



Análisis factorial del Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo en profesionales de Enfermería¹

Joana Fornés², María Angeles Martínez-Abascal y Gloria García de la Banda
(Universitat de les Illes Balears, España)

(Recibido 20 de febrero 2006 / Received February 20, 2006)

(Aceptado 23 de marzo 2007 / Accepted March 23, 2007)

RESUMEN. El objetivo del estudio instrumental es analizar factorialmente un nuevo instrumento desarrollado para medir hostigamiento psicológico en el trabajo. El Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo (HPT) consta de 44 ítems que miden la frecuencia del acoso a través de una escala de 5 puntos. La muestra está constituida por 464 colegiados de Enfermería de Baleares. Un análisis de ejes principales aisló 9 factores que explican el 57,50% de la varianza y muestran una elevada fiabilidad del instrumento ($\alpha = 0,96$). Los cinco factores principales se denominaron: *Humillación y rechazo personal*, *Desprestigio profesional*, *Rechazo profesional y violación de la intimidad*, *Degradación profesional* y *Ninguneo-aislamiento profesional*. Finalmente, el HPT ha quedado reducido a 35 ítems que permiten cuantificar el hostigamiento psicológico según el criterio de Leymann, identificar posibles testigos de los actos y estimar la percepción subjetiva de acoso. El nuevo HPT es un instrumento que permitirá detectar conductas de hostigamiento psicológico que orienten a la planificación de estrategias preventivas del *mobbing*.

PALABRAS CLAVE. Hostigamiento psicológico. Enfermería. Estudio instrumental.

ABSTRACT. The aim of this study was to factor analyze a new instrument (*HPT, Hostigamiento Psicológico en el Trabajo*), developed to assess psychological harassment

¹ Este trabajo ha sido financiado por la Universitat de les Illes Balears a través del proyecto UIB2003/09. Nuestro agradecimiento al Ilustre Colegio de Enfermería de Les Illes Balears y a los colegiados por su colaboración en el estudio.

² Correspondencia: Departamento de Enfermería y Fisioterapia. Universitat de les Illes Balears. Ctra. de Valldemossa, km. 7,5. 07122 Palma de Mallorca (España). E-mail: joana.fornes@uib.es

at work. The questionnaire uses 44 items to assess the frequency of bullying behaviours on a 5 points scale. The sample consisted of 464 nurses of the Professional School from the Balearic Islands. A principal axis factor analysis led to 9 factors that explain 57.5% of variance and show very high reliability ($\alpha = .96$). The first 5 significant factors were labelled: *Humiliation and personal derogation*, *Professional demeaning*, *Professional rejection and privacy invasion*, *Professional demotion*, and *Professional isolation*. Finally, the *HPT* questionnaire was reduced to 35 items which quantify mobbing following Leymann criteria, identify potential witnesses and estimate present subjective perception of mobbing. The new *HPT* will contribute to detect bullying and harassment behaviours in order to prevent early steps of mobbing at the work place.

KEYWORDS. Psychological harassment. Nursing. Instrumental study.

El hostigamiento psicológico en el trabajo constituye una de las principales fuentes de estrés laboral y se perfila como una patología psicosocial emergente. Durante los últimos años han aparecido algunos instrumentos para la evaluación de este fenómeno; sin embargo, aunque todos los autores coinciden en afirmar que se trata de conductas hostiles repetidas, que se dan en el ámbito laboral durante un período prolongado de tiempo, aparecen diferencias notables entre los instrumentos propuestos, tanto respecto a la definición del fenómeno, como al período de tiempo de acoso, o el número y tipo de conductas que lo caracterizan. Por ello, tras realizar una revisión de los instrumentos más citados, se elaboró un cuestionario propio que pretende medir, de manera exclusiva y con el menor número posible de dimensiones, conductas de hostigamiento psicológico en el trabajo.

Las principales discrepancias encontradas en la literatura respecto a las medidas de hostigamiento psicológico se encuentran en los términos que definen el mismo. El fenómeno ha recibido diversas denominaciones: acoso en el trabajo (Brodsky, 1976), abuso a los empleados (Bassman, 1992), acoso moral (Hirigoyen, 2001), psicoterror laboral (Piñuel, 2001), y en la literatura anglosajona, *mobbing* (Leymann, 1992) y/o *bullying* (Rayner y Cooper, 1997). Todos estos conceptos aluden a comportamientos irrespetuosos en una situación laboral que atentan contra la integridad física, psicológica y/o sexual. A pesar de la similitud entre ambos conceptos, consideramos que los términos hostigamiento o acoso describen con mayor precisión, que *bullying* o *mobbing*, el fenómeno que queremos estudiar. Tanto los diccionarios de la Real Academia de la Lengua Española, como el de María Moliner o el Larousse, definen el término *hostigar* como “molestar a una persona sin descanso, burlándose, contradiciéndola continuamente,... para que haga algo”, explicitando por tanto las dos características negativas del maltrato: la intencionalidad y la reiteración, características atribuibles igualmente al acoso. Al acompañarlo del adjetivo *psicológico*, se distingue de otras conductas de maltrato físico y/o sexual.

El hostigamiento psicológico, al darse de forma repetida y malintencionada en un marco laboral, se ha dicho que puede llegar a desencadenar cuadros psicológicos de ansiedad-estrés como el *bullying*, el *mobbing* (Leymann, 1990; Piñuel, 2001; Vartia, 1996; Zapf, Knorz y Kulla, 1996) o incluso el conocido síndrome de *burnout* (Hernández-

Martín, Fernández-Calvo, Ramos y Contador, 2006; Jenaro-Río, Flores-Robaina y González-Gil, 2007; Ortega y López, 2004). El *bullying*, descrito inicialmente por Olweus (1978) en el ámbito escolar, se refiere a un conjunto de conductas hostiles que se dan de manera reiterada hacia una persona considerada más débil. El *mobbing*, término acuñado por Leymann (1990), es descrito como una forma de ataque o agresión psicológica por parte de una o varias personas hacia otra, con la complicidad del grupo al que pertenece. Estas conductas se dan de manera reiterada durante un período de al menos seis meses y como mínimo una vez al día. Ambos fenómenos han sido considerados como importantes estresores sociales en el trabajo (Zapf, 1999). El *burnout* es un síndrome conceptualizado por Maslach (1982) que se caracteriza por un estado de agotamiento emocional, experiencia de sentimientos de endurecimiento emocional y falta de realización personal. En nuestro contexto se le conoce como síndrome de “estar quemado” y las profesiones sanitarias son especialmente vulnerables (Bernardo de Quirós-Aragón y Labrador-Encinas, 2007).

Desde la teoría transaccional del estrés, podríamos considerar un proceso que se inicia con conductas esporádicas de hostigamiento psicológico que se incrementan con el tiempo en número e intensidad, pudiendo desembocar en un síndrome de *mobbing*. De manera que un entorno en el que predominan, repetida e intencionadamente, relaciones interpersonales irrespetuosas y carentes de ética, como sería el caso de las conductas de hostigamiento, puede desencadenar sentimientos de humillación personal y aislamiento profesional, componentes esenciales del fenómeno descrito como *mobbing* (Leymann, 1990). Por tanto, el Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo (HPT) nace con el fin de ser un instrumento de medida que permita detectar conductas de hostigamiento o acoso psicológico tempranas que ayuden a prevenir los síndromes mencionados.

Aunque se encuentran algunas variaciones en los instrumentos de medida del hostigamiento, existe bastante consenso en la literatura revisada respecto de las conductas etiquetadas como hostiles. Estas conductas podrían agruparse en las cinco categorías propuestas inicialmente por Leymann (1990, 1992): a) acciones relacionadas con formas de comunicación, b) acciones que persiguen conscientemente el aislamiento, c) acciones que pretenden desacreditar la capacidad profesional y laboral, d) acciones que pretenden desprestigiar la reputación de la persona y d) amenazas con violencia física. Otras variables relevantes a la hora de evaluar el fenómeno del hostigamiento, además del tipo de conducta, son la duración en el tiempo, el número de conductas ocurridas durante un periodo concreto y la intencionalidad de las mismas. Para considerar que existe acoso u hostigamiento psicológico, la mayoría de estudios sitúan la aparición de estas conductas durante un mínimo de 6 meses (criterio de Leymann, 1992). No obstante, otros estudios al tratar el fenómeno contemplan períodos de 12 meses (Salin, 2001), 18 meses (Einarsen y Skogstad, 1996) e incluso más de 2 años (Hoel, Cooper y Faragher, 2001). Según Gilioli *et al.* (2001) el tiempo varía en función del umbral de resistencia psicológica de la víctima.

No se han encontrado muchos datos sobre el número de conductas a las que la víctima ha de estar sometida durante un espacio de tiempo. No obstante, tanto Leymann (1992, 1996) como Hirigoyen (2001) consideran que un solo acto de este tipo, produ-

cido de forma reiterada, puede ser suficiente para hundir psicológicamente a la víctima. Sí existe acuerdo en que para hablar de hostigamiento o conceptos afines las conductas deben ser, además de reiteradas, intencionadas. Esta intencionalidad permite diferenciar el hostigamiento psicológico de otros actos molestos esporádicos o accidentales. No obstante, dicha intencionalidad a veces es más una atribución de la víctima que una intención propia del acosador, lo cual puede dificultar su identificación.

El instrumento más conocido para la evaluación de la presencia de *mobbing* en el trabajo es el *Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)* (Leymann, 1990). Este inventario estima la presencia y magnitud de 45 conductas hostiles ejercidas de forma directa, sistemática e intencionada, por una o varias personas hacia otra. Estas conductas se agrupan en las cinco categorías citadas anteriormente, más una categoría abierta donde pueden recogerse otras acciones ocurridas eventualmente. El cuestionario se complementa con cinco preguntas referidas a la frecuencia de los ataques, su duración, el número de acosadores, género y categoría profesional de los mismos, y la posibilidad y/o deseo de soporte social. La lista de conductas de Leymann ha sido analizada factorialmente por Niedl (1995) identificando siete factores: *Ataques a la integridad personal*, *Aislamiento*, *Crítica directa e indirecta*, *Sanciones a través de ciertas tareas*, *Amenazas*, *Acoso sexual* y *Ataque a la vida privada de la persona* (véase la Tabla 1). Además de estos siete factores, se aislaron otros dos que fueron descartados por su baja consistencia interna.

TABLA 1. Relación de instrumentos de medida para el hostigamiento psicológico.

<i>Autor/es</i>	<i>Instrumento</i>	<i>Ítems</i>	<i>Análisis factorial</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Ítems</i>	<i>% varianza explicada</i>	<i>Alfa</i>
Leymann (1990)	LIPT	45	—	Formas de comunicación	—	—	—
				Aislamiento	—	—	—
				Desacreditación profesional y laboral	—	—	—
				Desprestigio personal	—	—	—
				Amenazas con violencia física	—	—	—
Niedl (1995)	LIPT	45	Sí	Ataques a la integridad personal	13	36,50	0,93
				Aislamiento	11	8,60	0,91
				Crítica directa e indirecta	5	4,80	0,83
				Sanciones a través de ciertas tareas	5	4,50	0,81
				Amenazas	3	4	0,63
				Acoso sexual	3	3,40	0,71
				Ataque a la vida privada	4	2,90	0,71

TABLA 1. Relación de instrumentos de medida para el hostigamiento psicológico.
(*Cont.*)

<i>Autor/es</i>	<i>Instrumento</i>	<i>Ítems</i>	<i>Análisis factorial</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Ítems</i>	<i>% varianza explicada</i>	<i>Alfa</i>
Zapf <i>et al.</i> (1996)	LIPT	45	Sí	Ataques a través de medidas organizacionales	11	—	0,86
				Aislamiento social de la víctima	6	—	0,83
				Ataques a la vida privada	7	—	0,75
				Violencia física	6	—	0,69
				Ataques a creencias y valores de la víctima	3	—	0,63
				Agresiones verbales	3	—	0,66
				Divulgación de rumores	2	—	0,65
Einarsen y Raksen (1997)	NAQ	18	Sí	Humillación o desprecio hacia la persona	9	31,7	0,85
				Hostigamiento relacionado con el trabajo	3	—	0,57
				Aislamiento social	3	—	0,33
				Control social	2	—	—
				Abuso físico	1	—	—
González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2003)	LIPT-60	60	—	Número estrategias de acoso psicológico (NEAP)	—	—	—
				Índice global de acoso psicológico (IGAP)	—	—	—
				Índice medio de acoso psicológico (IMAP)	—	—	—
Fidalgo y Piñuel (2004)	CISNEROS	43	—				0,96
				Ámbito de la conducta de acoso	43	—	—
				Tipo de conducta de acoso	43	—	—

Los análisis estadísticos realizados por Zapf *et al.* (1996) arrojan siete factores que agrupan 38 de los 45 ítems del *LIPT* (véase la Tabla. 1). Los seis primeros factores son considerados posteriormente definitivos (Zapf, 1999) para medir el *mobbing*. El primer factor evalúa el *mobbing* a través de medidas organizacionales, incluyendo el cuestionamiento a las decisiones que toma la persona, la realización de juicios injustos u ofensivos sobre su trabajo y la asignación de tareas degradantes. El segundo factor mide el aislamiento social que representa no hablar a la persona o tratarla como si no existiese. El tercer factor valora los ataques a la vida privada que incluyen el criticar permanentemente la vida privada de la persona, hacerla parecer estúpida e insinuar que la persona está perturbada psicológicamente. El cuarto factor estima las conductas de agresión verbal a través de gritos, insultos y amenazas. El quinto factor incluye las amenazas de agresión y las agresiones físicas leves. Finalmente, la sexta escala evalúa los rumores malintencionados y los comentarios groseros a espaldas de la persona.

El *Negative Acts Questionnaire (NAQ)* (Einarsen y Raksen, 1997) es una medida subjetiva de conductas de hostigamiento laboral administrada a 464 ingenieros, 95% varones, empleados en la industria de la marina noruega. Consta de 18 ítems que se agrupan en cinco factores. La frecuencia de estas conductas se mide a través de una escala de 5 puntos que va de *nunca* a *diariamente*. Los tres factores más importantes miden: humillación o desprecio hacia la persona, hostigamiento relacionado con el trabajo y aislamiento social (véase la Tabla 1). Los otros dos factores incluyen dos y un ítem respectivamente.

Los estudios factoriales de Zapf *et al.* (1996) y Niedl (1995) sobre el *LIPT* (Leymann, 1990) arrojan resultados similares en sus soluciones como se puede ver en la Tabla 1. El análisis de Einarsen y Raknes (1997) con el *NAQ* confirma de nuevo lo encontrado por los anteriores autores.

En España, González de Rivera y Rodríguez-Abuin (2003) han realizado una adaptación del cuestionario de Leymann, Cuestionario de Estrategias de Acoso Psicológico (*LIPT-60*), añadiendo 15 conductas de acoso relativamente frecuentes en España no incluidas en el *LIPT* y cambiando el tipo de respuesta dicotómica por una escala Likert. Esta adaptación conserva los mismos criterios de frecuencia y duración de las conductas establecidas por Leymann y añade tres parámetros globales para la medida del acoso psicológico: número total de estrategias de acoso (NEAP), índice global de acoso (IGAP) e índice medio de acoso (IMAP).

También en España se ha elaborado el Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales (barómetro CISNEROS) (Fidalgo y Piñuel, 2004) para sondear los índices de violencia en el entorno laboral. Este instrumento incluye la Escala Cisneros para evaluar las conductas de acoso psicológico. Siguiendo las pautas del *LIPT*, objetiva 43 conductas de acoso psicológico solicitando de la persona que responde que valore en una escala de 0 (*nunca*) a 6 (*todos los días*) el grado en que es afectada por cada una de las conductas de acoso. También incluye los tres parámetros globales de González de Rivera y Rodríguez-Abuin mencionados anteriormente. Los análisis estadísticos de este cuestionario indican un alto índice de consistencia interna ($\alpha = 0,96$) y una solución bidimensional. La primera dimensión se corresponde con el ámbito al que se refieren las conductas de acoso, un

continuo desde el entorno laboral al entorno personal; la segunda dimensión se refiere a la naturaleza de la conducta, extendiéndose del polo ninguno/humillación al polo coercitivo/punitivo.

El Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo (HPT) es un instrumento original de medida que intenta evaluar conductas de hostigamiento estrictamente psicológico excluyendo el maltrato físico y el acoso sexual. El HPT se construyó alrededor de tres núcleos racionales que agrupan distintos comportamientos tendentes a humillar y desprestigiar profesionalmente a un trabajador. El primer núcleo hacía referencia a estilos de comunicación negativa (14 ítems), el segundo a comportamientos tendentes al aislamiento y humillación de la víctima (17 ítems) y el tercero, con 13 ítems, incluye actos dirigidos al desprestigio profesional. El contenido de los ítems de este cuestionario está formulado como conductas o situaciones que pueden ser fácilmente observables, cuantificables y verificables, bien a través de observaciones directas o a través de pruebas indirectas (escritos, llamadas telefónicas, etc.). Este planteamiento da respuesta a una demanda constante desde el ámbito jurídico a la hora de demostrar que se ha producido *mobbing* en un caso determinado y ayudar a la defensa legal de las víctimas cuando tengan que aportar pruebas periciales. Todos los ítems fueron sometidos a la valoración de jueces considerados expertos para asegurar su validez aparente. El HPT permite identificar y evaluar la frecuencia de las conductas hostiles desde un mínimo de una o más veces al día, hasta al menos una vez al mes. Además de esta evaluación cuantificable del fenómeno, el HPT recoge la percepción subjetiva del hostigamiento por parte de la persona que contesta al cuestionario. De esta manera, se obtienen dos indicadores del fenómeno que no siempre coinciden, ya que puede darse el caso de que se presenten conductas de hostigamiento según el criterio estricto de Leymann para definir *mobbing* y, aún así, que la persona no se perciba hostigada. Otra ventaja de este cuestionario es que identifica la procedencia del hostigamiento: jefes, compañeros y subordinados. Este aspecto de la valoración es digno de tener en cuenta dado que la mayoría de estudios sobre el tema demuestra que el hostigamiento suele tener más de una procedencia, que su origen tiene consecuencias diferentes y que identificarlo es importante a la hora de decidir el tipo de intervención a realizar.

El HPT fue analizado previamente en una muestra más reducida ($N = 160$) de profesionales de diversa procedencia y formación (Fornés, Reynés y Sureda, 2004). La muestra estaba compuesta por sujetos que participaron voluntariamente y que procedían de diferentes comunidades autónomas españolas (Asturias, Baleares, Cataluña, Galicia y Murcia) y distintos sectores profesionales (enfermeras, médicos, maestros, otras profesiones), aunque la mayoría de ellos eran enfermaras/os (30%). En este estudio, se obtuvieron ocho factores que explicaron el 73,90% de la varianza y unos índices de fiabilidad bastante altos. Los dos primeros factores de esta solución explicaron más del 50% de la varianza y aglutinaron la mayoría de ítems. Su contenido se refiere a comportamientos de humillación personal y desacreditación profesional. El resto de factores, considerados secundarios, incluyen 2, 3 y 4 ítems, algunos de ellos compartidos y hacen referencia a prácticas que pretenden ningunear a la víctima. Dados los resultados obtenidos en este estudio se consideró de interés aplicar el instrumento en una muestra más numerosa y homogénea profesionalmente para comprobar si su estructura factorial se mantenía estable y consistente.

Los objetivos del presente estudio instrumental (Montero y León, 2007), en el que se siguieron las recomendaciones de Carretero-Dios y Pérez (2007), son estimar la validez de constructo del cuestionario HPT a través del análisis factorial exploratorio con una muestra de Enfermería más numerosa y, posteriormente, depurar el instrumento reduciendo el conjunto de conductas de hostigamiento psicológico al menor número posible de dimensiones.

Método

Muestra

Se compone de 464 participantes voluntarios que corresponden al 12,67% del total de los 3.660 colegiados de Enfermería de las Islas Baleares a los que se enviaron los cuestionarios. De los que facilitaron datos de identificación, 49 (11,11%) eran hombres y 392 mujeres (88,88%). Su edad oscilaba entre 21 y 65 años ($M = 35,11$; $DT = 9,62$). Del total de participantes, 368 trabajaban en instituciones públicas (83,80%) y 71 en privadas o en ambas (16,20%). Aunque su formación académica era mayoritariamente de grado medio (diplomados universitarios), 10 tenían una licenciatura y 23 no contestaron esta variable.

Instrumento

El HPT consta de dos partes. La primera incluye instrucciones para contestar el cuestionario, información sobre las variables sociodemográficas de edad, sexo, estudios/grado académico y tipo de institución en la que se trabaja (pública o privada). Esta parte se completa con una pregunta concreta sobre la percepción de hostigamiento psicológico que dice así “¿Se siente usted maltratado/a o acosado/a psicológicamente en el trabajo?”. La segunda parte del cuestionario consta de 44 ítems. En cada uno de ellos se registra la frecuencia, el periodo y la procedencia de la conducta de hostigamiento. La frecuencia se puntúa a través de una escala de 5 puntos: 1 (*nunca*), 2 (*alguna vez al mes*), 3 (*una vez a la semana*), 4 (*varias veces a la semana*) y 5 (*una o más veces al día*). Para identificar cuando se produjo el acoso se señalaba P (*pasado*) si el acoso fue hace más de 2 años y A (*actual*) si el acoso era actual o durante los dos últimos años. Respecto a la procedencia del acoso, se identifican tres posibles fuentes: jefes, compañeros o subordinados.

Procedimiento

Nuestra investigación es averiguar la percepción de hostigamiento en el contexto laboral, para lo cual se aplicó el cuestionario a personas activas laboralmente. Se eliminaron de la población de colegiados de Enfermería en Baleares los profesionales jubilados, los que llevaban menos de 6 meses colegiados y aquellos de los cuales se tenía constancia en el Colegio de Enfermería de un mínimo de dos devoluciones de correos. Aplicados estos criterios, se envió por correo postal el cuestionario a 3.660 personas junto con una carta explicativa y un sobre con franqueo de destino para su devolución, asegurando el anonimato de los participantes. El Colegio de Enfermería de Baleares facilitó las etiquetas con las direcciones de los colegiados.

De los 3.660 colegiados contestaron 464 (12,75%). Además se recibieron 56 devoluciones de correos (1,53%) por contener errores en la dirección de los destinatarios. Teniendo en cuenta el procedimiento de obtención de datos (autoinformes a través de envío de correo) y el tipo de información requerida, podemos considerar que la respuesta obtenida es bastante aceptable dado que, por un lado, el porcentaje de respuesta habitual en los envíos masivos del propio Colegio de Enfermería de Baleares suele ser aproximadamente del 20% y por otro lado, el carácter privado y personal de la información solicitada en los cuestionarios puede haber suscitado recelos a la hora de contestar.

Análisis de resultados

Se calcularon los estadísticos descriptivos para cada uno de los ítems que componen el cuestionario y se realizó un análisis factorial exploratorio mediante la técnica de ejes principales con rotación *varimax*, utilizando el paquete estadístico *SPSS* 12.0. Con este análisis se trataba de averiguar si los factores empíricos aislados confirmaban las dimensiones racionales propuestas por Fornés (2002) o existían diferencias sustanciales a considerar para la construcción definitiva del HPT.

Resultados

El análisis del contenido del instrumento se llevó a cabo mediante un análisis factorial (ejes principales, rotación *varimax*). Utilizados los criterios habituales del *scree test* para la composición y retención de los factores (valor propio superior a 1, saturación mínima igual o superior a 0,30 para la inclusión de un ítem en un factor y contenido interpretable de los factores), se obtuvieron 9 factores que explican el 57,50% de la varianza total. En la Tabla 2 se presentan los cinco primeros factores que explican el 50,60% de la varianza. El resto, constituido por uno o dos ítems, se consideran residuales. Todos los ítems del cuestionario HPT, excepto el 29, saturaron igual o superior a 0,30 en al menos un factor, aunque muchos de ellos lo hicieron en más de uno. En este caso, se eligió el que presentaba mayor saturación. Esta solución, a pesar de no coincidir con la estructura teórica esperada (tres factores), ni tampoco con la de estudios previos (Fornés *et al.*, 2004), aporta datos interesantes tanto respecto a la fiabilidad total de la escala (alfa de Cronbach = 0,96) como a los contenidos de cada una de las dimensiones o factores que la componen. Se ha dado nombre a los cinco primeros factores en función del contenido predominante de los ítems que los componen. Los cuatro últimos factores se han considerado residuales por contener sólo uno o dos ítems y explicar un bajo porcentaje de varianza.

TABLA 2. Factores del HPT, saturaciones de los ítems en los factores resultantes del análisis de ejes principales con rotación *varimax* y alfa de Cronbach de los factores ($N = 464$).

<i>Factores e ítems</i>	<i>Saturaciones</i>	<i>Alfa</i>
Factor 1: Humillación y rechazo personal		0,92
Ridiculizarle públicamente	0,68	
Comentarios maliciosos respecto a usted o su forma de vida	0,68	
Miradas de desprecio	0,64	
Imitación gestos, palabras o comportamientos en tono de burla	0,62	
Expresiones verbales de desprecio hacia usted (tonto, idiota, ...)	0,62	
Los compañeros evitan sentarse a su lado	0,60	
Difundir públicamente problemas personales	0,55	
Utilización de mote (palabras despreciativas) sobre usted	0,51	
Gritos y/o amonestaciones verbales	0,51	
No saludarle	0,50	
Mentiras sobre su vida privada	0,48	
Recibir amenazas verbales	0,45	
Factor 2: Desprestigio profesional		0,89
Acusarle de que comete errores que antes no cometía	0,58	
Expresiones de dudas sobre su responsabilidad	0,57	
Expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo	0,56	
Expresiones negativas o de duda sobre su capacidad	0,56	
Críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo	0,55	
Exposición a críticas por parte del grupo	0,54	
Expresiones de que está loco/a o desequilibrado/a psicológicamente	0,44	
Dirigirse a usted a través de intermediarios	0,40	
Privación de comunicación con el grupo	0,37	
Desatención de los jefes sobre su problema de hostigamiento	0,35	
Factor 3: Rechazo profesional y violación de la intimidad		0,84
No cederle la palabra en las reuniones	0,58	
Manipulación de sus pertenencias o trabajos	0,53	
Interrumpirle constantemente en sus exposiciones	0,52	
Considerarle responsable de errores cometidos por los demás	0,49	
Evitarle cualquier actividad que tenga una posible influencia	0,48	
Rechazo de propuestas suyas, por principio	0,40	
Se abre su correspondencia	0,40	
Factor 4: Degradación profesional		0,80
Asignación de tareas inferiores a su grado de cualificación profesional	0,70	
Asignación de trabajos innecesarios	0,67	
No respetar su grado de formación o antigüedad en el puesto de trabajo	0,57	
Asignarle trabajos desagradables	0,57	
Factor 5: Ninguneo-aislamiento profesional		0,83
Dejar de asignarle tareas	0,65	
No recibir información que otras personas del grupo de trabajo sí han recibido	0,48	
Discriminación respecto al resto del grupo	0,45	
Ignorarlo en cuestiones o decisiones que atañen a su área de trabajo	0,44	
No recibir respuesta a sus preguntas verbales o escritas	0,37	

En base a estos criterios y tomando como referencia para la interpretación una saturación igual o superior a 0,40 podemos extraer la siguiente información:

- Factor 1. Por sí solo alcanza a explicar más porcentaje de varianza que los ocho factores restantes (39,30%). Está constituido por 12 ítems cuyas saturaciones van de 0,45 a 0,68 y describen comportamientos que pretenden humillar a la persona, ridiculizándola públicamente (ítems 4, 38 y 42), hablando de forma maliciosa de su vida privada (ítems 1, 26 y 31), haciéndole el vacío (ítems 37 y 40), amenazándola (ítem 10), etc. Se ha denominado *Humillación y rechazo personal*.
- Factor 2. Constituido por 10 ítems que explican el 3,80% de la varianza. La mayoría de saturaciones son superiores a 0,50 y su contenido hace referencia a comportamientos que tienden al *Desprestigio profesional*, como por ejemplo “acusar a la persona de cometer errores que antes no cometía” (ítem 22), “expresiones de duda sobre su responsabilidad o capacidad (ítems 13 y 14), “exposición a críticas por parte del grupo (ítem 2) o incluso expresiones de que está loco o desequilibrado psicológicamente (ítem 15).
- Factor 3. Constituido por 7 ítems con saturaciones entre 0,40 y 0,58. Este factor explica el 2,60% de la varianza y su contenido rastrea rechazo (ítems 24, 25 y 32), falsas acusaciones (ítem 34) y actos que tienden a la violación de la intimidad (ítems 35 y 36). Se ha denominado *Rechazo profesional y violación de la intimidad*.
- Factor 4. Lo constituyen 4 ítems con saturaciones comprendidas entre 0,57 y 0,70. Explica el 2,50% de la varianza. Su contenido se refiere a formas de hostigamiento que tienen como finalidad la *Degradación profesional* de la víctima a través de un trato inferior a su grado de capacitación (ítems 9 y 18) o asignándole tareas innecesarias (ítem 17) o desagradables (ítem 23).
- Factor 5. Está constituido por 5 ítems que explican un porcentaje de varianza similar a los dos anteriores (2,30%) y definen formas de hostigamiento relacionadas con *Ninguneo-aislamiento profesional* de la víctima, no asignándole tareas (ítem 12), negándole información necesaria (ítems 7 y 30), ignorándole (ítem 43) o discriminándola respecto al resto del grupo (ítem 16).

En base a los resultados del análisis factorial, se ha realizado una depuración del cuestionario HPT, reformulando algunos ítems que lo componen. Por ejemplo, se han reformulado los ítems 13-14, 24-25, 1-26-31, 4-27, 10-11-28-29 y 35-36, porque rastrean formas de hostigamiento similares, porque obtienen correlaciones superiores a 0,50 y porque en algunos casos (ítems 11, 29 y 36) el porcentaje de respuesta ha sido inferior al 10%. De esta manera, el nuevo HPT ha quedado reducido a 35 ítems.

Si comparamos los resultados del trabajo realizado en 2004 y los del actual, pueden apreciarse algunas similitudes pero también diferencias. En primer lugar se observan resultados bastante similares en cuanto a las soluciones factoriales obtenidas y sus respectivos índices de fiabilidad (véase la Tabla 3). Ocurre lo mismo respecto al porcentaje de personas que se percibieron acosadas, éste fue del 16% en 2004, y del 17,20% en la muestra actual. Sin embargo, el porcentaje de varianza explicada por el

primer estudio es superior al explicado con la muestra actual, lo cual podría deberse al tipo de muestra utilizada: colegiados de Enfermería frente a una muestra más heterogénea, cuyas características de formación y condiciones laborales pueden no representar al conjunto de trabajadores.

TABLA 3. Factores del HPT en Fornés *et al.* (2004) y en la muestra actual.

Muestra heterogénea ($N = 160$)

Análisis factorial componentes principales

Solución no rotada

Muestra Enfermería ($N = 464$)

Análisis factorial ejes principales

Rotación *varimax*

<i>Factor</i>	<i>Ítems</i>	<i>% VE</i>	<i>Alfa</i>	<i>Denominación factores</i>	<i>Ítems</i>	<i>% VE</i>	<i>Alfa</i>
Total	44	73,90	0,97		44	54,50	0,96
1	16	47,90	0,96	Humillación y rechazo personal	12	39,30	0,92
2	10	6,50	0,92	Desprestigio profesional	10	3,80	0,89
3	3	4,20	0,76	Rechazo profesional y violación intimidad	7	2,60	0,84
4	4	4	0,79	Degradación profesional	4	2,50	0,80
5	4	3,50	0,79	Ninguneo-aislamiento profesional	5	2,30	0,83
6	3	3,10	0,77	Residual	2	2,10	0,71
7	2	2,40	0,74	Residual	2	1,90	0,70
8	2	2,30	0,77	Residual			

Nota. VE: varianza explicada.

Discusión

Los resultados del presente trabajo identifican las diferentes formas de hostigamiento psicológico experimentadas por una muestra representativa de Enfermería en Baleares. El análisis factorial realizado apunta a la existencia de un patrón de hostigamiento psicológico organizado alrededor de cinco factores denominados *Humillación y rechazo personal*, *Desprestigio profesional*, *Rechazo profesional y violación de la intimidad*, *Degradación profesional* y *Ninguneo-aislamiento profesional*. La solución factorial obtenida es bastante similar, tanto en número como en contenido (exceptuando los ítems referidos a violencia física o sexual) a la encontrada por Niedl (1995) y Zapf *et al.* (1996) con el cuestionario de Leymann.

Las principales formas de hostigamiento laboral descritas en el HPT rastrean la ocurrencia de comportamientos irrespetuosos con el propósito de humillar, desprestigiar y aislar a la persona. Estos actos, ejecutados de forma sistemática en un entorno donde la persona no percibe apoyo o reconocimiento grupal (Topa-Cantisano y Morales-Domínguez, 2007), pueden acabar deteriorando la autoestima y el equilibrio psicológico de la víctima (Mikkelsen y Einarsen, 2002). En nuestra opinión, estos comportamientos hostiles, ofensivos y de vejación no sólo ocurren en el contexto laboral sino que hoy en día parecen formar parte de un patrón de comportamiento fácilmente observable en la familia, la escuela y otros ámbitos de interacción social.

En función de los resultados obtenidos, y con el fin de lograr una mayor validez, coherencia y homogeneidad del instrumento, el cuestionario HPT definitivo (véase el Anexo 1) ha quedado reducido a 35 ítems que evalúan la frecuencia de las conductas

de hostigamiento a través de una escala de 5 puntos a lo largo de un período de dos años. El cuestionario se ha completado con tres preguntas finales: la primera permite cuantificar según el criterio de Leymann si existen comportamientos de hostigamiento susceptibles de ser diagnosticados como *mobbing*; la segunda pretende identificar posibles testigos de los actos, reforzando con esta información la veracidad de las denuncias de las víctimas tantas veces cuestionada y su defensa legal; y la última pregunta (¿Se considera usted actualmente acosado/a u hostigado/a psicológicamente en el trabajo?) nos sirve para diagnosticar la percepción subjetiva de hostigamiento psicológico (Vartia, 1996). No olvidemos que por muchos comportamientos hostiles que se presenten, si éstos no son percibidos como tales por la víctima, no puede diagnosticarse hostigamiento psicológico o acoso moral. Con estas transformaciones, el nuevo Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo es un instrumento más breve que permitirá: a) identificar la presencia, el tipo y la frecuencia de comportamientos hostiles, b) reconocer posibles testigos de los actos que aporten objetividad a la ocurrencia del fenómeno, reforzando así la ayuda y la posible defensa de la víctima; c) conocer la percepción personal de la víctima respecto a estas conductas, y d) disponer de un instrumento validado estadísticamente que nos ayude en la detección de uno de los riesgos laborales más graves en la actualidad: el acoso psicológico.

Una vez depurado y perfeccionado el HPT como instrumento de medida del hostigamiento psicológico, el siguiente paso será comprobar con otra muestra la validez convergente comparándolo con el cuestionario de Leymann y la validez discriminante con respecto a otro problema de estrés laboral como el síndrome de *burnout*, utilizando para ello el *Maslach Burnout Inventory*.

Referencias

- Bassman, E. (1992). *Abuse in the Workplace*. Westport, CT: Quorum Books.
- Bernaldo de Quirós-Aragón, M. y Labrador-Encinas F. J. (2007). Evaluación del estrés laboral y burnout en los servicios de urgencia extrahospitalaria. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 323-335.
- Brodsky, C.M. (1976). *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books.
- Carretero-Dios, H. y Pérez, C. (2007). Standards for the development and review of instrumental studies: Considerations about test selection in psychological research. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 863-882.
- Einarsen, S. y Raksen, B.I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S. y Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Fidalgo, A.M. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16, 615-624.
- Fornés, J. (2002). *Cuestionario sobre Hostigamiento Psicológico en el Trabajo (HPT)*. Manuscrito no publicado.
- Fornés, J., Reynés, J. y Sureda, C. (2004). Hostigamiento psicológico (mobbing) en enfermería. Un estudio piloto. *Rol de Enfermería*, 27, 568-576.

- Gilioli, R., Adinolfi, M., Bagaglio, A., Boccaletti, D., Cassitto, G. y Della, B. (2001). El acoso moral: mobbing, un nuevo riesgo en la medicina del trabajo. *Medicina del Lavoro*, 92, 61-69.
- González de Rivera, J.L. y Rodríguez-Abuin, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 24, 59-69.
- Hernández-Martín, L., Fernández-Calvo, B., Ramos, F. y Contador I. (2006). El síndrome de burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6, 599- 611.
- Hirigoyen, M.F. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós.
- Hoel, H., Cooper, C.L. y Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 443-465.
- Jenaro-Rfo, C., Flores-Robaina, N. y González-Gil, F. (2007). Síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de acogimiento residencial de menores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 107-121.
- Leymann, H. (1990). *Handbook för användning av LIPT-formuläret för kartläggning av risker psykiskt vald arb etsmiljön (The LIPT questionnaire-a manual)*. Stockholm: Violen.
- Leymann, H. (1992). *Adult bullying at Swedish workplaces: A nation-wide study based on 2438 interviews*. Stockhol: Swedish National Board of Occupational Safety and Health.
- Leymann, H. (1996). *La persécution au travail*. París: Seuil.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Nueva York: Prentice-Hall.
- Mikkelsen, E.G. y Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Montero, I. y León, O.G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 847-862.
- Niedl, K. (1995). *Mobbing/Bullying am arbeitsplatz. Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten*. München: Reiner Hampp Verlag.
- Olweus, D. (1978). *Agresión in the schools: Bullies and their Whipping Boys*. Washington, DC: Hemisphere.
- Ortega, C. y López, F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud / International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4, 137-160.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Rayner, C. y Cooper, C.L. (1997). Workplace bullying: Myth or reality– can we afford to ignore it? *Leadership and Organization Development Journal*, 18, 211-214.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 425-441.
- Topa-Cantisano, G. y Morales-Domínguez, J.F. (2007). Burnout e identificación con el grupo: el papel del apoyo social en un modelo de ecuaciones estructurales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 337-348.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying – Psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 203-214.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 70-85.

- Zapf, D., Knorz, C. y Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215-237.

ANEXO 1. Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo-Revisado (HPT-R).

En el cuestionario que le presentamos a continuación, formulamos una serie de cuestiones que pueden constituir actitudes o comportamientos en el lugar de trabajo. Le pedimos que valore su frecuencia durante los dos últimos años, teniendo en cuenta la siguiente escala:

0	1	2	3	4	5
Menos de una vez al mes	Al menos una vez al mes	Más de una vez al mes	Al menos una vez a la semana	Varias veces a la semana	Una o más veces al día

Para responder, debe hacerlo señalando con un aspa la opción que más se ajuste a LO QUE USTED SIENTE O SUFRE en relación con cada una de las cuestiones presentadas EN SU LUGAR DE TRABAJO. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo se utilizarán de modo global, transformadas en puntuaciones. Le rogamos que TRATE DE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS y agradecemos que lo haga con la mayor SINCERIDAD.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION

Teniendo en cuenta la escala anterior, señale con qué frecuencia experimenta o ha experimentado las siguientes situaciones:

1. Exponerle a críticas por parte del grupo
2. Recibir críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo
3. Dirigirse a usted a través de intermediarios
4. Recibir informaciones contradictorias
5. No recibir información que otras personas del grupo de trabajo sí han recibido
6. Evitarle o impedirle que se comunique normalmente con el grupo
7. Asignarle tareas inferiores a su grado de cualificación profesional
8. Recibir amenazas injustificadas, verbales o por escrito
9. Dejar de asignarle tareas
10. Expresiones negativas o de duda sobre su responsabilidad o capacidad profesional
11. Expresiones de que está loco/a o desequilibrado/a psicológicamente
12. Discriminarle respecto al resto del grupo (trato, distribución tareas, recompensas)
13. Asignarle trabajos innecesarios o sin motivo justificado
14. No respetar su grado de formación o antigüedad en el puesto de trabajo
15. No convocarle a actos o reuniones laborales
16. No invitarle a fiestas o celebraciones de trabajo
17. Acusarle de que no se adapta al grupo de trabajo
18. Acusarle de que comete errores que antes no cometía

- 19. Asignarle trabajos desagradables o que otros no quieren
- 20. No cederle la palabra en las reuniones o interrumpirle constantemente en sus exposiciones
- 21. Comentarios maliciosos sobre usted o su forma de vida
- 22. Utilización de moteles o expresiones verbales de desprecio hacia usted
- 23. No recibir respuesta a sus preguntas verbales o escritas
- 24. Rechazo de propuestas suyas, por principio
- 25. Evitarle actividades que tengan posible influencia o repercusión profesional
- 26. Considerarle responsable de errores cometidos por los demás
- 27. Manipulación de sus pertenencias (documentos, archivos ordenador, correspondencia, objetos personales)
- 28. Los compañeros evitan sentarse a su lado
- 29. Imitación de gestos, palabras o comportamientos suyos en tono despreciativo o de burla
- 30. Miradas de desprecio
- 31. No saludarle
- 32. Recibir informaciones erróneas
- 33. Ridiculizarle públicamente
- 34. Ignorarlo en cuestiones o decisiones que atañen a su área de trabajo
- 35. Desatención de los jefes o responsables de su empresa a sus quejas de hostigamiento

En su trabajo, ¿ha sido usted objeto de alguno de los actos anteriores durante AL MENOS 6 MESES y como mínimo UNA VEZ A LA SEMANA? SI ____ NO ____

En caso afirmativo, señale por favor cuál/es, marcando el número asignado a la izquierda de cada cuestión planteada

¿HA SIDO USTED TESTIGO de alguno de los actos anteriores en su lugar de trabajo? SI ____ NO ____

En caso afirmativo, señale por favor cuál/es marcando el número asignado a la izquierda de cada cuestión planteada

Para terminar, ¿en general, se siente usted ACTUALMENTE acosado/a u hostigado/a psicológicamente en el trabajo? SI ____ NO ____

© Joana Fornés. Si desean ejemplares para su uso, se pueden solicitar a la primera autora del artículo.