

Dos de cada diez enfermeros y enfermeras de las Islas Baleares se perciben como víctimas de hostigamiento laboral

PARAULES CLAU:
hostigamiento
laboral,
personalidad,
enfermería

KEYWORDS:
mobbing,
personality,
infirmery

El grupo dirigido por la doctora Joana Fornés, del Departamento de Enfermería y Fisioterapia de la UIB, ha analizado el fenómeno del *mobbing* en este colectivo sanitario y ha puesto a punto un cuestionario para su detección y prevención



Introducción

El hostigamiento psicológico al personal de Enfermería de las Islas Baleares es el título de un proyecto abordado por el grupo de investigadores dirigido por la doctora Joana Fornés, psicóloga y profesora del Departamento de Enfermería y Fisioterapia de la UIB, y que está integrado por las doctoras M^a Ángeles Martínez-Abascal y Gloria García de la Banda, ambas profesoras del Departamento de Psicología de la UIB. El trabajo, financiado por la UIB, ha contado con la colaboración del Colegio de Enfermería de las Islas Baleares y es el resultado de una línea de investigación sobre estrés laboral iniciada ya a principios de la década de los noventa. No en vano la tesis doctoral de la propia doctora Fornés trataba

precisamente el estrés laboral en este colectivo sanitario y, de igual modo, la doctora Martínez-Abascal realizó su tesis doctoral sobre estrés laboral entre el personal docente.

El proyecto de investigación sobre el hostigamiento psicológico en el personal de Enfermería de las Islas Baleares se enmarca, por tanto, en el contexto de las situaciones de estrés laboral estudiadas por este grupo de investigadoras, entendido aquí el estrés laboral como el resultado de la discrepancia existente entre las demandas del ambiente y los recursos de la persona. En este sentido, la víctima de una situación de hostigamiento psicológico es aquella cuyos

recursos son insuficientes para salir airoso ante un conjunto de demandas procedentes de su entorno más inmediato.

Aunque debe haber existido desde que la envidia existe, no ha sido hasta muy recientemente cuando el hostigamiento laboral ha sido objeto de una investigación exhaustiva. En la última década han sido muchos los trabajos científicos que han puesto de manifiesto este fenómeno, sobre todo en el ámbito geográfico europeo; trabajos que han hecho hincapié en la importancia del fenómeno tanto para la salud de quienes padecen situaciones de hostigamiento (cuadros de estrés, de ansiedad y depresión, etc.), como para las empresas en las que se dan tales situaciones (aumento de la siniestralidad laboral, incremento del número de bajas, descenso del rendimiento profesional, etc.).

Sin salir del marco del llamado estrés laboral, el hostigamiento es un fenómeno que ha sido definido por los investigadores bajo una muy diversa terminología. En EEUU se acostumbra a utilizar el término *bullying*, mientras que en Europa, desde los trabajos publicados por E. H. Leymann, en 1992, el fenómeno se ha dado a conocer bajo la denominación de *mobbing*, aunque también sea definido con términos tales como "acoso moral", "acoso en el trabajo", etc.

Es necesario, en primer lugar, detenerse en el significado preciso de la expresión *hostigamiento laboral* y considerarlo como el conjunto de conductas repetitivas y malintencionadas que la víctima percibe y que considera injustas. En la literatura científica relativa a este campo, dos sectores profesionales de entre todos los analizados muestran mayores tasas de frecuencia de este tipo de situaciones de hostigamiento laboral: precisamente se trata del personal sanitario y del colectivo docente. Esas demandas o exigencias que la persona no puede cubrir se manifiestan a través de comportamientos tanto de tipo físico como de tipo psicológico, y lo hacen sistemáticamente por parte de una o de varias personas del entorno laboral de la víctima.

La profesora Joana Fornés afirma que "tradicionalmente se considera al personal de Enfermería como uno de los grupos más vulnerables a



situaciones de hostigamiento laboral. Sin embargo, también podría ocurrir que no fuera exactamente así, sino que simplemente se tratara de un grupo que ha sido muy estudiado".

***Mobbing* o la acción de la manada**

Para el grupo de investigación dirigido por la doctora Joana Fornés el término que mejor define el acoso y el hostigamiento psicológico laboral en un grupo de personas es el término *mobbing*. "El término - aclara la

doctora Fornés -, utilizado por primera vez por Leymann, recoge lo que ya describiera el etólogo Konrad Lorenz al analizar ciertos comportamientos en especies animales. Lorenz describió como en determinadas especies en las que el individuo es de constitución débil, una de las estrategias de defensa ante el ataque de un predador es la unión de los débiles, la unión de la manada".

El *mobbing* se refiere precisamente al asedio de todo un grupo a una persona considerada un obstáculo o un peligro, pero no en el sentido de Lorenz, sino por estar intelectualmente preparada y presentar un alto grado de responsabilidad en el trabajo. La manada asediadora está formada en este caso no por personas débiles en el sentido físico del término, sino por personas deficitariamente preparadas, mediocres, envidiosas o con ansias de poder.

La estrategia de la manada es, en este caso, el aislamiento de la víctima (siempre en el ámbito laboral), con el objetivo de ningunearla, invalidarla, provocar un descenso en su nivel de autoestima y, al fin, aniquilarla profesionalmente.

La doctora Fornés puntualiza que "es lógico que el *mobbing* sea causa de estrés laboral, ya que uno de los factores esenciales a la hora de crear un ambiente propicio en el lugar de trabajo es la existencia de unas buenas relaciones entre los compañeros". En general, tal como confirman estudios realizados tanto en Europa como fuera de las fronteras del continente, se registra una mayor incidencia de *mobbing* en instituciones públicas. Según la doctora Fornés, "una posible explicación puede ser que en la empresa privada es más sencillo despedir a la persona que resulta molesta o incómoda; en cambio, en la empresa pública y más aún en la función pública es mucho más complicado el despido si no existen causas legales evidentes que lo justifiquen. Es entonces cuando la estrategia del *mobbing* echa a rodar para poder conseguir la renuncia de la propia víctima". Sin embargo, la doctora Fornés indica también que "es posible que esa mayor incidencia de *mobbing* en la empresa pública tan solo refleje que las situaciones de acoso perduran más que en la empresa privada".

El *mobbing* se divide tradicionalmente en "vertical" y "horizontal". El *mobbing* vertical, a su vez, puede ser o

bien ascendente, si la acción de asedio se dirige hacia un jefe - un superior jerárquico impuesto por la dirección, por ejemplo- , o descendente, si la acción del grupo se dirige hacia un subordinado, que es la más común de este tipo de situaciones. El *mobbing* es horizontal cuando se da entre compañeros situados en un mismo estatus profesional o cuando un integrante del grupo pretende alcanzar una situación superior en el escalafón jerárquico. En este caso, uno de los factores más recurrentes que pone en marcha el *mobbing* es el grado de competencia de la víctima que pone en entredicho la mediocridad de los fustigadores. Se producen casos de *mobbing* superpuesto: sería el ejemplo de un superior al que el grupo ha conseguido aniquilar y rebajar de categoría profesional y que, por segunda vez, es hostigado entre los compañeros cuando ya ocupa un nivel inferior en el escalafón. En cualquiera de los casos, y es muy importante remarcarlo, la víctima de un *mobbing* se encuentra tremendamente sola, sin apoyo alguno de sus compañeros.

Un cuestionario sobre las diversas formas de hostigamiento

El objetivo del trabajo abordado por el grupo de investigadoras de la UIB era establecer si existía y en qué grado se daba el hostigamiento laboral entre el personal sanitario de Enfermería en las Islas Baleares, siempre refiriéndose al hostigamiento laboral percibido por la víctima, ya que para realizar un estudio sobre la incidencia real del fenómeno se precisarían estudios *in situ*, en el lugar de trabajo, que son muy difíciles de abordar al chocar con la reticencia, cuando no es con la negativa absoluta, de las empresas. Evidentemente, como afirma la doctora Fornés, "el hecho de que estos estudios se basen en autoinformes es un sesgo que siempre cabe tener presente y un riesgo que hay que asumir. El sentimiento percibido de ser víctima de un hostigamiento en el lugar de trabajo puede responder o no a un fenómeno real. Cabe la posibilidad de que el sentimiento sea percibido como real, pero responda a conductas no intencionadas que son malinterpretadas por la víctima. Ahora bien -indica Fornés-, cuando la muestra es suficientemente numerosa y representativa, se puede considerar que los resultados

Figura 1. La mayor puntuación media en la percepción de hostigamiento tenía como causa los comportamientos de los superiores jerárquicos (51,72); la segunda puntuación media en orden de importancia corresponde a un mobbing procedente de los propios compañeros de la víctima, mientras que la tercera puntuación en importancia fue para los casos de mobbing padecidos por los superiores jerárquicos de parte de sus subordinados. Sin embargo, casi siempre, los encuestados señalaron más de un frente de hostigamiento.



obtenidos tienen un alto grado de fiabilidad".

Las investigadoras de la UIB remitieron un cuestionario y la información relativa al estudio, durante el mes de septiembre de 2003, a un total de 3.660 colegiados de Enfermería en las Islas Baleares. De esa población, las investigadoras eliminaron los colegiados ya jubilados, aquellos que habían tenido dos devoluciones de correo que hacían sospechar un cambio de domicilio, y todos aquellos que llevaban como colegiados menos de seis meses. El objetivo era que la muestra estuviera integrada por enfermeros y enfermeras en activo; que hubieran recibido el cuestionario con toda seguridad; y que no hubieran terminado recientemente sus estudios, de manera que hubieran tenido una vida laboral mínima que les posibilitara como hipotéticos objetivos de una situación de hostigamiento laboral.

Del total indicado de colegiados a los que fue remitido el cuestionario respondieron 464, un número que supone el 12,67 % de la población colegiada y que supone una tasa de respuesta muy parecida a la obtenida por el Colegio en otras ocasiones.

La gran mayoría de los colegiados que respondieron al cuestionario eran mujeres y miembros de plantillas correspondientes a la red sanitaria pública, aunque en la muestra también había enfermeros y enfermeras de hospitales y centros sanitarios privados. Más concretamente, de los que facilitaron datos de identificación 49 eran hombres (11,11%) y 392 mujeres (88,88%). 368 profesionales trabajaban en

instituciones públicas (un 83,8 %), mientras que 71 lo hacían en centros privados o simultaneaban su ejercicio profesional tanto en empresas públicas como en empresas privadas (16,2%). En cuanto a la edad de los encuestados, ésta osciló entre los 21 y los 65 años, estableciéndose cuatro rangos (figura 2).

El instrumento utilizado por el grupo de investigación para poder medir la percepción de hostigamiento laboral consistió en un cuestionario elaborado en el año 2002 por la doctora Fornés. Este cuestionario consta de 44 ítems representativos de diferentes comportamientos de hostigamiento psicológico laboral, con una evaluación a través de una escala *likert* de cinco puntos. El cuestionario presenta un elevado índice de fiabilidad (Alpha de Cronbach=0.96).

Esos 44 ítems que corresponden a otras tantas formas de hostigamiento psicológico estaban formulados de manera que los encuestados se sensibilizaran, se dieran cuenta de su situación y fueran conscientes de que es necesario tomar siempre precauciones para poder denunciar y demostrar legalmente este tipo de situaciones. Por ejemplo, uno de los ítems hace referencia a la manipulación de pertenencias de la víctima (documentos, archivos del ordenador, informes modificados, etc.). Como afirma la doctora Fornés, "muchos de los encuestados que respondieron afirmativamente a este ítem no lo podrían demostrar ante un juez porque no tomaron en su momento las correspondientes medidas de precaución: hacer una simple copia".

Cabe tener en cuenta, afirma la doctora Fornés, "que

muchas de estas personas que son víctimas de *mobbing* tardan mucho tiempo en caer en la cuenta de lo que está ocurriendo. Además, cuando al fin son conscientes de ello, no disponen de ningún apoyo entre sus compañeros, de ningún testigo a su favor. Es muy importante por esta razón que las víctimas sean conscientes de su situación y tomen medidas. Si, por ejemplo, en una reunión se les ningunea, se les niega reiteradamente la palabra, es imprescindible que reclamen que se levante acta de ese comportamiento de hostigamiento contra ellos".

Al cuestionario se añadieron diversas herramientas con el objetivo de analizar las variables de personalidad: el cuestionario NEO-FFI de Costa y McGrae que analiza extraversión, neuroticismo, amabilidad, responsabilidad y apertura a la experiencia. Todos los datos recogidos fueron analizados mediante un programa estadístico, el SPSS 10.0 para Macintosh.

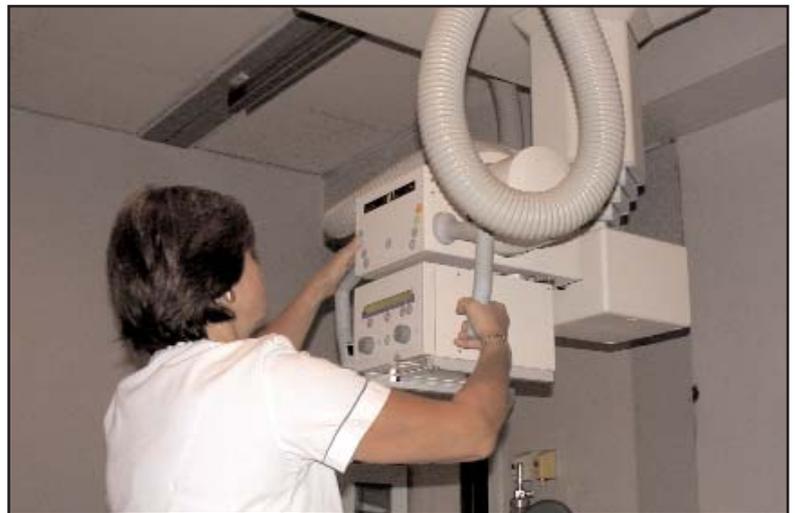
Los hombres se perciben más hostigados que las mujeres

El porcentaje de enfermeros y enfermeras que se perciben asediados en su entorno laboral en las Islas Baleares, un 17,22 por ciento de la población total colegiada, es similar o incluso superior a los porcentajes que han arrojado otros estudios realizados entre el mismo colectivo y en otros grupos profesionales de otras comunidades y en otros países. Para la doctora Fornés, el porcentaje es sin duda elevado, sobre todo si "tenemos que tener en cuenta - afirma la doctora - que entre un 5% y un 10% de los suicidios que se dan en Europa suelen estar relacionados con situaciones de hostigamiento laboral. Además, el hecho de que casi dos personas de cada diez se sientan hostigadas en este colectivo sanitario quiere decir que su rendimiento laboral y el de todo el grupo al que pertenecen está muy afectado".

Cabe destacar que en la gran mayoría de los casos los comportamientos de hostigamiento laboral procedían de más de un frente: jefes, compañeros, y subordinados. Tal como puede apreciarse en la figura 1, la mayor puntuación media en la percepción de

hostigamiento tuvo como causa los comportamientos de los superiores jerárquicos (51,72); la segunda puntuación media más elevada correspondió a los casos de *mobbing* en los que el elemento hostigador era el mismo grupo de compañeros de la víctima. Finalmente, la tercera puntuación media correspondió a los casos de *mobbing* en los que la víctima asediada era un jefe y sus subordinados constituían el grupo hostigador. Sin embargo, en la gran mayoría de los casos los encuestados señalaron más de un frente de hostigamiento.

Los hombres resultaron percibirse más hostigados que las mujeres en el estudio realizado por investigadores de la UIB. Los enfermeros alcanzaron una puntuación media de 1,24, mientras que las enfermeras registraron una puntuación media de 1,15. En este caso no se observaron diferencias significativas en relación al frente o frentes de hostigamiento. Hay que resaltar el hecho de que, aun siendo baja la representación del sexo masculino en la muestra



estudiada, su porcentaje es representativo de la población total objeto de estudio.

Los resultados obtenidos difieren de los de la mayoría de estudios sobre hostigamiento psicológico laboral realizados en España y en otros países, ya que en éstos es el sexo femenino el que presenta un mayor porcentaje de víctimas que se perciben hostigadas en su lugar de trabajo. Según la doctora Fornés, "nuestros resultados, que además se dan sobre una

muestra en la que el sexo masculino es muy minoritario, puede que solo reflejen que los hombres se atreven más que las mujeres a denunciar las situaciones de hostigamiento. Puede suceder -añade Fornés- que ellas sean mucho más reticentes que ellos a denunciar. La información, por tanto, es absolutamente necesaria para sensibilizar a estas víctimas y animarlas a hacer público su sufrimiento".

El rango de edad más vulnerable (figura 2) a la hora de percibirse víctima de hostigamiento resultó ser, en el colectivo de enfermeros y enfermeras de las Islas Baleares, el comprendido entre los 42 y los 51 años. Estos resultados tampoco concuerdan con los de algunos estudios realizados sobre el mismo colectivo a nivel de todo el Estado español que, por el contrario, indican que son los enfermeros y enfermeras más jóvenes, de entre 21 y 31 años, los más sensibles a este tipo de situaciones. En el caso del estudio realizado por las investigadoras de la UIB, los sanitarios más jóvenes constituyen el rango de edad que menos percepción de ser víctima de hostigamiento presenta. Para la doctora Fornés, "probablemente en las Islas Baleares se den unas características contractuales diferentes a las del resto del Estado. Sería necesario investigar más en este sentido. Lo que sí parece suceder es que los profesionales más jóvenes están más motivados en su trabajo, presentan más recursos de defensa, al menos en Baleares".

Por otra parte, los resultados obtenidos en el estudio realizado sobre enfermeros y enfermeras en Baleares no indican diferencias significativas en el porcentaje de víctimas de hostigamiento psicológico laboral entre las plantillas de empresas privadas y las pertenecientes a empresas públicas.

Humillación y menoscabo

Los comportamientos más característicos del hostigamiento se centran en aislar a la víctima del grupo, humillarla públicamente, menoscabarla, rebajarla y desacreditarla a través de dudas y críticas sobre su persona o sobre su competencia personal. Las investigadoras de la UIB analizaron más concretamente cuáles eran las formas o comportamientos de hostigamiento más frecuentes

(figura 3). La que se presenta con mayor frecuencia es la que consiste en no dar a la víctima una información correcta o proporcionarle información contradictoria o parcial. Tal como enfatiza la doctora Fornés, "la información es poder. Si la víctima recibe una información deficitaria, extrae conclusiones erróneas y se marca objetivos equivocados; entonces, tiene muchas posibilidades de fracasar en sus proyectos y ese fracaso le puede ser reprochado, más adelante, por el grupo fustigador".

En la figura 3 se relacionan las formas más frecuentes de hostigamiento y su porcentaje de importancia sobre el total de los comportamientos para diversos períodos de tiempo, como una medida de la periodicidad en que se dan estas formas de acoso: mensual, semanal y diariamente.

Además de ocultar información a la víctima o proporcionarle una información sesgada o parcial, el grupo hostigador actúa principalmente criticándola abiertamente, minusvalorando su trabajo, asignándole labores de grado inferior a su calificación profesional, no respetando ni el grado de formación ni su antigüedad en el puesto de trabajo, e interrumpiendo continuamente sus exposiciones.

La acción del grupo hostigador sobre la víctima acaba sumiendo a ésta en una situación de indefensión y de ansiedad, extremo que sólo acabará dando más argumentos al grupo para redondear su plan estratégico: tratar finalmente a la víctima de persona desequilibrada.

La relación con ciertas variables de personalidad

Parece que existe una clara relación (aunque no necesariamente de dependencia) entre la percepción de hostigamiento y dos variables de personalidad: el neuroticismo y la apertura a la experiencia. Según la doctora Fornés, "estos resultados pueden interpretarse considerando que las personas más vulnerables a situaciones de hostigamiento psicológico son precisamente las más inquietas, las menos conformistas, las más exigentes, pero a la vez las más sensibles y desconfiadas". Para la doctora Fornés, "hay que interpretar este dato en el sentido de que las personas que se perciben más hostigadas suelen ser

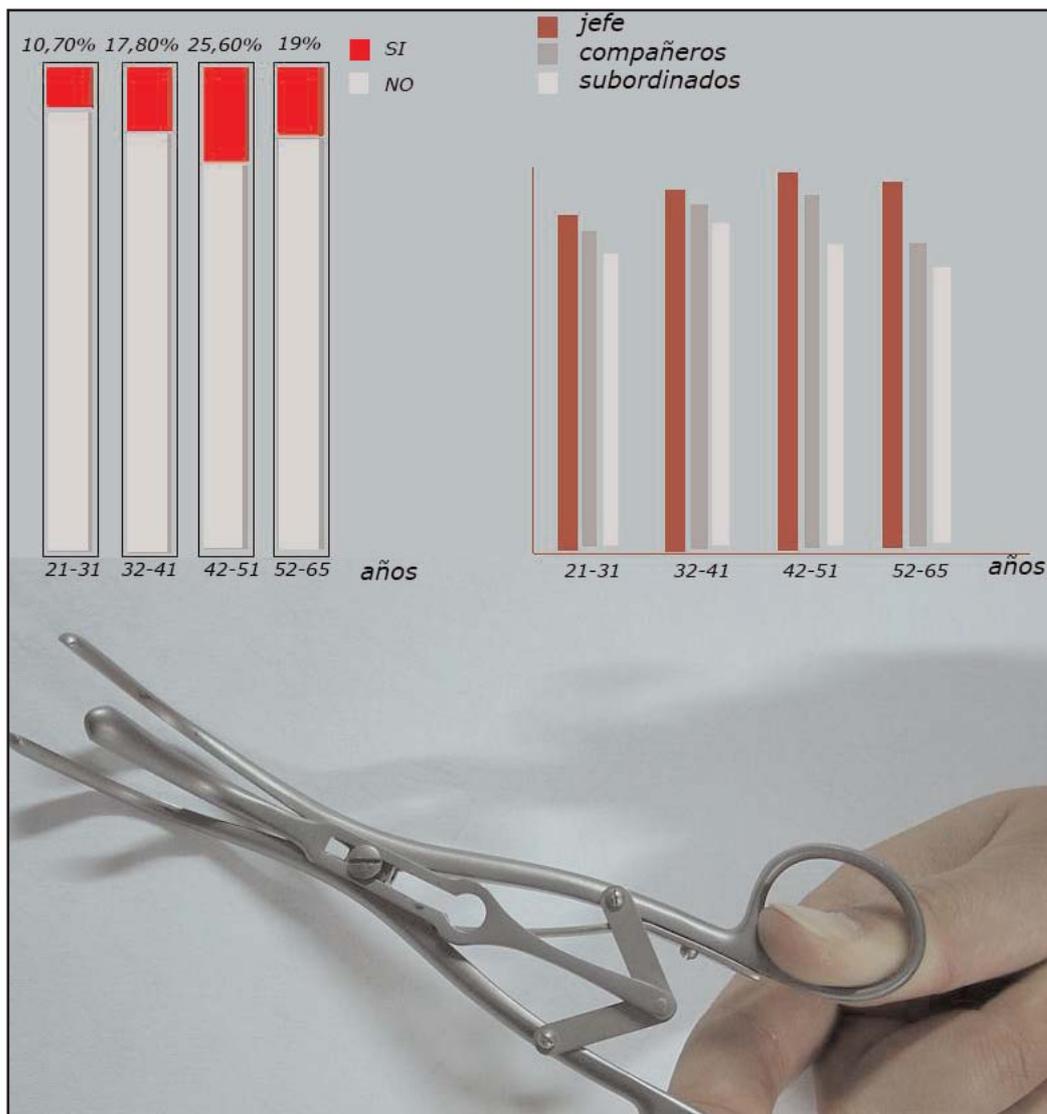


Figura 2. El rango de edad más vulnerable a la hora de percibirse hostigado ha resultado ser el comprendido entre los 42 y los 51 años. Estos datos no coinciden con otros estudios realizados sobre el colectivo de Enfermería en todo el Estado español en los que el rango más vulnerable resulta ser el comprendido entre los 21 y los 31 años.

aquellas que poseen una mayor sensibilidad a la hora de captar ciertos estímulos del entorno. Al mismo tiempo, esta mayor sensibilidad les permite empatizar con los demás, ponerse en la piel del prójimo, ser condescendiente con él y no juzgarlo, un rasgo que les resulta muchas veces contraproducente en una situación de *mobbing*, ya que les predispone a ser condescendiente y a no defenderse".

La doctora Fornés añade que "esa cierta desconfianza que presentan las víctimas, ese cierto grado de neuroticismo, tanto puede evidenciar una tendencia personal de esas personas como la consecuencia de la adaptación, un mecanismo de defensa, frente a las agresiones psicológicas sufridas".

Mediante un análisis factorial las investigadoras de la UIB agruparon los 44 ítems del cuestionario en diversas dimensiones representativas de formas objetivables de hostigamiento laboral. Cada dimensión o factor informa sobre la importancia que ciertas situaciones tienen en la víctima. Así, el primer factor o dimensión, el de la humillación personal, incluye hasta once situaciones distintas de hostigamiento y presenta por sí solo un porcentaje de varianza más elevado que la suma de todos los de los demás. Es, por tanto, el factor más doloroso para las personas que sufren hostigamiento. Eso quiere decir que la estrategia de humillación personal es un factor de primer orden en el *mobbing*.

Por orden de importancia, siguen al factor de humillación personal todas las estrategias

Formas / comportamientos	Total	Mensual (>10%)	Semanal (>5%)	Diario	Porc acoso*	%SI	%NO
Recibir informaciones contradictorias	56.8%	37.1%	17.5%	2.2%		9.23	47.55
Exposición a críticas por parte del grupo	55.6	38.8	13.6	3.2		9.08	46.52
No recibir información que otras personas del grupo de trabajo si han recibido	54.0	39.2	11.4	3.4		8.67	45.33
Críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo	47.9	34.9	10.8	2.2		7.71	40.19
Asignación de tareas de menor cualificación profesional	37.9	22.6	9.9	5.4		6.14	31.76
No respetar su grado de formación o antigüedad en el puesto de trabajo	29.6	17.7	8.4	4.5		4.84	24.8
Interrumpirle constantemente en sus exposiciones	23.8	14.7	7.6	1.5		3.85	19.95

Figura 3. Formas más frecuentes de hostigamiento y porcentaje de importancia para cada una de ellas en relación a distintos periodos de tiempo.

encaminadas a menoscabar a la víctima, las dirigidas a cuestionarla profesionalmente, la infravaloración de su trabajo, el desprestigio, el aislamiento del grupo y, finalmente, el factor que incluye el conjunto de distorsiones de la información que recibe la víctima.

La necesaria investigación

El estudio realizado por las investigadoras de la UIB ha puesto de manifiesto también una alta frecuencia de formas de asedio u hostigamiento que no son necesariamente coincidentes con la percepción manifestada por la víctima. Esto induce a los investigadores a pensar que, aunque no sean percibidas como formas de hostigamiento, algunos comportamientos detectados en el seno de las empresas con cierta frecuencia (comportamientos irrespetuosos) pueden tener consecuencias negativas en la salud de los trabajadores. "Si la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se llevará hasta sus últimas consecuencias -afirma la doctora Fornés- y se llevaran a cabo investigaciones serias, las mismas empresas podrían detectar esas conductas irrespetuosas que para algunas personas de su plantilla pueden ser interpretadas como formas de hostigamiento y que por tanto les crean malestar. Pero son poquísimas las empresas interesadas en evidenciar este tipo de problemas ya que para ellas está en juego su imagen".

Para evitar manipulaciones de la propia empresa y

conseguir mayor objetividad en los resultados es, a juicio de la doctora Fornés, "necesario que este tipo de estudios no sean realizados por ningún departamento de la empresa, ni tan solo por el de prevención laboral si existe, ni por los sindicatos. Estos estudios deben ser realizados por auditores externos. A pesar de todo, los servicios de salud laboral pueden jugar un papel esencial en la detección precoz de comportamientos de riesgo".

La ausencia de herramientas específicas y adaptadas a colectivos concretos para poder medir el fenómeno de asedio-hostigamiento laboral, hace necesario, a juicio de las investigadoras de la UIB, "su estudio para poder detectarlo y prevenirlo".

El grupo ha bifurcado ahora su línea de investigación con el objetivo de ampliar el conocimiento sobre el fenómeno del hostigamiento laboral. Por una parte, abordará el estudio de la respuesta fisiológica a situaciones de estrés. Por otra, perfeccionará el instrumento de medida -el cuestionario- y realizará correlaciones con otras variables para poder confeccionar un protocolo válido a la hora de detectar y medir la intensidad de este tipo de situaciones. Este protocolo será ensayado en un colectivo mayor de enfermeros y enfermeras, con representación de colegiados en diversas comunidades autónomas del Estado español. Para llevar a cabo este estudio las investigadoras de la UIB solicitarán financiación al Fondo de Investigaciones Sanitarias del Ministerio de Sanidad y Consumo.

Proyecto financiado

Título: El hostigamiento psicológico en el personal de Enfermería de las Islas Baleares

Referencia: UIB 2003/9

Entidad financiadora: Universitat de les Illes Balears

Inicio: 2003 Final: 2005

Investigadora responsable

Doctora Joana Fornés Vives, profesora del Departamento de Enfermería y Fisioterapia de la UIB.

Edificio Guillem Cifre de Colonya

Campus universitario

Tel.: 971 17 26 62

E-mail: joana.fornes@uib.es



Otros miembros del equipo

Doctora M^a Àngels Martínez-Abascal, profesora del Departamento de Psicología de la UIB

Doctora Glòria García de la Banda, profesora del Departamento de Psicología de la UIB

Publicaciones relacionadas desde el año 2000

Fornés, J.; Ponsell, E.; Guasp, E. (2001). Ansiedad-estrés en enfermería. ROL. Revista Española de Enfermería, vol 24, núm 1: 51-56.

Fornés, J. (2001). *Mobbing*. Maltrato psicológico en el ámbito laboral. ROL. Revista Española de Enfermería, vol 11, núm 24: 756-762.

Fornés, J. (2002). *Mobbing*: La violencia psicológica como fuente de estrés laboral. www.um.es/eglobal. URL: <http://www.um.es/eglobal/1/01e01>

Fornés, J. (2003). Acoso psicológico en el mundo laboral. Responsabilidades y control. www.psiquiatria.com. URL: <http://www.psiquiatria.com/articulos/enfermeria/9516> (16/02/2003)

Fornés, J.; Reinés, J.; Sureda, C. (2004). Hostigamiento psicológico (*mobbing*) en enfermería. Un estudio piloto. ROL. Revista Española de Enfermería, vol 9 núm 27: 568-576.

Fornés, J.; Martínez-Abascal, M.A.; García de la Banda, G.; Reinés, J. (2004). Hostigamiento laboral en el personal de enfermería en Baleares. Proceedings of the 3rd Conference on Occupational Risk Prevention, Mondelo, P.; Mattile, M.; Karwowski, W.; Hale, A. Santiago de Compostela, 2004. ISBN: 84-933328-2-8

Participaciones en congresos relacionados con el tema desde el año 2000

Fornés, J. *Mobbing*: Envidia, perversión, violencia psíquica, ... en la institución laboral. Ponencia presentada al Congreso Internacional Virtual de Psicología Educativa - CIVPE 2001. www.cibereduca.com, 2001

Reinés, J.; Sureda, C.; Fornés, J. Impacto del maltrato psicológico en la prensa española. Poster presentat al I Congreso Ibérico de Saúde Mental Comunitária. Csaics (Portugal), 2002.

Fornés, J. Acoso psicológico en el mundo laboral. Responsabilidades y control. Ponencia presentada al IV Congreso Virtual de Psiquiatría. www.interpsiquis.com. Febrero, 2003.

Reinés, J.; Fornés, J.; Sureda, C.; Pérez, S. La agresividad en el entorno sanitario de la salud mental. Poster presentat al XX Congreso Nacional de Enfermería en Salud Mental. Alicante, 2003.

Fornés, J.; Sureda, C.; Reinés, J. Violencia psíquica en el trabajo. Incidencia y afrontamiento en enfermería. Poster presentat al International Council of Nursing. Ginebra (Suiza), Junio de 2003.

Fornés, J.; García de la Banda, G.; Martínez-Abascal, M.A.; Reinés, J.; Pérez, S. Hostigamiento psicológico en enfermería. Análisis factorial del cuestionario HPT. Poster presentat al VIII Encuentro de Investigación en Enfermería. Sevilla, Noviembre de 2004.

Fornés, J.; Martínez-Abascal, M.A.; García de la Banda, G. Hostigamiento psicológico percibido y variables de personalidad en enfermería. Poster presentat al IV Congreso Iberoamericano de Psicología Clínica y de la Salud. México, Diciembre de 2004.