

CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS DEL MOBBING: ESTUDIO EMPÍRICO DE LAS CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS DEL MOBBING EN UNA MUESTRA DE EMPLEADOS EN PUERTO RICO¹

Ernesto Rosario-Hernández²
Escuela de Medicina de Ponce
Lillian Rovira Millán
Universidad de Puerto Rico en Cayey

Resumen

El propósito principal de la presente investigación fue auscultar las consecuencias del “mobbing” o acoso moral en el bienestar psicológico de los empleados que han percibido estrategias de acoso en el trabajo. Además, se pretendía comparar la percepción de estrategias de mobbing por algunas variables sociodemográficas. Los participantes de la presente investigación lo fueron 209 sujetos de los cuales un 66.0% (138) eran mujeres y un 30.6% (64) hombres. De éstos, un 71.8% (150) estaba empleado por el gobierno, un 63.2% (132) tenía un puesto permanente y un 17.7% (36) ocupaba un puesto gerencial. Los resultados sugieren que no existen diferencias significativas en la percepción de estrategias de acoso por género, tipo de puesto, tipo de empleo, edad, estado civil, tipo de organización, tiempo trabajando, ingreso y escolaridad; sólo se encontraron diferencias por la probabilidad de renunciar al empleo. Se encontraron correlaciones significativas entre las percepciones de estrategias de acoso, depresión, ansiedad, estrés y locus de control. Se realizó otro análisis de correlación entre estas variables, controlando por el locus de control y aún así se encontraron correlaciones significativas entre la percepción de estrategias de acoso, la depresión, la ansiedad y el estrés. Estos resultados sugieren que cualquier empleado puede ser víctima del mobbing en su lugar de trabajo y que este puede tener unas consecuencias en el bienestar psicológico de las personas.

Palabras Clave: mobbing, acoso moral, acoso psicológico, depresión, ansiedad, estrés

PSYCHOLOGICAL CONSEQUENCES OF MOBBING: EMPIRICAL STUDY OF THE PSYCHOLOGICAL CONSEQUENCES OF BULLYING IN A SAMPLE OF EMPLOYEES IN PUERTO RICO

Abstract

The aims of this study were to examine the consequences of workplace mobbing in employees' psychological well-being. Also, this research pretended to compare mobbing perception by some sociodemographic variables such as gender, age, and others. A total of 209 subjects parti-

¹ Parte de esta investigación fue presentada en el Segundo Simposio de Psicología de la Salud Ocupacional: “De la broma al acoso y la violencia en el trabajo”, mayo 4 y 5 de 2007 en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, San Juan, Puerto Rico.

² Puede contactar a los autores en: erosario@psm.edu o lillian.rovira@upr.edu

cupated in the research of which 66.0% (138) were women and 30.6% (64) were men. A 71.8% (150) worked for the government, 63.2% (132) had tenure, and only 17.7% (36) occupied a managerial position. Results suggest that there are not differences in the mobbing perception of employees by gender, position, tenure, age, marital status, type of organization, seniority, annual income, and education; except in the probability to withdraw from the job. We found correlation between mobbing perceptions and depression, anxiety and occupational stress, and work locus of control. Another correlation analysis was performed controlling the work locus of control variable, and still there were significant correlations between mobbing perceptions and depression, anxiety, and occupational stress. These results suggest that any employee may be victim of mobbing at the workplace and it may influence negatively the psychological well-being of employees.

Key Words: mobbing, psychological harrassment, depresión, anxiety, stress

Leymann (1993) define el mobbing o acoso moral o psicológico como el encadenamiento a lo largo de un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo. Piñuel y Zabala (2001) señalan que el mobbing tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima con vías a eliminarla de la organización. Piñuel y Zabala añade que este objetivo satisface la necesidad de agredir, controlar o destruir a la víctima para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

Leymann (1996) señala que existen ciertos tipos básicos de actividades de acoso tales como limitar la comunicación y el contacto social, desprestigiar la persona ante sus compañeros de trabajo, desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral, y comprometer la salud de la persona. En la Tabla 1 se puede apreciar la incidencia estadística de síntomas entre las víctimas del mobbing que ha encontrado Leymann.

El acoso psicológico, acoso moral en el trabajo o “mobbing” es un riesgo para la salud y para el bienestar emocional del individuo, así como las organizaciones también pueden tener pérdidas económicas (Rosado Vázquez, 2005). Groeblichhoff y Becker (1996) documentaron dos casos en los que describen aspectos de un concepto integrado de diagnósticos generales y clínicos de

Tabla 1. *Incidencia estadística de síntomas entre las víctimas del mobbing*

| Síntoma | Porcentaje |
|----------------------------|------------|
| Cefálea | 51% |
| Dorsalgia | 44% |
| Insomnio de conciliación | 41% |
| Depresión | 41% |
| Irritabilidad | 41% |
| Cervicalgia | 36% |
| Fallas de la concentración | 35% |
| Miedo al fracaso | 32% |
| Sueño interrumpido | 32% |

víctimas de “mobbing” que sufrían de enfermedades psicosomáticas.

Según Niedl (1996), el “mobbing” tiene un efecto negativo en el bienestar de las personas afectadas. De esta forma, los empleados no manejan adecuadamente el “mobbing” porque simplemente manifiestan reacciones de “huida o pelea” (ausentismo y bajo nivel de productividad). Esto sugiere que, de identificarse en esta etapa, podría aumentar su prevención.

Consecuencias Psicológicas del Mobbing

Según Rosado Vázquez (2005), el mobbing puede causar enfermedades ocupacionales severas e incapacidad para generar ingresos, aislamiento social y hasta suicidio. Frecuentemente genera síndromes clínicos de desórdenes combinados físicos y mentales que incapacitan a la persona que lo padece. Hirigoyen (2001) señala que entre las consecuencias específicas de los traba-

jadores sometidos al acoso laboral, aparecen en su principio síntomas muy cercanos al estrés, que se manifiestan en forma de: a) cansancio, b) problemas de sueño, c) migrañas y d) dificultades digestivas.

Leymann y Gustafsson (1996) demostraron las serias consecuencias del “mobbing” para la salud mental y las enfermedades psicosomáticas. Un análisis de factores de las estadísticas de los síntomas demostró que el diagnóstico de Trastorno de Estrés Postraumático (PTSD, por sus siglas en inglés) era posible. Además, 64 pacientes que fueron sometidos a acoso en su lugar de trabajo fueron diagnosticados con la cooperación de una clínica de rehabilitación que se especializa en el tratamiento de PTSD crónico. El análisis estadístico de esos 64 diagnósticos demuestra un grado severo de PTSD, con unos efectos mentales totalmente comparables al PTSD de las experiencias de guerra o de las cárceles.

Mangili (2005) menciona que también se pueden manifestar síntomas de fobia específica, un temor irracional a un objeto, actividad o situación específica tal como ir al trabajo. Además, se pueden presentar síntomas de una ansiedad anticipatoria y conductas evitativas. Además señala la frecuente aparición del trastorno de estrés postraumático de las personas víctimas de acoso psicológico que se hacen manifiestas a través de síntomas de hipervigilancia o estado crónico de “alerta” durante el cual el individuo se prepara para una recurrencia del trauma. El resultado psicofisiológico es un estado de ansiedad crónico marcado por activación simpática, una respuesta exagerada de sobresalto, trastornos del sueño, irritabilidad y conducta impulsiva.

Este mismo autor señala que pueden aparecer síntomas invasivos, o visiones relámpago o “flashbacks” del trauma inicial, en la cual se reviven escenas de violencia o humillación, a menudo desencadenados por signos que proporcionan un recuerdo de la escena del trauma o en el sueño bajo

la forma de pesadillas recurrentes. Dicho autor señala la aparición de síntomas de embotamiento o insensibilidad psíquica; este enfriamiento psíquico se experimenta como rechazo o separación de los otros, una reducida capacidad de intimidad, disminución del interés sexual y sentimientos de soledad.

Hirigoyen (2001) señala que un 69% de las personas acosadas moralmente presentan un trastorno depresivo mayor, un 7% presenta un trastorno depresivo moderado y un 24% un trastorno depresivo leve. Si esta situación persiste es fácil que aparezca un estado depresivo severo que produce la pérdida de ganas de seguir adelante, y el interés por todo. En este caso el trabajador requiere asistencia médica, aunque también puede presentar resistencia a ella dado que se encuentra inmerso en un proceso de autoinculpación motivado por su sensación de no tener el valor suficiente para hacer frente al acosador.

Todos estos síntomas pueden solucionarse de forma casi inmediata si la persona se separa del foco que lo produce, pero la dificultad radica precisamente en identificar como origen de este tipo de problemas la situación de acoso, ya que la víctima en un principio tiende a eludir el problema (Rosado Vázquez, 2005). Según Hirigoyen (2001), el efecto de los síntomas dependerá del grado de control percibido, es decir de la percepción que tenga la persona de hacer frente con ciertas garantías a la nueva situación y del grado de predecibilidad de los ataques. Tanto mayor serán sus posibilidades de defensa, cuanto mayor sea el grado de conocimientos de los momentos en que se van a producir las agresiones. También el efecto de los síntomas dependerá de la esperanza percibida de mejora y el apoyo tanto laboral como extralaboral.

Según Hirigoyen (2001), pueden darse casos en los que en la víctima aparezcan ideas suicidas que, en situaciones extremas, pueden ser puestas en práctica. Este autor

señala que no se conocen datos suficientes acerca de cuantos han sido intervenidos en algún grado de situaciones de “mobbing” sufridas por la víctima.

Evidentemente, el suicidio sería la consecuencia más grave de éste fenómeno y el riesgo que se produzca es especialmente alto en profesionales cualificados que obtienen una importante gratificación de su trabajo (Rosado Vázquez, 2005). Según Hirigoyen (2001), el suicidio sería el mayor triunfo del hostigador. Leymann (1996) señala que en aquellos casos en los que se elige el lugar de trabajo como escena del suicidio puede interpretarse como un último acto de rebeldía o como una acusación póstuma.

En Puerto Rico existen investigaciones que apuntan a que el mobbing es un fenómeno que está ocurriendo en nuestros lugares de trabajo (Arroyo, Martínez & Pérez, 2004; Martínez, Guzmán, Martínez, Merle, Torres & Viera, 2003; Rodríguez & Martínez, 2003). Cusack (2000) señala que el mobbing es un problema que afecta tanto a los empleados como a la organización.

Zapf & Einarsen (2005) señalan que el mobbing es una conducta contraproducente desde la perspectiva de la víctima, la cual es la perspectiva dominante en la investigación de mobbing. Zapf & Einarsen argumentan que el mobbing tiene unas consecuencias severas tanto en el bienestar psicológico como la salud física de la víctima.

Vélez Rodríguez (2005) señala que si el mobbing no se reconoce a tiempo puede tener efectos devastadores, especialmente para la víctima. Entre estos efectos se pueden mencionar decaimiento del rendimiento y la eficacia en el trabajo, un incremento en el absentismo y el número de accidentes, pudiera llegar al despido y/o renunciar al empleo y el suicidio. Dicha autora señala que el cuadro clínico que caracteriza el mobbing es la manifestación de síntomas de depresión, ansiedad y estrés. Kivimäki et al. (2003) encontraron una

relación entre la percepción de mobbing y la manifestación subsiguiente de síntomas de depresión. Rosado Vázquez (2005) encontró una relación positiva entre la percepción de estrategias de acoso y niveles de depresión en una muestra de empleados en Puerto Rico ($r = .37, p < .001$). También Kivimäki et al. (2003) señalan que las víctimas de mobbing tienden a tener mayores riesgos de padecer de enfermedades cardiovasculares, aunque este riesgo pudiera ser en parte atribuible al sobrepeso.

Possible Papel Moderador del Locus de Control

Según Meier, Semmer, Elfering y Jacobshagen (2008), el control es visto como un factor sumamente importante para el bienestar psicológico en varios dominios de la psicología. Existen teóricos que reclaman que tener el control es un motivo importante que guía la conducta humana (Heckhausen & Schulz, 1995) y la carencia de control percibido es central en el desarrollo de síntomas de depresión (e.g., Seligman, 1975). Existen investigaciones que relacionan el locus de control con algunas variables importantes tales como actitudes de trabajo, bienestar, desempeño laboral, intención a renunciar, percepción del ambiente trabajo, relaciones interpersonales en el trabajo y comportamientos de afrontamiento (Meirer et al., 2008; Ng, Sorensen & Eby, 2006). De igual forma, se ha encontrado que el locus de control parece ser un moderador entre la relación del estrés y enfermedades (Roddenberry & Renk, 2010). Esta breve literatura presentada acerca del locus de control, nos llevó a examinar su efecto moderador entre la relación de la percepción acoso psicológico y el bienestar psicológico.

El propósito principal de la presente investigación fue auscultar la relación entre el acoso psicológico “mobbing” y fenómenos que afectan el bienestar psicológico (depresión, ansiedad y estrés laboral). Además,

se pretendía examinar el papel moderador del locus de control en la relación del mobbing y el bienestar psicológico. También se pretendía comparar la percepción de estrategias de acoso psicológico “mobbing” por algunas variables sociodemográficas.

HIPÓTESIS

Se esperaban correlaciones significativas entre el acoso psicológico “Mobbing” y sus diferentes estrategias con los niveles de depresión, ansiedad, estrés laboral y locus de control. Por otro lado, se esperaban interacciones estadísticamente significativas entre el locus de control y la percepción del número de estrategias de acoso psicológico. En otras palabras, se esperaba que el locus de control moderara la relación de las diferentes estrategias de acoso psicológico y los niveles de depresión, ansiedad y estrés laboral. Por último, se esperaban diferencias estadísticamente significativas en el número de estrategias de acoso psicológico percibidas por las siguientes variables sociodemográficas: género, tipo de empleo, tipo de puesto, edad, estado civil, tipo de organización, tiempo trabajando, escolaridad y la probabilidad a renunciar al empleo.

MÉTODO

Participantes

En el presente estudio participaron 209 empleados. Fueron seleccionados por disponibilidad y se les garantizó su voluntariedad, anonimato y el derecho a abandonar la investigación cuando lo consideraran necesario. En la Tabla 2 se puede apreciar la distribución de los participantes en las diferentes variables sociodemográficas.

Inicialmente, se utilizó una hoja de datos sociodemográficos. Con ésta se recogió información de los participantes relacionada con el género, edad, estado civil, ingreso anual, entre otras variables para poder describir la muestra del presente estudio. También se utilizó el Inventario de Psicoterror Laboral de Leymann (LIPT-60; González de Rivera y Revuelta & Rodríguez, 2003) el cual es un cuestionario en un formato de escala Likert autoadministrable que valora 60 diferentes estrategias de acoso psicológico, derivado del LIPT original dicotómico de 45 reactivos de Leymann. El instrumento tiene un coeficiente de consistencia interna de 0.99 por alfa de Cronbach

Tabla 2. *Distribución de frecuencias de las variables sociodemográficas*

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|
| Género | | |
| Masculino | 64 | 30.6 |
| Femenino | 138 | 66.0 |
| Estado Civil | | |
| Soltero | 79 | 37.8 |
| Casado | 90 | 43.1 |
| Viudo | 2 | 1.0 |
| Divorciado | 35 | 16.7 |
| Ingreso Anual | | |
| \$0-5mil | 13 | 6.2 |
| \$5,001-10mil | 16 | 7.7 |
| \$10,001-15mil | 45 | 21.5 |
| \$15,001-20mil | 40 | 19.1 |
| \$20,001-25mil | 33 | 15.8 |
| \$25,001-30mil | 22 | 10.5 |
| \$30,001-35mil | 11 | 5.3 |
| \$35,001-40mil | 8 | 3.8 |
| \$40,001 ó más | 13 | 12.5 |

Tabla 2. *Distribución de frecuencias de las variables sociodemográficas (Continuación)*

| Variable | Frecuencia | Por Ciento |
|--------------------------|------------|------------|
| Tipo de Empresa | | |
| Pública Estatal | 150 | 71.8 |
| Pública Federal | 7 | 3.3 |
| Privada | 38 | 18.2 |
| Negocio Propio | 4 | 1.9 |
| Tipo de Empleo | | |
| Permanente | 132 | 63.2 |
| Temporero | 36 | 17.2 |
| Tipo de Puesto | | |
| Gerencial | 37 | 17.7 |
| No Gerencial | 168 | 80.4 |
| Tiempo Trabajando | | |
| 0-5 años | 61 | 29.2 |
| 6-10 años | 52 | 24.9 |
| 11-15 años | 40 | 19.1 |
| 16-20 años | 20 | 9.6 |
| 21-25 años | 14 | 6.7 |
| 26-30 años | 16 | 7.7 |
| 31 ó más años | 4 | 1.9 |
| Edad | | |
| 21-25 años | 23 | 11.0 |
| 26-30 años | 30 | 14.4 |
| 31-35 años | 38 | 18.2 |
| 36-40 años | 27 | 12.9 |
| 41-45 años | 33 | 15.8 |
| 46-50 años | 25 | 12.0 |
| 51-55 años | 19 | 9.1 |
| 56 ó más años | 12 | 5.8 |
| Probabilidad a Renunciar | | |
| Nada Probable | 105 | 50.2 |
| Poco Probable | 50 | 23.9 |
| Algo Probable | 29 | 13.9 |
| Muy Probable | 22 | 10.5 |

Nota: n = 209

Instrumentos

Se utilizó el Inventario de Depresión de Beck –II (BDI-II) para medir sintomatología depresiva en los participantes (Beck, Steer & Brown, 1996). Este es un inventario auto administrable que contiene 21 apartados con cuatro reactivos por apartado. Según dichos autores, la consistencia

interna para el BDI-II tiene un rango de .73 a .92 con una media de .86. El BDI-II demuestra una alta consistencia interna con coeficientes alfa de .86 y .81 para poblaciones psiquiátricas y no psiquiátricas, respectivamente. De acuerdo a Beck, Steer & Garbin (1998), varias investigaciones apoyan la validez y confiabilidad del BDI-II tanto en muestras clínicas como no clínicas.

Para medir los niveles de ansiedad, se utilizó el Inventario de Ansiedad de Hamilton (Hamilton, 1959). Es un inventario auto administrable, compuesto por 14 reactivos en una escala Likert de cinco puntos. La validez de la escala está apoyada en comparaciones de sus puntuaciones con grupos de referencia y clínicos. La confiabilidad de la escala fue igual a .92, a través de la técnica alfa de Cronbach.

Otro instrumento utilizado fue la Escala de Estrés Laboral desarrollada por Quintero, Álvarez, Andujar, Rodríguez y Rullán (1994). El instrumento consta de 41 reactivos indicadores de estrés en un formato de escala Likert del 1 a 5, que va desde Muy Poco Estrés hasta Muchísimo Estrés. Este fue diseñado con el propósito de identificar y diagnosticar aquellas condiciones que producen estrés en los empleados en Puerto Rico. La validez se apoya en una serie de análisis de factores y su confiabilidad, a través de la técnica alfa de Cronbach fue igual a .93. En una investigación reciente en la cual se utilizó la Escala de Estrés Laboral, obtuvo un alfa de Cronbach igual a .96 (Camacho Figueroa, 2007).

Por último, se utilizó la Escala de Locus de Control en el Trabajo desarrollada por Spector (1988). La misma pretende medir el nivel de locus de control que poseen las personas y de cómo visualizan si tienen control de las cosas que le suceden o si todo lo que les ocurre se debe a la suerte. Esta escala contiene 16 reactivos en un continuo numérico de seis puntos. Su validez está apoyada por las correlaciones que obtuvo con otras pruebas que se presume miden lo mismo y obtuvo un coeficiente de confiabilidad que fluctuó entre .75 y .85.

Procedimiento

En primer lugar, se les explicó a los participantes todos los por menores del propósito de la investigación, si estaban de acuerdo en participar se le pedía que firmaran la Hoja de Consentimiento. A continuación,

se les pidió que llenaran una Hoja de Datos Sociodemográficos con la cual se obtuvo información relevante de los participantes. Luego las pruebas fueron administradas a los 209 participantes. Los datos fueron entrados y analizados con un programa SPSS, versión 17.0, en una computadora personal compatible con la IBM.

Resultados

Con el propósito de someter a corroboración las hipótesis del presente estudio, se efectuaron diversos análisis estadísticos. La primera hipótesis pretendía examinar la relación entre el acoso psicológico, el bienestar psicológico y el locus de control. En la Tabla 3 se puede apreciar que todos los coeficientes de correlación entre la percepción de todas las estrategias de mobbing y el bienestar psicológico fueron significativos, excepto entre estrés laboral e intimidación encubierta. Por otro lado, el locus de control no correlacionó de forma significativa con el bienestar psicológico; sin embargo, correlacionó de forma significativa con las estrategias de mobbing en general y las estrategias de desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso y bloqueo de la comunicación.

Se incluyó una medida de locus de control en la presente investigación porque se quería examinar su posible efecto moderador en la relación del número de estrategias de acoso percibidas y el bienestar psicológico (depresión, ansiedad y estrés laboral). De esta forma, se realizaron varios análisis de regresiones múltiples jerárquicas moderadas para auscultar el efecto moderador del locus de control en la relación de la percepción de estrategias de acoso psicológico “mobbing” y el bienestar psicológico de las personas empleadas siguiendo las recomendaciones de Cohen, Cohen, West y Aiken (2003). Se centralizaron todas las variables independientes antes de realizar los análisis de regresión y se auscultó la significancia de los efectos de las interacciones.

Tabla 3. *Medias, desviación estándar, confiabilidad e intercorrelaciones entre las mediadas*

| Variables | Media | Desviación Estándar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|-----------------------------|-------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. Locus Control | 47.36 | 12.46 | (.73) | | | | | | | | | | |
| 2. Depresión | 8.63 | 9.09 | .13 | (.90) | | | | | | | | | |
| 3. Ansiedad | 10.58 | 8.97 | .08 | .67** | (.90) | | | | | | | | |
| 4. Estrés Laboral | 92.81 | 34.31 | .11 | .31** | .40** | (.97) | | | | | | | |
| 5. Mobbing | 24.13 | 28.90 | .16* | .35** | .31** | .29** | (.96) | | | | | | |
| 6. Desprestigio Laboral | 8.61 | 10.85 | .16* | .29** | .26** | .28** | .94** | (.92) | | | | | |
| 7. Entorpecimiento Progreso | 3.02 | 4.39 | .18** | .25** | .21** | .19** | .84** | .79** | (.79) | | | | |
| 8. Bloqueo Comunicación | 3.33 | 4.92 | .15* | .35** | .31** | .28** | .90** | .79** | .69** | (.83) | | | |
| 9. Intimidación Encubierta | 1.37 | 3.17 | .12 | .25** | .19** | .13 | .73** | .62** | .56** | .69** | (.82) | | |
| 10. Intimidación Manifiesta | 3.63 | 3.88 | .09 | .24** | .26** | .32** | .82** | .72** | .64** | .70** | .50** | (.74) | |
| 11. Desprestigio Personal | 2.67 | 4.01 | .09 | .37** | .31** | .20** | .78** | .61** | .54** | .68** | .50** | .66** | (.77) |

Nota: n=209; *significativa a $p < .05$, **significativa $< .01$; confiabilidad de las medidas aparecen en paréntesis en las diagonales.

Siguiendo las recomendaciones de Aiken y West (1991), se computaron los términos de las interacciones bidireccionales basándose en los componentes estandarizados de las variables. En las tablas 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 se pueden apreciar los resultados de estos análisis de regresión en los cuales se entraban ambas variables en el primer paso y en el segundo junto con la interacción de ambas. Solamente se encontraron interacciones significativas del locus de control con la estrategia de acoso psicológico de desprestigio laboral en los niveles de depresión y ansiedad. También se encontró una interacción entre el locus de control y la estrategia de acoso psicológico de bloqueo de la comunicación en el estrés laboral. Estas interacciones se pueden apreciar en las figuras 1,2 y 3.

Según recomendado por Aiken y West (1991), se analizaron todas las interacciones que fueron significativas calculando las ecuaciones de las regresiones en los niveles altos y bajos (± 1 desviación estándar) de las variables independientes utilizando los coeficientes de regresiones no estandarizadas y se llevaron a cabo varios análisis simples de la pendiente para examinar si diferían de cero. Todas difirieron de cero, excepto el locus de control interno y la estrategia de acoso psicológico de desprestigio laboral en los niveles de depresión.

Por último, se examinó si existían diferencias en la percepción de estrategias de acoso psicológico por las variables socio-demográficas de género, tipo de empleo y tipo de puesto a través de varios análisis de prueba t. Tal y como se puede apreciar en la Tabla 11, no se encontraron diferencias significativas en el número de estrategias de acoso percibidas por género, tipo de empleo y tipo de puesto.

También se llevaron a cabo varios análisis de varianza (ANOVA) para examinar si existían diferencias significativas en el número de estrategias de acoso psicológico percibidas en las variables sociodemográficas.

Tabla 4. *Análisis de Regresiones Múltiples Jerárquicas Moderadas de la Interacción entre el Acoso Psicológico “Mobbing”(AP) y el Locus de Control (LC) teniendo como criterios los Niveles de Depresión, Ansiedad y Estrés Laboral*

| Paso | Variable | Depresión | | | | Ansiedad | | | | Estrés Laboral | | | |
|------|---------------------|-----------|-------|------|-------|----------|-------|------|-------|----------------|-------|------|-------|
| | | beta | R | R2 | ΔR2 | beta | R | R2 | ΔR2 | beta | R | R2 | ΔR2 |
| 1 | AP | .342* | .360* | .130 | .130* | .298* | .305* | .093 | .089* | .281* | .299* | .089 | .089* |
| | LC | .071 | | | | .028 | | | | .068 | | | |
| 2 | (Constante) | -.018 | .378* | .143 | .013 | -.017 | .314* | .099 | .012 | .017 | .318* | .101 | .012 |
| | AP | .314* | | | | .280* | | | | .308* | | | |
| | LC | .068 | | | | .026 | | | | .070 | | | |
| | Interacción AP * LC | .109 | | | | .071 | | | | -.104 | | | |

Nota: n=209; *significativa a $p < .05$.

Tabla 5. *Análisis de Regresiones Múltiples Jerárquicas Moderadas de la Interacción entre el Desprestigio Laboral (DL) y el Locus de Control (LC) teniendo como criterios los Niveles de Depresión, Ansiedad y Estrés Laboral*

| Paso | Variable | Depresión | | | | Ansiedad | | | | Estrés Laboral | | | |
|------|---------------------|-----------|-------|------|-------|----------|-------|------|-------|----------------|-------|------|-------|
| | | beta | R | R2 | ΔR2 | beta | R | R2 | ΔR2 | beta | R | R2 | ΔR2 |
| 1 | DL | .274* | .299* | .089 | .089* | .245* | .255* | .065 | .065* | .272* | .291* | .085 | .085* |
| | LC | .083 | | | | .037 | | | | .070 | | | |
| 2 | (Constante) | -.022 | .327* | .107 | .018* | -.028 | .288* | .083 | .018* | .010 | .299* | .089 | .004 |
| | DL | .243* | | | | .215* | | | | .287* | | | |
| | LC | .084 | | | | .038 | | | | .069 | | | |
| | Interacción DL * LC | .138* | | | | .137* | | | | -.067 | | | |

Nota: n=209; *significativa a $p < .05$.

Tabla 6. *Análisis de Regresiones Múltiples Jerárquicas Moderadas de la Interacción entre el Entorpecimiento del Progreso (EP) y el Locus de Control (LC) teniendo como criterios los Niveles de Depresión, Ansiedad y Estrés Laboral*

| Paso | Variable | Depresión | | | | Ansiedad | | | | Estrés Laboral | | | |
|------|---------------------|-----------|-------|------|-------|----------|-------|------|-------|----------------|-------|------|-------|
| | | beta | R | R2 | ΔR2 | beta | R | R2 | ΔR2 | beta | R | R2 | ΔR2 |
| 1 | EP | .240* | .268* | .072 | .072* | .206* | .218* | .047 | .047* | .172* | .203* | .041 | .041* |
| | LC | .084 | | | | .040 | | | | .083 | | | |
| 2 | (Constante) | -.021 | .288* | .083 | .011 | -.027 | .243* | .059 | .012 | .005 | .207* | .043 | .001 |
| | EP | .208* | | | | .173* | | | | .183* | | | |
| | LC | .085 | | | | .040 | | | | .083 | | | |
| | Interacción EP * LC | .108 | | | | .112 | | | | -.037 | | | |

Nota: n=209; *significativa a $p < .05$.

ficas de edad, estado civil, tipo de organización, tiempo trabajando, ingreso, escolaridad y la probabilidad de renunciar al empleo. Tal y como se puede apreciar en la Tabla 12, sólo se encontraron diferencias en

la probabilidad de renunciar al empleo. En la Tabla 13 se puede apreciar que el grupo que señaló la probabilidad de renunciar en el próximo año, se diferenció de los grupos que señalaron desde nada probable y poco probable.

Tabla 7. *Análisis de Regresiones Múltiples Jerárquicas Moderadas de la Interacción entre el Bloqueo de la Comunicación (BC) y el Locus de Control (LC) teniendo como criterios los Niveles de Depresión, Ansiedad y Estrés Laboral*

| Paso | Variable | Depresión | | | | Ansiedad | | | | Estrés Laboral | | | |
|------|---------------------|-----------|-------|------|-------|----------|-------|------|-------|----------------|-------|------|-------|
| | | beta | R | R2 | ΔR2 | beta | R | R2 | ΔR2 | beta | R | R2 | ΔR2 |
| 1 | BC | .338* | .358* | .128 | .128* | .305* | .312* | .098 | .098* | .272* | .292* | .085 | .085* |
| | LC | .076 | | | | .031 | | | | .073 | | | |
| 2 | (Constante) | -.012 | .368* | .135 | .007 | -.003 | .314* | .098 | .001 | .020 | .328* | .108 | .023* |
| | BC | .318* | | | | .312* | | | | .307* | | | |
| | LC | .074 | | | | .031 | | | | .076 | | | |
| | Interacción BC * LC | .077 | | | | -.026 | | | | -.136* | | | |

Nota: n=209; *significativa a $p < .05$.

Tabla 8. *Análisis de Regresiones Múltiples Jerárquicas Moderadas de la Interacción entre la Intimidación Encubierta (IE) y el Locus de Control (LC) teniendo como criterios los Niveles de Depresión, Ansiedad y Estrés Laboral*

| Paso | Variable | Depresión | | | | Ansiedad | | | | Estrés Laboral | | | |
|------|---------------------|-----------|-------|------|-------|----------|-------|------|-------|----------------|------|------|------|
| | | beta | R | R2 | ΔR2 | beta | R | R2 | ΔR2 | beta | R | R2 | ΔR2 |
| 1 | IE | .236* | .266* | .071 | .071* | .190* | .204* | .042 | .042* | .114 | .160 | .026 | .026 |
| | LC | .099 | | | | .054 | | | | .100 | | | |
| 2 | (Constante) | -.009 | .273* | .074 | .003 | -.004 | .206* | .042 | .001 | .008 | .176 | .031 | .006 |
| | IE | .221* | | | | .196* | | | | .132 | | | |
| | LC | .101 | | | | .053 | | | | .097 | | | |
| | Interacción IE * LC | .064 | | | | -.027 | | | | -.082 | | | |

Nota: n=209; *significativa a $p < .05$.

Tabla 9. *Análisis de Regresiones Múltiples Jerárquicas Moderadas de la Interacción entre la Intimidación Manifiesta (IM) y el Locus de Control (LC) teniendo como criterios los Niveles de Depresión, Ansiedad y Estrés Laboral*

| Paso | Variable | Depresión | | | | Ansiedad | | | | Estrés Laboral | | | |
|------|---------------------|-----------|-------|------|-------|----------|-------|------|-------|----------------|-------|------|-------|
| | | beta | R | R2 | ΔR2 | beta | R | R2 | ΔR2 | beta | R | R2 | ΔR2 |
| 1 | IM | .231* | .260* | .068 | .068* | .248* | .257* | .066 | .066* | .322* | .336* | .113 | .113* |
| | LC | .107 | | | | .055 | | | | .086 | | | |
| 2 | (Constante) | -.005 | .274* | .075 | .008 | -.011 | .276* | .076 | .010 | .011 | .352* | .124 | .011 |
| | IM | .229* | | | | .246* | | | | .324* | | | |
| | LC | .100 | | | | .047 | | | | .095 | | | |
| | Interacción IM * LC | .075 | | | | .087 | | | | -.092 | | | |

Nota: n=209; *significativa a $p < .05$.

DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación apoyan la primera hipótesis que establecía que existe una relación entre la percepción de las diferentes estrategias de

acoso, el bienestar psicológico y el locus de control. Se encontraron correlaciones significativas entre el número de estrategias de acoso psicológico percibidas con los niveles de depresión, ansiedad, estrés

Tabla 10. *Análisis de Regresiones Múltiples Jerárquicas Moderadas de la Interacción entre el Desprestigio Personal (DP) y el Locus de Control (LC) teniendo como criterios los Niveles de Depresión, Ansiedad y Estrés Laboral*

| Paso | Variable | Depresión | | | | Ansiedad | | | | Estrés Laboral | | | |
|------|---------------------|-----------|-------|------|-------|----------|-------|------|-------|----------------|-------|------|-------|
| | | beta | R | R2 | ΔR2 | beta | R | R2 | ΔR2 | beta | R | R2 | ΔR2 |
| 1 | DP | .364* | .380* | .144 | .144* | .294* | .301* | .090 | .090* | .189* | .218* | .047 | .047* |
| | LC | .095 | | | | .051 | | | | .097 | | | |
| 2 | (Constante) | -.006 | .397* | .158 | .013 | -.007 | .305* | .093 | .002 | .007 | .232* | .054 | .006 |
| | DP | .341* | | | | .285* | | | | .205* | | | |
| | LC | .083 | | | | .046 | | | | .106 | | | |
| | Interacción DP * LC | .101 | | | | .042 | | | | -.069 | | | |

Nota: n=209; *significativa a $p < .05$.

Figura 1. *Interacción entre el locus de control y la estrategia de acoso psicológico de desprestigio laboral en los niveles de depresión.*

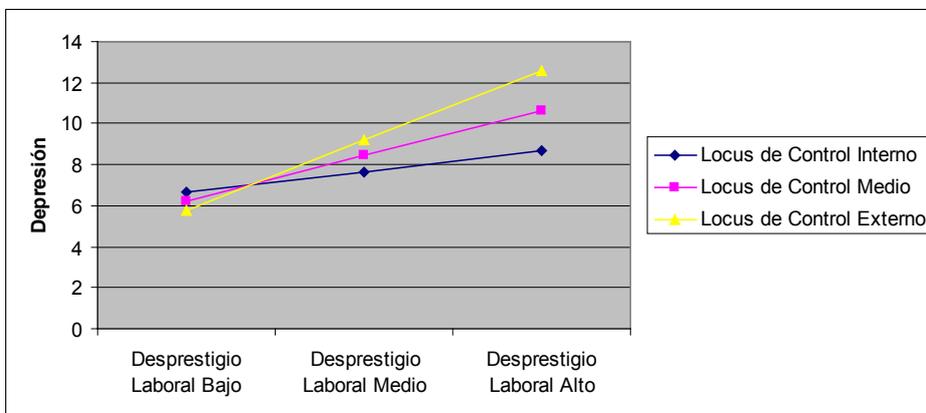


Figura 2. *Interacción entre el locus de control y la estrategia de acoso psicológico de desprestigio laboral en los niveles de ansiedad.*

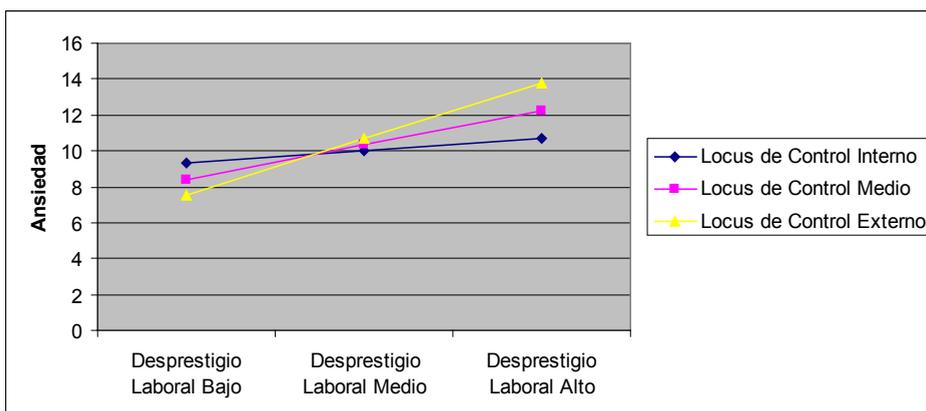


Tabla 11. *Comparación del número de estrategias de acoso percibidas por variables sociodemográficas del participante a través de análisis de prueba t*

| Variable | n | Media | Desviación Estándar | t | Significancia |
|----------------|-----|-------|---------------------|-------|---------------|
| Género | | | | | |
| Masculino | 64 | 22.44 | 26.94 | -.350 | .727 |
| Femenino | 138 | 23.94 | 29.07 | | |
| Tipo de empleo | | | | | |
| Permanente | 132 | 23.83 | 27.34 | -.623 | .534 |
| Temporero | 36 | 27.28 | 36.36 | | |
| Tipo de Puesto | | | | | |
| Gerencial | 64 | 26.92 | 31.60 | -.350 | .727 |
| No Gerencial | 168 | 23.18 | 27.55 | | |

Nota: *significativa a $p < .05$.

Tabla 12. *Comparación del número de estrategias de acoso percibidas por variables sociodemográficas del participante a través de varios análisis de varianza (ANOVA)*

| Grupo/Fuente | Suma de Cuadrados | Grados de Libertad | Media de Cuadrados | F | Tamaño del Efecto (η^2) |
|-----------------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------|--------------------------------|
| Edad | | | | | |
| Entre Grupos | 7804.078 | 8 | 975.510 | 1.165 | NS |
| Intra Grupos | 165808.34 | 198 | 837.416 | | |
| Total | 173612.42 | 206 | | | |
| Estado Civil | | | | | |
| Entre Grupos | 1157.564 | 3 | 385.855 | 0.454 | NS |
| Intra Grupos | 171732.550 | 202 | 850.161 | | |
| Total | 172890.120 | 205 | | | |
| Tipo Organización | | | | | |
| Entre Grupos | 1490.010 | 3 | 385.855 | 0.594 | NS |
| Intra Grupos | 163025.700 | 195 | 836.029 | | |
| Total | 173093.920 | 198 | | | |
| Tiempo Trabajando | | | | | |
| Entre Grupos | 9474.333 | 6 | 1579.055 | 1.930 | NS |
| Intra Grupos | 163619.590 | 200 | 818.098 | | |
| Total | 173093.920 | 206 | | | |
| Nivel Escolaridad Alcanzado | | | | | |
| Entre Grupos | 5191.180 | 3 | 1730.393 | 2.105 | NS |
| Intra Grupos | 168488.330 | 205 | 821.894 | | |
| Total | 173679.510 | 208 | | | |
| Probabilidad a Renunciar | | | | | |
| Entre Grupos | 17009.169 | 3 | 5669.723 | 7.350* | 0.10 |
| Intra Grupos | 155819.690 | 202 | 771.385 | | |
| Total | 172828.850 | 205 | | | |

Nota: *significativa a $p < .05$, NS=No Significativa.

Tabla 13. *Pruebas post hoc a través de la técnica de Scheffé de la probabilidad de renunciar al empleo en el próximo año*

| Probabilidad de Renunciar | n | Media | Desviación Estándar | Pruebas Post Hoc | Tamaño del efecto (d de Cohen) |
|---------------------------|-----|-------|---------------------|------------------------|--------------------------------|
| Nada Probable (NP) | 105 | 17.71 | 24.36 | Difiere del grupo MP | .997 |
| Poco Probable (PP) | 50 | 23.42 | 29.21 | Difiere del grupo MP | .792 |
| Algo Probable (AP) | 29 | 33.79 | 25.03 | No difiere | NS |
| Muy Probable (MP) | 22 | 45.41 | 40.68 | Difiere grupos NP y PP | .997 y .792 |

laboral y locus de control. Estos resultados son cónsonos con alguna de la literatura encontrada (Hirigoyen, 1999; Rosado Vázquez, 2005). Parece ser que la experiencia de ser víctima de acoso psicológico puede resultar en la manifestación de síntomas de depresión, ansiedad y estrés laboral. Es interesante señalar que el locus de control tan solo correlacionó con el número de estrategias de acoso percibidas y no con los niveles de depresión, ansiedad y estrés laboral. Esto lo que sugiere, probablemente, es que independientemente si la persona tiene un locus de control interno o externo, se pudiera ver afectado su bienestar psicológico por la experiencia de ser víctima de acoso psicológico y pudiera ser contradictorio con lo que señala Hirigoyen (1999) de que el efecto de los síntomas depende del grado de control percibido. No obstante, el locus de control pudiera fungir como moderador en la relación del acoso psicológico y el bienestar psicológico como se podrá apreciar en la próxima hipótesis.

De esta forma, nuestra segunda hipótesis giraba en torno al posible efecto moderador del locus de control en la relación de la percepción de acoso psicológico y el bienestar psicológico. Solamente encontramos interacciones significativas del locus de control con la estrategia de acoso psicológico de desprestigio laboral en los niveles de depresión y ansiedad. Al parecer las personas con un locus de control externo y con una percepción alta de desprestigio laboral manifiestan mayores síntomas de depresión y ansiedad. Es decir, el locus de control externo parece magnificar esta relación. De

igual forma, también se encontró una interacción entre el locus de control, en este caso interno y la estrategia de acoso psicológico de bloqueo de la comunicación en el estrés laboral. En otras palabras, el bloqueo de la comunicación como estrategia efectiva de igual forma a las personas con un locus de control tanto externa como internas en la manifestación de estrés laboral probablemente porque los internos se ven afectados al no poder tener el control de la comunicación, ya que no depende de ellos.

Por último, nuestra tercera hipótesis establecía que existen diferencias en el número de estrategias de acoso por algunas variables sociodemográficas. Los hallazgos del presente estudio sugieren que tanto los hombres como las mujeres de cualquier edad pueden ser víctimas de acoso psicológico en el trabajo. Estos resultados concuerdan con los de Figueroa Rangel (2006), Martínez Lugo (2007), Rosado Vázquez (2005) y Ruíz Irizarry (2005), los cuales tampoco encontraron diferencias significativas por género o edad del participante.

En la presente investigación no se encontraron diferencias significativas en el número de estrategias de acoso percibidas por el estado civil del participante. Lo que sugiere que las personas de cualquier estado civil pudieran sentir los efectos del mobbing. Estos resultados concuerdan con los de Figueroa Rangel (2006) y Ruíz Irizarry (2005); sin embargo, no concuerdan con los de Rosado Vázquez (2005) quien si encontró diferencias significativas por el estado civil del participante. Sugiriendo sus resul-

tados que las personas divorciadas, separadas o viudas percibieron un número mayor de estrategias de acoso.

Los resultados de la presente investigación sugieren que tanto las personas con puestos permanentes como temporales pudieran sentir de igual forma las estrategias de acoso. Estos resultados concuerdan con los de Figueroa Rangel (2006), Martínez Lugo (2007) y Ruíz Irizarry (2005), quienes tampoco encontraron diferencias por el tipo de contrato.

En cuanto al puesto que ocupaba el participante (gerencial o no gerencial), tampoco se encontraron diferencias significativas en el número de estrategias de acoso. Lo que implica que tanto los empleados gerenciales como los no gerenciales pueden ser víctimas de acoso en el trabajo. Estos resultados concuerdan con los de Figueroa Rangel (2006) y Ruíz Irizarry (2005), quienes tampoco encontraron diferencias por ocupar un puesto gerencial o no gerencial.

Tampoco se encontraron diferencias significativas en el número de estrategias de acoso por el tipo de organización. Tanto los empleados de organizaciones públicas como privadas pueden ser víctimas de acoso. Estos resultados concuerdan con los de Figueroa Rangel (2006) y Ruíz Irizarry (2005); sin embargo, sucede lo contrario con los de Martínez Lugo (2007), quien encontró mayor percepción de acoso por parte de las personas empleadas en organizaciones públicas.

Respecto al tiempo trabajando para la organización, tampoco se encontraron diferencias significativas en el número de estrategias de acoso percibidas. Estos resultados son cónsonos con los de Figueroa Rangel (2006) y Ruíz Irizarry (2005). Al parecer independientemente del tiempo que una persona lleve trabajando para una organización, pudiera percibir estrategias de acoso contra ella. Entienden los presentes autores que tiene que ver más con el hecho de que la persona se convierte en una amenaza

para el acosador, entonces éste comenzará con sus estrategias de acoso independiente del tiempo en la organización.

Sugieren los resultados de la presente investigación, que las personas que perciben un número mayor de estrategias de acoso consideran renunciar a sus empleos en el próximo año. Esto es cónsono con lo que argumenta Vélez Rodríguez (2005), quien señala que el mobbing puede tener efectos devastadores en la víctima, entre los que incluye renunciar al empleo; éste quizás es el objetivo principal del acosador.

En resumen, los hallazgos de la presente investigación apoyan lo encontrado en la literatura (Hirigoyen, 1999; Leymann y Gustafsson, 1996; Mangili, 2005; Piñuel y Zabala, 2001; Rosado Vázquez, 2005; Vélez Rodríguez, 2005). Es decir, la percepción de estrategias de acoso tiene sus consecuencias en el bienestar psicológico de los empleados; en específico, los mismos tienden a manifestar más síntomas de depresión, ansiedad y estrés laboral. El locus de control se correlacionó de forma significativa con la percepción de las diferentes estrategias de acoso psicológico, pero no así con las medidas de bienestar psicológico. En cuanto al papel moderador del locus de control, sólo se vió con la estrategia de acoso de desprestigio laboral en los niveles de depresión y ansiedad; y la estrategia de acoso de bloqueo de la comunicación en los niveles de estrés laboral, aunque en este último, inesperadamente fueron las personas con un locus de control interno los que manifestaron mayor estrés laboral. Parece ser que la interacción del locus de control y las estrategias de acoso parecen exacerbar esta relación.

Limitaciones

Una de las limitaciones principales del presente estudio fue que la muestra se seleccionó por disponibilidad; por lo tanto, los resultados no pueden generalizarse a la población de empleados en Puerto Rico.

Además, el diseño del estudio fue uno de tipo *ex post facto*, lo cual implica que no hubo manipulación de las variables estudiadas y por lo tanto, no se pueden hacer inferencias de causa y efecto. Tampoco se examinó si las personas padecían de alguna condición mental previa que no tuviese relación con la situación de acoso psicológico en el lugar de trabajo.

No obstante, los resultados del presente estudio no dejan de ser interesantes y se espera sean una aportación a la investigación del *mobbing* en Puerto Rico, ya que empíricamente se puede decir que las personas que son víctimas de *mobbing* en sus lugares de trabajo aparentan tener como consecuencia la manifestación de síntomas de depresión, ansiedad y estrés laboral.

Recomendaciones

Se recomienda que se siga investigando el tema de *mobbing* en Puerto Rico, ya que es una conducta contraproducente en el trabajo que puede afectar a los empleados

y a las organizaciones tal y como lo señala alguna de la literatura (Mangili, 2005; Rosado Vázquez, 2005; Vélez Rodríguez, 2005). También se recomienda que se siga incluyendo una medida de locus de control para seguir auscultando su efecto moderador entre la relación del *mobbing* y su influencia en las consecuencias en el bienestar psicológico de los empleados en términos de la manifestación de síntomas de depresión, ansiedad y estrés laboral.

Además, se recomienda la inclusión de variables organizacionales tales como la satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional, contrato psicológico organizacional, entre otras. Estas variables ya han comenzado a examinarse en algunas investigaciones en Puerto Rico (Figueroa Rangel, 2006; Ruíz Irizarry, 2005) y resultan de gran interés para los psicólogos industriales por las implicaciones que puede tener en las organizaciones la relación del acoso moral o psicológico con estas variables.

Referencias

- Aiken, L.S. & West, S.G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: SAGE Publications.
- Arroyo, J., Martínez Lugo, M.E. & Pérez, J. (2004). *El acoso psicológico en el trabajo: Descripción del fenómeno en una muestra de empleados en Puerto Rico*. Ponencia presentada en 51ma Convención Anual de la Asociación de Psicología de Puerto Rico, Ponce, Puerto Rico.
- Beck, A.T., Steer, R.A. & Brown, G. (1996). *Manual for Beck Depression Inventory-II*. San Antonio, Tx: Psychological Corporation.
- Beck, A.T., Steer, R.A. & Garbin, M.G.(1998). Psychometric properties of the Beck Depression Inventory: Twenty-five years of evaluation. *Clinical Psychology Review*, 8, 77-100.
- Camacho Figueroa, J.O.(2007). La relación entre el estrés ocupacional y su manejo con los cinco factores de la personalidad en una muestra de oficiales de una agencia de seguridad de Puerto Rico. *Disertación doctoral inédita*, Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Ponce, Puerto Rico.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S.G. & Aiken, L.S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Publishers.
- Cusack, S. (2000). *Workplace bullying: Icebergs in sight, sounding hended*. *The Lancet*, 356 (9248), 2118-2119.
- Figueroa Rangel, N. (2006). *La relación entre la violencia psicológica, las actitudes de trabajo y las variables sociodemográficas en una muestra de*

- empleados de la región sur de Puerto Rico*. Tesis de Maestría inédita, Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico.
- González de Rivera y Revuelta, J.L. & Rodríguez, M., (2003). *Cuestionario de estrategias de acoso psicológico*: LIPT-60. CSAP-40. Psiquis, 24.
- Groeblinghoff, D., & Becker, D. (1996). A case study on mobbing and the clinical of mobbing victimas. *European Work and Organizational Psychologists*, 5(2), 277-294.
- Hamilton, M. (1959). The assessment of anxiety states by rating. *British Journal of Medical Psychology*, 32, 50-55.
- Heckhausen, J., & Schulz, R. (1995). A life-span theory of control. *Psychological Review*, 102, 284-304.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Editorial Piados.
- Leymann, H. (1993). The Mobbing Encyclopedia. Recuperado el 23 de abril de 2007 de www.leymann.se
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing al work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Work and Organizational Psychologist*, 5, 251-275.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Keltikangas, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 779-783.
- Mangili, A. (2005). *Consecuencias del mobbing en la salud mental*. Presentado en la Primera Jornada de Mobbing: Acoso Psicológico en el Trabajo, 18 de agosto, Universidad Católica de la Santísima Concepción, Concepción, Chile.
- Martínez Lugo, M.E. (2007). *Los comportamientos de acoso en Puerto Rico: Comparación por género, tipo de contrato y tipo de organización*. Presentado en el Segundo Simposio de Psicología de la Salud Ocupacional: "De la broma al acoso y la violencia en el trabajo", mayo 4 y 5, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, San Juan, Puerto Rico.
- Martínez Lugo, M.E., Guzmán, N., Martínez, M., Merle, J., Torres, W. & Viera, I. (2003). El acoso psicológico en una muestra de empleados públicos de Puerto Rico. Presentado en la 50ma Convención Anual de la Asociación de Psicología de Puerto Rico.
- Meier, L.L., Semmer, N.K., Elfering, A. y Jacobshagen, N. (2008). The double meaning of control: Three-way interactions between internal resources, job control, and stressors at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13 (3), 244-258.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Eby, L. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1057-1087.
- Nield, K. (1996). Mobbing and Well-being: Economic and Personnel Development Implications. *European Work and Organizational Psychologist*, 5(2), 239-249.
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Editorial Sal Terrae.
- Quintero, N., Álvarez, V, Andújar, C., Rodríguez, I. & Rullán, C. (1994). *Manual de la Escala de Estrés Laboral*. Instituto de Investigaciones Científicas, Universidad Carlos Albizu, San Juan, Puerto Rico.
- Roddenberry, A. & Renk, K. (2010). Locus of control and self-efficacy: Potential mediators of stress, illness, and utilization of health services in college students. *Child Psychiatry and Human Development*, 41(4), 353-370.

- Rodríguez, M. y Martínez, M. (2003). El acoso psicológico en el una muestra de empleados de organizaciones de servicios de salud. Cartel presentado en la 50ma Convención Anual Asociación de Psicología de Puerto Rico.
- Rosado Vázquez, J. (2005). Las diferentes estrategias de acoso laboral y sus efectos en los niveles de depresión en una muestra de empleados públicos. Disertación doctoral inédita, Escuela de Medicina de Ponce, Ponce, Puerto Rico.
- Ruíz Irizarry, M.Y. (2005). La relación del mobbing y la satisfacción laboral en una muestra de empleados del área suroeste de Puerto Rico. Disertación doctoral inédita, Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Ponce, Puerto Rico.
- Seligman, M. E. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. San Francisco: Freeman.
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.
- Vélez Rodríguez, L.M. (2005, 17 de julio). Evaluación y diagnóstico del acoso moral o “mobbing” en el trabajo. *El Nuevo Día*, pp. 13.
- Zapf, D. & Einarsen, S. (2005). Mobbing at Work: Escalated Conflicts in Organizations. En S. Fox & P.E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 237-270). Washington, DC: American Psychological Association.

Recibido 25/08/11
Aceptado 06//02/12