

DATOS DE UN ESTUDIO DESCRIPTIVO SOBRE EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

Fernando Justicia (*)
Juan Luís Benítez (*)
Eduardo Fernández (*)
Ana Belén García (*)
M. Dolores Villena (*)
María Fernández (*)
M^a Jesús Caurcel (*)

(*) Dpto. Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad de Granada

Resumen:

El fenómeno del acoso psicológico en el lugar de trabajo ha sido objeto de un creciente interés en los últimos años. Sin embargo, son pocos los estudios que han centrado el interés en la caracterización del fenómeno en el sector educativo y aún menos los que se han preocupado en describir el problema en el contexto universitario. En este artículo presentamos un estudio descriptivo realizado entre trabajadores de Educación Superior. La muestra de participantes está formada por trabajadores de la Universidad de Granada (N = 300) e incluye tanto a profesorado como a personal de administración y servicios. Los datos obtenidos muestran que el 11% de la muestra de referencia afirma ser o haber sido víctima del acoso psicológico en su lugar de trabajo y que el problema afecta en mayor proporción a las mujeres independientemente del colectivo analizado. Del mismo modo, analizamos las características del fenómeno en relación a: tipos de acosos más frecuentes, dirección del acoso, características de las víctimas, detonantes del fenómeno y efectos del problema.

Palabras Clave: violencia, universidad, profesores, personal de administración y servicios.

Resumen:

In the last years the phenomenon of mobbing has experienced an amount of interest. However, there are few studies those have focused their attention in characterizing the problem in the educational sector and less interested in describing the problem in the university context. In this article we show incidence rates among the university population. The sample is formed by employees from the University of Granada (N=300) and professors and administration staff are included in it. In this sense, the data show an 11% of victims among university employees sample and point out that women are more affected than men. In the same way, we analyze the phenomenon characteristics related to: types of more frequent mobbing behaviours; mobbing direction; victims' characteristics; problem origins; and, effects for victims.

Key Words: violence, university, teachers, administration staff.

SUMARIO:

1. El acoso psicológico en lugar de trabajo. 2. Objetivos. 3. Método. 3.1. Muestra. 3.2. Instrumento. 3.3. Diseño y procedimiento. 4. Resultados. 5. Conclusiones. 6. Referencias Bibliográficas.

1. EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL LUGAR DE TRABAJO

El fenómeno del acoso psicológico en el lugar de trabajo está suscitando un creciente interés en los últimos tiempos (Rayner, 1997; Paoli y Merlié, 2001; Jennifer, Cowie y Ananiadou, 2003; Di Martino, Höel y Cooper, 2003; Lewis y Orford, 2005). El aumento de la preocupación por el fenómeno es normal si consideramos que después del entorno familiar, el contexto laboral y las relaciones interpersonales que en él se establecen son las más importantes para el desarrollo del individuo (Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck, 1994). En este sentido la calidad de las relaciones laborales afectan positiva o negativamente al bienestar y salud del trabajador (Zapf y Gross, 2001; Mikelsen y Einarsen, 2002). También podemos explicar el aumento del interés recurriendo a un aspecto que es común a diversas definiciones y que no es otro que los efectos producidos en las víctimas (Quine, 1999). Este aspecto, común y central a la definición de acoso, no deja indiferente a los investigadores y se traduce en gran cantidad de trabajos realizados sobre este aspecto específico del fenómeno. Debido a que los efectos se traducen en daños para la víctima, para la institución donde trabaja y para la sociedad.

Sin embargo, y a pesar del creciente número de estudios, nos encontramos con dificultades para encontrar una definición consensuada del fenómeno (Quine, 1999; Zapf y Einarsen, 2001; Lewis y Orford, 2005). Tras un análisis de diferentes definiciones (Leymann, 1996; Hirigoyen, 2001; Doyle, 2001; Soares, 2002) encontramos elementos comunes entre ellas que permiten definir el acoso psicológico en el trabajo como un conjunto de comportamientos intencionales, hostiles y poco éticos, dirigidos a infligir daños en las víctimas y que son sistemáticos, frecuentes y duraderos. Estos comportamientos de acoso pueden clasificarse en cinco categorías (Leymann, 1996; Rayner y Höel; 1997): amenazas al estatus profesional, saturación profesional, desestabilización profesional, abusos personales, y aislamiento social.

En cuanto a la incidencia del fenómeno son varios los estudios (Leymann, 1992; Rayner, 1997; Lewis, 1999; Höel y Cooper, 2000a; HSA, 2001) que han señalado que ésta se mueve entre un 3,5% y un 25% en función del país, la definición del problema, la muestra participante, el instrumento de medida, los criterios de evaluación, etc. En el caso específico del sector educativo, los estudios lo señalan como uno de los más afectados. La encuesta europea sobre acoso mostró que el 12% de los trabajadores acosados pertenecen al sector educativo (Di Martino, Hoel y Cooper, 2003); el informe irlandés (HSA, 2001) señaló una incidencia del 12,1% colocando a dicho sector como el

segundo más afectado, dato apoyado por la investigación de Hubert y Van Veldhoven (2001). Por otro lado, Höel y Cooper (2000b) establecieron una tasa de incidencia del fenómeno en este sector que asciende al 15,6% de los casos. En cuanto a la incidencia del fenómeno en educación universitaria los datos no son tan numerosos. Sin embargo, Björkqvist et al. (1994) realizaron un estudio sobre acoso laboral entre miembros de la comunidad universitaria situando la tasa de víctimas en un 17%.

2. OBJETIVO.

El objetivo del estudio es realizar una descripción del fenómeno del acoso psicológico en el contexto universitario que nos ayude a caracterizar y a conocer los aspectos distintivos del fenómeno en el sector de la educación superior. Pretendemos obtener información acerca de: (a) % de víctimas afectadas por el fenómeno de acuerdo a criterios estadísticos de frecuencia (1 vez por semana) y de duración (mínimo 6 meses); (b) tipos de comportamientos de acoso más frecuentes sufridos por las víctimas; (c) dirección del acoso diferenciando entre: descendente, de un superior a un inferior; horizontal, entre compañeros con el mismo estatus profesional; y ascendente, de un inferior a un superior; (d) detonantes del fenómeno u orígenes que provocaron la aparición del problema; y, (e) efectos sobre las víctimas analizando específicamente las áreas emocional, física, profesional y social.

3. MÉTODO

3.1. Muestra

En el estudio participaron 300 trabajadores pertenecientes al personal docente (75%) y de administración y servicios (25%) de la Universidad de Granada (Granada, España). La muestra (62,7% de hombres y 37,3% de mujeres) estuvo formada por todos aquellos que respondieron al cuestionario entre el 20 de noviembre de 2002 y el 1 de marzo de 2003, al que se accedieron a través de Internet. La población universitaria a la que se solicitó participar en el estudio fue de 2876 trabajadores, que representaban el total de trabajadores universitarios con disponibilidad de correo electrónico en ese momento. Esta población equivale al 56,4% del total de los trabajadores de la Universidad de Granada. En el período transcurrido entre noviembre de 2002 y marzo de 2003, accedieron y respondieron al cuestionario 300 personas de las 2876 que

recibieron notificación del estudio vía correo electrónico, es decir, un 10,43% de la población universitaria con acceso a internet.

3.2. Instrumento.

Para analizar la incidencia del acoso laboral, así como para caracterizar el fenómeno, fue utilizado el Cuestionario para el Estudio del Acoso Laboral en Contextos Universitarios (Justicia, Fernández, Benítez, Villena, Berbén y Caurcel, 2002). Para su construcción se revisaron otros instrumentos: Leymann Inventory of Psychological Terrorization de H. Leymann (G. de Rivera, 2002); Psychological Workplace Inventory (Björkqvist y Österman, 1998); Work Atmosphere Scale (Björkqvist y Österman, 1998); Work Stress Symptom Scale (Björkqvist y Österman, 1998); Barómetro Cisneros II (Piñuel, 2002); Workplace Relationships Questionnaire (Jennifer, 2001) y Experiences in Workplace Questionnaire (Health and Safety Authority, 2001). El cuestionario (Cronbach's Alpha = 0,9250) consta de una primera parte con nueve ítems que recaba información sobre sexo, edad, titulación académica, puesto profesional, experiencia laboral del encuestado, etc.; y una segunda parte que consta de 32 ítems. La segunda parte del cuestionario se divide en cuatro bloques: caracterización del acoso laboral (16 ítems); incidencia del fenómeno (5 ítems); historial de victimización (4 ítems); y, finalmente, medidas para abordar el acoso laboral (7 ítems).

3.3. Diseño y procedimiento.

Dado que la Universidad de Granada como institución era el objeto de estudio, el proyecto de investigación se presentó al Equipo de Gobierno de la universidad para su conocimiento y apoyo, solicitando la correspondiente autorización para llevarlo a cabo. Tomamos la decisión de presentar el cuestionario a través de Internet. A tal fin, se construyó una página Web (www.ugr.es/local/acosolab), elaborada por una empresa especializada, en la cual se daba información sobre la finalidad del estudio y el modo de acceso al cuestionario.

La página de presentación contenía información sobre los coordinadores del proyecto, los objetivos perseguidos y hacía una breve descripción del fenómeno del acoso laboral. La última parte hacía referencia al carácter confidencial de los datos y al procedimiento a seguir por todos los interesados en responder al cuestionario. El acceso al cuestionario estaba restringido por un código de acceso que fue remitido al personal de la universidad a través de correo electrónico. El control de acceso estaba doblemente

motivado. Primero, para preservar la identidad y el anonimato de cuantos pudieran participar con sus respuestas en el estudio. Segundo, para garantizar que sólo respondían trabajadores de la universidad y que lo hacían una sola vez. Una vez rellenado y enviado el cuestionario se invalidaba el código y las respuestas de los participantes pasaban a la base de datos.

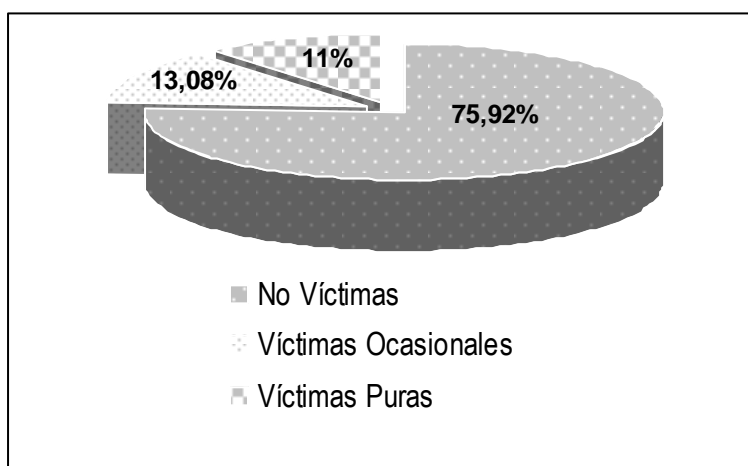
La presentación del cuestionario en pantalla se hizo ítem a ítem sin número de orden que los identificara. No era posible pasar de un ítem al siguiente sin haber cumplimentado correctamente los datos mínimos requeridos. El número de ítems contestados por participante dependía de la naturaleza de las preguntas contestadas.

4. RESULTADOS.

Las víctimas del Acoso Psicológico

El porcentaje de participantes que afirma ser o haber sido víctima de acoso psicológico en su lugar de trabajo asciende al 24,08%. Sin embargo, debemos utilizar criterios estadísticos de frecuencia (mínimo una vez por semana) y de duración (mínima de seis meses) del acoso para obtener un porcentaje de víctimas puras que cumplen con ambos criterios. Considerando ambos criterios el porcentaje de víctimas en la muestra de estudio decrece hasta el 11% (Gráfica 1).

Gráfica 1. Víctimas de Acoso Psicológico en la Universidad



Las víctimas son con mayor frecuencia las mujeres que los hombres. La comparación de medias por razón de sexo permite comprobar que las mujeres son más acosadas que los hombres y que la diferencia resulta estadísticamente significativa [$F(1) = 3,986, p < 0,05$]. El dato es corroborado por los testigos del

acoso psicológico quienes confirman, que si bien afecta indistintamente a hombres y mujeres, hay más víctimas entre las mujeres que entre los hombres.

En relación a la edad y experiencia profesional de las víctimas los datos se complementan. Así, la edad de las víctimas de acoso se sitúan entre los 36 y 55 años en un 76,4% de los casos, resultando esta distribución estadísticamente significativa [$\chi^2(4) = 56.750, p < 0.001$]. Dato complementado por el relativo a la media de experiencia profesional de las víctimas que se sitúa entre los 6 y 20 años en el 68% de los casos.

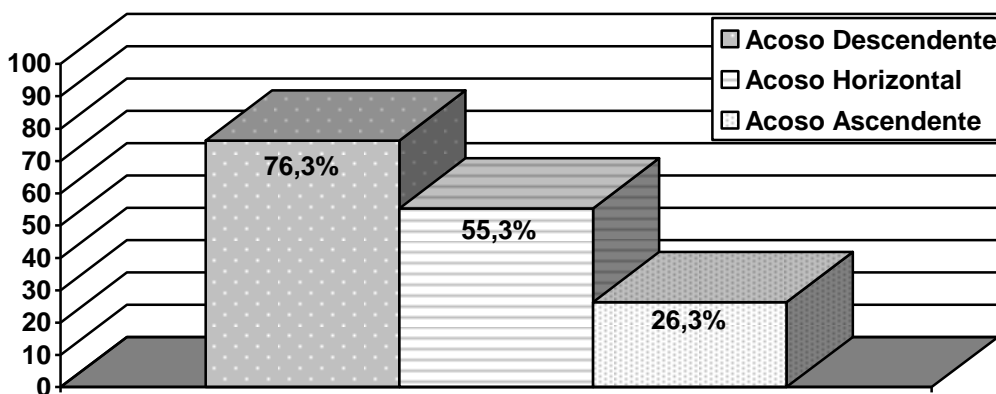
Finalmente cabe destacar que el acoso en la universidad afecta indistintamente al profesorado y al PAS en proporciones semejantes. Entre los profesores, tampoco hay diferencias entre profesorado numerario y no numerario, teniendo en cuenta la representación de cada colectivo en la muestra total. Este mismo resultado se repite en el PAS. No hay diferencias de incidencia ya sea entre el PAS funcionario ya sea entre el PAS laboral

Comportamientos de acoso más frecuentes, dirección del acoso y forma de acoso

Existen diversas formas de practicar el acoso. Así lo reflejan las distintas experiencias de las víctimas y el comentario sobre las conductas de acoso que los testigos observan en el lugar de trabajo. Las formas más frecuentes de acoso en la universidad son las siguientes: ocultar información a las víctimas (55,3%), infravalorar el trabajo (55,3%), no tener en cuenta la opinión de las personas (53,7%), criticar sin fundamento (46%), infravalorar el esfuerzo (45,3%), exclusión social (41,7%), limitar las tareas sin justificación (37%), propagar rumores falsos (34,7%), sobrecarga de trabajo (31,7%).

En cuanto a la dirección del acoso, la mayor parte de los encuestados señala como más frecuente la situación de acoso descendente: la que se produce de un superior agresor a un inferior víctima (76,3%). En la medida en que un determinado tipo de acoso no excluye otros, llama la atención el alto porcentaje de acoso que se produce entre compañeros el llamado acoso horizontal (55,3%). Finalmente, el acoso ascendente (de inferior agresor a superior víctima) tiene menor incidencia con una tasa del 26,3% (Gráfica 2).

Gráfica 2. Dirección del acoso psicológico en el trabajo.



Finalmente y en relación a la forma de acoso distinguimos entre el acoso realizado por un grupo y por un individuo. Los datos obtenidos muestran que se producen con mayor frecuencia el acoso grupal (69,4%) que el individual (30,6%). El acoso de grupo se da principalmente contra los hombres (77,5% de casos). En el caso de las mujeres, aunque también predominan los casos de acoso por grupo, parece más definida la figura del acosador como ente individual (40,6%).

Detonantes del fenómeno

Hay diversas circunstancias que sirven como desencadenantes de una situación de acoso. Según las víctimas, los detonantes conciernen a múltiples aspectos relacionados con el sistema de organización y las formas de llevar a cabo el trabajo en la universidad. Entre ellas, por orden de importancia, se mencionan:

Desacuerdo con las formas de trabajo de los compañeros	18,4 %
Conflicto mal resuelto con otras personas	15,6 %
Cambios en la dirección del departamento o sección	10,6 %
Llegada como nuevo miembro al Centro	10,6 %
Falta de ayuda de los superiores	9,9 %
Cambio en la dirección del Centro	7,1 %
Condiciones inadecuadas de trabajo	6,4 %
Otras, como ser independiente, tener opiniones propias y espíritu crítico; por abuso y excesivo autoritarismo.	21,3 %

Efectos del Acoso Psicológico

Un análisis detallado de la información que proporcionan las víctimas con relación a las consecuencias del acoso, pone de manifiesto los síntomas específicos que padecen con más frecuencia. El estudio de los efectos del acoso se realiza sobre la base de 32 aspectos en los que se ven afectadas las víctimas. Éstos se presentan agrupados en cuatro categorías: Salud Emocional, Salud Física, Relaciones Sociales y Actividad Profesional. Los efectos son marcados por los participantes con la frecuencia observada en la Tabla I.

Si analizamos las consecuencias del acoso en función del sexo, observamos que las mujeres se ven más afectadas que los hombres en el ámbito de la salud física: cansancio generalizado [F (1) = 4,533, $p < 0,05$], dolores de cabeza [F (1) = 11,267, $p < 0,05$], taquicardias [F (1) = 5,885, $p < 0,05$] y dolores musculares [F (1) = 5,430, $p < 0,05$]. También en el ámbito emocional, especialmente en la pérdida de confianza [F (1) = 4,838, $p < 0,05$] y en la aparición de pensamientos de abandono del trabajo [F (1) = 6,243, $p < 0,05$].

Área	Efecto	N	%
Salud Emocional	Estados de ansiedad	48	71,6
	Falta de motivación personal	45	67,2
	Pensamientos de abandono del trabajo	40	59,7
Actividad Profesional	Desmotivación hacia el trabajo	41	61,2
	Disminución del rendimiento	34	50,7
	Problemas de concentración	32	47,8
Relaciones Sociales	Problemas con los compañeros de trabajo	49	73,1
	Problemas con la pareja	25	37,3
	Problemas con personas de cargo superior	20	29,9
Salud Física	Insomnio	37	55,2
	Cansancio generalizado	33	49,3
	Taquicardia	22	32,8

Tabla I. Efectos del acoso laboral en las víctimas.

Reacciones de testigos y víctimas ante el acoso psicológico

Por reacciones entendemos la posición que se adopta ante el acoso laboral. En el caso de los testigos estas posiciones van desde no hacer nada ante lo que se observa (33,6%) hasta tomar parte activa ante el acoso. El grado de actividad también difiere: apoyar a las víctimas (30,2%), mediar entre las partes (20,2%), denunciar la situación (14,3%) o apoyar al acosador (1,7%).

Cuando analizamos las reacciones de las víctimas directamente implicadas en situaciones de acoso resulta sorprendente que las primeras reacciones de las víctimas sean para ocultar y escapar de la situación que sufren. En este sentido predominan las reacciones de evitación: evitar a los acosadores (37,5%), aislarse (19,6%) y no hacer nada (9,8%). Entre las reacciones activas ante el acoso encontramos: dialogar con los acosadores (14,7%), denunciarlos (13,1%) o responder agresivamente ante la situación de acoso (10,6%).

En función del sexo de las víctimas, hay diferencias como se observa en la Tabla II. Hombres y mujeres coinciden en las dos primeras reacciones. A continuación, para las mujeres es más importante dialogar y enfrentarse a los acosadores, mientras que los hombres optan por denunciar o por no hacer nada.

Reacciones de las víctimas	Hombre		Mujer	
	N	%	N	%
Evitar acosadores	18	30,0	20	28,2
Aislamiento	10	16,6	14	19,7
Denunciar la situación	8	13,3	8	11,3
Ninguna	8	13,3	4	5,6
Dialogar con los acosadores	6	10,0	12	16,9
Enfrentarse agresivamente	4	6,6	9	12,6
No darle importancia	2	3,3	4	5,6
Hacer lo mismo que los acosadores	1	1,6	0	0

Tabla II. Reacciones de la víctimas y sexo

5. CONCLUSIONES.

Los datos obtenidos nos permiten caracterizar el fenómeno del acoso psicológico en el contexto universitario y ver ciertos aspectos que no se producen en otros sectores laborales. En primer lugar hemos de destacar que la tasa de víctimas obtenidas en nuestro estudio (11%) es similar a las obtenidas por otros estudios de investigación que tienen como referente muestra del sector educativo, si bien no sólo hay profesionales que desarrollen su trabajo en Educación Superior (Di Martino, Hoel y Cooper, 2003; Health Safety Authority, 2001; Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck, 1994).

Los datos del estudio proporcionan información sobre un posible perfil de víctima. En este sentido, observamos que las víctimas suelen ser mujeres, entre los 35 y los 55 años, con una amplia experiencia profesional y que desempeñan su trabajo tanto como docentes como profesionales de administración y servicios por lo que el nivel de

estudios no aparece como variable distintiva. En relación al sexo la mayor parte de estudios destacan que el fenómeno afecta de forma similar a hombres y mujeres y que no existen diferencias entre ambos colectivos. Sin embargo, y al igual que acontece con nuestro estudio, la investigación de Björkqvist y cols. (1994) en el contexto universitario señala diferencias de sexo. Del mismo modo, los datos no apoyan los descubrimientos de otros estudios que afirman que la víctima de acoso laboral es joven, con un empleo precario y poca experiencia profesional (Piñuel, 2002). No obstante, son pocos los estudios realizados entre trabajadores que pertenezcan al sector universitario por lo que será necesario la realización de otros estudios para evaluar la consistencia de los anteriores resultados. Esta afirmación es aplicable a los resultados que hacen referencia a los comportamientos de acoso más frecuentes entre los profesionales universitarios. Los resultados obtenidos no son comparables con los obtenidos por Rayner (1997) o Piñuel (2002) ya que los que hemos encontrado en el contexto universitario difieren en frecuencia y gravedad de los encontrados por estos autores.

En relación a los efectos del acoso psicológico nuestros datos se muestran coincidentes a los obtenidos en otras investigaciones. Los profesionales universitarios ven afectadas su salud física, su salud emocional, su actividad profesional y su red social. Éstas áreas fueron también identificadas por Di Martino, Höel y Cooper (2003) y Martín, Pérez y López (2002). También encontramos que en relación con las áreas física y emocional, los problemas de motivación, autoestima, insomnio y cansancio generalizado, son los más frecuentes entre las víctimas como también apuntaron Einarsen (2000) y Höel, Cooper y Sparks (2001). Parece que los efectos del acoso laboral afectan a las víctimas de una forma similar independientemente del sector profesional al que pertenezcan.

Finalmente es interesante observar las reacciones que las víctimas tienen ante el acoso que sufren dado que nos pueden aportar pista sobre posibles vías de intervención directa con estos agentes. Los resultados muestran que en un 66,9% las víctimas evitan o ignoran el problema, en un 10,6% recurren al comportamiento agresivo para solucionarlo y sólo un 27,8% utiliza mecanismos de enfrentamiento positivo del problema.

Consideramos que los resultados son interesantes aunque reconocemos la limitación de los mismos en relación a su generalización. Como ya hemos indicado será necesaria la replicación del estudio a otras universidades con el fin de obtener datos de otras muestras universitarias a través del mismo instrumento de medida que nos

permitan identificar de una forma más objetiva y clara las características del fenómeno dentro del contexto de Educación Superior.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Björkqvist, D., Österman, K. y Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior* 20, 173-184.

Björkqvist, D. y Österman, K. (1998). Scales for Research on Interpersonal Relations. *Pro Facultate*, 4

Di Martino, V., P., Höel, H. y Cooper, C. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.

Doyle, E. (2001). *Dignity at work: The challenge of workplace bullying*. Dublin: Stationary Office.

González de Rivera, J. L. (2002). *El maltrato psicológico*. Madrid: Espasa Calpe.

Health and Safety Authority - HSA (2001). *Dignity at work – The challenge of workplace bullying*. Dublin: Health and Safety Authority.

Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós Contextos.

Höel, H. y Cooper, C. (2000a). Workplace bullying in Britain. *Employee Health Bulletin*, 14, 9-14.

— (2000b). *Destructive conflict and bullying at work*. London: British Occupational Health Research Foundation.

Hubert, A. y Van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 10 (4), 415-424.

Jennifer, D. (2001). *Workplace Relationships Questionnaire*. Manuscrito no publicado, University of Surrey.

Jennifer, D.; Cowie, H. y Ananiadou, K. (2003). Perceptions and experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations. *Aggressive behaviour*, 29, 489–496.

Justicia, F., Fernández, E., Benítez, J. L., Villena, M. D., García, A. y Caurcel, M. J. (2002). *Cuestionario sobre Acoso Laboral en Contextos Universitarios*. Manuscrito no publicado, Universidad de Granada. Registro nº GR-1196-02.

- Lewis, D. (1999). Workplace Bullying – interim findings of a study in further and higher education in Wales. *International Journal of Manpower*, 20 (1), 106-118.
- Lewis, S. & Orford, J. (2005). Women's Experiences of Workplace Bullying: Changes in Social Relationships. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 15, 29–47
- Leymann, H. (1992). *Från mobbning till utslagning i arbetslivet*. Stockholm: Publica.
- (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Martín, F., Pérez, J. y López, J. (2002). El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. <http://www.mobbing.nu/476.htm>
- Mikelsen, E.& 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.
- Paoli, P. & Merlié, D. (2001): *Third European survey on working conditions 2000*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Community
- Piñuel, I. (2002). *La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Informe Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral*. Universidad de Alcalá.
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318 (7178), 228-332.
- Rayner, C. (1997). The incidence of Workplace Bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 199-208.
- Rayner, C. & Cooper, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*. 7, 199-208.
- Zapf, D. & Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: recent trends in research and practice – an introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 10, 369-373.
- Zapf, D. & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 10, 497-522.

Fernando Justicia Justicia

Dpto. Psicología Evolutiva y de la Educación de la Universidad de Granada

Facultad de Ciencias de la Educación

Campus Cartuja s/n, 18071 Granada

958243985 – justicia@ugr.es

Catedrático de Psicología Evolutiva y de la Educación. Director del Dpto. de Psicología Evolutiva y de la Educación. Director del grupo de investigación de la JJ. AA. HUM#232#. En los últimos años las líneas de investigación seguidas son: violencia escolar, delincuencia y acoso laboral entre otros tópicos de estudio.

Juan Luís Benítez Muñoz

Dpto. Psicología Evolutiva y de la Educación de la Universidad de Granada

Facultad de Ciencias de la Educación

Campus Cartuja s/n, 18071 Granada

958246184 – jlbenit@ugr.es

Profesor Ayudante Doctor del Dpto. de Psicología Evolutiva y de la Educación. Doctor en Psicopedagogía por la Universidad de Granada y miembro del Equipo de Investigación de la JJ.AA HUM#232#. Las dos líneas de trabajo específicas en las que desarrolla su trabajo son la violencia entre iguales en las escuelas y el acoso laboral.

Eduardo Fernández de Haro.

Dpto. Psicología Evolutiva y de la Educación de la Universidad de Granada

Facultad de Ciencias de la Educación

Campus Cartuja s/n, 18071 Granada

958246184 – efharo@ugr.es

Profesor Titular del Dpto. de Psicología Evolutiva y de la Educación. Miembro del equipo decanal de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada desde 1997 a 2005. Las líneas de trabajo del profesor Fernández se centran en familia, violencia entre iguales y acoso laboral.

Ana Belén García Berbén

Dpto. Psicología Evolutiva y de la Educación de la Universidad de Granada

Facultad de Ciencias de la Educación

Campus Cartuja s/n, 18071 Granada

958249658 – berben@ugr.es

Becaria FPI del MEC dentro del Proyecto de I+D *Mejora de la autorregulación del aprendizaje en estudiantes universitarios a través de estrategias de enseñanza reguladoras on-line*. Los campos de trabajo en los que se centra son estrategias de aprendizaje y violencia en el contexto laboral.

M. Dolores Villena

Dpto. Psicología Evolutiva y de la Educación de la Universidad de Granada

Facultad de Ciencias de la Educación

Campus Cartuja s/n, 18071 Granada

958246149 – dvillena@ugr.es

Profesora Asociada del Dpto. Psicología Evolutiva y de la Educación. Miembro del equipo de investigación de la JJ.AA HUM#232#. Las líneas de trabajo de la profesora Villena se centran en formación del profesorado, violencia entre iguales y acoso laboral.

María Fernández Cabezas

Dpto. Psicología Evolutiva y de la Educación de la Universidad de Granada

Facultad de Ciencias de la Educación

Campus Cartuja s/n, 18071 Granada

958249658 – mariafdezcabzas@hotmail.com

Becaria de colaboración del Dpto. Psicología Evolutiva y de la Educación de la Universidad de Granada. Los campos de investigación en los que centra su atención son específicamente la violencia escolar, formación del profesorado y estudio del acoso laboral en el contexto universitario.

M^a Jesús Caurcel Cara

Dpto. Psicología Evolutiva y de la Educación de la Universidad de Granada

Facultad de Educación y Humanidades de Melilla

C/ Alfonso XIII s/n, 52005 Melilla

952698731 – caurcel@ugr.es

Profesora Ayudante del Dpto. Psicología Evolutiva y de la Educación en la Facultad de Educación y Humanidades de Melilla. Los tópicos de investigación de la profesora Caurcel se centran específicamente en el estudio de los fenómenos bullying y mobbing.