



Validación factorial de una escala de conductas tóxicas en el trabajo

*Thelma Cetina Canto*¹
*Cecilia Aguilar Ortega*²
*Isaac Ortega*³

Universidad Autónoma de Yucatán
(Facultad de Psicología)

RESUMEN

Las organizaciones socialmente responsables tienen entre sus objetivos el promover ambientes de desarrollo y crecimiento y combatir los ambientes tóxicos. La violencia es un fenómeno y un proceso que puede caracterizar dichos ambientes, la forma en que se presenta puede ser variada, puede incluir la agresión física o no, siendo que cuando los golpes, forcejeos y empujones están presentes no parece haber dudas o negaciones sobre la existencia de la situación de violencia, pero cuando ésta no está necesariamente presente como lo es en los casos de acoso psicológico, los diferentes actores incluyendo víctima, compañeros y autoridades pueden experimentar dudas sobre la existencia y relevancia de lo que acontece (Álvarez, 2002). Durante el proceso de APT las actividades que comúnmente realiza el acosador son comportamientos que de manera persistente y gradual se presentan, al mismo tiempo que van dañando a sus compañeros de trabajo tanto de forma personal como laboral. El reconocimiento a tiempo del APT puede impedir que surja o siga su trayecto, para ello, se han construido diversos instrumentos que miden al mobbing (Bosqued, 2005). Su implementación ha servido para buscar diversos aspectos controversiales entre estudiosos del fenómeno, como las características personales de los

¹ tccanto@uady.mx

² cecilag@uady.mx

³ isaac.ortega@uady.mx

protagonistas, causas por las que se suscita, además de saber si existe o no en una organización en particular. El acoso psicológico en el trabajo es un problema de salud dentro del ámbito laboral, su prevención debe comenzar con la definición del término y su distinción de otros, ya que no todas las personas que dicen que están siendo acosadas lo están siendo necesariamente, y muchas otras no están conscientes de su situación porque no tienen elementos para conceptualizarla, razón por la cual se diseñó un instrumento con el fin de identificar la presencia o ausencia de conductas tóxicas asociadas con el APT. La muestra quedó constituida por 298 participantes de una Institución de Salud Pública del Estado de Yucatán. Con el fin de validar esta escala se realizó un análisis factorial confirmatorio de segundo orden. El modelo presentó índices satisfactorios de ajuste: $\chi^2(421) = 1512.2$ $p < 0.001$, GFI = 0.90339, RMSEA = 0.07842, NNFI = 0.90154 y CFI = 0.93978. La consistencia interna también fue adecuada: $\alpha = 0.923$. Las dimensiones que conforman la escala hacen referencia a conductas a) que limitan las oportunidades de reconocimiento y desarrollo en el trabajo, b) que desacreditan de forma personal y/o profesional la reputación, c) que amenazan o agreden de forma física o verbal, d) que ocasionan daño o pérdidas en herramientas, equipo o productos del trabajo, e) que afectan la organización y contenidos del trabajo y f) que limitan las oportunidades de contacto social.

INTRODUCCIÓN

A través del trabajo el individuo construye parte de su identidad, las experiencias que adquiere en él y a partir de él contribuyen al incremento o decremento de su salud física y psicológica, de su potencial para aprender y su motivación.

Las organizaciones socialmente responsables tienen entre sus objetivos el promover ambientes de desarrollo y crecimiento y combatir los ambientes tóxicos. La violencia es un fenómeno y un proceso que puede caracterizar dichos ambientes, la forma en que se presenta puede ser variada, puede incluir la agresión física o no, siendo que cuando los golpes, forcejeos y empujones están presentes no parece haber dudas o negaciones sobre la existencia de la situación de violencia, pero cuando ésta no está necesariamente presente como lo es en los casos de acoso psicológico, los diferentes actores incluyendo víctima, compañeros y autoridades pueden experimentar dudas sobre la existencia y relevancia de lo que acontece (Álvarez, 2002). Son estas dudas e ignorancia lo que hace que no se denuncie y por tanto no se haga nada por acabar con la situación, a la cual se hará referencia en este trabajo como acoso psicológico en el trabajo (APT), nombre utilizado por autores latinoamericanos (Velázquez, 2005; Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar, 2006; Peña, Ravelo y Sánchez, 2007) y reconocido por Piñuel (2001) como la traducción correcta del término *mobbing*.

Este fenómeno es definido por Piñuel y Oñate (2001) como “el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”. El desenlace común de esta situación es la salida voluntaria de la organización de quien experimenta esta situación o la solicitud de traslado a otra área o

departamento de la organización (Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar, 2006). Para Piñuel (2001) es muy importante integrar a la definición, características tales como agresiones conductuales y verbales. Aunado a lo anterior, Parés, (2006) aclara que el acosador necesitará de la complicidad de su entorno para aniquilar a la víctima, es por eso que cuando se habla de acoso, se entiende la existencia de un grupo acosador, quien dará vida al hostigamiento.

Trujillo, Valderrabano y Hernández (2007) mencionan que el APT puede propagarse en organizaciones que suelen ser rígidas, altamente burocratizadas, con sobrecarga de trabajo, condiciones de trabajo peligrosas y que mantienen la constante amenaza del despido, la cual de acuerdo con Parés (2006) es una práctica muy común que llevan a cabo los jefes, los cuales tienden a argumentar que ser un jefe duro es un atributo positivo, que los identifica como inteligentes, cuidadores del orden y que la agresión es parte común del repertorio de conductas orientadas a motivar, dominar y controlar a su personal. Si a esto se le suma que en México el empleo se ha vuelto un bien escaso, lo cual produce que los trabajadores comiencen a competir tanto por temor a perder el empleo como por envidia hacia los otros compañeros, se puede entender que todo esto crea un escenario propicio para la aparición del APT.

Para Piñuel (2005) el daño psicológico que trae este tipo de violencia puede traer como consecuencia la pérdida de la autoconfianza y la seguridad en sí mismas, lo cual trae afectación en diferentes aspectos de su vida, causando deterioro físico que suele conducir a la baja laboral, incapacidad temporal, rotación, entre otros; debido a esto el trabajador acosado recibe la evidencia de que los mensajes acusatorios de los agresores tienen una base real; es entonces cuando se desarrollan sentimientos de culpa e indefensión, lo que origina en los acosados el miedo a perder su empleo, aumentando su ansiedad, estrés y las reacciones somáticas.

Algunos autores hacen referencia a este tipo de violencia o al conjunto de las conductas que lo conforman utilizando términos como: acoso moral (Hirigoyen, 2001; Barón, 2002; González de Rivera, 2002; Parés, 2006; Ausfelder, 2002), hostigamiento (Brosky, 1976, en Rojo y Cervera, 2005), bussing (Barbado, 2004), bullyng (Einarsen, 2003; Vartía, 1996, en Hernández, 2006); mobbing (Barón, 2002; Leymann, 1990 y Piñuel 2001).

De lo anterior, se concluye que no hay una definición legal del término APT y sus sinónimos, ni una definición que sea comúnmente aceptada hasta hoy en ningún país (Gimeno, 2004); pero si debe haber una directa relación de causa entre el trabajo y los efectos psicológicos que el acoso produce (Rojo y Cervera, 2005).

Independientemente de la forma en que se le llame a este fenómeno o la forma en que se le defina, los autores coinciden al conceptualizarlo como una forma de violencia en donde la sutileza con que se realizan las acciones hostiles, hacen complicada su identificación por parte tanto de la víctima como de la misma organización, siendo común el que la víctima dude sobre si lo que le está pasando es grave o no, o si él es el culpable de la situación que está viviendo (Mercado, 2006).

Durante el proceso de APT las actividades que comúnmente realiza el acosador son comportamientos que de manera persistente y gradual se presentan, al mismo tiempo que van dañando a sus compañeros de trabajo tanto de forma personal como laboral.

Para Leymann (1990) las conductas relacionadas con el acoso psicológico en el trabajo agrupan en cinco categorías de comportamientos hostiles: 1) conductas que limitan y manipulan la comunicación y/o información, 2) conductas que limitan el contacto social, 3) conductas que desprestigian a la persona acosada ante sus compañeros, 4) conductas que reducen la actividad del sujeto atacado, para desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral y 5) actividades que ocasionan que se comprometa la salud física y psicológica de la persona acosada. Estas mismas categorías son usadas por autores como Zarpf, Knors y Kulla (1996); Luna (2003); Bosqued (2005) y Riquelme (2006), ver figura 1.

Autor	Intencionalidad	Frecuencia y Duración	Asimetría de Poder	Fin Último
Leymann * (1996).	X	X	X	X
Hirigoyen * (2001).	X	X	X	X
Padial ** (2002).	X	X		X
Piñuel * (2001;2005).	X	X	X	X
López y Vazquez * (2005).	X	X	X	X
Juárez, Hernández y Ramírez ** (2005).	X	X		X
Muñoz ** (2006).	X	X	X	

Figura 1. Características de la definición del acoso psicológico en el trabajo

Por otra parte Hirigoyen (2001) presenta cuatro categorías que van desde las conductas más difíciles de advertir hasta las más evidentes, clasificándolas como:

- 1) atentados contra las condiciones de trabajo,
- 2) aislamiento y rechazo de la comunicación,
- 3) atentados contra la dignidad y
- 4) violencia verbal, física o sexual.

Para Velázquez (2005) existen dos tipos de violencia psicológica: los actos ofensivos, y las conductas de acoso; los primeros los clasifica en tres tipos según el nivel de vulnerabilidad: 1) actos que atentan contra el derecho de la intimidad, 2) actos que atentan contra el derecho a la igualdad y trato equitativo y no discriminatorio y 3) actos que atentan contra el derecho a la dignidad; a diferencia de los actos ofensivos las conductas de acoso no son concretas, hacen referencia a conductas encadenadas que se componen de otros comportamientos que se manifiestan de forma repetitiva. Para Velázquez (2005) de acuerdo con el derecho que se vulnera las conductas de acoso se pueden clasificar en: a) acoso sexual que vulnera el derecho a la intimidad, b) acoso discriminatorio que vulnera el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y c) acoso psicológico que supone una violación al derecho a la dignidad del trabajador.

Aldana y Canto (2008) encontraron en un estudio que realizaron en la ciudad de Mérida, Yucatán, que las dos conductas que reportaron con mayor frecuencia los sujetos de su muestra corresponden a actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional, lo cual coincidió con lo encontrado por Piñuel y Oñate (2002) quienes señalan que las conductas más frecuentes que se presentan en su estudio también se relacionan con la empleabilidad.

La mera presencia de las conductas enlistadas anteriormente no es sinónimo de APT, se requiere la presencia de otros elementos, Aldana y Canto (2008) hacen una revisión donde presentan los elementos propuestos a considerar por diferentes autores.

El reconocimiento a tiempo del APT puede impedir que surja o siga su trayecto, para ello, se han construido diversos instrumentos que miden al mobbing (Bosqued, 2005). Su implementación ha servido para buscar diversos aspectos controversiales entre estudiosos del fenómeno, como las características personales de los protagonistas, causas por las que se suscita, además de saber si existe o no en una organización en particular. Trujillo, et al. (2007) explican que la persistencia con que se da la violencia psicológica en el contexto laboral, se ha revelado mediante cifras de forma aproximada y a través de sondeos y encuestas, conforme a metodología y representatividad de las muestras.

Entre los instrumentos encontrados está el Inventario de Psicoterror de Leymann (LIPT), el cual agrupó cuarenta y cinco actividades de acoso psicológico dentro de cinco apartados, los cuales tienen que ver con la comunicación, el contacto social, la reputación de la víctima, su empleabilidad y su salud física y psíquica; éste instrumento se centra en las conductas que el agresor utiliza, indagando en la temporalidad de acontecimientos de maltrato, para el diagnóstico; por su lado, López y Vázquez (2005) reportan una versión actualizada que recibe el nombre de LIPT-60, el cual cuenta ahora con sesenta reactivos igualmente agrupados en los mismos apartados, ordenados de la siguiente manera: limitar la comunicación (1-11 ítems), limitar el contacto social (12-16), desprestigiar a la persona

ante los compañeros (17-31), desacreditar su capacidad profesional y laboral (32-38), comprometer su salud (39-45) y entorpecer su progreso laboral (46-60). Este instrumento se aplicó en México en su adaptación española (LIPT-60) por Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006.

Existen otras adaptaciones del instrumento de Leymann, por ejemplo Bosqued (2005) diseñó una encuesta de 16 preguntas de opción múltiple para despejar dudas de la existencia de APT, sus preguntas hacen referencia a lo ocurrido en el trabajo durante los últimos seis meses, este cuestionario se basa en el instrumento de Leymann.

En Alemania, Knorz y Zapf (en Hernández, 2006) elaboraron una lista con 24 diferentes conductas alusivas al mobbing de forma similar a la de Leymann.

En España, Piñuel y Oñate (2004) diseñaron el Barómetro CISNEROS (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales), el cual cuenta con 43 reactivos y cada reactivo es una conducta implicada dentro del proceso de acoso psicológico en el trabajo; Trujillo, et al. (2007) mencionan que éste funciona para monitorear de manera periódica los índices de violencia en las organizaciones, es decir, el grado y la intensidad del mobbing, siguiendo las mismas pautas que el realizado por Leymann en cuanto a la temporalidad y modalidad. Piñuel (2004) ha encontrado que la mitad de la población trabajadora que se encuestó, ha padecido alguna vez acoso psicológico en el contexto laboral. Hasta hoy, se han realizado cinco versiones del Barómetro Cisneros (Piñuel y Oñate, 2002), consiguiéndose, gracias a éste instrumento, la implementación de una ley que comenzó a gestarse en 2004 (Hernández, 2006), con medidas fiscales, administrativas y de orden social, hacia la regulación del acoso laboral.

En México, Pando, et al. (2006) diseñan el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO), su función es valorar el acoso laboral y diferenciarlo de la violencia psicológica en general en el ambiente laboral, ya que éstos autores colocan en tela de juicio los anteriores instrumentos, debido a que consideran que éstos no parecen determinar si los comportamientos de violencia psicológica se dan en función de un daño con alevosía y bajo intención o si son el producto de la cultura, formas organizacionales o incapacidad directiva. Estos autores mencionan que se aplicó a 307 mexicanos de 24 estados de la República; este instrumento está constituido por 22 reactivos y en México es el primer instrumento construido y validado (Peña, et al. 2007).

El acoso psicológico en el trabajo es un problema de salud dentro del ámbito laboral, la sutileza con que se presenta crea dudas en quien lo experimenta y en quienes le rodean sobre su naturaleza y gravedad, disminuyendo la probabilidad de que denuncien o hagan algo para detenerlo. Su prevención debe comenzar con la definición del término y su distinción de otros, ya que no todas las personas que dicen que están siendo acosadas lo están siendo necesariamente, y muchas otras no están conscientes de su situación porque no tienen elementos para conceptualizarla, razón por la cual se diseñó un instrumento con el fin de identificar la presencia o ausencia de conductas tóxicas asociadas con el APT, mismo que fue aplicado en una organización del sector salud.

MÉTODO

Participantes

Se contó con una muestra de 298 participantes de una Institución de Salud Pública del Estado de Yucatán. La edad promedio fue de 43.4 años, siendo el 62.8% mujeres y el 37.2% hombres.

Instrumento

Los participantes respondieron un instrumento conformado por 36 reactivos tipo Likert, con cinco niveles de frecuencia, de “Casi Siempre” a “Casi Nunca”, presentando enunciados sobre conductas tóxicas ejercidas sobre el participante. Los reactivos se presentan en el listado inmediato inferior, organizados por dimensiones teóricas de la escala.

A. Conductas que limitan las oportunidades de reconocimiento y desarrollo en el trabajo (RD):

- Cuando hago algo bien dicen que fue por otras personas, a la suerte o la casualidad.
- Hacen menos mis esfuerzos, logros y aciertos.
- Intentan negarme permisos a los que tengo derecho.
- Evitan que tome cursos, promociones y ascensos.

B. Conductas que desacreditan de forma personal y/o profesional la reputación (RP):

- Recibo críticas y regaños por cualquier cosa que haga.
- Se burlan de mí en público.
- Manipulan lo que digo o hago para hacerme quedar mal.
- Se burlan de mí a mis espaldas.
- Me calumnian o inventan chismes sobre mi persona.
- Se burlan de cómo hablo, camino o me visto.

C. Conductas que amenazan o agreden de forma física o verbal (AFV):

- Me gritan o levantan la voz para atemorizarme.
- Me amenazan con hacerme daño físicamente.
- Me amenazan con correrme o hacer que me corran.
- Me jalonean y me pegan por cualquier motivo.
- Me hacen insinuaciones o proposiciones sexuales que me incomodan.
- Me insultan o me hacen comentarios groseros.

D. Conductas que ocasionan daño o pérdidas en herramientas, equipo o productos del trabajo (DPT):

- Dañan mis cosas, mis papeles o mis herramientas de trabajo.
- Me hacen pagar cosas en las que no debería gastar.
- Pierden o destruyen a propósito el trabajo que realizo.
- Roban mis cosas, mis papeles o mis herramientas de trabajo.
- Dañan el lugar donde vivo.

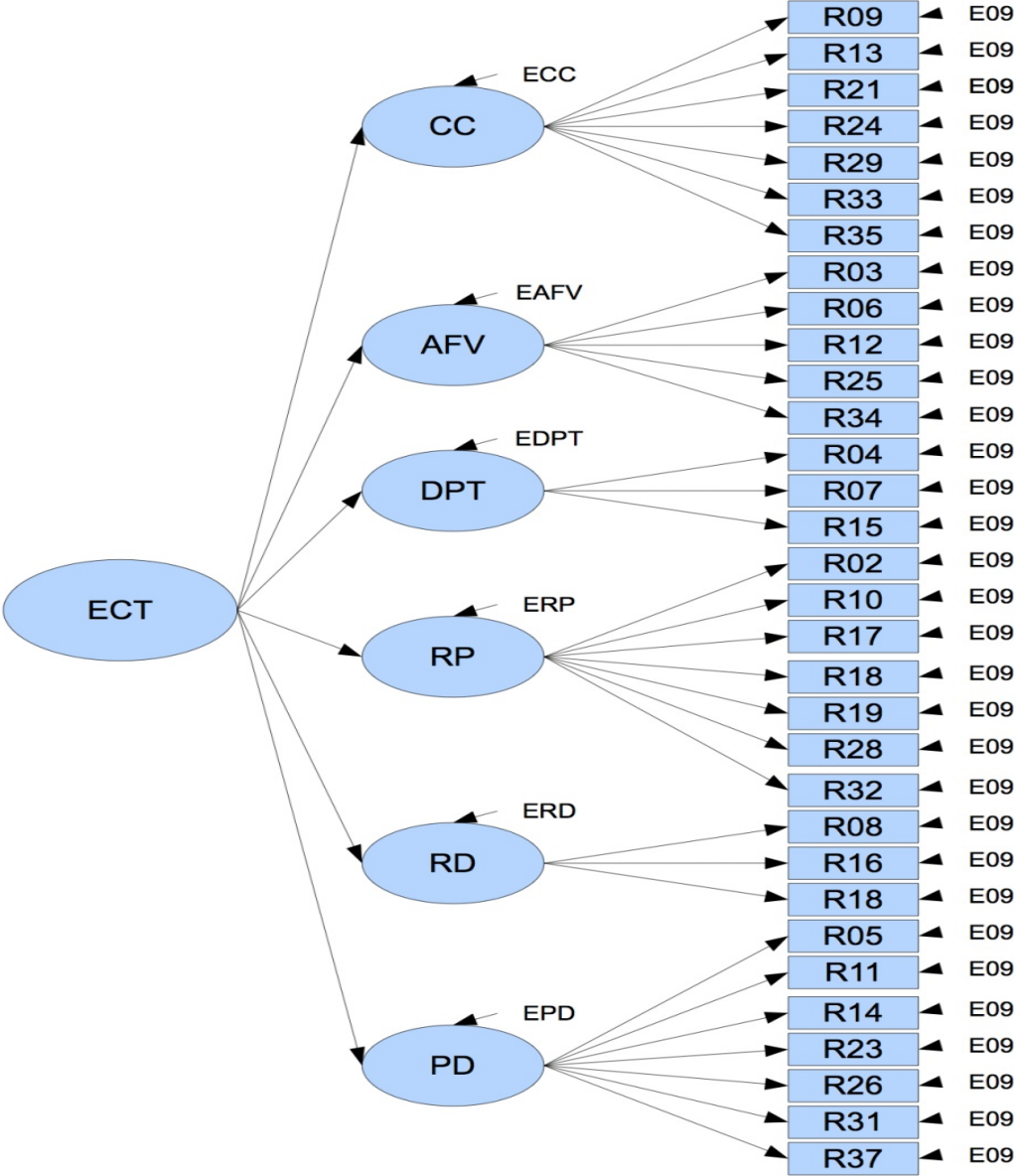
- E. Conductas que afectan la organización y contenidos del trabajo (RD):
- Me encargan tareas muy inferiores a mis capacidades.
 - Me encargan hacer cosas sin darme el tiempo suficiente para terminarlas.
 - Me encargan tareas más difíciles de las que puedo realizar.
 - Me encargan tareas nuevas o extrañas para hacerme quedar mal.
 - Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores.
 - Me encargan hacer trabajos sin sentido.
 - Me encargan tareas peligrosas sin darme lo necesario para protegerme.
- F. Conductas que limitan las oportunidades de contacto social (CC):
- Me ignoran o dejan fuera de las reuniones y/o toma de decisiones.
 - Ignoran mi presencia.
 - Me esconden información que necesito saber para mi trabajo.
 - Me callan o interrumpen cuando quiero hablar.
 - Amenazan o presionan a la gente que me apoya para que deje de hacerlo.
 - Me evitan o rechazan en el trabajo.
 - Evitan que hable con compañeros y jefes.
 - No me pasan las llamadas o recados.

Con el fin de validar este instrumento se realizó un análisis factorial confirmatorio de segundo orden bajo el supuesto de que cada reactivo obtendría su varianza de la variable latente de la cual se supone es indicador, y éstas a su vez de un factor general de experiencia de conductas tóxicas. Para realizar este análisis se utilizó el paquete sem versión 3.0-0 del lenguaje y programa estadístico R versión 2.15.1. (R Development Core Team, 2012).

RESULTADOS

El modelo puesto a prueba, el cual se presenta en la Figura 2 sin los reactivos que no presentan coeficientes estadísticamente significativos de procedencia de las variables latentes, presentó índices satisfactorios de ajuste: $\chi^2(421) = 1512.2$ $p < 0.001$, GFI = 0.90339, RMSEA = 0.07842, NNFI = 0.90154 y CFI = 0.93978. La consistencia interna de este modelo fue de $\alpha = 0.923$.

Figura 2. Modelo ajustado para la Validación de la Escala de Conductas Tóxicas



En la Tabla 1 se presentan los parámetros estimados para el modelo, en todo caso se encontró que la significancia estadística de estos parámetros fue de $p < 0.001$.

Tabla 1. Parámetros para el modelo

Dependencia	Parámetro	Dependencia	Parámetro
CC → R09	0.542	RD → R08	0.661
CC → R13	0.665	RD → R16	0.612
CC → R21	0.608	RD → R18	0.660
CC → R24	0.550	PD → R05	0.528
CC → R29	0.729	PD → R11	0.520
CC → R33	0.598	PD → R14	0.681
AFV → R03	0.722	PD → R23	0.808
AFV → R06	0.532	PD → R26	0.609
AFV → R12	0.730	PD → R31	0.738
AFV → R25	0.594	PD → R37	0.543
AFV → R34	0.607	ECT → CC	0.802
DPT → R04	0.589	ECT → AFV	0.707
DPT → R07	0.554	ECT → DPT	0.604
DPT → R15	0.744	ECT → RP	0.731
RP → R02	0.657	ECT → RD	0.842
RP → R10	0.614	ECT → PD	0.634
RP → R17	0.784		
RP → R19	0.544		
RP → R28	0.671		
RP → R32	0.540		

CONCLUSIONES

Como se observa, la Escala de Conductas Tóxicas propuesta mantiene una estructura factorial que se confirma similar a la de la teoría utilizada para su construcción. Por lo tanto esta escala puede ser utilizada para la medición de conductas tóxicas en organizaciones del sector salud como la de los trabajadores que participaron en la presente validación.

Sin embargo, es de llamar la atención que las dimensiones “Conductas que afectan la organización y contenidos del trabajo” (RD) y “Conductas que ocasionan daño o pérdidas en herramientas, equipo o productos del trabajo” (DPT) solo hayan conservado, cada una, tres de los reactivos originalmente propuestos para el instrumento. Sería necesario entonces proponer nuevos reactivos que le den mayor consistencia interna a estas dimensiones para mejorar la calidad del instrumento, para después repetir el proceso de validación con nuevas muestra de trabajadores.

REFERENCIAS

- Álvarez., M. (2002). Algunos aspectos sobre el acoso psicológico, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, violencia psicológica, acoso moral o mobbing. *Revista de Relaciones Laborales*, 2, (7), 15-23.
- Ausfelder, T. (2002). *El Acoso Moral en el Trabajo*. Barcelona: Océano-Ámbar.
- Barbado (2004). El Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral (Mobbing). Su tratamiento en la jurisprudencia Española. Publicado en *Jurisprudencia Argentina*, Buenos Aires, 27-10-04, T, 2004-IV fascículo 4.
- Barón, M. (2002). Afrontamiento Individual del Acoso Moral en el Trabajo a Través de los Recursos de Negociación. *Revista de Relaciones Laborales*, 7(4). 135-154.
- Bosqued, M. (2005). *Mobbing. Cómo Prevenir y Superar el Acoso Psicológico*. México: Paidós.
- Einarsen, S. (2003). *El Concepto de Bullying en el Trabajo. Tradición Europea. Abuso Emocional en el Área de Trabajo. Perspectiva internacional en la Investigación y Práctica*. Londres: Taylor y Francis.
- González de Rivera, J. (2002). *El Maltrato Psicológico. Como defenderse del Mobbing y otras Formas de Acoso*. Madrid: Espada Calpe.
- Hernández, J. (2006) Mobbing/Bullying, un Estado de la Cuestión: Hacia una Propuesta Analítica en el Lugar de Trabajo. V Congreso Nacional Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, AMET, Oaxtepec, Morelos, México.
- Hirigoyen, M. (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
- López, M. y Vázquez, P. (2005). *Mobbing. Cómo Prevenir, Identificar y Solucionar el Acoso Psicológico en el Trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Mercado, P. (2006), Exploración del Acoso en el Trabajo (Mobbing) en Organizaciones Mexicanas. Primer foro de las Américas en Investigación Sobre Factores Psicosociales. Ética y Salud Mental en el Trabajo. Retos por la Calidad de Vida Laboral, Cuernavaca, Morelos, México.
- Pando, M., Aranda, C., Preciado, L., Franco, S. y Salazar, J. (2006). Validez y Confiabilidad del Inventario de Violencia o Acoso Psicológico en el Trabajo.

- Revista de Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología A. C.* 11 (2), 319-332.
- Parés, M. (2006). Fases del Acoso Moral en el Trabajo. V Congreso Nacional Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, AMET, Oaxtepec, Morelos, México.
- Peña, F., Ravelo, S. y Sánchez, S. (2007). *Cuando el Trabajo nos Castiga. Debates Sobre el Mobbing en México*. México: EON.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: Cómo Sobrevivir al Acoso Psicológico en el Trabajo*. Cantabria: Sal Terrae.
- Piñuel, I. y Oñate, A. (2002). La incidencia del Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo en España. *Revista de Relaciones Laborales de la UPV, Lan Harremanak*, 7(2), 35-62.
- Piñuel, I. y Oñate, A. (2004). Informe Cisneros V. Incidencia del mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo en la Administración. Resultados del Barómetro Cisneros V Sobre Violencia en el Entorno laboral. Madrid: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Alcalá.
- Piñuel, I. (2005). *Mobbing: Manual de Autoayuda*. España: Aguilar.
- Riquelme, A. (2006). Mobbing: Un Tipo de Violencia en el Lugar de Trabajo. *Ciencias Sociales Online*, 3(2). Recuperado el 16 de noviembre de 2008, de <http://www.uvm.cl/sonline>
- Rojo, J. y Cervera, A. (2005). *Mobbing o Acoso Laboral*. España: Tebar.
- Trujillo, M., Valderrabano, M. y Hernández, R. (2007). Mobbing, Historia, Causas, Efectos y Propuesta de un Modelo para las Organizaciones Mexicanas. *Revista Innovar*, 17(29).
- Velázquez, M. (2005). *Mobbing, Violencia Física y Estrés en el Trabajo. Aspectos Jurídicos de los Riesgos Psicosociales*. Barcelona: Gestión 2000.
- Zarpf, D., Knors, C. y Kulla M. (1996) On the Relationships Between Mobbing Factors and Job Content, Social Work Environment and Health Outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.