resultados

Puntuaciones en la escala Cisneros

De acuerdo con el criterio de una duración mínima de las estrategias de acoso de seis meses y una frecuencia semanal (Leymann, 1996b), se dividió a la muestra total ($N= 1.303$) en dos submuestras, quienes padecen mobbing (responden afirmativamente a la pregunta de si han padecido conductas de acoso durante, al menos, seis meses; $n= 207$) y quienes no (responden negativamente; $n= 1.096$). La pregunta que se utiliza como criterio decisorio es la número 44 (véase el Apéndice). En la Tabla 2 se muestra el porcentaje de personas de cada muestra (total, sin acoso y acosados) que dicen haber sufrido la conducta de acoso que describe cada ítem. Entre paréntesis aparece como índice de tendencia central la mediana, dada la notable asimetría de las distribuciones.

Una mera inspección de la Tabla 2 permite apreciar que existe una enorme diferencia en el porcentaje de personas que dice haber sufrido cada conducta de acoso entre la muestra de no acosados y la de acosados. También en la frecuencia promedio de la conducta de acoso: en la muestra de no acosados el 55,8% de los ítems obtiene puntuaciones promedio de 1 (pocas veces al año o menos); en la muestra de acosados el 67,4% de los ítems obtiene una puntuación promedio de 3 (algunas veces al mes). En consonancia con estos resultados se comprobó la existencia de diferencias estadísticamente significativas (U de Mann-Whitney, contraste bilateral) entre acosados y no acosados en el número de estrategias de acoso padecidas ($Z= -19.05, p= .00$), el índice global de acoso psicológico ($Z= -20.03, p= .00$) y el índice promedio del acoso ($Z= -18.96, p= .00$). En la Tabla 3 se ofrece el valor promedio y variabilidad de los índices de acoso calculados en ambas submuestras

Por el contrario, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función del género en ninguno de los índices de acoso: ENAP ($Z= -0.19, p= .85$), IGAP ($Z= -0.01, p= .99$) e IMAP ($Z= -0.26, p= .80$).

Fiabilidad de la escala y propiedades métricas de los ítems

El cuestionario se dividió aleatoriamente en dos mitades, compuestas por 22 y 21 ítems, con una mediana de 21 y 23 y amplitud intercuartil de 10 y 13, respectivamente. El valor de la correlación de Spearman entre las puntuaciones obtenidas en las dos mitades fue de .92, que, debidamente ajustada mediante la corrección de Spearman-Brown, ofrece una estimación de la fiabilidad de la escala de .96. La estimación de la fiabilidad proporcionada por el coeficiente alfa de Cronbach fue de .97, corroborando la alta fiabilidad del cuestionario.

Retro trayéndonos a la Tabla 2 podemos observar en ella los índices de discriminación de los ítems (correlación de Spearman)

Tabla 2

Índice de discriminación (ID) de los ítems y porcentaje de personas que sufren cada conducta de acoso. Entre paréntesis aparece la frecuencia promedio (mediana) de la conducta de acoso

Ítem	ID	% de personas en la muestra		
		Total ^a	Sin acoso ^b	Acosados ^c
1. Restricción comunicación	.63	24.5 (2)	17.4 (1)	61.8 (3)
2. Ignorar	.63	20.9 (3)	13.7 (2)	58.9 (3)
3. Interrupciones continuas	.66	23.1 (2)	15.3 (2)	64.3 (3)
4. Trabajos contra los principios	.51	16.0 (2)	10.7 (1)	44.0 (3)
5. Evaluación sesgada	.73	28.9 (2)	21.0 (1.5)	71.0 (3)
6. Inactividad forzada	.46	12.7 (2)	8.8 (2)	33.3 (3)
7. Trabajos absurdos	.61	24.3 (2)	19.0 (2)	52.7 (3)
8. Tareas por debajo de competencia	.69	32.0 (2)	25.7 (2)	65.2 (3)
9. Tareas rutinarias	.68	29.2 (2)	22.8 (2)	63.3 (4)
10. Sobrecarga	.60	18.3 (2)	11.3 (1)	55.6 (3)
11. Tareas peligrosas	.44	10.0 (2)	5.7 (2)	32.4 (2)
12. Impedir seguridad	.44	10.6 (2)	6.6 (2)	31.9 (2)
13. Perjuicios económicos	.36	6.8 (1)	4.1 (1)	20.8 (2)
14. Prohibición comunicación compañeros	.46	11.4 (2)	7.2 (2)	33.3 (3)
15. Minusvaloración desempeño	.68	22.3 (2)	14.3 (1)	64.3 (3)
16. Acusaciones difusas	.71	27.2 (2)	18.6 (1)	72.5 (3)
17. Acusación sistemática	.70	24.0 (2)	15.1 (1)	71.0 (3)
18. Amplificación errores	.73	27.7 (2)	19.4 (1)	71.5 (3)
19. Humillaciones	.61	17.4 (2)	9.4 (1)	59.9 (3)
20. Amenaza uso disciplinario	.54	15.6 (2)	9.6 (1)	47.3 (2)
21. Medidas de aislamiento	.47	9.6 (2)	5.2 (2)	32.9 (2)
22. Distorsión comunicación	.62	17.7 (2)	9.5 (1)	60.9 (3)
23. Desestabilización	.65	20.8 (2)	12.7 (1)	63.8 (3)
24. Menosprecio	.67	21.7 (2)	3.0 (1)	67.6 (3)
25. Burlas	.44	11.0 (2)	7.0 (1)	31.9 (3)
26. Críticas vida personal	.42	8.4 (1)	4.7 (1)	28.5 (2)
27. Amenazas en persona	.45	9.0 (2)	3.7 (1)	36.7 (3)
28. Amenazas por escrito	.16	1.5 (1)	1.0 (1)	3.9 (1.5)
29. Gritos	.63	21.8 (2)	14.6 (1)	59.9 (3)
30. Avasallamiento físico	.22	2.1 (1.5)	1.2 (2)	7.2 (1)
31. Ridiculización	.40	8.7 (2)	4.7 (1)	30.0 (3)
32. Rumores y calumnias	.46	10.6 (2)	5.6 (2)	37.2 (2)
33. Privar de información	.58	17.0 (2)	10.3 (1)	52.2 (3)
34. Limitación de carrera profesional	.53	14.3 (2)	8.4 (1)	45.4 (2)
35. Perjuicio imagen	.48	10.3 (2)	5.3 (1)	36.7 (2)
36. Presión indebida	.69	26.1 (2)	18.0 (1)	69.1 (3)
37. Reducción de plazos	.65	25.2 (2)	17.7 (1)	64.7 (3)
38. Modificación de responsabilidad	.61	20.1 (2)	12.8 (2)	58.9 (3)
39. Desvaloración esfuerzo	.68	21.9 (2)	13.1 (1)	68.1 (3)
40. Desmoralizar	.60	15.0 (3)	7.7 (2)	54.1 (3)
41. Inducir a errores	.49	10.2 (2)	4.8 (2)	38.6 (2)
42. Monitorización perversa	.60	16.8 (2)	10.3 (2)	51.2 (3)
43. Insinuación sexual	.28	5.6 (2)	3.3 (2)	17.9 (3)

^aN= 1.303; ^bn= 1.096; ^cn= 207

calculados en la muestra total. En general, presentan una alta capacidad discriminatoria: el 53% de los ítems presentan correlaciones superiores a .60. Los ítems con valores más bajos (ítems 28, 30 y 43), de confirmarse estos resultados en ulteriores análisis, deberían eliminarse del cuestionario.

Validez

En la Tabla 4 se presenta la correlación de Spearman entre las puntuaciones obtenidas en la escala Cisneros y escalas que evalúan posibles consecuencias del mobbing. El signo de las correlaciones es el que teóricamente cabría esperar, destacando la correlación positiva que existe entre el mobbing y el estrés postraumático (NEAP: .44; IGAP: .45; IMAP: .40).

También se investigó si existían diferencias entre acosados y no acosados en las puntuaciones obtenidas en estas escalas. En la Tabla 5 pueden verse los estadísticos descriptivos, junto con los resultados de la U de Mann-Whitney (contraste bilateral), que muestran diferencias estadísticamente significativas en todas las escalas, excepto en la escala de Burnout, que mide Realización personal (Z= -1.75, p= .08).

Dimensionalidad

Los valores de Stress para las soluciones de dimensiones 1, 2, 3 y 4 fueron, respectivamente, 0.049, 0.023, 0.014 y 0.011. Atendiendo al criterio de encontrar una solución que represente ade-

Tabla 3

Valor promedio y variabilidad de los índices de acoso en la muestra de no acosados y acosados

	Sin acoso			Acosados		
	NEAP	IGAP	IMAP	NEAP	IGAP	IMAP
Mediana	0	0.00	0.00	20	1.23	2.80
Amplitud intercuartil	7	0.26	1.39	16	1.51	1.65

NEAP: Número de estrategias de acoso. IGAP: Índice global del acoso. IMAP: Intensidad promedio del acoso.

Tabla 4

Correlación (rho de Spearman) entre la escala Cisneros y las escalas de Autoestima, Burnout, Depresión, Abandono profesional y Estrés postraumático

Escala	Índices de acoso		
	NEAP	IGAP	IMAP
Autoestima ^a	-.19*	-.19*	-.18*
Burnout (MBI) ^a			
Realización personal	-.10*	-.10*	-.08*
Cansancio emocional	.38*	.39*	.36*
Despersonalización	.28*	.28*	.24*
Depresión de Beck ^a	.28*	.29*	.25*
Abandono profesional ^b	.38*	.39*	.36*
Estrés postraumático ^b	.44*	.45*	.40*

NEAP: Número de estrategias de acoso. IGAP: Índice global del acoso. IMAP: Intensidad promedio del acoso.
^aN= 1.287. ^bN= 1.303.
 *p<.01 (bilateral).

cuadamente la relación entre los ítems (buen ajuste) de forma parsimoniosa (baja dimensionalidad), y a criterios de consistencia teórica, se ha elegido la solución bidimensional. La exploración del gráfico con los residuos del modelo bidimensional permitió apreciar el buen ajuste de dicho modelo a los datos.

Las coordenadas de cada uno de los ítems en el espacio bidimensional obtenido se presentan en la Tabla 6.

Un examen del contenido de los ítems y del valor de sus coordenadas permite concluir que la primera dimensión se corresponde con el ámbito al que se refieren las conductas de acoso. Pudiendo concebirse dicha dimensión como un continuo con el polo laboral en un extremo y el polo personal en el extremo opuesto. Así, los ítems con valores positivos en la dimensión Ámbito de acoso suelen describir conductas de maltrato referidas a la esfera personal: amenazas por escrito o por teléfono en el domicilio, avasallamiento físico, insinuaciones sexuales, etc. Los ítems con valores negativos suelen referirse a conductas de maltrato directamente ligadas al trabajo: asignación de tareas por debajo de la competencia, inactividad forzada, tareas rutinarias, trabajos absurdos, etc. La segunda dimensión se refiere a la naturaleza de la conducta de maltrato, pudiendo definirse los polos ninguneo/humillación y coercitivo/punitivo. Los ítems con valores positivos suelen consistir en comportamientos de ninguneo y/o humillación, a veces de naturaleza bastante sutil, como las insinuaciones (ítem 43). Aunque, mayoritariamente, las estrategias de ninguneo y humillación suelen ser bastante explícitas: inactividad forzada, ignorar, burlas, ridiculización, etc. Los ítems con valores negativos suelen referirse a conductas de naturaleza punitiva o coercitiva, nada sutiles: recibir amenazas por escrito o por teléfono, impedir que se adopten las medidas de seguridad necesarias, sobrecarga, tareas peligrosas, prohibición de la comunicación, etc.

Discusión y conclusiones

Es conocido que los procedimientos para evaluar la fiabilidad y validez de un cuestionario están determinados, de una parte, por las características y objetivos del cuestionario, y de otra, por las propiedades métricas y estadísticas de los datos sobre los que se aplicarán dichos procedimientos. No todos los tipos de validez son igualmente pertinentes, ni todos los datos permiten aplicar cualquier procedimiento estadístico (Muñiz, Fidalgo, García-Cueto y Moreno, en prensa).

Las características distribucionales de la mayor parte de las variables analizadas han exigido el empleo de pruebas no paramétri-

cas, tanto correlaciones (Spearman) como tests de inferencia estadística (*U* de Mann-Whitney), para obtener la información buscada. También han exigido el empleo de índices de tendencia central (mediana) y variabilidad (amplitud intercuartil), menos comunes,

Tabla 6
Coordenadas de los ítems en el espacio bidimensional

Ítem	Dimensión	
	Ámbito de la conducta de acoso	Tipo de conducta de acoso
1 Restricción comunicación	-0.469	0.210
2 Ignorar	-0.210	0.301
3 Interrupciones continuas	-0.288	0.194
4 Trabajos contra los principios	-0.595	-0.344
5 Evaluación sesgada	-0.322	0.073
6 Inactividad forzada	-0.615	0.571
7 Trabajos absurdos	-0.596	0.027
8 Tareas por debajo de competencia	-0.647	0.113
9 Tareas rutinarias	-0.551	0.114
10 Sobrecarga	-0.289	0.048
11 Tareas peligrosas	-0.019	-0.636
12 Impedir seguridad	-0.051	-0.704
13 Perjuicios económicos	0.316	-0.592
14 Prohibición comunicación compañeros	-0.330	-0.534
15 Minusvaloración desempeño	-0.199	0.069
16 Acusaciones difusas	-0.262	0.074
17 Acusación sistemática	-0.158	0.092
18 Amplificación errores	-0.195	0.056
19 Humillaciones	-0.063	0.141
20 Amenaza uso disciplinario	-0.175	-0.293
21 Medidas de aislamiento	-0.147	-0.345
22 Distorsión comunicación	-0.063	0.003
23 Desestabilización	-0.061	0.086
24 Menosprecio	-0.092	0.120
25 Burlas	0.274	0.439
26 Críticas vida personal	0.501	-0.085
27 Amenazas en persona	0.202	-0.218
28 Amenazas por escrito	2.229	-0.864
29 Gritos	-0.199	0.185
30 Avasallamiento físico	1.889	-0.015
31 Ridiculización	0.469	0.316
32 Rumores y calumnias	0.353	0.162
33 Privar de información	-0.062	0.048
34 Limitación de carrera profesional	-0.023	-0.091
35 Perjuicio imagen	0.217	0.051
36 Presión indebida	-0.297	-0.083
37 Reducción de plazos	-0.465	-0.144
38 Modificación de responsabilidad	-0.391	-0.065
39 Desvaloración esfuerzo	-0.141	-0.005
40 Desmoralizar	0.017	0.113
41 Inducir a errores	0.145	0.015
42 Monitorización perversa	-0.100	0.056
43 Insinuación sexual	1.461	1.436

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de las diversas escalas en las submuestras de personas sin acoso y acosadas, junto con los resultados de la prueba *U* de Mann-Whitney (*U*-*MW*)

Escala	Sin acoso		Acosados		<i>U</i> - <i>MW</i>	
	Mediana	Amplitud I.	Mediana	Amplitud I.	<i>Z</i>	<i>p</i>
Autoestima	34	7	33	7	-2.68	.01
Burnout (MBI)						
Realización personal	31	15	30	15	-1.75	.08
Cansancio emocional	14	13	24	16	-11.02	.00
Despersonalización	5	8	7	7	-5.90	.00
Depresión de Beck	3	8	8	10	-8.67	.00
Abandono profesional	6	4	9	6	-10.46	.00
Estrés postraumático	19	7	29	15	-13.11	.00

pero más adecuados, que la clásica media y desviación típica. Los resultados ofrecidos por tal utillaje estadístico muestran a la escala Cisneros como un instrumento fiable y válido para evaluar el mobbing. Más concretamente, la fiabilidad de la escala estimada, de forma purista, tanto por el método de las dos mitades (.96), como por el coeficiente alfa de Cronbach (.97), ofrecen valores que indican una alta consistencia interna entre los ítems que componen el cuestionario, además de una buena capacidad discriminatoria (véanse los índices de discriminación en la Tabla 2).

La validez de la escala, o mejor, siguiendo los últimos estándares de la *American Psychological Association*, la validez de las inferencias realizadas a partir de sus puntuaciones (Elosúa, 2003; Muñiz, 2004), se sustenta en diversas evidencias. La primera, una adecuada representación de las conductas de interés. Siendo el principal objetivo de la escala Cisneros determinar la frecuencia con que ocurren comportamientos de humillación, acoso y violencia en el entorno laboral, deberá poseer una elevada *validez de contenido*, definida como el grado en que las conductas que refleja el cuestionario constituyen una muestra representativa de los comportamientos de mobbing. El notable acuerdo entre las conductas muestreadas por el cuestionario Cisneros y las que se reflejan en los cuestionarios que en otros países han sido elaborados con esta finalidad (Hoel y Cooper, 2000; Leymann 1992; Quinc, 1999; Zapf, Knorz y Kulla, 1996) constituye un primer indicador de su validez de contenido. Los datos derivados de la exploración de la dimensionalidad de la prueba ofrecen evidencias empíricas adicionales.

En la Figura 1 se muestra la distribución de los ítems en el espacio definido por las dimensiones: *Ámbito de la conducta de acoso*, representada horizontalmente, y *Tipo de conducta de acoso*, representada verticalmente. De esta forma podemos apreciar gráficamente cómo la mayor parte de los ítems (el 42%) se encuentran en el cuadrante superior izquierdo (*ámbito laboral/tipo*

ninguneo-humillación). Además, se comprueba empíricamente cómo las conductas de acoso más frecuentes (véase la Tabla 2) corresponden a los ítems situados en el antedicho cuadrante. Esto apoya la validez de contenido de la escala Cisneros, ya que, como se recoge en la literatura, las formas de maltrato más frecuentes son las menos groseras y están referidas en su mayor parte al ámbito laboral (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2002; Leymann, 1996a; Piñuel, 2001, Piñuel y Oñate, 2002).

La validez de contenido es condición necesaria pero no suficiente para garantizar la utilidad práctica, diagnóstica, de la escala Cisneros. Con tal fin, debe ser capaz de discriminar suficientemente las situaciones de mobbing de aquellas otras en que se producen conflictos interpersonales de tipo puntual. De forma convencional se ha adoptado el criterio, mayoritariamente aceptado por los especialistas europeos, de una duración mínima de las estrategias de acoso de seis meses para que se considere que estamos ante una situación de mobbing (Einarsen y Skogstad, 1996; Leymann 1996b). El barómetro CISNEROS® incluye una pregunta tras la escala Cisneros sobre este particular para saber si el encuestado ha sufrido la situación, como mínimo, durante un período de seis meses. Adoptando una respuesta afirmativa como criterio para dividir a la muestra entre quienes padecen mobbing ($n=207$) y quienes no lo sufren ($n=1.096$), se obtuvo una notable diferencia en los diversos índices de acoso entre ambas submuestras (véase la Tabla 3) y en la sintomatología derivada (véase la Tabla 5). Estos resultados corroboran tanto la validez del criterio de persistencia de los seis meses, en función del que se han configurado los grupos, como la sensibilidad de la escala Cisneros para evaluar el mobbing. Es sintomático que González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2003), aplicando el LIPT-60 a una muestra de 79 personas afectadas por experiencias de acoso, señalen un promedio de conductas de acoso (29 de 60, el 48,3%) similar al encontrado por nosotros en los sujetos clasificados como acosados (20 conductas de

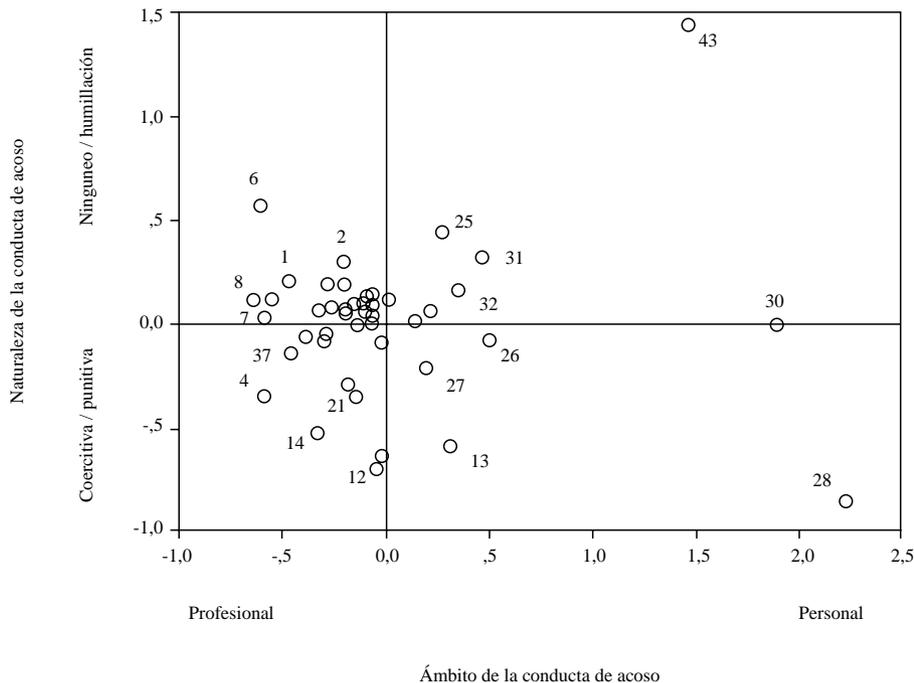


Figura 1. Posición de los ítems en el espacio bidimensional. Por razones de escala sólo se ha podido señalar el número correspondiente a parte de los ítems

43, el 46,5%). No obstante, sería conveniente el estudio de muestras clínicas, esto es, de personas con un diagnóstico clínico de mobbing, para caracterizar de forma precisa a dicho colectivo.

De acuerdo con la literatura (Barón, Munduate y Blanco, 2003; Hoel y Cooper, 2000; Leymann y Gustaffson, 1996; Niedl, 1996; Piñuel, 2001, 2003; Piñuel y Oñate, 2002), la salud psicológica y física de las personas que padecen mobbing suele sufrir un gran deterioro. Por lo tanto, es esperable que las puntuaciones en la escala Cisneros, en tanto que buen indicador de acoso psicológico, guarden relación con las de los instrumentos que miden esta serie de alteraciones. Los resultados obtenidos se acomodan a las expectativas teóricas, apoyando la *validez de constructo* de la escala (véanse las Tablas 4 y 5). Destacar la elevada correlación que la escala Cisneros tiene con la escala de Estrés postraumático (.48), confirmando los resultados de las investigaciones de Leymann y Gustafsson (1996), que indican que el diagnóstico psicológico más frecuente entre aquellos trabajadores victimizados por el mobbing es el de Síndrome de Estrés postraumático. También queda confirmada la depresión, de acuerdo con otros investigadores en la materia (Zapf et al., 1996), como una secuela específica de las víctimas de mobbing, con una correlación entre la escala Cisneros y la escala de Beck de .29 y una diferencia de 5 puntos en la escala de Beck entre acosados y no acosados. La intención de abandonar la empresa es característica de un problema como el mobbing que se salda, en más del 80% de los casos, con la salida del trabajador de la organización (Niedl, 1996; Piñuel, 2001). En ese sentido merece la pena resaltar la correlación existente entre las puntuaciones en la escala Cisneros y la escala de Abandono (.39), y la elevada incidencia de la tasa de intención de abandono de la profesión que presentan las víctimas de mobbing con una diferencia de 4 puntos respecto de la puntuación promedio de los no acosados. Igualmente, dos de las escalas de Burnout (Cansancio emocional y Despersonalización) presentan correlaciones sustanciales, así como diferencias estadísticamente significativas, entre las muestras de acosados y no acosados. Todos estos datos inciden en la necesidad de diferenciar los casos de violencia psicológica de aquellos otros en que ésta no se produce, aunque existan daños similares, en especial, la necesidad de diagnosis diferencial entre mobbing y burnout (Boada i Grau, de Diego Vallejo y Agulló Tomás, 2004; Piñuel, 2003).

Finalmente, se ofrecen indicaciones que ayudan a interpretar las puntuaciones obtenidas en la escala Cisneros. La corrección de la escala permite obtener tres índices que informan: primero, del número de estrategias de acoso padecidas (NEAP), con un rango teórico de 0 a 43; segundo, de la magnitud global del acoso (IGAP), con un rango teórico de 0 (nulo) a 6 (máximo); y tercero, de la intensidad promedio de las conductas de acoso padecidas (IMAP), con un rango teórico entre 0 (nula) y 6 (máxima). Ade-

más del rango teórico de los índices, con objeto de tener un punto de referencia para interpretar las puntuaciones, en la Tabla 7 se presentan los valores correspondientes a los cuartiles de la distribución de los tres índices de acoso psicológico calculados en la muestra total, de personas sin acoso y de acosados.

Podemos concluir, a tenor de los resultados, que la escala Cisneros es un instrumento de evaluación fiable, con un adecuado muestreo de los contenidos, elevada consistencia interna y que muestra relaciones con variables de interés que se acomodan al patrón teórico esperable. De otro lado, la amplitud y diversidad de la muestra, inusual en la investigación española sobre mobbing, y la numerosa información que el uso extenso de este instrumento ha proporcionado (Piñuel, 2001b; Piñuel y Oñate, 2002), hacen de él una escala de referencia para evaluar el mobbing. Resulta especialmente relevante la elevada correlación que presenta en relación a las manifestaciones de daño más frecuentes en el mobbing, muy especialmente en lo que se refiere a los cuadros de estrés postraumático y depresión. Ello puede ser de especial utilidad para la valoración del daño que presentan aquellas víctimas en tratamiento psicoterapéutico y también como herramienta diagnóstica de peritación en los casos judiciales cada vez más frecuentes en materia de mobbing. Finalmente, se señalan posibles líneas de investigación que debieran acometerse, algunas ya en curso. Primera, determinar la estructura factorial de la escala y un análisis comparativo con instrumentos de evaluación similares (Piñuel et al., 2004a). Segunda, complementar los resultados presentados con los obtenidos en muestras de personas con un diagnóstico clínico de mobbing. Tercera, investigar de forma sistemática el significado y la utilidad predictiva de los diversos índices de acoso. Y cuarta, replicar el estudio y aplicar el cuestionario a nuevas poblaciones, lo que permitiría una baremación más precisa (Piñuel et al., 2004b).

Tabla 7									
Puntuaciones en los índices de acoso correspondientes a los cuartiles de distribución									
	Muestra								
	Total ^a			Sin acoso ^b			Acosados ^c		
Percentil	NEAP	IGAP	IMAP	NEAP	IGAP	IMAP	NEAP	IGAP	IMAP
25	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00	13	0.67	2.14
50	2	0.07	1.00	0	0.00	0.00	20	1.23	2.80
75	12	0.51	2.00	7	0.26	1.40	29	2.19	3.79

NEAP: Número de estrategias de acoso. IGAP: Índice global del acoso. IMAP: Intensidad promedio del acoso.
^aN= 1.303. ^bn= 1.096. ^cn= 207.

Apéndice
Escala Cisneros®

¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista de preguntas 1 a 43) se han ejercido contra Ud.?

Señale, en su caso, quiénes son el/los autor/es de los hostigamientos recibidos

- 1 Jefes o supervisores
- 2 Compañeros de trabajo
- 3 Subordinados

Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen esos hostigamientos

- 0 Nunca
- 1 Pocas veces al año o menos
- 2 Una vez al mes o menos
- 3 Algunas veces al mes
- 4 Una vez a la semana
- 5 Varias veces a la semana
- 6 Todos los días

Comportamientos	Autor/es	Frecuencia del comportamiento							
		0	1	2	3	4	5	6	
1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	[]	0	1	2	3	4	5	6	
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	[]	0	1	2	3	4	5	6	
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	[]	0	1	2	3	4	5	6	
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	[]	0	1	2	3	4	5	6	
5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	[]	0	1	2	3	4	5	6	
6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	[]	0	1	2	3	4	5	6	
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	[]	0	1	2	3	4	5	6	
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	[]	0	1	2	3	4	5	6	
9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	[]	0	1	2	3	4	5	6	
10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	5	6	
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	[]	0	1	2	3	4	5	6	
12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	[]	0	1	2	3	4	5	6	
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	[]	0	1	2	3	4	5	6	
14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	[]	0	1	2	3	4	5	6	
15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	[]	0	1	2	3	4	5	6	
16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	[]	0	1	2	3	4	5	6	
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6	
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	[]	0	1	2	3	4	5	6	
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	[]	0	1	2	3	4	5	6	
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	[]	0	1	2	3	4	5	6	
21. Intentan aislarne de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	[]	0	1	2	3	4	5	6	
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6	
23. Se intenta buscarne las cosquillas para «hacerme explotar»	[]	0	1	2	3	4	5	6	
24. Me menosprecian personal o profesionalmente	[]	0	1	2	3	4	5	6	
25. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	[]	0	1	2	3	4	5	6	
26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	[]	0	1	2	3	4	5	6	
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	[]	0	1	2	3	4	5	6	
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	[]	0	1	2	3	4	5	6	
29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	[]	0	1	2	3	4	5	6	
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	[]	0	1	2	3	4	5	6	
31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	[]	0	1	2	3	4	5	6	
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	5	6	
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6	
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	[]	0	1	2	3	4	5	6	
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	[]	0	1	2	3	4	5	6	
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6	
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	[]	0	1	2	3	4	5	6	
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	[]	0	1	2	3	4	5	6	
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	[]	0	1	2	3	4	5	6	
40. Intentan persistentemente desmoralizarme	[]	0	1	2	3	4	5	6	
41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	5	6	
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio»	[]	0	1	2	3	4	5	6	
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	[]	0	1	2	3	4	5	6	
44. En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud 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)? (ver lista de preguntas 1a 43)		<input type="checkbox"/> sí <input type="checkbox"/> no							

Referencias

- Barón, M., Munduate, L. y Blanco, M.J. (2003). La espiral del mobbing. *Papeles del Psicólogo*, 84, 71-82.
- Beck, A.T., Rush, A.J., Shaw, B.F. y Emery, G. (1983). *Terapia Cognitiva de la Depresión*. Bilbao: Desclee de Brower.
- Boada i Grau, J., De Diego Vallejo, R. y Agulló Tomás, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16, 125-131.
- Coxon, A.P.M. (1982). *The User's Guide to multidimensional scaling*. London: Heinemann Educational Books.
- Curbow, B. y Somerfield, M. (1991). Use of Rosenberg Self-Esteem Scale with Adult Cancer Patients. *Journal of Psychosocial Oncology*, 9 (2), 113-131.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. y Elliot, G.P. (1999). *Mobbing. Emocional abuse in the american workplace*. Ames, Iowa: Civil Society Publishing.
- Einarsen, S. y Skogstad, A. (1996). Bullying at work. Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-203.
- Elosúa, P. (2003). Sobre la validez de los test. *Psicothema*, 15, 315-321.
- 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*, 24 (2), 59-66.
- Heinemann, P. (1972). *Mobbing-Group violence by children and adults*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Hirigoyen, M.F. (1994). *Le harcèlement morale*. París: Syros.
- Hirigoyen, M.F. (2001). *El acoso moral*. Barcelona: Paidós.
- Hoel, H. y Cooper, G. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Unpublished report. University of Manchester.
- Leymann, H. (1986). *Mobbing-Psychological violence at work places*. Lund: Studentlitteratur.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1992). *Leymann inventory of psychological terror*. Violen: Karlskrona.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Reinbek: Rowohlt.
- Leymann, H. (1996a). *Mobbing. La persécution au travail*. Paris: Seuil.
- Leymann, H. (1996b). The content and development of mobbing at work. *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Leymann, H. y Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of Post-traumatic Stress Disorders. *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 251-277.
- Lorenz, K. (1991). *Hier bin ich-wo bist Du? Ethologie der grauganz*. München: Piper.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1997). *MBI inventario «Burnout» de Maslach*. Madrid: TEA.
- Muñiz, J. (2004). La validación de los tests. *Metodología de las Ciencias del Comportamiento*, 5, 121-141.
- Muñiz, J., Fidalgo, A.M., García-Cueto, E. y Moreno, R. (en prensa). *Análisis de los ítems de cuestionarios y tests*. Madrid: La Muralla/Hespérides.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well being: economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 239-249.
- Piñuel, I. (2001a). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal terrae.
- Piñuel, I. (2001b). Mobbing. La lenta y silenciosa alternativa al despido. *AEDIPE*, 17, 19-55.
- Piñuel, I. (2003). *Mobbing. Manual de autoayuda*. Madrid: Aguilar.
- Piñuel, I., Fidalgo, A.M., Oñate, A. y Ferreres, D. (2004a, abril). *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.
- Piñuel, I., Fidalgo, A.M., Oñate, A. y Ferreres, D. (2004b, abril). *Resultados epidemiológicos del barómetro Cisneros III sobre acoso psicológico en el trabajo o Moobing*. Comunicación presentada a la VII European Conference on Psychological Assessment, Málaga.
- Piñuel, I. y Oñate, A. (2002). La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. *Lan Harremanak*, 7(II), 35-62.
- Piñuel, I. y Oñate, A. (2003). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. *Congreso Internacional Virtual: intangibles e interdisciplinariedad*, 409-426.
- Quinc, L. (1999). Workplace bulling in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318, 228-232.
- Real Deus, J.E. (2001). Escalamiento multidimensional. Madrid: La Muralla/Hespérides.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self Image*. Princenton, N.J.: Princenton University Press.
- Zapf, D., Knorz, C. y Kulla, M. (1996). On the relationship between Mobbing factors and Job Content. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215-239.
- Zapf, D. y Einersen, S. (Eds.) (2001). Bulling in the work-place: Recent trends in research and practice (special issue). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4).