

Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio

Bernardo Moreno Jiménez, Alfredo Rodríguez Muñoz, Eva Garrosa Hernández y M.^a Eugenia Morante Benadero
Universidad Autónoma de Madrid

En los últimos años, el acoso psicológico en el trabajo (mobbing) ha recibido una atención constante y ha sido reconocido como un problema social importante. Tradicionalmente, las investigaciones sobre las causas del acoso laboral se dividen en tres aproximaciones (Einarsen, 2000): las características de personalidad del acosador y de la víctima, las características inherentes a las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones y los factores psicosociales. El objetivo de este estudio consiste en analizar de forma exploratoria si las variables organizacionales predicen significativamente la aparición del acoso psicológico. La muestra consiste en 103 trabajadores de la Comunidad de Madrid. Los resultados de los análisis de regresión mostraron resultados significativos que apoyan la hipótesis organizacional en el proceso del acoso laboral, siendo especialmente relevante el papel que desempeña tanto la política organizacional como el tipo de contrato como antecedentes del acoso.

Organizational antecedents of mobbing: an exploratory study. In last years, mobbing has received increased attention and has been recognised as an important social problem. Traditionally, empirical researches into the causes of mobbing at work have divided into three approaches (Einarsen, 2000): personality characteristics of both perpetrator and victim, inherent characteristics of human interactions within organizations and psychosocial factors. The aim of this study was to analyze in an exploratory way whether the organizational variables significantly predict the occurrence of mobbing. The sample consisted of 103 employees of the Community of Madrid. The results of the regression analysis showed significant results that support the organizational hypothesis in the mobbing process, being especially relevant the role that plays as much the organizational politic as the type of contract as antecedents of mobbing at work.

En los últimos años, el acoso psicológico está siendo reconocido internacionalmente como un serio problema tanto en el ámbito laboral como en el social. El incremento de la conciencia social del problema ha sido constante, en parte debido a la constatación de la amplitud y profundidad de sus consecuencias. Todos los datos indican que el acoso psicológico o «*mobbing*» tiene claros efectos sobre la salud de los trabajadores, y que, en general, las consecuencias de este riesgo psicosocial son amplias e inciden en la práctica de los profesionales afectados en forma muy variada; a nivel individual, las víctimas presentan un amplio número de síntomas de estrés (Brodsky, 1976; Einarsen, Raknes y Matthiesen, 1994; Fidalgo y Piñuel, 2004; González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2003; Mikkelsen y Einarsen, 2002) y elevados síntomas psicósomáticos, así como enfermedades físicas y baja satisfacción laboral (Groeblichhoff y Becker, 1996; Niedl, 1995; Zapf, Knorz y Kulla, 1996). A nivel organizacional se ha comprobado que el acoso psicológico está asociado con altas tasas de absentismo, numerosos intentos de abandonar la organización y con una alta ro-

tación laboral (Leymann, 1996; Rayner, 1997). Las amplias consecuencias resultantes del acoso psicológico han convertido este fenómeno en un tema de gran interés público, de hecho algunos autores afirman que el acoso psicológico en el trabajo está llamado a ser uno de los problemas más emergentes y devastadores en comparación con las demás formas de estrés laboral (Niedl, 1995).

Desde los estudios pioneros de Leymann (1986), las aproximaciones teóricas al acoso psicológico han sido un tema controvertido tanto en los medios de comunicación como entre la comunidad científica. De este modo, se han llevado a cabo numerosos intentos para explicar la aparición del acoso. Como afirma Einarsen (2000), coexisten tres formas diferentes de conceptualizar y tratar de explicar los procesos de acoso psicológico: a) explicación del acoso en función de la personalidad, tanto de las víctimas como de los acosadores; b) en función de las características inherentes a las relaciones interpersonales; y c) basándose en características del entorno laboral y social.

Diversos investigadores han tratado de identificar las variables de personalidad asociadas con el acoso psicológico. Por ejemplo, algunos autores describen a las víctimas como paranoicas, rígidas, compulsivas (Brodsky, 1976), con falta de competencias sociales (Zapf y Einarsen, 2003) y con mayores puntuaciones en neuroticismo (Vartia, 1996). En la misma línea, O'Moore, Seigne, McGuire y Smith (1998) informan que las víctimas son menos estables emocionalmente y Zapf (1999) encuentra que las personas

que padecen mobbing presentan más síntomas de ansiedad y de depresión. Estos datos parecen indicar que existen personas con mayor riesgo de convertirse en víctimas de acoso.

Por lo que respecta a las características de personalidad de los acosadores, diversos autores plantean que este aspecto constituye una de las grandes incógnitas de la investigación en acoso psicológico (Rayner y Cooper, 2003), ya que en 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). Las características de personalidad que han sido atribuidas a los acosadores son diversas. Davenport, Schwartz, Pursell y Elliott (1999) plantean que el acosador se caracteriza por ser excesivamente controlador, celoso, con ansias de poder y con limitadas competencias sociales. Por su parte, Zapf y Einarsen (2003) han señalado que el proceso de acoso psicológico se encuentra estrechamente relacionado con la autoestima del agresor. Una autoestima excesivamente elevada puede conducir a comportamientos tiránicos, al asociarse con el excesivo perfeccionismo, la arrogancia y el narcisismo (Ashforth, 1994; Baumeister, Heatherton y Tice, 1993). Sin embargo, las personas pueden también llevar a cabo comportamientos de acoso como una forma de proteger su autoestima inestable y sus inseguridades (Leyman, 1996). Desde la perspectiva de la personalidad del acosador, existen autores que plantean la idea de una personalidad proclive a la violencia. Un ejemplo de ello sería la propuesta de Ashforth (1994) del «pequeño tirano», y con la que se quiere describir a aquellas personas arbitrarias, mentalmente rígidas y con un excesivo ego, proclives a ejercer acoso psicológico.

En cuanto a las aproximaciones centradas en las características inherentes a las relaciones humanas como explicaciones causales, los autores defienden una postura caracterizada por un pesimismo antropológico, ya que conciben el conflicto como normal en las interacciones cotidianas en las organizaciones. Algunos autores (Brodsky, 1976) defienden que la competición es consustancial a todos los grupos sociales, étnicos y raciales en la medida que se produce un constante proceso de evaluación de ajuste entre uno mismo y los demás con el fin de establecer el lugar que cada uno ocupa en la jerarquía.

El presente artículo analiza, de forma exploratoria, el problema teórico del acoso psicológico desde la perspectiva de los factores organizacionales y las deficiencias en el entorno laboral como variables explicativas, paradigma que viene recibiendo una atención pormenorizada en los últimos años, especialmente entre los países escandinavos (Einarsen et al., 1994; Leymann, 1996). De acuerdo con este tipo de aproximación, se puede afirmar que el acoso psicológico se encuentra fuertemente relacionado con numerosos elementos del ambiente y la organización del trabajo. Por ejemplo, se ha demostrado que el acoso es más frecuente en organizaciones grandes y burocráticas (Thylefors, 1987), donde el acosador puede pasar desapercibido. Desde la perspectiva organizacional se ha relacionado tanto un estilo de liderazgo autoritario como un estilo débil o de «laissez-faire» (Einarsen et al., 1994) con la aparición del acoso. Del mismo modo, el conflicto de rol, la ambigüedad de rol, las altas demandas laborales, así como un bajo control sobre la tarea, son variables que se han asociado con el incremento de las tasas de acoso (Zapf et al., 1996). Igualmente, el estrés percibido, la sobrecarga de trabajo, la imposibilidad de expresar las ideas y opiniones en el trabajo y un ambiente laboral estresante pueden conducir a la aparición del acoso (Vartia, 1996). De hecho, el aco-

so parece ser más frecuente en organizaciones donde los empleados se encuentran insatisfechos con el clima social y la comunicación interna (Einarsen et al., 1994; Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Morante y Rodríguez, 2004). Finalmente, el acoso es más común en aquellas organizaciones que toleran dichos comportamientos, de forma que los acosadores sienten que pueden «escapar» sin consecuencias personales (Einarsen, 2000). Esta aproximación al problema sitúa su origen etiológico en los factores derivados de la organización del trabajo.

En una línea similar, durante los últimos años ha crecido y proliferado un enfoque que enfatiza el vínculo entre el acoso y un incremento en las presiones para la eficiencia, la velocidad y la competición laboral, tanto interna como externa. Se ha señalado la relevancia de ciertas políticas y prácticas empresariales tales como los despidos, reestructuración, remodelación, reducción de plantilla, fusiones etc., en la aparición del acoso laboral (Baron y Neuman, 1998; McCarthy, Sheehan y Wilkie, 1995; Piñuel, 2004). Desde esta perspectiva, se ha señalado que no hay que olvidar que el acoso no surge en el vacío, sino que, en la mayoría de las ocasiones, el origen de dichas situaciones hay que localizarlo dentro de un contexto empresarial y social marcado por profundas inestabilidades.

El objetivo de este trabajo es analizar de forma exploratoria en qué medida ciertas variables organizacionales predicen la aparición del acoso psicológico y de las dimensiones que lo integran.

Método

Participantes

La muestra final estuvo formada por 103 personas, un 50,5% de mujeres, con una edad media de 34 años y una desviación típica de 8,00. La muestra de aplicación fueron trabajadores del Sector de Transportes y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid. La tasa de respuesta fue de un 31,21%. A pesar del sistema elegido, distribución mediante trabajadores autorizados, que parecía asegurar el anonimato de la respuesta, la tasa de cuestionarios sin devolver fue aproximadamente de dos tercios a pesar de la insistencia reiterada y de las garantías ofrecidas. Esta baja tasa de respuesta ha sido constatada como normal en investigaciones sobre el acoso psicológico en vista a la sensibilidad del tema que se pregunta (Björkqvist, Osterman y Lagerspetz, 1994). El 44,1% de los trabajadores son operarios y el 41,2% trabajan en horario de turno partido. La participación fue voluntaria y toda la información recibida fue totalmente confidencial.

Instrumentos

En este trabajo se utilizó el cuestionario de acoso psicológico en el trabajo (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Morante y Rodríguez, 2004). El cuestionario contiene dos secciones netamente diferenciadas, la primera incluye variables sociodemográficas y laborales, y la segunda cuestiones relativas a las formas de acoso y los factores organizacionales.

La primera parte incluye variables básicas como edad y género, que parecen estar relacionadas con conductas de acoso (Piñuel, 2001), a ellas se añadieron otras variables laborales que en las entrevistas habían aparecido como probablemente relacionadas con las tasas de acoso (años de experiencia laboral, experiencia en el sector, experiencia en el mismo puesto, situación laboral, sector en

el que trabaja, cargo que ocupa en la empresa, tipo de contrato, turno, tipo empresa, tipo convenio, horario y turno). La categorización de las respuestas varía en función de la variable, y en el caso del tipo de contrato, que es una de las variables analizadas específicamente en el presente trabajo, la categorización de las respuestas se distribuye de la siguiente manera: 1 («Eventual»), 2 («Por obra o ETT»), 3 («Indefinido») y 4 («Funcionario»).

La segunda parte consta de dos escalas:

- Escala de acoso psicológico compuesta por los factores de aislamiento social, desacreditación, exigencia extrema y consecuencias. Esta escala consta de 15 ítems que recogen conductas típicas de situaciones de acoso, respecto a las cuales el sujeto debe indicar el grado en que ha padecido las conductas en una escala de 0 («Nunca») a 4 («Continuamente»). El aislamiento social consiste en una reducción de las posibilidades de comunicación de la víctima, de forma que se le limitan los contactos sociales en la empresa y se le aísla física o socialmente de sus compañeros o del exterior. El elemento más característico de la desacreditación es el desprestigio a nivel laboral, el cuestionamiento de la capacidad profesional de la víctima, y la puesta en circulación de rumores o críticas acerca de asuntos personales, familiares o aspectos físicos de la víctima. Por lo que respecta a la exigencia extrema, recoge aspectos en los que la sobrecarga, la crítica y el nivel de exigencias son excesivos en función de los medios de que se dispone y se le encargan tareas que no le son propias. Las consecuencias son los principales efectos que el acoso psicológico en el trabajo produce en las personas sometidas a él. La fiabilidad (alpha de Cronbach) de las cuatro dimensiones fue la siguiente: .94 para aislamiento social, .90 en desacreditación, .90 en exigencia extrema y .92 para consecuencias.
- Escala de factores organizacionales compuesta por dos factores: política organizacional e información y actuaciones ante el acoso. El factor de política organizacional hace referencia a estilos de liderazgo, toma de decisiones y comunicación. Consiste en aspectos organizacionales relativos al ejercicio de la autoridad, al tipo de relaciones entre jefes y subordinados, al sistema del ejercicio de la autoridad, a la capacidad de participación y a los criterios de promoción. El factor de información y actuaciones hace referencia al planteamiento, información y acciones que se llevan a cabo en la organización en situaciones de inequidad, abuso o acoso psicológico, engloba igualmente aspectos referentes a la información sobre el acoso psicológico y a procedimientos de intervención. La primera escala consta de 6 ítems y la segunda de 4 ítems. El formato de respuesta se recoge en una escala de 0 («Nunca») a 4 («Continuamente»). Los coeficientes de fiabilidad para la política organizacional y la información y actuaciones fueron de .85 y .80, respectivamente.

Se realizó un análisis factorial exploratorio siguiendo el método de extracción de componentes principales y rotación oblicua (oblimin Kaiser). Los factores hallados (dimensiones del acoso psicológico, política organizacional e información y actuaciones ante el acoso) explican el 72,6% de la varianza total. Se observó que todos los ítems presentaron cargas factoriales superiores a .55, criterio a partir del cual son consideradas como buenas (Comrey, 1973). En el presente estudio, la fiabilidad global (alpha de Cronbach) del cuestionario de acoso psicológico en el trabajo presenta

un índice de consistencia interna global de .94. Como se ha expuesto, todas las escalas que componen el cuestionario presentan índices de fiabilidad elevados, superando el criterio de .70 recomendado (Nunnally y Berstein, 1994), lo que indica una buena fiabilidad.

Procedimiento

En el contexto del Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma de Madrid, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Unión General de Trabajadores (UGT) de Madrid acordaron como uno de los objetivos el estudio del acoso psicológico en el trabajo. Para ello se decidió realizar una revisión teórica y un estudio empírico exploratorio sobre el alcance del acoso psicológico en el Sector de Transportes y Comunicaciones, del que había datos que sugerían un alto porcentaje de trabajadores acosados. Se procedió a revisar diferentes instrumentos de evaluación y a mantener diez entrevistas en profundidad con trabajadores del sector para detectar indicadores del acoso psicológico.

Antes de la aplicación de la prueba se realizó un estudio piloto con 30 personas, con el objetivo de analizar posibles dificultades en la aplicación de la misma. La redacción de algunos ítems fue modificada para hacerlos más fácilmente comprensibles. Una vez elaborado el instrumento se aplicó a los trabajadores a través de los delegados de prevención de la propia empresa, compañeros laborales de los trabajadores directamente encargados de aspectos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales. La entrega y recogida de los cuestionarios fue realizada a través de los delegados de prevención, recordándoles que debía responderse de forma individual y que era anónimo.

Análisis estadístico

Para analizar los efectos de las variables organizacionales sobre el acoso psicológico y sus formas se procedió mediante un análisis de regresión múltiple jerárquica mediante el paquete estadístico SPSS 11.5. Como variables independientes se introdujo en primer lugar el tipo de contrato laboral, posteriormente se añadieron las variables organizacionales, la política organizacional en segundo lugar, y en tercer y último lugar se introdujo la variable información y actuaciones ante el acoso. Como variable dependiente se utilizó en primer lugar el acoso psicológico global, y posteriormente cada una de las variables que componen las formas de acoso psicológico (aislamiento social, exigencia extrema, desacreditación y consecuencias del acoso).

Para asegurar la validez del procedimiento se analizaron los supuestos del modelo estadístico normalidad, homocedasticidad y la no colinealidad. Una vez efectuados los análisis se observó que el histograma de residuos, así como el gráfico de probabilidad, cumplieron con la normalidad. Del mismo modo, el diagrama de dispersión de los pronósticos tipificados por los residuos tipificados nos indicó la igualdad de varianzas. Por último, los índices de tolerancia e inflación permitieron descartar la existencia de colinealidad entre las variables independientes.

Resultados

Los resultados del análisis de regresión indican que el tipo de contrato, la política organizacional y la información y actuaciones

ante el acoso predicen significativamente la aparición del acoso psicológico global $F(2,100)= 10.67$; $p<.001$, explicando un 25,6% de la varianza total. La variable política organizacional es la que mayor capacidad predictiva presenta, explicando el 9,7% de la varianza del acoso. Las tres variables mencionadas predicen la aparición del factor aislamiento social $F(2,100)= 11.62$; $p<.001$, siendo más de un 26% la varianza total explicada por este modelo psicosocial. En este caso, el tipo de contrato aparece como la variable más significativa ($\beta= -.334$; $p<.01$) explicando el 11,2% del aislamiento social.

Respecto a la variable exigencia extrema el modelo de predicción sigue incluyendo los mismos tres factores $F(3,99)= 10.11$; $p<.001$. Conjuntamente, estas variables explican el 24% de la varianza total de la exigencia extrema. Política organizacional resulta de nuevo la que mayor variabilidad de este factor del acoso psicológico explica, dando cuenta del 10,6% de la varianza de la variable criterio. El tipo de contrato, la política organizacional y la información y actuaciones ante el acoso predicen la variable desacreditación $F(2,100)= 7.13$; $p<.001$. La variable que mayor influencia ejerce sobre ella es la información y actuaciones ante el acoso ($\beta= -.274$; $p<.01$), con un 6,7% de varianza explicada. Igualmente, tanto la política organizacional como el tipo de contrato resultaron predictores significativos, resultando explicada un 18,7% de la varianza total de la variable criterio. Finalmente, los análisis indican que la información y actuaciones ante el acoso y la política organizacional predicen las consecuencias del acoso psicológico $F(3,99)= 12.77$; $p<.001$, resultando un 21,4% de la varianza total explicada. De nuevo, la política de la organización aparece como el predictor más significativo de las consecuencias del acoso, explicando el 11,9% de su varianza.

En la tabla 1 se pueden observar las variables que predicen la aparición del acoso psicológico global y de cada uno de sus factores, el paso en el modelo, los coeficientes beta, la R^2 del modelo, el incremento en R^2 , la prueba de significación (t) y su correspondiente significación estadística (p).

Discusión y conclusiones

De forma general, los datos expuestos en el presente trabajo parecen indicar que las variables organizacionales son factores influyentes en el proceso de acoso psicológico en el trabajo. Uno de los hallazgos más relevantes de nuestro trabajo, y del que apenas existen datos precedentes en la literatura, es la capacidad predictiva del tipo de contrato laboral sobre el acoso psicológico y sobre los diferentes factores del mismo (excepto en el factor consecuencias). Los resultados señalan que los contratos temporales o de obra están asociados con el acoso psicológico, ya que la beta negativa indica una relación inversa con los contratos estables (indefinidos y funcionarios). La explicación más directa es que la inestabilidad laboral aumenta la vulnerabilidad y la indefensión a todo tipo de abusos laborales: psicológicos, verbales y físicos. Quinlan (1999) comenta que el incremento del uso de personal subcontratado en las organizaciones aumenta la tensión en las organizaciones y entre los compañeros debido a que los subcontratados pueden verse forzados a trabajar a un ritmo más alto con el objetivo de asegurarse un posible puesto en la empresa, pudiendo entrar de esta forma en conflicto con los compañeros. Otra explicación plausible consiste en que quienes tienen un contrato temporal o de obra tendrían un nivel de incorporación menor en el funcionamiento de la organización, lo cual tendería a aislarlos de sus compañeros. Corroborando estas sugerencias, en un estudio alemán, Knorz y Zapf (1996) encontraron que aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial padecían mayores conductas de acoso que aquellos con contrato tiempo completo. Igualmente, Baron y Neumann (1996) hallaron resultados similares aportando evidencias de que el uso de trabajadores a tiempo parcial era un predictor significativo de la agresión en el lugar de trabajo.

Por otra parte, es especialmente relevante el papel que desempeña la política organizacional como aspecto clave en la aparición del acoso, pues aparece como un potente predictor del acoso y de todos sus factores. Otra de las variables destacadas hace referencia a la denominada «Información y actuaciones organizacionales ante el acoso», es decir, a las posibilidades y recursos que la orga-

Tabla 1
Variables predictoras del acoso psicológico y sus factores

Vs dependientes	Paso	Vs independientes	Beta	R ²	R ²	t	p
Acoso psicológico	1.	Tipo contrato	-.284	.081	.081	-2.892	.005
	2.	Política org.	.319	.178	.097	3.335	.001
	3.	Info. y actuaciones	-.294	.256	.078	-3.121	.002
Aislamiento social	1.	Tipo contrato	-.334	.112	.112	-3.508	.001
	2.	Política org.	.323	.212	.100	3.510	.001
	3.	Info. y actuaciones	-.246	.266	.055	-2.676	.009
Exigencia extrema	1.	Tipo contrato	-.220	.048	.048	-2.231	.028
	2.	Política org.	.334	.155	.106	3.496	.001
	3.	Info. y actuaciones	-.308	.240	.085	-3.284	.001
Desacreditación	1.	Tipo contrato	-.254	.065	.065	-2.565	.012
	2.	Política org.	.240	.120	.055	2.424	.017
	3.	Info. y actuaciones	-.274	.187	.067	-2.777	.007
Consecuencias	1.	Política org.	.345	.119	.119	3.585	.001
	2.	Info. y actuaciones	-.324	.214	.095	-3.363	.001

Nota: Política org. (Política organizacional), Info. y actuaciones (Información y actuaciones ante el acoso psicológico)

nización aporta para impedir y actuar ante las situaciones de acoso laboral, especialmente en el factor desacreditación, en la que aparece como la variable más significativa. Parece que aunque el mobbing constituye un síndrome personal, representa una consecuencia de ciertos ambientes laborales, ya que es más probable que ocurra en determinados entornos de trabajo (Einarsen, 2000; Leymann, 1990).

Los resultados que aquí se presentan se hallan en consonancia con anteriores trabajos. El modelo psicosocial utilizado en la presente investigación explica el 25,6% de la varianza total del acoso psicológico, y entre un 18,7% y un 26,6% en los diferentes factores que lo componen. En investigaciones previas, las condiciones de trabajo han explicado alrededor del 10% de la varianza del mobbing, en un rango del 7% al 24% en los diferentes marcos organizacionales investigados (Einarsen et al., 1994). En un reciente estudio, Salin (2003a) encontró que la aparición del acoso estaba relacionada con las políticas organizacionales, y que se producía más frecuentemente en ambientes laborales competitivos. Al igual que en el trabajo de Vartia (1996), en la presente investigación hallamos que los factores de riesgo del acoso psicológico pueden encontrarse en el ambiente de trabajo. Un modo no democrático de toma de decisiones, un estilo de liderazgo autoritario y una carencia de información y recursos dentro de la organización parecen ser importantes características que promueven el acoso laboral.

El análisis psicosocial del acoso psicológico ofrece una idea aproximada de la complejidad del fenómeno. No se debe olvidar que el acoso laboral es un fenómeno complejo y multicausal (Niedl, 1995; Zapf, 1999) que suele estar condicionado por más de un factor causal a la vez. En este trabajo se ha tratado de mostrar algunas de las variables organizacionales que contribuyen al origen de este síndrome. De acuerdo con lo expuesto, uno de los elementos necesarios para la comprensión del mobbing pasa, necesariamente, por analizar cómo influyen las variables organizacionales, y de forma específica la forma de contrato, en la aparición del acoso psicológico. De todos modos, como propone el paradigma individual, numerosas características individuales, tanto de las víctimas como de los acosadores, pueden estar jugando un importante rol en el proceso de acoso. No obstante, sin negar la importancia del papel que pueden jugar los factores psicológicos individuales, los factores psicosociales indican en muchos casos que el entorno de trabajo, además de transmitir ciertas actitudes y valores implícitos en la cultura de la organización, proporciona el contexto facilitador para que se produzca el acoso.

Lo expuesto hasta ahora pone de manifiesto la necesidad de mayor investigación sobre la dinámica y los procesos subyacentes

al acoso psicológico, necesitándose un modelo que tome en cuenta el papel jugado por los distintos factores organizacionales asociados con el acoso. En este sentido, Salin (2003b) plantea un posible paradigma explicativo, clasificando los antecedentes del acoso laboral en tres grupos: necesarios, motivadores y precipitantes. Los factores necesarios engloban elementos que pueden ayudar a que ocurra el acoso en un primer momento, pero que por sí solos no tienen la capacidad de elicitar dichos comportamientos. Este grupo de factores incluye la presencia de desequilibrios de poder, las expectativas que los posibles acosadores abriguen respecto a las potenciales consecuencias de sus acciones y la insatisfacción laboral, por ejemplo con el control sobre la tarea y el clima laboral. Los factores motivadores hacen referencia a elementos necesarios para que el acosador considere que merece la pena llevar a cabo conductas de acoso para dañar a compañeros o subordinados que son percibidos como cargas o amenazas. Esto incluye, por ejemplo, una alta competitividad interna y un sistema de recompensas basado en un modelo colectivo. En último lugar, los factores precipitantes podrían estar relacionados con los cambios organizacionales, tales como reestructuración, remodelación y reducción de plantilla. Estos factores pueden incrementar la inseguridad, haciendo así más probable los procesos de acoso.

No obstante, los resultados presentados y las sugerencias explicativas expuestas deben ser consideradas teniendo en cuenta las limitaciones metodológicas, principalmente muestrales, que tiene el trabajo. Una de las limitaciones del presente estudio es el bajo número de participantes disponibles y el bajo porcentaje de respuesta obtenido. A ello se une la forma de recogida de la muestra (mediante delegados de prevención), lo que podría sesgar los resultados. No obstante, este tipo de limitaciones son habituales en los estudios de este tipo (Björkqvist et al., 1994; Einarsen, 2000). Además habría que atender a la metodología cuantitativa transversal utilizada que, aunque ha proporcionado datos sobre la correlación entre los diferentes factores del ambiente de trabajo y la prevalencia de diferentes patologías psicosociales, no permite inferencias causales (Einarsen et al., 1994), por lo que no es posible determinar si el mal clima laboral es un antecedente o un consecuente del acoso psicológico (Vartia, 1996). Para incrementar el entendimiento de los procesos y factores que conducen a la ocurrencia del mobbing deberían ser llevados a cabo estudios cualitativos, longitudinales (Salin, 2003b) y transculturales (Einarsen, 2000).

Agradecimientos

Los autores desean agradecer al profesor Antonio Pardo su asesoramiento en los análisis estadísticos.

Referencias

- Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47(7), 755-778.
- Baron, R. y Neumann, J. (1996). Workplace violence and workplace aggression: evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22, 161-173.
- Baron, R. y Neumann, J. (1998). Workplace aggression-the iceberg beneath the tip of workplace violence: evidence on its forms, frequency and targets. *Public Administration Quarterly*, 21, 446-464.
- Baumeister, R. F., Heatherton, T. F. y Tice, D. M. (1993). When ego threats lead to self-regulation failure: Negative consequences of high self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 141-156.
- Björkqvist, K., Österman, K. y Lagerspetz, K. M. J. (1994). Sex differences in covert aggression among adults. *Aggressive Behavior*, 20, 27-33.
- Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, DC Heath and Company.
- Comrey, A. L. (1973). *A first course in factor analysis*. Nueva York: Academic Press.
- Davenport, N., Schwatz, D., Pursell, R. y Elliott, G. (1999). *Mobbing: emotional abuse in the american workplace*. Iowa: Civil Society Publishing.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 4(5), 379-401.

- Einarsen, S. y Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence & Victims*, 12(3), 247-263.
- Einarsen, S. y Skogstad, A. (1996). Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. y Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study. *European Work and Organizational Psychology*, 4(4), 381-401.
- Fidalgo, A. M. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16, 615-624.
- González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60. *Psiquis*, 24(2), 59-66.
- Groeblichhoff, D. y Becker, M. (1996). A case of study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 277-294.
- Knorz, C. y Zapf, D. (1996). Mobbing - eine extreme form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 40(1), 12-21.
- Leymann, H. (1986). *Vuxenmobbing: om psykiskt våld i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence & Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persecution au travail*. París: Du Seuil.
- McCarthy, P., Sheehan, M. y Wilkie, D. (1995). *Bullying: from backyard to boardroom*. Alexandria: Millennium Books.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M.^a E. y Rodríguez, R. (2004). The relevance of organizational factors on the occurrence of mobbing. *Psychology & Health*, 19 (supplement), 118.
- Niedl, K. (1995). *Mobbing/ bullying at the work place*. München: Rainer Hampp Verlag.
- Nunnally, J. C. y Berstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3.^a ed.). Nueva York, NY: McGraw-Hill.
- O'Moore, M., Seigne, E., McGuire, L. y Smith, M. (1998). Victims of bullying at work in Ireland. *Journal of Occupational Health and Safety: Australia and New Zealand*, 14(6), 568-574.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Sal Terrea.
- Piñuel, I. (2004). *Neomanagement. Jefes tóxicos y sus víctimas*. Madrid: Aguilar.
- Quinlan, M. (1999). The implications of labour market restructuring in industrial societies for occupational health and safety. *Economic and Industrial Democracy*, 20, 427-460.
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 199-208.
- Rayner, C. y Cooper, C. L. (2003). The black hole in «bullying at work» research. *Int. J. Management and Decision Making*, 4(1), 47-64.
- Sáez, M. C. y García-Izquierdo, M. (2001). Violencia psicológica en el trabajo: el mobbing. En J. Buendía y F. Ramos (eds.): *Empleo, estrés y salud* (pp. 191-205). Madrid: Pirámide.
- Salin, D. (2003a). Bullying and organisational politics in competitive and rapidly changing work environments. *Int. J. Management and Decision Making*, 4(1), 35-46.
- Salin, D. (2003b). Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1.213-1.232.
- Thylefors, I. (1987). *Syndabockar - om utstötning och mobbing i arbetslivet*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying - psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1), 70-85.
- Zapf, D. y Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. Cooper (eds.): *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice* (pp. 165-184). Londres: Taylor & Francis.
- Zapf, D., Knorz, C. y Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.