



Introducción

Número monográfico sobre acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva general

Special issue on mobbing in the workplace

BERNARDO MORENO-JIMÉNEZ¹
ALFREDO RODRÍGUEZ MUÑOZ¹

El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo es considerado actualmente uno de los estresores más importantes en la vida laboral. De ser un tema tabú en las organizaciones ha pasado a ser descrito por algunos autores como el tópico de investigación de los años 90 (Hoel, Rayner y Cooper, 1999). El número creciente de casos aparecidos en la prensa ha aumentado el interés social hacia el problema y la preocupación legal por el tema, hasta el punto que ya existen sentencias que consideran el acoso psicológico como un delito penal (Juzgado de lo Penal nº 1 de Jaén, septiembre de 2006).

En el plano académico, la investigación sobre acoso psicológico en el trabajo ha crecido sustancialmente en los últimos años. Un análisis cuantitativo de los estudios realizados hasta la fecha sobre el tema nos ofrece una clara idea del interés que ha despertado últimamente. En el momento de escribir este artículo

(noviembre 2006), se realizó una búsqueda bibliográfica en la base de datos PsycINFO mediante el término *mobbing* y otros similares (*workplace bullying, harassment at work, emotional abuse, victimization, abusive behaviors*), filtrando y seleccionando los trabajos referidos al ámbito laboral. Se encontró que hasta el año 2006 habían sido publicados 134 artículos, tanto teóricos como empíricos, en revistas científicas. Interesa señalar que de los trabajos encontrados, el 76,1% (102) habían sido publicados entre el 2000-2006. Entre estos artículos, tan solo el 10% (14) han sido realizados en nuestro país, de los cuales tan solo 8 corresponden a trabajos empíricos. Todos los trabajos aparecidos en revistas españolas indexadas en PsycINFO han sido publicados en los últimos tres años (2003-2006). Cuando se compara esta producción científica con la de otro tema similar, como es el de *burnout* -desgaste profesional- se encuentra que, en este último tema, el número de tra-

¹ Coordinadores.

bajos publicados hasta la fecha en revistas científicas asciende a 2523, lo que indica que la temática del acoso psicológico en el trabajo aún se encuentra en sus inicios y necesita mayor desarrollo.

Si revisamos las bases de datos nacionales como Dialnet, aparecen 112 artículos publicados, siendo la mayoría trabajos teóricos-expositivos. En la base de datos Psycodoc aparecen 44 referencias, incluyendo tanto revistas, libros como actas de jornadas y congresos. Estos datos, y su análisis, indican que en nuestro país el interés por el tema es real, pero también, probablemente, que el estudio empírico del acoso psicológico en el trabajo es insuficiente y carece de la necesaria fundamentación teórica y del exigible rigor metodológico. A veces, la misma presencia pública y difusión del término ha generado cierta confusión e interpretaciones excesivamente simples del fenómeno. Muchos de los conceptos que se manejan a nivel popular carecen de suficiente base empírica, manteniéndose, en ocasiones, planteamientos excesivamente divulgativos y de poco rigor.

El presente número monográfico de la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones pretende tratar de paliar esta deficiencia, reuniendo trabajos teóricos y empíricos de reconocidos y prestigiosos especialistas nacionales e internacionales en la materia. Igualmente, intenta ofrecer una línea de continuidad con otros números monográficos europeos sobre acoso psicológico que han sido publicados durante los últimos 10 años; *European Journal of Work and Organizational Psychology* (1996, 2001), *Journal of Community & Applied Social Psychology* (1997), *International Journal of Manpower* (1999), *International Journal of Manage-*

ment and Decision Making (2003) y *British Journal of Guidance & Counselling* (2004).

Otro de los indicadores donde se plasma el interés científico-académico es la frecuencia con la que se presentan trabajos en congresos, y el número de congresos, conferencias y simposios temáticos. El primer simposio sobre acoso en el trabajo tuvo lugar en el *European Congress of Work and Organizational Psychology* celebrado en Hungría en 1995. Desde entonces, la temática se ha desarrollado considerablemente y actualmente se han celebrado ya cinco conferencias internacionales sobre acoso psicológico en el trabajo; Stafford (1998), Brisbane (2000), Londres (2002), Bergen (2004) y Dublín (2006).

La resonancia que ha tenido este fenómeno en el contexto laboral ha llevado a profundizar y precisar las variables presentes en el proceso del acoso: antecedentes, consecuentes y factores moderados y mediadores. En los últimos años, se han desarrollado numerosas investigaciones que han contribuido a ampliar considerablemente el listado de variables relacionadas con el acoso psicológico. A pesar de ello, la investigación sobre acoso psicológico aún presenta cuestiones que permanecen sin resolver y que deberán ser afrontadas en los próximos años. Resultan escasas las investigaciones que se han basado en modelos teóricos. Para explicar las relaciones existentes entre el acoso y las variables halladas en los estudios sería necesario recurrir a marcos teóricos sólidos. El desarrollo de modelos de acoso facilitaría el análisis de los factores presentes en los diferentes momentos de su desarrollo, lo que ayudaría a la implantación de estrategias de intervención y de

prevención adecuadas en cada fase del proceso. En este sentido, apenas se han realizado estudios sobre la eficacia de programas de intervención para prevenir el acoso o mitigar sus efectos (Mikkelsen y Einarsen, 2006).

Por otra parte, la mayoría de las investigaciones se han centrado en analizar la díada víctima-acosador. Sin embargo, los procesos de acoso psicológico aparecen y se desarrollan en un contexto organizacional y social que los configura y condiciona. Es por ello, que los futuros estudios deberían ampliar la perspectiva y analizar el papel que juegan los testigos y los observadores en el proceso. De igual forma, parece necesario estudiar en mayor detalle la influencia que tiene el acoso en el entorno social de la víctima, tema que salvo contadas excepciones constituye un área insuficientemente estudiada (Hoobler y Brass, 2006). Otra cuestión básica se refiere a la necesidad de realizar estudios transculturales. Conocemos muy poco sobre cómo experimentan distintos grupos la vivencia de ser acosados. Diferentes autores han aludido a la importancia de este tipo de estudios a la hora profundizar en el entendimiento de los procesos de acoso (Hoel, Einarsen, Keashly, Zapf y Cooper, 2003). Otro de los retos de la investigación en acoso psicológico radica en superar las limitaciones metodológicas de los estudios realizados hasta la fecha. Aunque se han llevado a cabo trabajos con distintas técnicas de evaluación como diarios (Gross, 2005), estudios de casos (Matthiesen, Aasen, Holst y Einarsen, 2003) o grupos focalizados de discusión (Liefoghe y Olafsson, 1999), la mayoría de la investigación se ha realizado con metodología cuantitativa transversal. Sin embargo, se necesitan estudios longitudinales para poder esclarecer cuestiones

básicas en la investigación, como por ejemplo el papel de la personalidad de las víctimas en el proceso de acoso, o la estabilidad en el tiempo de las secuelas derivadas del acoso.

A lo largo de los artículos que conforman este número podemos encontrar tanto aspectos teóricos como empíricos del acoso psicológico en el trabajo. El artículo inaugural, realizado por Einarsen y Hauge de la Universidad de Bergen, ofrece una exhaustiva revisión de la literatura sobre el tema, en la que revisan los modelos interpretativos y las aproximaciones actuales al problema, junto a su prevalencia, sus efectos y los aspectos teóricos del concepto. Finalmente ofrecen sugerencias de cara a futuros estudios. El monográfico, además de aspectos teóricos como los señalados presenta también numerosos datos sobre la prevalencia del problema, en diferentes poblaciones laborales y atendiendo a distintas variables sociolaborales. Por ejemplo, el trabajo de Gil-Monte, Carretero y Luciano encuentra una prevalencia de acoso del 18,97% en una muestra de 696 trabajadores de centros de atención a personas con discapacidad. En este estudio, la tasa de acoso se relaciona con la antigüedad en la organización y del tipo de contrato.

El equipo de investigación de la Universidad de Granada conformado por Justicia, Benítez y Fernández de Haro, hallan en una muestra de empleados universitarios que el 9,3% se considera víctima del acoso. En este colectivo, la prevalencia del acoso se relaciona con el género al encontrar que las mujeres son acosadas con mayor frecuencia. Partiendo de una muestra amplia, representativa de los trabajadores de la Comunidad de Madrid, Piñuel y Oñate encuentran que el 9,2%

considera ser víctima de acoso. Además, el sector de la administración pública presenta una prevalencia significativamente más elevada, junto con el de actividades sociales y servicios y el sector sanitario. Por otra parte, existen diferencias según la posición del trabajador en la organización, resultando más acosados los administrativos y los mandos intermedios.

El monográfico recoge trabajos que van más allá de los planteamientos descriptivos y profundizan en un tema crucial para la posterior intervención, los factores organizacionales relacionados con el acoso. El primero de ellos, realizado por Rodríguez-Muñoz, Martínez, Moreno-Jiménez y Gálvez, analiza el proceso de acoso psicológico desde el modelo de demandas y recursos laborales. Sus resultados muestran que las demandas laborales se relacionan positivamente con el acoso, mientras que los recursos laborales mantienen una relación negativa con este problema. Además, hallaron que algunos recursos (autonomía y reconocimiento) mediaban la relación entre la sobrecarga y el acoso. Por otra parte, el trabajo firmado por Muñoz, Guerra, Baron y Munduate, explora el papel de ciertos factores organizacionales, tales como el clima y el cambio organizacional, en el acoso. Sobre esta base, los autores encuentran que el clima de apoyo y el clima de reglas se relacionan con una menor presencia de prácticas de acoso, mientras que el clima de metas parece ser más propicio para las prácticas de acoso. Igualmente, hallaron que el cambio organizacional se relaciona positivamente con el acoso psicológico.

Un interesante contrapunto a estos trabajos de corte organizacional lo constituye el artículo del equipo de la Universidad Autónoma de Madrid firmado por More-

no-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Moreno y Garrosa. Actualmente, los modelos teóricos exponen la experiencia de acoso como consecuencia de la interacción entre determinadas variables del entorno laboral y de las características personales, en consonancia, estos autores exploran el papel moderador de algunas variables de personalidad en el proceso de acoso psicológico incidiendo en los aspectos transaccionales del proceso. Sus resultados muestran que la asertividad y la ansiedad social tienen un papel moderador en el proceso, tanto con los antecedentes como con los consecuentes del acoso.

Por otra parte, el trabajo de García-Izquierdo, Llor, García-Izquierdo, y Ruiz explora las variables relacionadas con el acoso psicológico con el objetivo de identificar aquellas que permitan diferenciar grupos de sujetos según alto y bajo riesgo de acoso. Sus resultados muestran que la insatisfacción con la supervisión, el agotamiento emocional, el cinismo y los síntomas depresivos parecen permitir clasificar a los sujetos con alto y bajo riesgo de acoso. Siguiendo con los efectos del acoso psicológico, González de Rivera y Rodríguez-Abuín exploran el perfil de psicopatología de las víctimas de acoso mediante el SCL-90. Las personas que han padecido acoso presentan elevadas puntuaciones en el total de síntomas y en las dimensiones de somatización, depresión, obsesión-compulsión, hostilidad e ideación paranoide con respecto a la media de la población psiquiátrica. Los datos indican que el acoso en el trabajo es un severo estresor que puede afectar seriamente la salud mental de aquellos que lo padecen.

Por último, Salin combinando metodología cualitativa y cuantitativa aborda el tema de las medidas organizacionales para

prevenir e intervenir en el acoso psicológico en el trabajo. Este trabajo, nos ofrece resultados interesantes. Parece que muchas organizaciones todavía hacen poco para asegurarse un entorno libre de acoso para sus empleados, y que los temas relacionados con el acoso y el trato inapropiado en el trabajo no tienen demasiada prioridad en las agendas de las organizaciones. Uno de los ejemplos más claros es que los participantes en el estudio apenas habían recibido información sobre el acoso psicológico por parte de sus empresas. La autora defiende la necesidad de ver el problema del acoso como parte de la responsabilidad social de las empresas.

Esperamos que este número monográfico de la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, resulte de interés y utilidad para los lectores, tanto para los profesionales como para los académicos y pueda aportar un marco de comprensión, estudio y análisis de un tema que parece crítico para la calidad de vida laboral y la salud de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Gross, C. (2005). *Effects of social conflicts and bullying at work - Results of a diary study with two waves*. Trabajo presentado en el XII European Congress of Work and Organizational Psychology, Estambul, Turquía.

Hoel, H., Einarsen, S., Keashly, L., Zapf, D. y Cooper, C.L. (2003). Bullying at work. The way forward. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. Cooper (Eds.). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (412-416). London: Taylor & Francis.

Hoel, H., Rayner, C. y Cooper, C. (1999). Workplace bullying. En C. Cooper, y I.T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14. Chichester: Wiley.

Hoobler, J. M. y Brass, D. J. (2006). Abusive supervision and family undermining as displaced aggression. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1125-1133.

Liefooghe, A. y Olafsson, R. (1999). "Scientists" and "amateurs": mapping the bullying domain. *International Journal of Manpower*, 20, 39-49.

Matthiesen, S., Aasen, E., Holst, G., K., W. y Einarsen, S. (2003). The escalation of conflict: a case study of bullying at work. *International Journal of Management and Decision Making*, 4, 96-112.

Mikkelsen, E.G. y Einarsen, S. (2006). *Psychosocial rehabilitation positively affects victims' health and well being*. Trabajo presentado en el 5th International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace, Dublín, Irlanda.