

ARTÍCULOS

Acoso laboral y trastornos de la personalidad: un estudio con el MCMI-II

Mobbing and personality disorders: a pilot study with the MCMI-II

DAVID GOZÁLEZ TRIJUEQUE¹
SABINO DELGADO MARINA²

Fecha de Recepción: 02-02-2008

Fecha de Aceptación: 11-06-2008

RESUMEN

En este artículo se lleva a cabo un estudio de los trastornos de personalidad asociados al acoso psicológico en el lugar de trabajo (mobbing). Para ello se contó con una muestra de 50 víctimas de acoso laboral, que cumplimentaron el MCMI-II, y de 50 sujetos de la población activa normal con las mismas características demográficas (edad, sexo, nivel socioeconómico). El 36% de la muestra clínica (frente al 14% de la muestra normativa) presentaba, al menos, un trastorno de personalidad. El trastorno de personalidad de mayor prevalencia fue el trastorno compulsivo (18%), seguido del dependiente (8%) y del fóbico-evitativo (4%) e histriónico (4%). Las víctimas de mobbing con trastornos de personalidad presentaban además mayores niveles de ansiedad (rasgo y estado) y mayor consumo de alcohol que los trabajadores acosados que no presentaban ningún trastorno de la personalidad. Por último, se comentan las implicaciones de este estudio para la práctica clínica y para las investigaciones futuras.

ABSTRACT

This paper describes the most frequent personality disorders related to mobbing in the workplace. A sample of 50 victims was assessed with the

¹ Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

² Plataforma Contra los Riesgos Psicosociales y la discriminación Laboral de la Comunidad de Madrid (PRIDICAM).

MCMI-II whereas another sample of 50 individuals represented the general population –control group. Both groups were balanced in terms of demographic features including age, gender and socioeconomic status. The results showed that 36% of the clinical sample showed at least one personality disorder compared with 14% of the normative sample. The obsessive-compulsive disorder was the most prevalent (18%) followed by dependent (8%), avoidant (4%) and histrionic (4%) disorders. Furthermore, the victims with personality disorders were alcohol abusers and presented higher anxiety levels than the harassed workers without any personality disorder. Finally, implications of this study for clinical practice and future research in the field are discussed.

PALABRAS CLAVE

Mobbing, Acoso laboral, Trastornos de la personalidad.

KEY WORDS

Mobbing, Workplace bullying, Personality disorders.

INTRODUCCIÓN

El acoso psicológico en el lugar de trabajo (*mobbing*) ha sido descrito como una forma de violencia psicológica extrema susceptible de ser manifiesta a través de muy diversos comportamientos cometidos sobre una persona y que se producen dentro del entorno laboral, de forma sistemática (al menos una vez a la semana) y durante un tiempo prolongado (al menos durante seis meses) (Martín-Daza y Pérez-Bilbao, 1998; Pérez-Bilbao, Nogareda, Martín-Daza y Sancho, 2001). No obstante, el *mobbing* puede considerarse como una forma de estrés laboral que presenta la particularidad de no ocurrir exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier lugar de trabajo entre los distintos individuos que la conforman, siendo considerado hoy en día como uno de los principales estresores psicosociales (Moreno-Jiménez, Rodríguez y Garrosa, 2006; Pérez-Bilbao et al., 2001).

El estudio del acoso laboral ha resultado escaso hasta la década de los años ochenta, momento a partir del cuál comenzó a ser estu-

diado este fenómeno de manera más exhaustiva (Ausfelder, 2002; Davenport, Schwartz y Elliott, 2002; Einarsen y Skogstad, 1996; Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, 2003; Hoel, Rayner y Cooper, 1999; Leymann, 1996; Zapf y Einarsen, 2001), alcanzándose datos poco homogéneos hasta la fecha debido a las dificultades en la definición conceptual del constructo *mobbing*, los diferentes instrumentos de medida utilizados y el diverso origen sectorial de las muestras de estudio entre otros aspectos (Einarsen et al., 2003; Leymann, 1996). Por todo ello, se antoja complejo y arriesgado poder ofrecer unas conclusiones absolutas en materia de acoso psicológico en el ámbito laboral; dificultades que, sin embargo, no han impedido que a partir de las definiciones más operativas sobre el concepto *mobbing*¹ se hayan desarrollado importantes investigaciones de referencia (Einarsen et al., 2003). Pese a ser evidente que el estudio del *mobbing* necesita de un mayor desarrollo (Moreno-Jiménez et al., 2006), las investigaciones desarrolladas han intentado precisar las distintas variables que intervienen en el proceso del acoso, centrándose los principales estudios en tres líneas de investigación: 1) las características del acosador y la víctima; 2) las carac-

¹ En nuestro país, mediante la Nota Técnica Preventiva (NTP) 476 del INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) de 1998 se ha definido el acoso psicológico en el contexto laboral como “una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando su lugar de trabajo”..

terísticas inherentes a las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones de trabajo; y 3) los factores psicosociales (Einarsen, 2000; Leymann y Gustafsson, 1996; Matthiesen y Einarsen, 2001, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2001, 2002a, 2002b; Moreno-Jiménez, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2005).

Por otra parte, en cuanto a la estructura de la personalidad de los trabajadores que padecen situaciones de acoso laboral, por lo general, se ha considerado que no existen características definitivas en las víctimas y que todo trabajador puede llegar a sufrir *mobbing* a lo largo de su trayectoria profesional (Ausfelder, 2002; Borrás, 2002; Field, 1996; Leymann, 1996; Pérez-Bilbao et al., 2001; Piñuel, 2001, 2003; Sáez y García-Izquierdo, 2001). Asimismo, para Conesa y Sanahuja (2002), las personas acosadas pueden clasificarse en tres grandes grupos: 1) personas brillantes, atractivas y algo seductoras, y por lo tanto envidiables y consideradas peligrosas o amenazadoras por el acosador que teme perder su protagonismo; 2) personas vulnerables o depresivas que son el blanco fácil del agresor en el que descargar sus propias frustraciones; y 3) personas eficaces y trabajadoras que ponen en evidencia lo establecido y pretenden imponer reformas, que son vistas por el agresor como un peligro o amenaza de su estatus en la organización laboral.

No obstante, la estructura de la personalidad de las víctimas de

mobbing ha generado una significativa controversia en cuanto a su importancia (Matthiesen y Einarsen, 2001, 2004), existiendo estudios que indican la presencia de una pobre autoestima y unos elevados niveles de ansiedad social en las relaciones interpersonales de dichas víctimas (Einarsen, Raknes y Matthiesen, 1994; Matthiesen y Einarsen, 2001), elevados niveles de neuroticismo (Matthiesen y Einarsen, 2001; Vartia, 1996) y baja extraversión (Coyne, Seigne y Randall, 2000, cit. Matthiesen y Einarsen, 2001). Sin duda uno de los estudios más destacados al respecto fue el realizado por Gandolfo (1995), quien desarrolló una investigación en Estados Unidos utilizando el MMPI-2 (*Minnesota Multiphasic Personality Inventory*) con el propósito de estudiar los perfiles psicopatológicos manifiestos en las víctimas de *mobbing*, hallando elevaciones significativas en la triada neurótica de dicha prueba psicométrica (hipocondría, depresión e histeria de conversión). Este perfil tipo obtenido a través del MMPI-2 en el estudio de Gandolfo coincide plenamente con los resultados de un estudio con idéntica metodología desarrollado cinco años más tarde en Noruega donde se han encontrado resultados prácticamente idénticos a los anteriormente citados (Matthiesen y Einarsen, 2001); de hecho, Matthiesen y Einarsen (2001), señalan en su estudio que, aunque todas las víctimas de *mobbing* presentan un perfil moderadamente elevado, es posible hablar de ciertas diferencias significativas, así por ejemplo,

hacen distinción entre tres tipos de perfiles tipo: 1) trabajador gravemente afectado, este perfil es el propio de sujetos víctimas de situaciones de acoso intensas y duraderas en el tiempo, siendo los elevados niveles de ansiedad la característica más destacada; 2) trabajador depresivo y contrariado, este perfil corresponde a sujetos que muestran una hipervigilancia hacia el entorno y un estado anímico depresivo, siendo sus puntuaciones típicas más destacadas las correspondientes a las escalas de paranoia y depresión; y 3) trabajador acosado común, es el perfil habitual en sujetos que han sufrido acoso laboral pero no manifiestan alteraciones psicopatológicas relevantes, siendo todas sus puntuaciones típicas de las escalas básicas moderadas.

En resumen, 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. Por ello, el objetivo de este estudio es conocer con más detalle la comorbilidad de las alteraciones de personalidad con el padecimiento de situaciones de *mobbing*. Para ello se ha utilizado el MCMI-II (inventario clínico multiaxial) (Millon, 1997), que es un instrumento de autoinforme muy utilizado en la evaluación de los trastornos de personalidad y cuyo autor ha ejercido una influencia determinante la clasificación misma de los trastornos de personalidad del *DSM-IV-TR* (APA, 2002).

MÉTODO

Sujetos

La muestra de este estudio está compuesta por 100 sujetos (50 víctimas de *mobbing* y 50 personas de la población activa general), siendo todos ellos debidamente informados del propósito del estudio desarrollado. El grupo clínico estaba compuesto por trabajadores que acudieron en busca de asesoramiento profesional y/o psicoterapia a la "Plataforma de la Comunidad de Madrid contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral" (PRIDICAM) entre los meses de octubre del 2006 y diciembre del 2007. Los criterios de admisión al estudio fueron los siguientes: a) cumplir los criterios técnicos de duración y frecuencia del acoso laboral establecidos por el "Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo" a través de la Nota Técnica Preventiva 476 (Martín-Daza y Pérez-Bilbao, 1998) con arreglo a una entrevista estructurada; y b) responder de forma positiva el ítem nº 44 de la *Escala Cisneros* (Fidalgo y Piñuel, 2004) ("En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido usted víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)?"). Por otra parte, el grupo control estaba compuesto por 50 sujetos seleccionados entre la población activa normal que no estaban ni habían estado en los últimos dos años en tratamiento psicológico o psiquiátrico. Se trata de personas sin patología mental cono-

cida, apareadas en edad, sexo y clase social con las del grupo anterior, reclutadas entre el personal administrativo de una organización consultora. Los sujetos de ambos grupos tenían una edad media de 37,26 años (D.T.=11,05), hombres y mujeres repartidos al 50% en ambos grupos y que se autopercebían en su totalidad dentro de una clase social media.

Instrumentos de evaluación

Las variables de personalidad se evaluaron mediante el *Inventario Clínico Multiaxial (MCMI-II)* (Millon, 1997). Asimismo se consideraron otras variables de carácter psicopatológico, como son los niveles de ansiedad (rasgo y estado) y depresión y el uso/consumo de alcohol, todo ello mediante el *Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI)* (Spielberger, Gorsuch y Lushene, 1970), el *Inventario de Depresión de Beck (BDI)* (Beck, Rush, Shaw y Emery, 1983) y el *Test de Identificación de Trastornos Relacionados con el Uso de Alcohol (AUDIT)* (Babor, De la Fuente, Saunders y Grant, 1989).

Procedimiento

Una vez seleccionados los sujetos de la muestra según los criterios expuestos, la evaluación de las víctimas de *mobbing* se ha llevado a cabo a través de dos sesiones anteriores a iniciar cualquier intervención profesional. En la primera sesión se valoraban los datos relacionados

con las conductas de acoso percibidas, así como con las características psicopatológicas asociadas (ansiedad, depresión y uso/consumo de alcohol), y en la segunda se realizaba la evaluación de las dimensiones y trastornos de la personalidad con el instrumento descrito. La evaluación de los sujetos normativos se llevó a cabo, tras una estratificación previa en edad, sexo y clase social, en una única sesión, en la que se valoraban los trastornos de personalidad con el MCMI-II así como indicadores de tipo ansioso-depresivo a través de la aplicación del STAI y del BDI.

Además, con arreglo a los criterios más conservadores de Weltzler (1990), sólo se ha considerado la presencia de un trastorno de personalidad cuando la puntuación en la tasa-base (TB) del MCMI-II era superior a 84 puntos.

RESULTADOS

Rasgos de personalidad y características psicopatológicas de las víctimas de mobbing

La puntuación media de la muestra clínica en la escala de ansiedad-rasgo (A/R) es de 24,4 (D.T.=8,1). Al comparar estos datos con la escala de ansiedad-rasgo de la muestra normativa del instrumento (\bar{x} =21,2; D.T.=8,7), no se han hallado diferencias estadísticamente significativas ($t=1,38$; n.s.).

En cuanto a las variables psicopatológicas, la puntuación media

obtenida en la escala de ansiedad-estado (A/E) en la muestra de víctimas es de 28,7 puntos (D.T.=13,5). Al comparar estos datos con los de la población normativa ($X=21,6$; D.T.=10,8), podemos señalar que los trabajadores acosados presentan unos niveles de ansiedad-estado significativamente superiores a la población normal ($t=2,81$; $p<0,05$). En cuanto a los niveles de depresión, las víctimas de acoso laboral han obtenido una puntuación media de 27,5 (D.T.=12,5), lo que refleja una sintomatología depresiva moderada y significativamente superior a la puntuación del grupo control ($X=7,6$; D.T.=3,8) ($t=2,33$; $p<0,01$).

Por otra parte, en cuanto al uso/consumo de alcohol, los trabajadores acosados obtienen una puntuación media en el AUDIT de 3,4 puntos (D.T.=1,8), lo que refleja la ausencia de un consumo de alcohol clínicamente significativo según los puntos de corte establecidos.

En suma, las características de los trabajadores acosados durante los últimos seis meses en su lugar de trabajo de la muestra de estudio según los instrumentos de medida empleados es el de personas con una sintomatología ansioso-depresiva moderada (evidenciable en las puntuaciones alcanzadas en el STAI A/E y en el BDI) y sin un consumo de alcohol clínicamente significativo, no habiéndose hallado diferencias significativas en relación a los niveles de ansiedad-rasgo entre trabajadores acosados y no acosados.

Trastornos de la personalidad

El 36% de la muestra de víctimas de acoso laboral (18 sujetos) presenta, al menos, un trastorno de personalidad. El trastorno observado con mayor frecuencia es el *trastorno obsesivo-compulsivo de la personalidad*, que afecta al 18% de los casos ($N=9$), seguido del *trastorno dependiente* (8%) y del *evitativo e histriónico* (un 4% cada uno de ellos) (Tabla 1). En el caso de la población activa normal, la tasa de prevalencia de los trastornos de la personalidad asciende al 14% de la muestra normativa (7 sujetos), habiendo sido los trastornos detectados los mismos que en el grupo de trabajadores acosados, aunque destacando ligeramente entre ellos el *trastorno compulsivo de la personalidad* (6%) y el *trastorno por dependencia* (4%), apareciendo en únicamente el 2% de los casos los trastornos *fóbico-evitativo e histriónico*. No ha sido detectado ningún trastorno de la personalidad de los subtipos restantes en ninguna de las muestras de estudio.

A nivel estadístico, se debe señalar que la comparación de la tasa global de trastornos entre ambas muestras ha evidenciado diferencias significativas ($\chi^2_{(1)}=6,4$; $p<0,05$), no así entre los distintos subtipos de trastornos de la personalidad detectados, donde la diferencia no ha resultado significativa en términos estadísticos (Tabla 1).

Por otra parte, una vez obtenido el porcentaje global de trabajadores que presentan algún trastorno de la

Tabla 1. Tasa de trastornos de la personalidad con el MCMI-II

Trastornos de la personalidad	Víctimas de <i>mobbing</i> (n=50)		Población activa normal (n=50)		t ² -
	N	%	N	%	
Esquizoide	-	-	-	-	-
Fóbico-Evitativo	2	4	1	2	0,3
Dependiente	4	8	2	4	1,1
Histriónico	2	4	1	2	0,3
Narcisista	-	-	-	-	-
Antisocial	-	-	-	-	-
Agresivo-sádico	-	-	-	-	-
Obsesivo-Compulsivo	9	18	3	6	3,4
Negativista (Pasivo-agresivo)	-	-	-	-	-
Autodestructivo	-	-	-	-	-
Esquizotípico	-	-	-	-	-
Límite	-	-	-	-	-
Paranoide	1	2	-	-	-
TOTAL	18	36	7	14	6,4*

*p<0.05

personalidad y los trastornos concretos de mayor prevalencia en ambas muestras, se han comparado en el resto de las variables estudiadas a los trabajadores acosados en su lugar de trabajo con trastornos de personalidad con los trabajadores acosados que no presentaban dicho tipo de trastornos según el instrumento de medida utilizado (Tabla 2).

La comparación en las distintas variables estudiadas (ansiedad-rasgo, ansiedad-estado, sintomatología depresiva, uso/consumo de alcohol) entre ambas submuestras indica que los trabajadores acosados con un trastorno de la personalidad presentan niveles más elevados de ansiedad-rasgo (25,9 vs. 23,7, $t=2,89$, $p<0,05$) y de ansiedad-estado (30,5 vs. 27,8, $t=2,37$,

Tabla 2. Comparación de las variables estudiadas en función de la existencia de trastornos de la personalidad en la muestra de víctimas de *mobbing*

	Con trastorno de la personalidad (n=18)		Sin trastorno de la personalidad (n=32)		t
	X	DT	X	DT	
Ansiedad-rasgo (A/R)	25,9	8,4	23,7	8,0	2,89*
Ansiedad-estado (A/E)	30,5	14,9	27,8	12,8	2,37*
Depresión	29,6	13,3	26,4	12,4	1,89
Abuso de alcohol	5,9	2,1	2,1	1,2	6,84**

*p<0.05; **p<0.01

$p < 0,05$), así como presentan consumo más elevado de alcohol (5,9 vs. 2,1, $t = 6,84$, $p < 0,01$), mientras que respecto a los niveles de sintomatología depresiva no se han hallado diferencias significativas (29,6 vs. 26,4, $t = 1,89$, n.s.).

DISCUSIÓN

En este estudio se ha llevado a cabo un análisis de los trastornos de personalidad que afectan a los trabajadores acosados en su lugar de trabajo, entendiendo como trastorno de la personalidad un patrón permanente e inflexible de experiencia interna y de comportamiento que se aparta acusadamente de las expectativas de la cultura del sujeto, que tiene su inicio en la adolescencia o principio de la edad adulta y que es estable en el tiempo, comportando malestar o perjuicios para el sujeto (APA, 2002). Asimismo, se han relacionado dichos trastornos con indicadores psicopatológicos (ansiedad-estado, sintomatología depresiva, uso/consumo de alcohol) y con otros indicadores de personalidad de las víctimas (ansiedad-rasgo).

Por lo que se refiere a los rasgos de personalidad, los resultados obtenidos muestran la importancia de los niveles de ansiedad-rasgo (A/R) entre las víctimas de *mobbing* que presentan algún trastorno de la personalidad respecto a los trabajadores acosados que no presentan trastorno de la personalidad (no así entre trabajadores acosados y no acosados), mientras que en cuanto

a los trastornos de personalidad propiamente dichos, los resultados obtenidos han mostrado una tasa alta (36%) de trastornos en la muestra de sujetos acosados, muy superior a la muestra procedente de la población normal (14%). Desde una perspectiva más específica, la mayor parte de los trastornos de personalidad encontrados en los sujetos acosados se engloban dentro de categoría C del *DSM-IV-TR* (evitativo, dependiente, obsesivo-compulsivo), que se corresponden con personas con problemas de ansiedad, tratándose de sujetos temerosos e hipersensibles a la crítica (especialmente a la de los demás), con falta de confianza en sí mismos y con una gran dependencia de la valoración y opinión de los demás en su autoestima (Ávila y Herrero, 1995; Millon, 2000).

Especificando las implicaciones que conlleva cada trastorno detectado y siguiendo a Millon (2000), podemos señalar que las personas con un *trastorno obsesivo-compulsivo de la personalidad* presentan un patrón de preocupación por el orden, el perfeccionismo y el control, aspectos que sin lugar a dudas pueden interferir en su relación con los demás, ya que son sujetos a los que les cuesta adaptarse a nuevas demandas y suelen estar tensos, aunque con tendencia a controlar sus emociones. Este estilo de personalidad se correspondería al tipo de víctimas descrito por Conesa y Sanahuja (2002) como personas eficaces y trabajadoras que pueden poner en evidencia lo establecido por su rigidez.

Respecto a los trabajadores que presentan un *trastorno de la personalidad por dependencia*, se debe señalar que presentan un patrón de comportamiento sumiso y un estilo cognitivo ingenuo, teniendo dificultades en sus relaciones interpersonales ya que necesitan seguridad y consejos por parte de los demás, mostrando un comportamiento observable incompetente y evitando las responsabilidades por el hecho de autoperibirse como una persona débil, frágil y poco competitiva (Millon, 2000); de hecho, este estilo de personalidad se correspondería al tipo de víctimas descrito por Conesa y Sanahuja (2002) como personas vulnerables que son el blanco fácil del agresor en el que descargar sus propias frustraciones, definición que también resultaría aplicable a los trabajadores con un *trastorno de la personalidad por evitación*, el cual implica un patrón de inhibición social, sentimientos de incompetencia e hipersensibilidad a la evaluación negativa (APA, 2002), tratándose de sujetos cuyo comportamiento observable es ansioso y su estado anímico angustiado, distanciándose a menudo de las actividades interpersonales por su carencia de habilidades (Millon, 2000).

Por último y en relación a los trastornos de la personalidad hallados en este estudio, debemos indicar que los trabajadores con *trastorno histriónico de la personalidad* encajan en el tipo de víctimas descrito por Conesa y Sanahuja (2002) como personas atractivas, seductoras y por tanto envidiables, ya que este trastorno implica un patrón de emo-

tividad excesiva y una demanda de atención significativa (APA, 2002), siendo personas con un estado de ánimo variable y que pueden resultar provocativos, ya que tienden a entusiasmarse con la misma facilidad con la que se enfadan o aburren (Millon, 2000).

Tal y como se puede comprobar, todos los trastornos de la personalidad detectados implican un evidente déficit en el establecimiento de relaciones interpersonales, aspecto fundamental de cara a una correcta adaptación en un ámbito como el laboral, no debiendo olvidar que el *mobbing* es un complejo fenómeno que tiene lugar a partir de las relaciones interpersonales establecidas en el lugar de trabajo (Moreno-Jiménez et al., 2006).

Además, en este estudio el diagnóstico de un trastorno de personalidad en los trabajadores acosados se ha relacionado con un cuadro clínico más complejo, es decir, con una mayor tendencia al uso/consumo de alcohol, así como mayores niveles de ansiedad-rasgo (A/R) y mayor cantidad de indicadores de ansiedad-estado (A/E) (Tabla 2), resultando estos datos plenamente compatibles con aquellos que señalan a la ansiedad como la respuesta psicopatológica más habitual en este tipo de víctimas (Einarsen y Mikkelsen, 2003; Leymann y Gustafsson, 1996; Matthiesen y Einarsen, 2001, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2001, 2002a, 2002b). No obstante, los datos respecto al uso/consumo de alcohol deben ser tomados con cautela dado el tama-

ño de la muestra, pese a que desde la teoría se ha señalado que, las drogodependencias son susceptibles de ser originadas por las situaciones de hostigamiento psicológico en el trabajo, o surgir como respuesta a la situación dentro de la propia organización laboral como estrategia de afrontamiento, pudiendo superponerse a la situación como un factor más dentro de ella ya que se ha observado que los trabajadores acosados pueden buscar en distintos tipos de sustancias psicoactivas el apoyo que no perciben, o no encuentran, y la seguridad perdida (Pérez-Bilbao et al., 2001), hecho que puede explicar el mayor uso de alcohol en este tipo de sujetos respecto a la población normal, situación aún más evidente entre los trabajadores acosados que presentan algún trastorno de la personalidad. Aún así, se debe señalar que la tasa de prevalencia de los trastornos de personalidad en sujetos con problemas con el alcohol es muy heterogénea, existiendo una amplia variabilidad de unos estudios a otros, aunque sí se ha observado cierta tendencia a los trastornos de personalidad del grupo B, principalmente en el de tipo antisocial (Fernández-Montalvo y Landa, 2003), trastornos no hallados en este estudio a excepción del histriónico.

Asimismo, señalar que el principal objetivo de este estudio se ha centrado en analizar el papel desempeñado por la comorbilidad psicopatológica — referida, en este caso, a los trastornos de personalidad — en las víctimas de *mobbing*, resultando de interés señalar que, desde la teo-

ría, se ha considerado como un argumento en contra de este tipo de estudios el que, generalmente, la evaluación se desarrolla en víctimas donde no es posible precisar si los rasgos caracterológicos detectados son de tipo premórbido o son posteriores al correspondiente proceso de victimización (Leymann y Gustafsson, 1996); no obstante y en relación al estudio piloto desarrollado debemos decir que según Millon (2000), los trastornos de la personalidad conforman síndromes clínicos previos, tratándose por tanto de rasgos caracterológicos de tipo premórbido, aunque debamos reconocer que en algún caso pudieran tratarse de rasgos posteriores al proceso de victimización del acoso laboral, situación susceptible de ser evidenciada en situaciones cronificadas o de larga duración.

Por otra parte, debemos señalar que los resultados hallados pueden resultar de interés no sólo en el ámbito de la psicología clínica, sino también en procesos de selección propios de la psicología del trabajo y de las organizaciones (área desde donde más se ha estudiado el fenómeno del *mobbing*) y en otras áreas de la psicología donde la valoración del acoso laboral cada vez está resultando de mayor interés como es por ejemplo la psicología forense, donde la valoración del estado anterior y la vulnerabilidad de las víctimas resulta esencial ante la elaboración de un dictamen pericial (González-Trijueque, 2007).

En último lugar y a modo de conclusión, debemos señalar que se ha

de ser prudentes con los resultados obtenidos, no solamente por el tamaño de la muestra utilizada, sino también por los problemas que presenta el uso del MCMI-II a la hora de diagnosticar trastornos de la personalidad (p. ej., inconsistencias en los baremos que sirven para transformar las puntuaciones directas a

puntuaciones TB, puntos de corte para el diagnóstico cuya validez no viene avalada por ningún tipo de estudio empírico), no resultando recomendable utilizar la adaptación española del MCMI-II con fines diagnósticos hasta que se obtengan datos sustenten su validez diagnóstica (Sanz, 2007).

REFERENCIAS

- APA (Asociación de Psiquiatría Americana) (2002). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, DSM-IV-TR*. Barcelona: Masson.
- Ausfelder, T. (2002). *Mobbing. El acoso moral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones*. Barcelona: Océano.
- Ávila, A. y Herrero, J. R. (1995). La personalidad y sus trastornos: aproximación a la obra de Theodore Millon. *Clínica y Salud*, 6(2), 131-159.
- Babor, T., De la Fuente, R., Saunders, J. y Grant, M. (1989). *AUDIT: the alcohol use disorders identification test: guidelines for use in Primary Health Care*. Geneva: World Health Organization.
- Beck, A.T., Rush, A.J., Shaw, B.F. y Emery, G. (1983). *Terapia cognitiva de la depresión*. Bilbao: Desclée de Brower (Orig. 1979).
- Borrás, L. (2002). El mobbing o acoso moral en el trabajo. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 2(2), 113-120.
- Conesa, J. y Sanahuja, M. (2002). Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico. *Actualidad Laboral*, 30, 639-658.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. y Elliott, G. P. (2002). *Mobbing. Emotional abuse in the American Workplace*. Ames, IO: Civil Society Publishing.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behaviour*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. y Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S. y Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis.

- Einarsen, S., Raknes, B. I. y Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relations to work environment quality. An exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(4), 381-401.
- Einarsen, S. y Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
- Fernández-Montalvo, J. y Landa, N. (2003). Comorbilidad del alcoholismo con los trastornos de la personalidad. *Clínica y Salud*, 14(1), 27-41.
- Field, T. (1996). *Bully in sight. How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying*. Oxford: Success Unlimited.
- Fidalgo, A. M. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624.
- Gandolfo, R. (1995). MMPI-2 profiles of workers compensation claimants who present with claimant of harassment. *Journal of Clinical Psychology*, 51(5), 711-715.
- González-Trijueque, D. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: una aproximación desde la psicología forense. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 7, 41-62.
- Hoel, H., Rayner, C. y Cooper, C. L. (1999). Workplace bullying. En C. L. Cooper y I. T. Robertson (eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. Chichester: Wiley.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. y Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorder. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Martín-Daza, F. y Pérez-Bilbao, J. (1998). *Nota Técnica Preventiva (NTP) 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Matthiesen, S. B. y Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 467-484.
- Matthiesen, S. B. y Einarsen, S. (2004). About perpetrators and targets of bullying at work. Some personality differences. *The 4th International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace, Bergen, Norway, June 28-29*.
- Mikkelsen, E. G. y Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393-413.
- Mikkelsen, E. G. y Einarsen, S. (2002a). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87-111.
- Mikkelsen, E. G. y Einarsen, S. (2002b). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Millon, T. (1997). *Inventario Clínico Multiaxial de Millon (MCMI-II). Manual*. Madrid: TEA Ediciones.
- Millon, T. (2000). *Trastornos de la personalidad: más allá del DSM-IV*. Barcelona: Masson.

- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez, A., Garrosa, E. y Morante, M. E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4), 627-632.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez, A. y Garrosa, E. (2006). El papel moderador de la asertividad y la ansiedad social en el acoso psicológico en el trabajo: dos estudios empíricos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 363-380.
- Pérez-Bilbao, J., Nogareda, C., Martín-Daza, F. y Sancho, T. (2001). *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Térrae.
- Piñuel, I. (2003). *Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Aguilar.
- Sáez, M. C. y García-Izquierdo, M. (2001). Violencia psicológica en el trabajo. En J. Buendía y F. Ramos (coords.), *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- Sanz, J. (2007). Algunos problemas con la utilización de la adaptación española del inventario clínico multiaxial de Millon-II (MCMI-II) con fines diagnósticos. *Clínica y Salud*, 18(3), 287-304.
- Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L. y Lushene, R. E. (1982). *Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo*. Madrid: TEA Ediciones.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying: Psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- Vázquez, C. y Sanz, J. (1997). Fiabilidad y valores normativos de la versión española del Inventario de Depresión de Beck de 1978. *Clínica y Salud*, 8(3), 403-422.
- Weltzer, S. (1990). The Millon clinical multi-axial inventory (MCMI): a review. *Journal of Personality Assessment*, 55, 445-464.
- Zapf, D. y Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 369-373.