

# ESTADO DEL ARTE DEL MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL

Regina Parada Zankiz

4º semestre Metodología de la Investigación  
Docente Dra. Carol Gainsborg

## RESUMEN

A lo largo del presente artículo de análisis bibliográfico se construye un primer estado del arte respecto al tema del Mobbing o acoso laboral. Para este ejercicio se elaboró una planilla de clasificación de artículos científicos (ad hoc), a partir de la cual fueron seleccionados aquellos trabajos con el rigor académico considerado suficiente. A partir de esta selección, se preseleccionó 60 artículos, de los cuales 30 fueron elegidos para luego establecer las coincidencias, divergencias de abordaje metodológico y temático, además de identificar a los principales representantes del tema en la actualidad.

*Palabras clave:* mobbing, acoso laboral, hostigamiento

El concepto de hostigamiento laboral, también conocido como mobbing, bullying, intimidación, acoso moral en el trabajo y terror psicológico, es un nuevo término en la psicología social de las organizaciones que ha sido estudiado en la década de los años 80, los países nórdicos empezaron a investigar el acoso laboral en el ámbito de las organizaciones,

interés que se fue expandiendo a otros países europeos hasta alcanzar un fuerte auge en los años 90.

El término de hostigamiento laboral, mobbing o bullying en inglés, fue empleado inicialmente por el etólogo Konrad Lorenz para describir el comportamiento grupal de los animales. Llamó mobbing a los ata-

ques de un grupo de animales menores que amenazan a un animal más grande. Posteriormente, el término fue utilizado por un médico sueco investigador, Leymann (1992), a quien se considera como el primer investigador que sistematizó y difundió ampliamente el fenómeno conocido por mobbing y sus consecuencias, este observó el comportamiento destructivo de pequeños grupos de niños dirigidos a un niño específico (Boada, Diego y Vigil, 2003), aunque ya había sido definido el término de mobbing con anterioridad por Lorenz (1991) en etología y por Heineemann (1972) en el ámbito educativo.

Como podemos observar en los artículos seleccionados para la elaboración de este estado del arte, la mayoría de las fuentes de información son de autores o de investigaciones europeas, factor que llama la atención, puesto que el acervo de trabajos académicos sobre el tema no ha recibido aún aporte alguno desde Sudamérica. La finalidad de este estado del arte es brindar una amplia fuente de información referente al tema en cuestión para crear una conciencia social para la prevención de este problema que cada vez afecta más a la población que trabaja en organizaciones como a las mismas, que sufren las consecuencias de la mala productividad y eficacia de los trabajadores por causa del mobbing, muchas veces por falta de conocimiento del tema. Para lograr lo anterior se planteó las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuáles son los autores principales?
- ¿Cuáles son las líneas y abordajes prin-

cipales?

- ¿Cuáles son las coincidencias y discrepancias referentes al tema?

- ¿Cuáles son las líneas de continuidad investigadora?

### Método

Para el desarrollo del artículo se definió inicialmente las categorías de búsqueda en web, inicialmente, se seleccionó a google, google académico y Hinari como motores de búsqueda, obteniendo los resultados de la tabla 1.

A continuación se decidió continuar con los resultados de Scielo y GHDonline, revisándose inicialmente 60 artículos preseleccionados en base a la planilla de valoración que se presenta en la tabla 2. Esta planilla se diseñó con el objetivo de determinar el rigor académico de los artículos a ser estudiados, para ello se estableció primero la delimitación del problema, los parámetros de la investigación, la aproximación metodológica y el planteamiento de los objetivos de investigación. Con estos criterios se seleccionó en primera instancia 60 artículos de los cuales, 30 fueron seleccionados a partir de la plantilla a continuación.

Una vez seleccionados los artículos se procedió a la revisión de fuentes empleadas en los mismos, se determinó el abordaje metodológico, los resultados y se procedió a comparar los hallazgos de los diferentes artículos (tabla 3).

**Tabla 1.**  
*Resultados búsqueda en web*

	Categorías		
	Mobbing	Mobbing, Journal	Mobbing, Leymann
Google	9,700,000	405,000	60,800
Google académico	87,500	26,400	6,520
Hinari/Scielo	76	0	6
Hinari/GHDonline	72	0	0
Hinari/Plos	206	206	1

**Tabla 2.**  
*Planilla levantamiento de información*

Título del artículo:			
Nombre de autores y descripción:			
Fecha de envío:			
Fecha de aceptación:			
Repositorio:			
DOI:			
Desarrollo del Contenido			
Delimitación del problema	Objetivos de investigación	Definición de parámetros y características de la muestra / tipo de artículo	Aproximaciones metodológicas
Método			
Unidad de análisis	Muestra	Técnicas	Instrumentos
Conclusiones /Discusión			

**Tabla 3.***Planilla levantamiento de información*

Conclusiones /Discusión			
Conclusiones válidas	Autores discusión /fuentes (primaria, secundaria)	Coincidencias	Discrepancias

Una vez establecido esto se procedió a la redacción de los resultados, intentando nuevamente responder a; los autores más representativos del tema, el tipo de artículos desarrollados, los enfoques metodológicos establecidos, los hallazgos, coincidencias y discrepancias de resultados entre artículos.

### Resultados

Luego de investigar sobre el mobbing o también llamado acoso psicológico laboral, se seleccionó artículos científicos relevantes, los cuales indican la importancia de este problema en el ámbito laboral, y la gravedad de su efecto y evolución en la persona afectada, como en las mismas organizaciones.

Los autores principales que abordan este tema, referentes en los 31 artículos seleccionados son: Hirigoyen (1999), Leymann (1992) y Piñuel (2001), quienes plantean las definiciones más precisas sobre el mobbing o acoso psicológico laboral.

Se puede identificar coincidencias en los abordajes teóricos que presentan los artículos seleccionados. Todos los artículos

parten de la definición hecha por Leymann en 1996.

Se define el mobbing como: “un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera, cuya repetición constante tiene efectos significativos” (Leymann, 1996, p. 26).

Según Leymann (1990) este comportamiento agresivo incluye el hacer señalamientos negativos de forma continua sobre una persona o un grupo de personas, criticarlas constantemente, aislar a la persona dejándola sin contactos sociales, regar o difundir falsas informaciones o ridiculizarla permanentemente (Romero-Pérez, 2006).

La caracterización del acoso laboral más completa desarrollada hasta la fecha la describe Leyman (1990, 1992, 1996). Las cinco grandes estrategias del mobbing según Leymann (1996), son: limitar su comunicación, limitar su contacto social, desprestigiar su persona ante sus compañeros, desacreditar su capacidad profesional y laboral, comprometer su salud.

Según Leymann (1992, en Romero-Pérez, 2006) el mobbing puede ser caracterizado en tres tipos como ser: a) horizontal: es cuando la agresividad se da entre compañeros de trabajo o del mismo nivel jerárquico. b) vertical descendente: es cuando el hostigamiento es realizado entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad diferentes a la víctima. c) vertical ascendente: es cuando el mobbing se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de jefe victimizado.

En 1999, la psiquiatra M. F. Hirigoyen (1999), no sólo evidencia las características del Mobbing, sino que además señala que 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, pone en peligro su empleo y degrada el clima del trabajo.

Moreno, Rodriguez, Gorrosa y Morante (2005), establecen la exposición y duración que debe considerarse como factor determinante de mobbing. Para ser considerado como acoso psicológico laboral debe ser consecuente con el tiempo de su ejecución, por causa de la elevada frecuencia (por lo menos una vez a la semana) y duración (por lo menos seis meses) de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social.

A partir de las líneas de investigación establecidas por Leymann (1990,1992,1996)

e Hirigoyen (1999), fueron identificados dos artículos que evidencian continuidad investigadora respecto a los factores sociales de riesgo vinculados con el tema que nos atañe: *Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral* (López, Vasquez, & Montes, 2010) y *Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing* (Meseguer, Soler, García-Izquierdo, Sáez, & Sanchez, 2007), los cuales señalaron como factores sociales similares la claridad de rol y liderazgo de una organización. Es decir, la definición de roles dentro de una organización, así como el tipo de liderazgo institucionalizado y la derivada cultura organizacional de la institución, son factores preponderantes en ambas investigaciones para la determinación de un ambiente con o sin acoso laboral.

A partir de los roles y liderazgo, ambos trabajos señalan las bases de poder en las que pueden apoyarse el ejercicio del acoso, sus causas, sus efectos, los tipos de mobbing y se plantean los posibles recursos de afrontamiento por parte de las víctimas.

También se identificó líneas de continuidad investigadora en los siguientes artículos: *Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio* (Moreno, Rodriguez, Gorrosa, & Morante, 2005) y *Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales* (Topa, Morales, & Gallastegui, 2006), los cuales afirman que, además de factores como los roles,

tipo de liderazgo y cultura organizacional, destacan que el mobbing se encuentra fuertemente relacionado con numerosos elementos del ambiente y la organización del trabajo, como ser, las altas demandas laborales, el estrés percibido, la sobre carga de trabajo, la imposibilidad de expresar las ideas y opiniones en el trabajo, como también un ambiente laboral.

En los artículos: *Mobbing en el trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático* (Leymann & Gustafsson, 1996) y *El mobbing y las evaluaciones de riesgos laborales* (Escalante, 2004) se plantea las graves y principales consecuencias mentales y psicosomáticas para la salud producto del mobbing en el ambiente laboral, como ser estados graves de ansiedad, estrés, depresión, daños en el aparato digestivo, alteración del sueño, pérdida del autoestima, entre otros síntomas.

Se identificó en la revisión documental la existencia de tres escalas validadas para la medición del mobbing y sus consecuencias. La *Escala Cisneros*, creada por el profesor Piñuel (2001), es una de las herramientas más utilizadas para identificar las clases de acoso que existen dentro de las organizaciones y la intensidad en la que se presentan, cuya fiabilidad y validez son de un alto nivel. Cinco de los artículos seleccionados mencionan la notable importancia de la escala Cisneros para la medición de la intensidad del mobbing en las organizaciones y tres de estos artículos aplicaron esta herramienta para el análisis de un estudio cuantita-

tivo referente al tema (tabla 4).

El *Leymann Inventory of Psychological Terrorization – LIPT-60*, creado por Heinz Leymann (1993), es un cuestionario escalar auto administrado que objetiva y valora 60 diferentes estrategias de acoso psicológico, derivado del LIPT original dicotómico de 45 ítems de Leymann, es también una de las herramientas más utilizadas para identificar diferentes tipos de estrategias de acoso psicológico. 16 de los artículos seleccionados aplicaron este cuestionario para su respectivo análisis sobre acoso psicológico en el trabajo (ver tabla 4).

También se puede señalar el *Negative Acts Questionnaire (NAQ)*, cuestionario desarrollado por Einarsen y Raknes (1997). Está compuesto por 22 ítems redactados conductualmente, los cuales miden la frecuencia de exposición, en los últimos 6 meses. Tres de los artículos (tabla 4) seleccionados utilizaron este cuestionario para obtener de manera objetiva la frecuencia del acoso psicológico durante los últimos 6 meses.

Se coincide en que estas tres herramientas de medición del acoso psicológico laboral o mobbing son los mecanismos más utilizados en la actualidad según los artículos seleccionados, siendo el *Leymann Inventory of Psychological Terrorization – LIPT*, la herramienta más utilizada a nivel global.

**Tabla 4.**  
*Caracterización de los artículos revisados*

N°	Artículo	Autor	Bibliografía	Características artículo/ Herramienta de medición empleada
1	La espiral del Mobbing	Miguel Barón Duque, Lourdes Munduate Jaca y M <sup>a</sup> José Blanco Barea	Artículo científico revisión	Estado del arte
2	Mobbing o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio	Jordi Escartín, Carlos Arrietas y Álvaro Rodríguez	Artículo científico de revisión	Aplicación del LIPT
3	La escala Cisneros como herramienta de valoración del Mobbing	Ángel M. Fidalgo e Iñiqui Piñuel	Artículo científico	Aplicación del barómetro Cisneros
4	La violencia psicológica como fuente de estrés laboral	Joana Fornés Vives	Artículo científico de revisión	Estado del arte
5	Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral	Ma. Ángeles López, Paula Vázquez y Carlos Montes	Artículo científico	Aplicación del barómetro Cisneros
6	Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del Mobbing	Mariano Meseguer, M <sup>a</sup> Isabel Soler, Mariano García- Izquierdo, M <sup>a</sup> Concepción Sáez, Julio Sánchez	Artículo científico de investigación empírica	Aplicación de la escala NAQ-RE
7	Acoso psicológico en el trabajo; una aproximación organizacional	Bernardo Moreno- Jiménez, Alfredo Rodríguez, Eva Garrosa, Ma. Eugenia Morante	Artículo científico de revisión	Estado del arte
8	El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica	Mana Claudia Peralta	Artículo científico de revisión	Estado del arte
9	La incidencia del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España: Resultados del Barómetro Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral	Iñiqui Piñuel	Artículo científico	Aplicación del Cuestionario estructurado barómetro Cisneros
10	Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo	Alfonso Riquelme	Artículo científico de revisión	Estado del arte basado en la aplicación del LIPT

N°	Artículo	Autor	Bibliografía	Características artículo/ Herramienta de medición empleada
11	Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio	Bernardo Moreno-Jiménez, Alfredo Rodríguez, Eva Garrosa, Ma. Eugenia Morante	Artículo científico	Aplicación del LIPT
12	El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional	David González, José Luis Graña	Artículo científico	Aplicación del NAQ-R
13	Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R	José Luis González, Miguel Rodríguez	Artículo científico	Aplicación del LIPT y del SCL 90-R
14	Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española	José Luis González, Miguel Rodríguez	Artículo científico	Aplicación del LIPT
15	Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida	Bernardo Moreno, Alfredo Rodríguez, Eva Garrosa y Liliana Díaz	Artículo científico	Aplicación del LIPT
16	Estudio piloto sobre la prevalencia del acoso psicológico (mobbing) en trabajadores de centros de atención a personas con discapacidad	Pedro Gil, Noelia Carretero, María Roldán y Marcos Caro	Artículo científico	Aplicación del LIPT y del NAQ
17	Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales	Gabriela Topa, Francisco Morales y José Gallastegui	Artículo científico de revisión	Aplicación del NAQ
18	Mobbing Laboral: Acoso Moral, Psicológico	Jorge Enrique Romero	Artículo científico de revisión	Estado del arte
19	Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de trabajo	Heinz Leymann	Artículo científico de revisión	Estado del arte basado en el LIPT
20	Mobbing en el trabajo y el desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático	Heinz Leymann y Annelie Gustafsson	Artículo científico	Aplicación del LIPT y del TEPT

Nº	Artículo	Autor	Bibliografía	Características artículo/ Herramienta de medición empleada
21	Los servicios de prevención ante el acoso moral en el trabajo: diagnóstico y prevención	Marie Reyes Núñez	Artículo científico de revisión	Estado del arte basado en el LIPT
22	El mobbing y las evaluaciones de riesgos laborales	José Niño Escalante	Artículo científico de revisión	Estado del arte
23	Validación de un instrumento para el diagnóstico del mobbing. Cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) Modificado	Pedro Amiral, Nino del Castillo, Adamara Marrero, Santiago Álvarez, Jesús Hernández y Cristina Parada	Artículo científico	Aplicación del LIPT
24	La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing	Manuel Velásquez	Artículo científico de revisión	Estado del arte basado en la aplicación del LIPT
25	La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento	Margarita Olmedo y Paola González	Artículo científico de revisión	Estado del arte
26	El mobbing como enfermedad del trabajo	Olga Padiá y Margarita de la Iglesia	Artículo científico	Realización de Diagnóstico Diferencial de enfermedades en relación con el mobbing
27	Mobbing: una propuesta exploratoria de intervención	Fernando Rodríguez, Miguel Osona, Martín Domínguez	Artículo científico	Aplicación de terapia grupal y escala Cisneros
28	El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología Emergente	León Martínez, Martín Torres y Queipo Burón	Artículo científico de revisión	Aplicación del LIPT
29	La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud	Liliana Parra y Martín Acosta	Artículo científico	Estado del arte
30	Mobbing: ¿Un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso	Susana Mayoral y Josep Espluga	Artículo científico	Estudio de caso
31	Factores organizacionales en la comprensión del mobbing	Rosa Silvia Arciniega	Artículo científico de revisión	Estado del arte

Respecto a la población más vulnerable al acoso laboral, se encontraron resultados divididos, entre aquellos que describen a las mujeres como población más vulnerable, otros a las personas con discapacidad y otros que encuentran que el mobbing es un problema que aqueja de manera indistinta a la población, y que éste sería producto del clima y estructura organizacional, más que del perfil poblacional.

Se puede observar que existe cierta discrepancia en la afirmación del artículo *Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales* (Topa, Morales, & Gallastegui, 2006), el cual plantea que las mujeres son más acosadas psicológicamente con mayor frecuencia que los hombres, mientras que los artículos: *Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R* (González & Rodríguez-Abuín, 2006), *Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española* (González & Rodríguez-Abuín, 2003) y *Estudio piloto sobre la prevalencia del acoso psicológico (mobbing) en trabajadores de centros de atención a personas con discapacidad* (Gil, Carretero, Roldán, & Caro, 2006) plantean que no existe una diferencia significativa entre la intensidad de los índices de acoso psicológico en el trabajo en mujeres como en hombres.

Es importante evidenciar que debido a la novedad del tema y proceso de cons-

trucción teórica en torno al fenómeno, la mayoría de los artículos observados sobre mobbing o acoso psicológico laboral son estudios no experimentales, artículos científicos de revisión o meta-análisis.

Luego de revisar, más de 50 artículos científicos relacionados al tema y haberse seleccionado 30 de ellos, se puede observar el notable aporte que ha realizado Heinz Leymann (1990), a la definición del mobbing o acoso psicológico laboral, pudiendo respaldar esto con la significativa presencia de su teoría como base y fundamento en todos los artículos seleccionados. Según la recopilación y revisión de los artículos seleccionados podemos mencionar que la gran mayoría de los documentos encontrados son artículos científicos de revisión o meta-análisis. No existen discrepancias significativas, lo cual indica que hasta el momento se sigue una concordancia en los abordajes teóricos y la mayoría de las líneas de continuidad investigadoras son referentes a una amplia definición de características del mobbing, factores psicosociales que intervienen en este proceso, indicadores de la existencia del mobbing y puntos de prevención de esta clase de hostigamiento que repercute de manera significativa en la víctima tanto física como mentalmente.

Este problema no es ciertamente nuevo pero su incidencia y crecimiento en los últimos años llama la atención de manera significativa, debido a que causa enorme sufrimiento a las personas que lo

padecen y merma la competitividad potencial de las organizaciones en las que se produce. A causa de la elevada frecuencia y duración de estas conductas hostiles, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicossomática y social. Es importante también hacer notar, que pese a que ya existe un marco teórico de referencia robusto, las investigaciones ulteriores al trabajo de Leymann, Hirigoyen y Piñuel, son escasas, los datos alcanzados hasta la fecha sobre mobbing o acoso laboral han sido heterogéneos debido a las dificultades, la tardía consolidación de instrumentos de medición y el origen sectorial de las muestras de estudio.

### Bibliografía

- Almirall, P. J., Castillo, N. P., González, A., Álvarez, S., Hernández, J. S., & Parada, C. (2008). Validación de un instrumento para el diagnóstico del Mobbing. Cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) Modificado. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 9(9), 34-48.
- Arciniega, R. S. (2012). Factores organizacionales en la comprensión del mobbing. *Psicología Iberoamericana*, 1(20), 80-90.
- Barón, M. D., Munduate, L. J., & Blanco, M. J. (2003). La espiral del Mobbing. *Papeles del Psicólogo*, 84, 55-61.
- Escalante, J. N. (2004). El Mobbing y las evaluaciones de riesgo laborales. *Mafré Seguridad*, 95, 9-17. Obtenido de: [https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/catalogo\\_imagenes/grupo.cmd?path=1026225](https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1026225)
- Escartín, J., Arrieta, C., & Rodríguez, A. (2010). Mobbing o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en Psicología*, 10 (23-24), 65-78.
- Fidalgo, A. M., & Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del Mobbing. *Psicothema*, 4(16), 615-624.
- Fomés, J. (2002). Mobbing: La violencia Psicológica como fuente de estrés laboral. *Enfermería Global*, 1, 1-10. Obtenido en: <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/705/735>
- Gil, P., Carretero, N., Roldán, M., & Caro, M. (2006). Estudio piloto sobre la prevalencia del acoso psicológico (mobbing) en trabajadores de centros de atención a personas con discapacidad. *Aletheia*, 23, 7-16.
- González, D., & Graña, J. L. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 2(21), 288-293.
- González, J. L., & Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60

- (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 2 (24), 59-69. Obtenido de: [http://www.psicoter.es/dmdocuments/03\\_A169\\_01.pdf](http://www.psicoter.es/dmdocuments/03_A169_01.pdf)
- González, J. L., & Rodríguez-Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: Un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 3 (22), 397-412. Obtenido de: <http://psicoter.es/pdf/SCL90-LIPT60.pdf>
- León, M., Muñiz, I., Martínez, C., Torres, M., & Burón, Q. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología Emergente. *Gaceta Internacional de Ciencia Forense*, 3, 20-28. Obtenido de: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/14443/1/PD-275.pdf>
- Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. *Violence and Victims*, 2 (5), 19-126. Obtenido de: <http://www.terapiabrevyeficaz.com.ar/Documentos/7mobbing.pdf>
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2(5), 251-275. Obtenido de: <http://www.kwesthues.com/e-LeymannGustEJWOP1996.pdf>
- López, A., Vasquez, P., & Montes, C. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 2 (42), 215-224.
- Mayoral, S., & Espluga, J. (2010). Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2(28), 233-255.
- Meseguer, M., Soler, M. I., García-Izquierdo, M., Sáez, C., & Sanchez, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del Mobbing. *Psicothema*, 19 (2), 225-230.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez, A., Garrosa, E., & Morante, M. E. (2004). Acoso psicológico en el trabajo; una aproximación organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20 (3), 277-289. Obtenido en: [https://www.researchgate.net/profile/Bernardo\\_Moreno-Jimenez/publication/237030301\\_Acoso\\_psicologico\\_en\\_el\\_trabajo\\_una\\_aproximacion\\_organizacional/links/00b4952d034ff87a85000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/237030301_Acoso_psicologico_en_el_trabajo_una_aproximacion_organizacional/links/00b4952d034ff87a85000000.pdf)
- Moreno, B., Rodríguez, A., Gorrosa, E., & Morante, M. E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 4 (17), 627-632.

- Moreno, B., Rodríguez, A., Morante, M. E., Garrosa, E., Rodríguez, R., & Díaz, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7 (2), 335-345.
- Nuñez, M. R. (2002). Los servicios de prevención ante el acoso moral en el trabajo: Diagnóstico y Prevención. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, 7(2), 219-229.
- Olmedo, M., & González, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: La problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. *Acción Psicológica*, 4(2), 107-128.
- Padial, O., & Iglesia, M. d. (2002). El Mobbing como Enfermedad del Trabajo. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, 7(2), 231-240.
- Parra, L., & Acosta, M. (2010). La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud. *Entramado*, 11, 158-172.
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 140-160.
- Piñuel, I. Z., & Oñate, A. C. (2002). La incidencia del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España: Resultados del Barómetro Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral. *Lan Harremanak, Revista de relaciones laborales*, 7, 35-62.
- Riquelme, A. (2006). Mobbing, Un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Ciencias Sociales Online*, 3(2), 39-57.
- Rodríguez, F., Osona, M., Dominguez, M., & Comeche, M. (2009). Mobbing: una propuesta exploratoria de intervención. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9(2), 177-188.
- Romero-Pérez, J. E. (2006). Mobbing Laboral: Acoso Moral, Psicológico. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 111, 31-162. Obtenido de: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/9733/9179>
- Topa, G., Morales, J. F., & Gallastegui, J. A. (2006). Acoso Laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. *Psicothema*, 18 (4), 766-771.