



VNIVERSITAT Ò DE VALÈNCIA

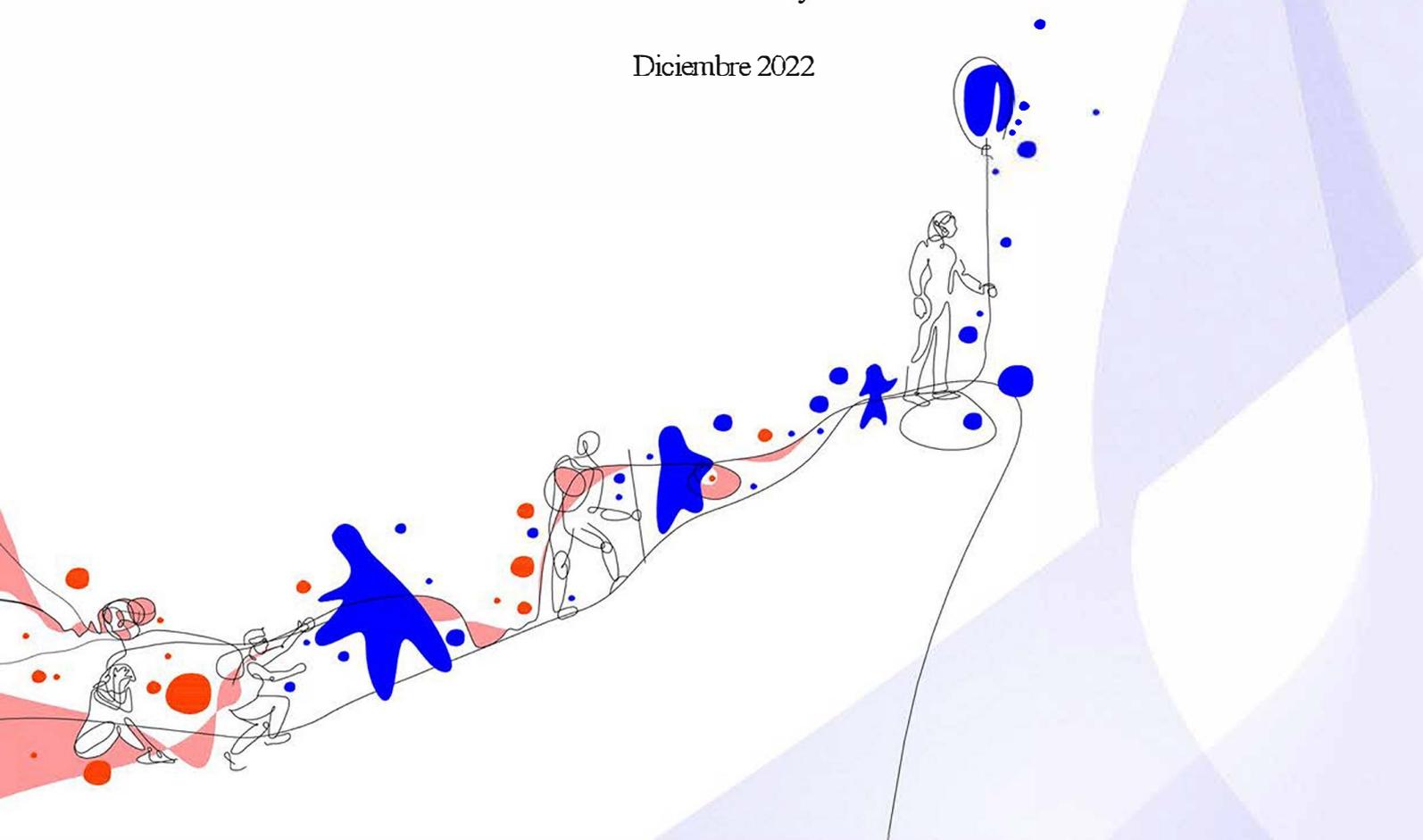
VNIVERSITAT Ò DE VALÈNCIA  Escola de Doctorat
Programa de Doctorat en Ciències Socials

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
EN EL DESARROLLO DEL ACOSO PSICOLÓGICO
EN EL TRABAJO (MOBBING)

Autor: Jorge Jesús López Vílchez

Directores: Dr. Pedro Rafael Gil-Monte y Dra. Ester Grau-Alberola

Diciembre 2022





VNIVERSITATIS VALÈNCIA

VNIVERSITATIS VALÈNCIA  Escola de Doctorat
Programa de Doctorat en Ciències Socials

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
EN EL DESARROLLO DEL ACOSO PSICOLÓGICO
EN EL TRABAJO (MOBBING)

Autor: Jorge Jesús López Vílchez

Directores: Dr. Pedro Rafael Gil-Monte y Dra. Ester Grau-Alberola

DICIEMBRE, 2022

D. **Pedro Rafael Gil-Monte**, Catedrático del Departamento de Psicología Social de la Facultad de Psicología, Universitat de València

Dña. **Ester Grau-Alberola**, Profesor Contratado Doctor de la Facultad de Educación de la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)

CERTIFICAN:

Que la presente memoria, titulada “**Influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo del acoso psicológico en el trabajo (mobbing)**”, corresponde al trabajo realizado bajo su dirección por D. **Jorge Jesús López Vílchez**, para su presentación como Tesis Doctoral en el Programa de Doctorado en Ciencias Sociales de la Universitat de València.

Y para que conste firman el presente certificado en Valencia, a 18 de noviembre de 2022.

Fdo. **Ester
Grau
Alberola**  Firmado digitalmente por Ester Grau Alberola
Fecha: 2022.11.18
11:44:43 +01'00'

**PEDRO
RAFAEL
GILMONTE**  Firmado digitalmente por PEDRO RAFAEL GILMONTE
Fecha: 2022.11.18
12:22:58 +01'00'

INFORME FAVORABLE DIRECTOR/A Y/O TUTOR/A DE TESIS

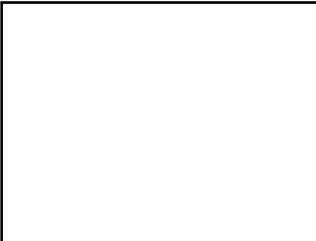
Formulario para autorizar el depósito de la tesis para rellenar por parte del director/a y/o tutor/a de la tesis doctoral y codirectores/as en el momento de proceder a la solicitud de depósito provisional.

Título de la tesis:
Influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo del acoso psicológico en el trabajo (mobbing)
Doctorando/a (Apellidos, nombre)
López Vílchez, Jorge Jesús
Director/a de tesis (Apellidos, nombre)
Gil Monte, Pedro Rafael
Tutor/a (Apellidos, nombre)
Gil Monte, Pedro Rafael
Co-director/a de tesis (Apellidos, nombre)
Grau Alberola, Ester
Co-director/a de tesis (Apellidos, nombre)

Directores/as y tutor/a, respectivamente, **emiten un informe favorable** para la realización del depósito y defensa de la tesis doctoral

Influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo del acoso psicológico en el trabajo (mobbing)

del doctorando/a: **López Vílchez, Jorge Jesús**

Director/a de la tesis	Coodirector/a de la tesis	Coodirector/a de la tesis	Tutor/a
 <p>PEDRO RAFAEL GIL MONTE Firmado digitalmente por PEDRO RAFAEL GIL MONTE Fecha: 2022.12.16 13:40:00 +01'00'</p>	 <p>Ester Grau Alberola Firmado digitalmente por Ester Grau Alberola Fecha: 2022.12.16 15:27:15 +01'00'</p>		 <p>PEDRO RAFAEL GIL MONTE Firmado digitalmente por PEDRO RAFAEL GIL MONTE Fecha: 2022.12.16 13:40:22 +01'00'</p>
Gil Monte, Pedro Rafael	Grau Alberola, Ester		Gil Monte, Pedro Rafael

Fecha: 16 de diciembre de 2022



VNIVERSITAT Ò DE VALÈNCIA

Programa de Doctorado en Ciencias Sociales

TESIS DOCTORAL

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
EN EL DESARROLLO DEL ACOSO PSICOLÓGICO
EN EL TRABAJO (MOBBING)

Autor: Jorge Jesús López Vílchez

Directores: Dr. Pedro Rafael Gil-Monte y Dra. Ester Grau-Alberola

Defendida en la FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS.

DICIEMBRE, 2022

RESUM

Títol: estudi del rol moderador del lideratge transformacional sobre els riscos psicosocials i els processos de mobbing en el sector educatiu.

Resum: els entorns laborals disfuncionals es caracteritzen per la presència de riscos psicosocials, com ara conflictes interpersonals, conflicte i ambigüïtat de rol, falta de suport social i l'assetjament laboral en el treball (mobbing). Tots ells deterioren les condicions de treball, salut i benestar de la població treballadora. En este tipus de contextos cobren especial rellevància la presència de variables de recurs, capaçes de contrarestar els seus efectes perjudicials, millorant les estratègies d'afrontament sobre els mateixos i impulsant majors nivells de rendiment individual i organitzacional. Els objectius plantejats en esta tesi van ser estudiar: (1) la prevalença d'assetjament laboral en la mostra objecte d'estudi; (2) l'existència de relacions de dependència entre una sèrie de variables sociodemogràfiques i sociolaborals i les potencials víctimes d'assetjament; (3) l'efecte de mediació moderada de lideratge transformacional sobre els processos de mobbing descrits; (4) l'efecte de mediació doblement moderada de lideratge transformacional i sexe sobre els processos de mobbing descrits. La mostra va estar formada per un total de 3,442 docents procedents de centres educatius públics d'ensenyança reglada. Les anàlisis es van dur a terme emprant la tècnica estadística de la regressió lineal múltiple, amb la macro PROCESS per a SPSS versió 3.4 (Hayes, 2018a). Es van confirmar els resultats següents: (1) xifres de prevalença semblants a les obtingudes en els estudis previs nacionals i internacionals; (2) absència de diferències estadísticament significatives entre les variables sociodemogràfiques i sociolaborals proposades i les potencials víctimes de mobbing; (3) efecte de mediació moderada de lideratge transformacional en diversos dels models testats; (4) efecte de mediació doblement moderada de lideratge transformacional i sexe en diversos dels models testats. Es recomana fomentar el desenvolupament i l'aplicació de programes formatius sobre la pràctica del lideratge transformacional en centres educatius, com a mesura de prevenció enfront dels processos de mobbing.

Paraules clau: Prevenció de riscos laborals, Psicosociologia, Conflictes interpersonals, Conflicte de rol, Ambigüïtat de rol, Suport social, Qualitat de vida laboral, Salut ocupacional.

RESUMEN

Título: estudio del rol moderador del liderazgo transformacional sobre los riesgos psicosociales y los procesos de mobbing en el sector educativo.

Resumen: los entornos laborales disfuncionales se caracterizan por la presencia de riesgos psicosociales, tales como conflictos interpersonales, conflicto y ambigüedad de rol, falta de apoyo social y acoso laboral en el trabajo (mobbing). Todos ellos deterioran las condiciones de trabajo, salud y bienestar de la población trabajadora. En este tipo de contextos cobran especial relevancia la presencia de variables de recurso, capaces de contrarrestar sus efectos perjudiciales, mejorando las estrategias de afrontamiento sobre los mismos e impulsando mayores niveles de rendimiento individual y organizacional. Los objetivos planteados en esta tesis fueron estudiar: (1) la prevalencia de acoso laboral en la muestra objeto de estudio; (2) la existencia de relaciones de dependencia entre una serie de variables sociodemográficas y sociolaborales y las potenciales víctimas de acoso; (3) el efecto de mediación moderada de liderazgo transformacional sobre los procesos de mobbing descritos; (4) el efecto de mediación doblemente moderada de liderazgo transformacional y sexo sobre los procesos de mobbing descritos. La muestra estuvo formada por un total de 3,442 docentes procedentes de centros educativos públicos de enseñanza reglada. Los análisis se llevaron a cabo empleando la técnica estadística de la regresión lineal múltiple, con la macro PROCESS para SPSS versión 3.4 (Hayes, 2018a). Se confirmaron los siguientes resultados: (1) cifras de prevalencia similares a las obtenidas en los estudios previos nacionales e internacionales; (2) ausencia de diferencias estadísticamente significativas entre las variables sociodemográficas y sociolaborales propuestas y las potenciales víctimas de Mobbing; (3) efecto de mediación moderada de liderazgo transformacional en varios de los modelos testados; (4) efecto de mediación doblemente moderada de liderazgo transformacional y sexo en varios de los modelos testados. Se recomienda fomentar el desarrollo y aplicación de programas formativos sobre la práctica del liderazgo transformacional en centros educativos, como medida de prevención frente a los procesos de mobbing.

Palabras clave: Prevención de riesgos laborales, Psicología, Conflictos interpersonales, Conflicto de rol, Ambigüedad de rol, Apoyo social, Calidad de vida laboral, Salud ocupacional.

ABSTRACT

Title: Study of the moderating role of transformational leadership on psychosocial risks and mobbing processes in the educational field.

Summary: Dysfunctional work environments are characterised by the presence of psychosocial risks, such as interpersonal conflicts, conflict and role ambiguity, lack of social support and mobbing. All of them deteriorate working conditions, health and well-being of the working population. In this type of context, the presence of resource variables, capable of counteracting their harmful effects, improving coping strategies on them and promoting higher levels of individual and organizational performance, are particularly relevant. The objectives of this thesis were to study: (1) the prevalence of mobbing in the sample under study; (2) the existence of relationships of dependency between a series of sociodemographic and socio-occupational variables and potential victims of harassment; (3) the moderated mediation effect of transformational leadership on the mobbing processes described; (4) the moderated moderated mediation effect of transformational leadership and sex on the mobbing processes described. The sample consisted of a total of 3,442 teachers from public regulated educational institutions. The analyses were carried out using the statistical technique of multiple linear regression, with the macro PROCESS for SPSS version 3.4 (Hayes, 2018a). The following results were confirmed: (1) prevalence numbers similar to those obtained in previous national and international studies; (2) absence of statistically significant differences between the sociodemographic and sociolabor variables proposed and the potential victims of mobbing; (3) moderated mediation effect of transformational leadership in several of the tested models; (4) moderated moderated mediation effect of transformational leadership and sex in several of the tested models. It is recommended to encourage the development and application of training programs on the practice of transformational leadership in educational centers, as a preventive measure against mobbing processes.

Keywords: Occupational risk prevention, Psychosociology, Interpersonal conflicts, Role conflict, Role ambiguity, Social support, Quality of working life, Occupational health.

JUSTIFICACIÓN Y APORTACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Los riesgos psicosociales en el trabajo representan una tipología específica de riesgos laborales cuyo estudio ha despertado un gran interés en las últimas décadas, tanto por parte de la comunidad científica como por los organismos y entidades especializadas en el estudio de las condiciones de trabajo y la salud, entre ellas Eurofound (2019, 2021), EU-OSHA (2020), OMS (2021) y OIT (2017) (a nivel internacional) y también el Ministerio de trabajo (2021), INSST (2020b) y las organizaciones sindicales como UGT (2018) y CSIF (2018) (a nivel nacional).

La exposición a este tipo de riesgos por parte de la población trabajadora no ha dejado de incrementarse en los últimos años, motivada a su vez por los rápidos y vertiginosos cambios del mercado laboral actual, el cual impone una serie de demandas crecientes tanto en número como en intensidad (Eurofound, 2018; EU-OSHA, 2021; Skaalvik, 2020).

Por otra parte, más allá de estas demandas, los entornos laborales se caracterizan por el desarrollo de dinámicas de interacción social entre las distintas personas que los conforman, las cuales, en caso de ser negativas, generan riesgos psicosociales, con efectos perjudiciales sobre la salud ocupacional de los sujetos implicados.

Precisamente, el acoso laboral o mobbing es uno de los riesgos encuadrados en esta tipología que nace como fruto del desarrollo de conductas negativas por parte de uno o varios trabajadores hacia otro u otros, con la finalidad de causar un daño psicológico y social a las potenciales víctimas, de forma planificada, paulatina y recurrente en el tiempo, con el objetivo de impulsar su salida forzosa de la organización en la que se encuentran (Carriel, 2017).

Los procesos de mobbing implican una serie de costes psicológicos en la víctimas que terminan por deteriorar y comprometer gravemente su estado de salud, lo cual se ve traducido a su vez en el incremento de costes para las empresas, derivados a su vez de los procesos de bajas médicas fruto de este tipo de situaciones.

Frente a este tipo de contextos laborales negativos, surge la figura de los líderes transformacionales, personas capaces de captar la atención de los miembros del grupo a su cargo gracias a su carisma natural, dinamizando el entorno de trabajo en el que se encuentran y fomentando entre todos los empleados un fuerte sentido de misión grupal por encima de la individual. Este tipo de personas son capaces de actuar como contrapeso necesario en las situaciones de exposición a riesgos psicosociales, amortiguando el impacto generado por los mismos sobre la salud de la población ocupada.

La tesis doctoral desarrollada intenta contribuir, por una parte, a incrementar el volumen y la difusión de literatura sobre riesgos de carácter psicosocial, y por otra parte, supone un avance significativo en los estudios de mobbing, dado que se realiza con una muestra de profesionales del sector educativo, respondiendo así a una de las principales carencias actuales a las que apuntan los especialistas en esta variable: la sobrerrepresentación del sector sanitario en los estudios científicos sobre mobbing (León-Pérez *et al.*, 2019b).

Finalmente, esta tesis también contribuye a profundizar en el rol moderador del liderazgo transformacional y su influencia positiva sobre los riesgos psicosociales y los procesos de mobbing en el ámbito educativo, un tema demandado por parte de los investigadores especialistas en este sector ocupacional que cuenta con un importante margen de desarrollo.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Los resultados presentados en esta tesis doctoral contribuyen a visibilizar y dar respuesta a varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por los Estados Miembros de la Organización de Naciones Unidas (ONU) en el año 2015, dentro de la Agenda 2030:

Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. La información presentada en este estudio permite conseguir una mayor comprensión sobre los procesos de acoso laboral en el entorno de trabajo, especialmente dentro del ámbito de la enseñanza, haciendo hincapié en varios de sus factores desencadenantes, perfiles más habituales de víctimas, acosadores y testigos, dinámicas sociales observadas en todos ellos, conductas y comportamientos frecuentemente desarrollados por las partes implicadas, fases de escalada de los procesos de conflicto interpersonal y, finalmente, abandono no voluntario de las víctimas de su centro de trabajo habitual.

Los procesos de mobbing, dada la frecuencia y reiteración en el tiempo de las conductas de hostigamiento, suponen un perjuicio sustancial sobre la calidad de vida laboral de los sujetos afectados, llevándoles en algunos casos al desarrollo de estrategias de afrontamiento igualmente nocivas, tales como el consumo de sustancias adictivas, entre ellas medicamentos, alcohol y tabaco.

El trabajo presentado en esta tesis doctoral contribuye a la difusión del conocimiento sobre este tipo de situaciones en los entornos laborales, facilitando su identificación y prevención en las fases más tempranas, reduciendo con ello los riesgos potenciales para la salud derivados de las mismas. Todo ello concuerda con lo propuesto en las metas 3.5 y 3.9d de este objetivo de desarrollo sostenible (fortalecimiento de la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, refuerzo de la capacidad de todos los países en materia de alerta temprana y reducción de riesgos para la salud).

Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Otro de los objetivos a alcanzar es el desarrollo de un sistema educativo con niveles óptimos de calidad y eficiencia en sus profesionales. La tesis presentada contribuye a ello, dado que trata de fomentar la implicación de los equipos directivos de los centros escolares (entre ellos directores y jefes de estudio) en el desarrollo de estilos de liderazgo de eficacia contrastada (tales como el liderazgo transformacional), así como en el diseño de protocolos de intervención específicamente dirigidos a la identificación y gestión interna de los procesos de mobbing. Todo ello con la finalidad de colaborar activamente en la disminución del nivel de exposición a riesgos psicosociales y conductas de acoso entre los miembros del equipo docente de los centros educativos, permitiendo mejorar su calidad de vida en el trabajo y con ello su desempeño individual y organizacional. De este modo, se cumple con lo establecido en la meta 4.7a de este objetivo de desarrollo sostenible (construir y adecuar instalaciones educativas que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos y eficaces para todos).

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Por último, el impulso del estilo de liderazgo transformacional en los equipos directivos de los centros educativos, junto al desarrollo de protocolos de intervención que permitan una detección y actuación temprana frente a las potenciales conductas de hostigamiento, permitirá conseguir entornos laborales de mayor calidad y seguridad, con menores niveles de exposición a riesgos psicosociales, aproximándose así a la concepción de organizaciones saludables, con mayores niveles de bienestar ocupacional (Ortega-Maldonado, 2020). Todo ello se encuentra en línea con la meta 8.8 de este objetivo de desarrollo sostenible: proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos.

AGRADECIMIENTOS

La realización de esta tesis doctoral fue posible gracias a la inestimable colaboración de una serie de personas e instituciones a las que aludo a continuación.

En primer lugar, gracias a mis directores, Dr. Pedro Gil-Monte y Dra. Ester Grau-Alberola, por vuestra paciencia, dedicación y disposición para la ayuda durante todo este proceso. Por orientarme y guiarme siempre con el máximo rigor, entusiasmo e ilusión hasta conseguir el grado de excelencia en mi trabajo.

Este estudio fue realizado en el marco del convenio de colaboración firmado entre la Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSICO) (Universitat de València) y el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) (Ref. Cod. exp.: OTR2017-18246COLAB). Gracias al personal técnico del INVASSAT por toda la ayuda con el trabajo de campo y la recogida de datos.

Gracias al Dr. Hugo Figueiredo-Ferraz por la confianza, el apoyo y la orientación ofrecidas en las distintas fases de desarrollo de este estudio.

A mis padres Germán y Nieves y mis hermanas Pilar y Lourdes, por vuestro apoyo emocional y cariño incondicional durante este largo camino. Por escucharme y ayudarme siempre a superar todos los momentos difíciles vividos, siendo luz en la oscuridad. Sin vuestra ayuda nunca lo hubiera conseguido.

A mis abuelos Germán, Marcela y a mi tío Amador. A mi abuela Rosa y mis tías Pilar y Manolita, por ser mis guías y referentes de vida y de las que he recibido siempre un apoyo permanente y, sobre todo, por confiar siempre en mí mucho más que yo mismo.

A Alejandro y Pedro, por vuestras palabras de ánimo y ayuda constantes.

A Julio, amigo, hermano y maestro. Por impulsarme a iniciar este proyecto años atrás y no dejar nunca de escucharme y apoyarme personal y profesionalmente en momentos de dificultad. Tu orientación fue fundamental en momentos de dudas e inquietudes.

A Adrián, Alberto, Borja, Cristina, Héctor, Jennifer, Jorge, Mario y Víctor. Por vuestra atención, implicación y disposición permanente a escucharme y apoyarme en este proceso. Por ofrecerme siempre los mejores consejos para superar situaciones de bloqueo y frustración. Por ser mis amigos.

A Diana, por tu apoyo incondicional y tu empatía en este camino. Por ser una de las pocas personas que dio sentido al estudio de los modelos de Path Análisis en horas de café.

A Carmelo, César, Daniel, David, Joaquín, a los Josés y a José Ramón, Rafael y Raúl. Por apoyarme y animarme siempre a seguir adelante y finalizar con éxito este proyecto.

Y, finalmente, a todas aquellas personas que, en un momento y circunstancias determinadas, dedicaron una parte de su tiempo a escucharme e interesarse por mi trabajo.

Muchísimas gracias a todos.

“Intenté ser valiente y aprendí a estudiar”

Antonio Escohotado

ÍNDICE TEMÁTICO

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Justificación social del estudio	2
2. MARCO TEÓRICO	12
2.1. Factores y riesgos psicosociales en el trabajo	13
2.1.1. Concepto de factores psicosociales	13
2.1.2. Riesgos psicosociales en el trabajo: concepto y tipos	16
2.1.3. Riesgos psicosociales en el sector educativo.....	19
2.2. Acoso psicológico en el trabajo (mobbing).....	27
2.2.1. Violencia en el ámbito laboral: concepto y tipos	27
2.2.2. Violencia psicológica: mobbing. Delimitación conceptual.....	31
2.2.2.1. Perfil de víctimas y acosadores	37
2.2.2.2. Desarrollo del proceso de mobbing en el trabajo	39
2.2.2.3. Prevalencia de mobbing por sectores de actividad económica.....	43
2.2.3. Instrumentos de evaluación de mobbing	49
2.2.3.1. Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT).....	52
2.2.3.2. Negative Acts Questionnaire (NAQ).....	53
2.2.3.3. Escala Mobbing-UNIPSICO	53
2.2.4. Mobbing en docentes: variables sociodemográficas y sociolaborales	53
2.2.5. Antecedentes de los procesos de mobbing	57
2.2.5.1. Conflictos interpersonales	58
2.2.5.2. Disfunciones de rol: Conflicto y Ambigüedad de rol.....	59

2.2.5.3. Apoyo social en el trabajo	59
2.2.6. Consecuencias para la salud derivadas de los procesos de mobbing	61
2.2.6.1. Problemas psicosomáticos.....	62
2.2.6.2. Consumo de sustancias: medicamentos, alcohol y tabaco	62
2.2.6.3. Problemas sociales.....	65
2.2.6.4. Búsqueda de ayuda de un especialista.....	66
2.3. Liderazgo transformacional.....	67
2.3.1. Aproximación teórica: concepto y antecedentes de liderazgo.....	67
2.3.2. Estilos precursores: liderazgo laissez-faire y transaccional	70
2.3.3. Liderazgo transformacional: dimensiones.....	73
2.3.4. Modelo de liderazgo de rango completo de Bass y Avolio (1994)	76
2.3.5. Instrumentos de evaluación de liderazgo.....	80
2.3.6. Liderazgo transformacional en el sector educativo	80
2.3.7. Rol protector del liderazgo transformacional en los procesos de mobbing.....	84
2.3.8. Percepción de liderazgo y diferencias en función del sexo	87
3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	88
3.1. Objetivos del estudio	89
3.2. Hipótesis del estudio.....	90
3.3. Modelos estadísticos planteados en el estudio	106
4. METODOLOGÍA.....	112
4.1. Diseño.....	113
4.2. Descripción de la muestra	113

4.3. Instrumentos	123
4.4. Procedimiento	130
4.4.1. Recogida de datos	130
4.4.2. Análisis de datos	132
4.4.2.1. Tratamiento inicial de la muestra	132
4.4.2.2. Creación de las variables objeto de estudio	134
4.4.2.3. Procedimiento Objetivo I	138
4.4.2.4. Procedimiento Objetivo II	138
4.4.2.5. Procedimiento Objetivo III	140
4.4.2.6. Procedimiento Objetivo IV	142
5. RESULTADOS	144
5.1. Análisis descriptivo y correlacional de las variables objeto de estudio	146
5.2. Resultados Objetivo I	152
5.3. Resultados Objetivo II	153
5.4. Resultados Objetivo III	168
5.5. Resultados Objetivo IV	203
6. DISCUSIÓN	249
6.1. Discusión Objetivo I	250
6.2. Discusión Objetivo II	257
6.3. Discusión Objetivo III	265
6.4. Discusión Objetivo IV	284

7. CONCLUSIONES FINALES.....	297
7.1. Conclusiones Objetivo I	298
7.2. Conclusiones Objetivo II.....	300
7.3. Conclusiones Objetivo III.....	302
7.4. Conclusiones Objetivo IV	305
7.5. Conclusiones generales.....	308
7. CONCLUSIONS	311
7.1. Conclusions Objective I	312
7.2. Conclusions Objective II	314
7.3. Conclusions Objective III.....	316
7.4. Conclusions Objective IV.....	319
7.5. General conclusions.....	322
7.6. Fortalezas y limitaciones	324
7.7. Futuras líneas de investigación.....	328
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	331
9. ANEXOS	395
Anexo 1: Cuestionario para la evaluación de los factores psicosociales en el trabajo en el sector de la educación	396
Anexo 2: Modelos de path análisis testados en el estudio (Objetivos III y IV)	405
Anexo 3: Contraste por pares de efectos indirectos condicionados (Objetivo IV)	429

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Leyes educativas aprobadas desde el inicio de la democracia en España.....	22
Tabla 2. Estudios revisados sobre prevalencia de mobbing en España.....	45
Tabla 3. Estudios revisados sobre prevalencia de mobbing en Europa y Eurasia.....	47
Tabla 4. Estudios revisados sobre prevalencia de mobbing en América, África, Asia y Oceanía.....	48
Tabla 5. Valores de los estadísticos descriptivos para las variables objeto de estudio.....	148
Tabla 6. Valores de las correlaciones r de Pearson entre las variables del estudio: antecedentes, consecuencias para la salud, mediadora y moderadora.....	151
Tabla 7. Datos sociodemográficos y sociolaborales de los sujetos de la muestra ubicados en las distintas categorías de Mobbing ($N = 3,442$).....	157
Tabla 8. Valores de los estadísticos calculados para las variables sociodemográficas y sociolaborales incluidas en el estudio y Mobbing.....	166
Tabla 9. Correlaciones r de Spearman (r_s) calculadas para las variables sociodemográficas y sociolaborales incluidas en el estudio y Mobbing (cuasi-cuantitativas u ordinales).....	167
Tabla 10. Valores de los estadísticos y de los coeficientes de regresión no estandarizados calculados en los modelos testados (diagrama 59 PROCESS).....	194
Tabla 11. Efectos de mediación moderada en los modelos testados en función de los valores adoptados por W (diagrama 59 PROCESS).....	200
Tabla 12. Mediación moderada en los modelos testados: diferencia entre pares de efectos indirectos condicionados (diagrama 59 PROCESS).....	202

Tabla 13. Frecuencias observadas entre las variables Sexo y Liderazgo transformacional.....	205
Tabla 14. Estadísticos calculados para las variables Sexo y Liderazgo transformacional.....	205
Tabla 15. Valores de los estadísticos y de los coeficientes de regresión no estandarizados calculados en los modelos testados (diagrama 73 PROCESS).....	239
Tabla 16. Efectos de mediación doblemente moderada en los modelos testados en función de los valores adoptados por W y Z (diagrama 73 PROCESS).....	245
Tabla 17. Mediación doblemente moderada en los modelos testados: diferencia entre pares de efectos indirectos condicionados (diagrama 73 PROCESS).....	429

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de escalada del conflicto y mobbing propuesto por Glasl.....	43
Figura 2. Modelo de Liderazgo de Rango Completo (Full-Range Leadership Model).....	79
Figura 3. Efecto directo entre las variables antecedentes y consecuencias para la salud.....	93
Figura 4. Efecto de mediación entre las variables antecedentes, mediadora y consecuentes.....	94
Figura 5. Efecto moderador W1 y variables implicadas en los modelos planteados.....	95
Figura 6. Efecto moderador W2 y variables implicadas en los modelos planteados.....	96
Figura 7. Efecto moderador W3 y variables implicadas en los modelos planteados.....	97
Figura 8. Efecto de mediación moderada y variables implicadas en los modelos planteados.....	98
Figura 9. Efecto moderador Z1 y variables implicadas en los modelos planteados.....	99
Figura 10. Efecto moderador Z2 y variables implicadas en los modelos planteados...	100
Figura 11. Efecto moderador Z3 y variables implicadas en los modelos planteados...	101
Figura 12. Efecto de moderación moderada WZ1 y variables implicadas en los modelos planteados.....	102
Figura 13. Efecto de moderación moderada WZ2 y variables implicadas en los modelos planteados.....	103
Figura 14. Efecto de moderación moderada WZ3 y variables implicadas en los modelos planteados.....	104

Figura 15. Efecto de mediación doblemente moderada y variables implicadas en los modelos.....	105
Figura 16. Modelo 59 PROCESS. Diagrama conceptual del proceso de mobbing planteado.....	107
Figura 17. Modelo 59 PROCESS. Diagrama estadístico del proceso de mobbing planteado.....	108
Figura 18. Modelo 73 PROCESS. Diagrama conceptual del proceso de mobbing planteado.....	109
Figura 19. Modelo 73 PROCESS. Diagrama estadístico del proceso de mobbing planteado.....	110
Figura 20. Composición de la muestra según el sexo.....	113
Figura 21. Composición de la muestra por rangos de edad.....	114
Figura 22. Composición de la muestra en función de la situación de pareja.....	114
Figura 23. Composición de la muestra por tipo de contrato.....	115
Figura 24. Composición de la muestra por antigüedad en profesión.....	116
Figura 25. Composición de la muestra por antigüedad en puesto de trabajo.....	117
Figura 26. Composición de la muestra en función de la tipología de centro educativo.....	118
Figura 27. Composición de la muestra en función de la realización o no de toda la jornada laboral en un único centro educativo.....	118
Figura 28. Composición de la muestra en función de la titulación poseída.....	119
Figura 29. Composición de la muestra en función de la etapa educativa con mayor carga horaria.....	120

Figura 30. Composición de la muestra en función del desempeño de otras funciones en el centro.....	121
Figura 31. Composición de la muestra por turno de trabajo.....	121
Figura 32. Composición de la muestra en función de la situación laboral.....	122
Figura 33. Procedimiento de información a las personas que intervinieron en el proceso de evaluación.....	131
Figura 34. Esquema del procedimiento de depuración muestral seguido.....	134
Figura 35. Categorías establecidas en la variable mediadora (Mobbing).....	136
Figura 36. Prevalencia de sujetos en las distintas categorías de mobbing dentro de la muestra total.....	152
Figura 37. Representación gráfica de los efectos de moderación estadísticamente significativos correspondientes a los modelos testados (coeficientes a_3 , b_2 y c_3) (diagrama 59 PROCESS). Modelos 1 a 6, X: Conflictos interpersonales.....	196
Figura 38. Representación gráfica de los efectos de moderación estadísticamente significativos correspondientes a los modelos testados (coeficientes a_3 , b_2 y c_3) (diagrama 59 PROCESS). Modelos 7 a 12, X: Conflicto de rol.....	197
Figura 39. Representación gráfica de los efectos de moderación estadísticamente significativos correspondientes a los modelos testados (coeficientes a_3 , b_2 y c_3) (diagrama 59 PROCESS). Modelos 13 a 18, X: Ambigüedad de rol.....	198
Figura 40. Representación gráfica de los efectos de moderación estadísticamente significativos correspondientes a los modelos testados (coeficientes a_3 , b_2 y c_3) (diagrama 59 PROCESS). Modelos 19 a 24, X: Apoyo social.....	199

Figura 41. Representación gráfica de los efectos de moderación moderada estadísticamente significativos correspondientes a los modelos testados (coeficientes a_7 , b_4 y c_7) (diagrama 73 PROCESS). Modelos 25 a 30, X: Conflictos interpersonales.....	241
Figura 42. Representación gráfica de los efectos de moderación moderada estadísticamente significativos correspondientes a los modelos testados (coeficientes a_7 , b_4 y c_7) (diagrama 73 PROCESS). Modelos 31 a 36, X: Conflicto de rol.....	242
Figura 43. Representación gráfica de los efectos de moderación moderada estadísticamente significativos correspondientes a los modelos testados (coeficientes a_7 , b_4 y c_7) (diagrama 73 PROCESS). Modelos 37 a 42, X: Ambigüedad de rol.....	243
Figura 44. Representación gráfica de los efectos de moderación moderada estadísticamente significativos correspondientes a los modelos testados (coeficientes a_7 , b_4 y c_7) (diagrama 73 PROCESS). Modelos 43 a 48, X: Apoyo social.....	244
Figura 45. Modelo 1a (diagrama conceptual) y 1b (diagrama estadístico).....	405
Figura 46. Modelo 2a (diagrama conceptual) y 2b (diagrama estadístico).....	405
Figura 47. Modelo 3a (diagrama conceptual) y 3b (diagrama estadístico).....	406
Figura 48. Modelo 4a (diagrama conceptual) y 4b (diagrama estadístico).....	406
Figura 49. Modelo 5a (diagrama conceptual) y 5b (diagrama estadístico).....	407
Figura 50. Modelo 6a (diagrama conceptual) y 6b (diagrama estadístico).....	407
Figura 51. Modelo 7a (diagrama conceptual) y 7b (diagrama estadístico).....	408
Figura 52. Modelo 8a (diagrama conceptual) y 8b (diagrama estadístico).....	408
Figura 53. Modelo 9a (diagrama conceptual) y 9b (diagrama estadístico).....	409

Figura 54. Modelo 10a (diagrama conceptual) y 10b (diagrama estadístico).....	409
Figura 55. Modelo 11a (diagrama conceptual) y 11b (diagrama estadístico).....	410
Figura 56. Modelo 12a (diagrama conceptual) y 12b (diagrama estadístico).....	410
Figura 57. Modelo 13a (diagrama conceptual) y 13b (diagrama estadístico).....	411
Figura 58. Modelo 14a (diagrama conceptual) y 14b (diagrama estadístico).....	411
Figura 59. Modelo 15a (diagrama conceptual) y 15b (diagrama estadístico).....	412
Figura 60. Modelo 16a (diagrama conceptual) y 16b (diagrama estadístico).....	412
Figura 61. Modelo 17a (diagrama conceptual) y 17b (diagrama estadístico).....	413
Figura 62. Modelo 18a (diagrama conceptual) y 18b (diagrama estadístico).....	413
Figura 63. Modelo 19a (diagrama conceptual) y 19b (diagrama estadístico).....	414
Figura 64. Modelo 20a (diagrama conceptual) y 20b (diagrama estadístico).....	414
Figura 65. Modelo 21a (diagrama conceptual) y 21b (diagrama estadístico).....	415
Figura 66. Modelo 22a (diagrama conceptual) y 22b (diagrama estadístico).....	415
Figura 67. Modelo 23a (diagrama conceptual) y 23b (diagrama estadístico).....	416
Figura 68. Modelo 24a (diagrama conceptual) y 24b (diagrama estadístico).....	416
Figura 69. Modelo 25a (diagrama conceptual) y 25b (diagrama estadístico).....	417
Figura 70. Modelo 26a (diagrama conceptual) y 26b (diagrama estadístico).....	417
Figura 71. Modelo 27a (diagrama conceptual) y 27b (diagrama estadístico).....	418
Figura 72. Modelo 28a (diagrama conceptual) y 28b (diagrama estadístico).....	418
Figura 73. Modelo 29a (diagrama conceptual) y 29b (diagrama estadístico).....	419
Figura 74. Modelo 30a (diagrama conceptual) y 30b (diagrama estadístico).....	419

Figura 75. Modelo 31a (diagrama conceptual) y 31b (diagrama estadístico).....	420
Figura 76. Modelo 32a (diagrama conceptual) y 32b (diagrama estadístico).....	420
Figura 77. Modelo 33a (diagrama conceptual) y 33b (diagrama estadístico).....	421
Figura 78. Modelo 34a (diagrama conceptual) y 34b (diagrama estadístico).....	421
Figura 79. Modelo 35a (diagrama conceptual) y 35b (diagrama estadístico).....	422
Figura 80. Modelo 36a (diagrama conceptual) y 36b (diagrama estadístico).....	422
Figura 81. Modelo 37a (diagrama conceptual) y 37b (diagrama estadístico).....	423
Figura 82. Modelo 38a (diagrama conceptual) y 38b (diagrama estadístico).....	423
Figura 83. Modelo 39a (diagrama conceptual) y 39b (diagrama estadístico).....	424
Figura 84. Modelo 40a (diagrama conceptual) y 40b (diagrama estadístico).....	424
Figura 85. Modelo 41a (diagrama conceptual) y 41b (diagrama estadístico).....	425
Figura 86. Modelo 42a (diagrama conceptual) y 42b (diagrama estadístico).....	425
Figura 87. Modelo 43a (diagrama conceptual) y 43b (diagrama estadístico).....	426
Figura 88. Modelo 44a (diagrama conceptual) y 44b (diagrama estadístico).....	426
Figura 89. Modelo 45a (diagrama conceptual) y 45b (diagrama estadístico).....	427
Figura 90. Modelo 46a (diagrama conceptual) y 46b (diagrama estadístico).....	427
Figura 91. Modelo 47a (diagrama conceptual) y 47b (diagrama estadístico).....	428
Figura 92. Modelo 48a (diagrama conceptual) y 48b (diagrama estadístico).....	428

EXTENDED SUMMARY

1. INTRODUCTION

1.1. Social justification for the study

The world of work is immersed in a process of constant evolution, linked to the economic, technological, social and cultural development of societies. In recent decades, there have been very relevant events and processes of great international impact, including the serious economic crisis of 2008 (known as the "Great Recession") (Pérez, 2018), tariff and financial tensions between the main continental powers and far-reaching phenomena such as globalization (Grant, 2014; Sarkar, 2016).

These developments have contributed substantially to the current political, social and economic environment, characterised by frequent and rapid changes, high levels of uncertainty and ambiguity, increased volatility and growing complexity (Bal, 2020; Ortega-Maldonado, 2020).

Within this context, psychosocial factors and risks at work take on special importance. The study of these risks and their consequences on health has been approached from multiple areas of knowledge, allowing for a more in-depth contextualization and dimensioning of the problems they represent.

Therefore, from the academic-professional field specializing in this area, there are disciplines such as Occupational Health Psychology, which studies psychosocial factors at work and the quality of life at work, applying psychological principles with the aim of protecting the safety and health of the working population, improving their performance and promoting well-being (Kozlowski *et al.*, 2017). In turn, related disciplines such as positive psychology focus their attention on the happiness of workers as a key variable in the organizational environment (Cabanas and Illouz, 2019).

One of the occupational sectors most vulnerable to psychosocial risks is education. The teaching profession requires high levels of emotional and intellectual involvement, which translate into situations of exhaustion that facilitate exposure to these types of health risks (Lima *et al.*, 2018; Sanchez *et al.*, 2019).

In this regard, one of the psychosocial risks that has attracted most interest is violence at work and more specifically *mobbing* (Acquadro Maran *et al.*, 2021; Bernardes *et al.*, 2020; Hladíková, 2020; Kozáková *et al.*, 2018, Vveinhardt and Sroka, 2020).

The International Labour Organisation (ILO, 2017) has highlighted the negative impact of this risk on the quality of labour relations and the health, commitment and productivity of employees. It also damages the reputation of companies and the quality of public and private services.

One of the international indicators that provide a measure of the estimated extent of mobbing is the Social Environment Index. The 2015 version of this index, published in the Sixth European Working Conditions Survey (Eurofound, 2016a) indicates that 5% of workers had been bullied or harassed at their workplace in the last twelve months, being the most reported form of adverse social behaviour in the usual work environment in a total of 28 European countries within this time period.

In Spain, one of the current problems in relation to this variable is the low number of convictions for mobbing offences in relation to the complaints filed (del Rosal, 2019). In the Spanish legal system, mobbing has been regulated since the amendment made by Organic Law 5/2010, of 22 June, which modifies Organic Law 10/1995, of 23 November, of the Criminal Code.

From this point onwards, Article 173.1.2 of the law provides for prison sentences of between six months and two years for anyone who "in the context of any employment or civil service relationship and taking advantage of his or her relationship of superiority, repeatedly carries out hostile or humiliating acts against another person which, without constituting degrading treatment, constitute serious harassment of the victim" (p.70).

Thus, in recent years the courts have handed down convictions for offences of this type of crime, such as the following: decision of the Second Section of the Provincial Court of Alicante number 392/2018, of 20 November 2018 and decision of the Criminal Court number 1 of Don Benito, in the town of Castuera (Badajoz),

number 185/2020, of 4 November 2020.

However, the difficulty of proof in this type of situation (based on mistreatment that occurred mainly in the private sphere), together with the additional complexity of delimiting the boundary between labour conflict and crime, leads in many cases to the complaints being shelved, referred to the social order (where only measures against the company are requested) or end in a decision acquitting the aggressor for lack of evidence, even when certain actions of harassment on his part are proven, as it is considered that these actions are not sufficiently serious or serious enough to constitute a crime in themselves (del Rosal, 2019). Along these lines, there are rulings such as that issued by the Social Division, 2nd Section of the High Court of Justice of Madrid, number 470/2018, of 3 May 2018 (JUR 2018-189974) and by the Social Division, 1st Section of the High Court of Justice of Extremadura, number 122/2018, of 1 March 2018 (JUR 2018-110949).

As mentioned above, the teaching profession is one of those with the highest levels of exposure to psychosocial risks compared to other occupational sectors, which act as mechanisms harmful to health. In this sense, authors such as Stapleton *et al.* (2020) point to mobbing as one of the risks of this type that can damage the psychosocial well-being of professionals in the education sector.

A recent report published by the Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF, 2018) among teachers in public schools located in the different autonomous communities of Spain, has highlighted the existing concern about this issue among teaching staff, indicating that 90% of teachers have identified and lived with some type of violence in primary and secondary schools, with psychological violence being one of the most frequently described situations.

On the other hand, it is also important to note in this regard that psychosocial factors present in the work environment have the capacity to influence both the prevalence of violence and harassment and the resilience of victims (ILO, 2017).

In such contexts, as Demerouti *et al.* (2017) point out, protecting workers from the negative consequences of psychosocial risks at work and improving their

motivation levels at work should be a priority, given the importance of having healthy and happy employees as essential assets for organizations.

One of the key aspects in the proper management of psychosocial risks in companies is the role played by management in these processes, as well as their degree of involvement in them. For this reason, one of the most researched variables in relation to the occupational health of workers is the type of leadership exercised (Hentrich *et al.*, 2017).

According to Gilbert *et al.* (2017) it represents a variable capable of influencing the psychological health of employees, their perception of psychosocial risks and also the development of psychosomatic problems. Leaders are, therefore, one of the most relevant elements on which the success of the organization depends, which is why they play a key role in achieving individual and collective success in their companies.

In this line, authors such as Garcia *et al.* (2017) have highlighted the crucial role that the perception of support from their direct supervisor has for the employee. Leadership in these processes acts as a resource variable that allows motivating the employee in the proper performance of their tasks, while encouraging their commitment and civic behaviour in the company they are part of (Dominguez *et al.*, 2020; Meng and Ma, 2015; Wang *et al.*, 2017).

According to recent studies in this area (Montano, 2016; Toderi *et al.*, 2015), leaders represent true agents of change, as they have the ability to directly or indirectly influence the attitudes and occupational health of their workers. To this end, it is important that they offer employees the support they require at all times: encouraging their participation in relevant decision-making, providing them with *feedback* on their performance, detecting and resolving possible conflict situations that may arise and getting involved in the development of true cohesive groups oriented towards the achievement of individual and collective objectives.

Mohanraj (2017) highlights precisely this approach of the people-oriented leader. He considers that the management of a company's human resources,

understood from a holistic perspective, does not only involve the mere management of a series of technical skills in employees, but rather encompasses a broad field of action that also includes the emotional characteristics and intrinsic cognitions of each of them: concerns and interests, individual perceptions of different situations, coping attitudes towards problems, emotional intelligence, professional needs or aspirations to be fulfilled, etc.

Specifically, within the education sector, Stapleton *et al.* (2020) point to a lack of adequate coping resources on the part of teachers to manage the demands to which they are exposed in the performance of their regular duties, a situation that can lead to an increase in psychological disorders and reduce their life satisfaction. These authors highlight the need to develop specific training programmes aimed at reinforcing these shortcomings, reducing the negative impact on teachers' health and improving their well-being.

In this sense, authors such as Bakker and van Wingerden (2021) also emphasize the motivational role that their personal resources represent for employees, as they help them to manage existing demands in a more appropriate way, facilitating the achievement of the proposed objectives. Therefore, it is precisely in occupational contexts such as those described above in the education sector where organizational leadership emerges as a key variable, given the ability of leaders to influence their employees through the behaviours, attitudes or behaviours they develop in the workplace (Avolio *et al.*, 2022).

2. THEORETICAL FRAMEWORK

2.1. Psychosocial factors and risks at work

2.1.1. Concept of psychosocial factors

Gil-Monte (2016a) defines psychosocial factors as all those conditions inherent to the employee's work environment that are directly related to the organization and work environment, to the content of the job and to the characteristics of the task or tasks that he/she habitually performs within the organization to which he/she belongs, jointly affecting his/her performance levels and health.

Psychosocial factors are present *per se* in all organizations, which do not necessarily imply that their effects on health always have a negative connotation (Sierra, 2021).

Some examples of psychosocial factors commonly present in the work environment are: workload (quantitative and qualitative), level of autonomy, degree of participation in organizational decisions, variety of task content, time available to perform tasks, quality of interpersonal relationships, perceived social support, employee involvement and interest, psychological demands to which the employee is exposed, role performance, degree of supervision and feedback received (Pérez and Nogareda, 2012).

Therefore, in the field of occupational risk prevention, it is essential to periodically identify and assess the psychosocial factors present in the organizational environment. Taking into account the duality that characterises them and at the same time differentiates them from other types of working conditions (i.e. their potential to have positive or negative effects on health), as pointed out by Pérez and Nogareda (2012), action from a preventive point of view should not focus on their reduction or elimination, but on their optimization, seeking to avoid their harmful effects and promote those that are beneficial to the health of workers.

2.1.2. Psychosocial risks at work: concept and types

Cox and Griffiths (2005) define psychosocial risks as all those aspects related to the design and management of work and its social and organizational contexts that can potentially cause physical or psychological harm to employees.

Thus, among others, the following psychosocial risks can be highlighted: work overload (quantitative or qualitative), interpersonal conflicts, role dysfunctions (role conflict and role ambiguity), violence at work (in any of its main manifestations: mobbing, sexual harassment and discriminatory harassment), high levels of time pressure, job insecurity, emotional labour, lack of organizational justice, low levels of autonomy and control of the work performed, low participation in the company of which one is a part, work-family conflict, insufficient rewards, poor promotion possibilities, night or shift work, long working hours and reduced rest times (INSST, 2020a; Korunka, 2017; Llorca-Rubio, 2017; Mansilla *et al.* 2010; Moreno and Báez, 2010; Prado-Gascó *et al.*, 2020).

Thus, unlike psychosocial factors (they can harm or benefit the individual depending on his or her perception of them and the success of the coping strategies applied in each case), psychosocial risks are always linked to working conditions that pose a threat to workers (Figueiredo-Ferraz and Grau-Alberola, 2019; Gil-Monte, 2014b).

Thus, the psychosocial risks present in the work environment represent a very relevant problem in terms of occupational health and safety, given the negative consequences of exposure to them, which translate into multilevel damage or deterioration. In this sense, a distinction is usually made between individual physiological (cardiovascular, musculoskeletal, gastrointestinal, respiratory, endocrinological, immune or dermatological diseases and dysfunctions), psychological (cognitive-behavioural distortions) and emotional consequences, on the one hand, and organizational consequences (increased rates of absenteeism, presenteeism, accidents and occupational diseases, increased levels of labour conflict, voluntary resignations, loss of performance and productivity, decrease in

company profit ratios, etc.) on the other hand (Bergh *et al.*, 2018; Llorca-Pellicer *et al.*, 2021; Montalvo *et al.*, 2020; Pérez and Nogareda, 2012).

2.1.3. Psychosocial risks in the education sector

The multiple and rapid changes that have taken place in recent decades within the global labour market have had a particularly relevant impact on several economic sectors. One of the most affected by this situation has been the education sector (Hernández, 2020).

At European level, Eurofound, through various surveys and reports published in recent years (2016a, 2019, 2021) includes the education sector within an occupational profile of jobs particularly exposed to psychosocial risks, highlighting among them the emotional demands, which are higher in comparison with other sectors. Among them, this organization points to emotional work (need to hide emotions for most of the time) with 35% of cases, dealing regularly with upset or offended parents or students (indicator that has worsened the most in recent years, reaching 23% of cases) and frequently facing emotionally alarming situations, derived from the multiplicity of tasks to be carried out in increasingly shorter periods of time (13%). All these demands lead to teacher burnout, reducing their health and well-being.

The education sector in Spain is characterised by a series of specific conditioning factors that shape the usual working environment for teachers. Among them, the most relevant are the following: constant legislative and pedagogical changes, an increase in the bureaucratic burden and in the number of teaching hours, low social esteem, disciplinary problems in the classroom, problems in the relationship with the educational administration and a lack of knowledge of occupational risk prevention regulations on the part of teachers and management teams.

Thus, all the above-mentioned conditions in the field of teaching make up a work environment that is particularly exposed to psychosocial risks, including the following: emotional exhaustion (Guerrero-Barona *et al.*, 2018; Lee, 2019), workplace violence (Lester *et al.*, 2017; Melanda *et al.*, 2020; Mora Pino *et al.*,

2018; Yang *et al.*, 2021), mental overload (Boström *et al.*, 2019; Skaalvik and Skaalvik, 2018), interpersonal conflict (Albuquerque *et al.*, 2018; Melanda *et al.*, 2021b), role dysfunctions (role conflict and role ambiguity) (Dicke *et al.*, 2018; von Muenchhausen *et al.*, 2021), time pressure (Brägger, 2019; Granziera *et al.*, 2021), and long working hours (Allen *et al.*, 2021; Jerrim and Sims, 2019).

Thus, taking into account the information presented in this section, it is possible to conclude that teaching is an occupation characterised by a high exposure to psychosocial risks, which have a negative impact on the health of teachers and therefore on the overall quality of the education system. This is why it is essential to implement policies and protocols for the prevention of occupational risks in schools that contribute to the proper management of this type of situation.

2.2. Psychological harassment at work (mobbing)

2.2.1. Psychological violence: mobbing. Conceptual delimitation

The term mobbing comes from the English verb "to mob", which refers to a series of actions such as besieging, surrounding or harassing, which are carried out by a group of people towards another or others with the aim of exerting pressure and intimidation on them (Piñuel, 2003).

Leymann defines it as a series of unethical and hostile actions of extreme psychological violence, which are exercised by one or more persons towards another or others in the workplace, in a persistent and prolonged manner, with the aim of eroding the usual working environment in which they find themselves, limiting their possibilities of communication, attacking their reputation and interfering in the performance of their tasks. All these actions have the ultimate aim of placing the victim(s) in a situation of isolation and helplessness such that they leave the company of which they are a part (Leymann, 1990).

As Leymann (1990, 1996) states, the determining characteristics that make it possible to qualify a conflict situation as mobbing are precisely the systematicity and periodicity over time of the actions that make it up. According to the criteria established by this author, such hostile and intimidating actions must be carried out

at least once a week for at least six months.

Subsequently, other recognized authors in this field have contributed to broadening and specifying the scope of the term. Thus, Hirigoyen (1999) points out that these abusive behaviours or conducts that are repeated and prolonged over time imply a situation of mobbing, which can affect the dignity and physical and psychological integrity of individuals, significantly worsening their working conditions (either because they endanger their continuity in the company or because they worsen the usual working environment). For his part, Piñuel (2001) expressly mentions the intentional or deliberate nature with which these actions are carried out by the harasser or group of harassers, with the aim of devastating, consuming or psychologically annihilating the victim or victims in order to encourage them to leave the organization in which they work.

The most recent academic and scientific-technical literature on this term continues to qualify it as actions of psychological violence, carried out by one or more workers (harasser or harassers) towards another or others (victim or victims of harassment), with the aim of interfering in their working and even private life, undermining their physical and psychological integrity and dignity (Alastruey and Gómez, 2013; Confederación de Empresarios de Málaga [CEM], 2019; Millán et al. 2016; UGT, 2019; Umivale, 2021; Valentín, 2020). All these authors and organizations maintain in their definitions certain elements that characterise and distinguish mobbing from other types of interpersonal conflicts, some of them objective (frequency and duration of harassment actions, inequality in terms of formal or informal power always favourable to the harassing party) and others subjective (intentionality, premeditation or deliberate nature of such actions).

Specifically in Spain, the INSST has included the concept and the main characteristics of mobbing in two Technical Prevention Notes (NTP): the first of these was 476 (Martín *et al.*, 1998), later updated by 854 (Fidalgo *et al.*, 2009), which is the one currently in use.

On the other hand, Ansoleaga *et al.* (2017) have highlighted the predominant

nature of psychological harassment in recent years compared to other manifestations of workplace violence present in work environments, such as physical violence or sexual harassment. This fact has led to it being the subject of interest and continuous research by the scientific community specialising in the field of occupational health (Carriel, 2017).

When classifying a conflict situation as mobbing, a series of common elements that characterise it must be taken into account. It is a recurrent and prolonged process of internal psychological violence, developed within the margins of an employment relationship. In turn, it is based on a conflict situation of multi-causal origin, with an asymmetrical power relationship between the parties based on formal or informal aspects, in which the harasser or group of harassers act deliberately seeking to harm and damage the health of the affected worker, placing him/her in a situation of abandonment and isolation from his/her work, personal and family environment (Fidalgo *et al.*, 2009; Gil-Monte, 2016c; López and Vázquez, 2007).

Situations of mobbing can manifest itself in different forms and directions within organizations. Hüsrevşahi (2015) distinguishes between three types of bullying: vertical or top-down (developed by bosses or hierarchical superiors towards their subordinates), vertical or bottom-up (the reverse case, developed from subordinates towards their bosses or superiors) and horizontal (between employees occupying an equivalent position or rank in the company). Of these, the most common and most detrimental to health (because of the potential harm it can cause to victims) is top-down workplace bullying (Ertürk, 2011; Vandekerckhove and Commers, 2003), also known as bossing (López and Vázquez, 2004).

In this regard, there is a broad consensus in the scientific literature on the negative health consequences of exposure to mobbing behaviour. At the individual level, psychological effects are observed (deterioration of mental health: depression, anxiety and post-traumatic stress disorders) (Einarsen and Nielsen, 2015; Herrán *et al.*, 2020; Leymann, 1996; Rodríguez-Muñoz *et al.*, 2015), physical (organic and functional psychosomatic pathologies that can become chronic) (Martínez *et al.*

2012; Nielsen and Einarsen, 2018), social (emotional exhaustion, demotivation, isolation or resignation) (Verkuil *et al.*, 2015) and occupational (lower levels of performance associated with the perception of recurrent hostile behaviour) (Carriel, 2017). At a collective level, these situations result not only in a decrease in the overall productivity of the organization, but also in a deterioration of the working environment and the corporate image of the organization, together with increased costs derived from absenteeism and sick leave (Vveinhardt and Sroka, 2020).

One of the most relevant problems surrounding mobbing is the wide heterogeneity of terminology used by the scientific community to refer to it.

With regard to its legal regulation, mobbing, as an occupational hazard, forms part of the employers' obligation to protect the health and safety of their workers, as reflected in article 14 of the LPRL.

2.2.2. Mobbing in teachers: socio-demographic and socio- occupational variables

The ILO (2019b), in its Recommendation 206, which complements the ILO's earlier Convention (Convention 190), includes the education sector as one of the occupations most exposed to violence and harassment.

For its part, CSIF Education (2018) also refers to the fact that this sector is one of those that suffers most from psychosocial risks, with a variable intensity and a higher incidence of violent behaviour than other sectors.

According to the organization, harassment at work (psychological violence) is one of the problems faced by professionals in the education sector, whether it comes from superiors, subordinates or directly from one or more colleagues at the same hierarchical level. Harassment in the teaching field translates into the development of behaviours such as an increase in the usual workload or the frequent assignment of bad timetables and more complex groups of pupils, with excessive pupil/teacher ratios.

This type of situation leads to consequences at the organizational level (loss of educational quality together with economic costs linked to long-term sick leave

processes) and individual level (appearance of symptoms of hypertension, difficulties in falling asleep, hair loss, headaches, increased irritability, forgetfulness and digestive disorders, among others) (CSIF Education, 2018) (CSIF Education, 2018).

In the same vein, Melanda *et al.* (2021a) similarly indicate that teaching professionals are the most common to report cases of psychological violence, associated with work and health problems of various kinds.

Zapf *et al.* (2020) explain the prevalence of mobbing among teachers by stating that the education sector is, along with the health sector, a sector that requires a high level of emotional involvement or investment, directed both towards colleagues and clients (students and parents of students).

One of the approaches of interest in the study of mobbing is the analysis of its joint relationship with other types of socio-demographic and socio-occupational variables, with the aim of discovering whether any of them play or may play a relevant role in the appearance and subsequent development of this type of negative behaviour.

The first of these is gender. As Salin (2018) points out, the study of the implications of this variable in workplace bullying processes has increased exponentially in recent years, generating great interest in the academic and scientific- technical spheres.

Olson *et al.* (2019) refer to the different socialization processes of men and women, also focusing on the teaching sector. In this case, the authors highlight that, in comparison with teachers, female teachers tend to a greater extent to be more emotionally involved in the performance of their work, and may show greater difficulties in limiting their levels of commitment and responsibility towards colleagues, superiors, students and parents.

In line with social role theory, the authors cited in the previous paragraph point out that men and women differ in the management of their work-related emotions: while female teachers often tend to feel the need to hide their emotions

(as a result of the greater concern they usually show in conflict situations), male teachers, on the other hand, tend to maintain distancing behaviours or attitudes. The latter aspect limits female teachers' ability to cope with bullying situations (Peterson, 2022; Salin, 2018).

Age is another socio-demographic variable that can be a determining factor in the exposure of individuals to bullying behaviour in the workplace, as several authors have stated (Hirigoyen, 2001; Muñiz, 2017; Piñuel, 2001).

In this regard, Notelaers *et al.* (2011) note that middle-aged workers in the public sector are more prone to this type of behaviour compared to younger workers.

On the other hand, beyond socio-demographic variables, researchers have also been interested in the potential influence that socio-occupational variables may have on the configuration and development of mobbing processes.

Zapf *et al.* (2020) point out that the type of employment relationship can mark differences in exposure to harassment behaviour, with temporary employees having a lower risk of suffering hostile behaviour than those with permanent contracts, which could be explained by the greater possibilities of mobility of temporary employees in situations of conflict.

With regard to job stability, type of working day, length of service and position, Hoel and Cooper (2000) found positive relationships between full-time jobs and mobbing. Along the same lines, Féliz (2019) states that mobbing occurs more frequently in situations of greater contractual stability, given that instability in labour relations prevents people from remaining in the workplace for long enough to allow hostile behaviour to develop.

Different authors agree that the victims of Mobbing are outstanding individuals with outstanding qualities, highly committed and highly prepared, capable of involuntarily generating envy in the rest of their colleagues (Piñuel, 2001, 2003; Salin, 2003). It is precisely these traits that make them potential targets for bullies (González de Rivera, 2002; Zapf and Einarsen, 2020). Arguments such as

the above suggest that the level of studies can be a determining variable in the processes of mobbing, especially in subjects with a higher academic level.

Finally, with regard to the position or hierarchical status exercised in the workplace, Ortega *et al.* (2009) and Salin (2001) found lower levels of mobbing among professionals in higher positions (managers or supervisors). In this line, Dujo (2021) states that superiors are rarely harassed by workers occupying a lower rank or hierarchical level. Skogstad *et al.* (2008), for their part, point out that, although workers in managerial or similar positions may also suffer mobbing behaviour, they label it as such to a lesser extent than subordinates.

Arguments such as the above suggest that, in the field of teaching, the performance of other functions in schools other than those of teaching could be a determining variable in the prevalence rates of mobbing, with these being higher in teachers who do not hold management positions (members of the teaching team, tutors or other related figures) compared to those who do (head teachers, heads of studies or members of the management team).

2.3. Transformational leadership

2.3.1. Transformational leadership: dimensions

The concept of transformational leadership was first introduced by Burns (1978) to describe political leaders, using the term *transforming leader*. Such leaders are able to broaden the individual interests of their followers, raising their awareness and motivating them towards the achievement of collective goals and objectives that are equally beneficial not only for them, but also for the group, organization and society of which they are a part.

The transformational style seeks to satisfy higher-order needs related to recognition, sense of belonging and self-fulfilment by making employees aware of the importance of their contributions to the achievement of the collective mission and providing them with sufficient confidence to be able to take on new responsibilities on their own, influencing their beliefs, values and behaviours (Giddens, 2018; Mittal, 2015).

On the other hand, the behaviours developed by transformational leaders are defined along a total of four dimensions (Avolio and Bass, 1990, 2002; Bass, 1997; Bass and Avolio, 1993):

Charisma or Idealised Influence: this refers to the persuasiveness of leaders, who attract the attention of their employees through the uniqueness of the behaviours they develop. They show conviction and self-confidence, emphasizing the importance of relationships of mutual respect and trust, as well as the mission, vision and specific values they intend to transmit, always prioritising the collective approach over the individual and seeking the overall success of the group they are in charge of. On the other hand, they are actively involved in the resolution of conflicts or difficult situations that may arise, making it easier for their employees to feel morally committed to their figure. All of this makes it possible to consider long-term objectives, reinforcing the perception of the leader as a person of integrity, capable of instilling respect and trust in his or her workers.

Inspiration or Inspirational Motivation: leaders try to convey to their employees an optimistic, energetic and enthusiastic vision of the future (Emery, 2020), setting ambitious goals, but explaining clearly what they need to do to achieve them and what their actions will mean. At the same time, they try to be supportive at all times, trying to convince them that they will be able to overcome the difficulties and problems that may eventually arise. Such an attitude is aimed at improving their effectiveness and providing them with greater personal and professional strength, enabling them to cope with complex situations that generate high levels of stress and psychological blockage. Cuadrado and Molero (2002) define this dimension as "the leader's ability to communicate his or her vision" (p. 41).

Intellectual stimulation: transformational leaders challenge the conventions and pre-established ways of doing things in the workplace, while encouraging their employees' critical/analytical sense, encouraging them to come up with creative and innovative proposals while avoiding criticizing or publicly sanctioning their mistakes and contributions.

Individualised consideration: this is the attention and support given to each follower on an individual basis. Leaders actively listen to the different needs and aspirations of their employees, providing them with support, guidance and advice at all times. At the same time, they try to make each of them see that their individual contribution is important to the success of the organization as a whole. This fosters the personal and professional growth of employees and facilitates the development of interpersonal leader-subordinate relationships based on a climate of trust.

Through these dimensions, transformational leaders offer continuous support to their employees. They are able to reduce the demands to which they are exposed, detecting situations of overload that may occur and helping them to redistribute them appropriately (St-Hilaire *et al.*, 2018). In this way, they manage to strengthen their emotional resources to cope with more complex situations (Hentrich *et al.*, 2017).

Finally, a large number of previous studies relate transformational leadership style and its dimensions to positive outcomes for the individual and the organization, in terms of well-being (Arnold, 2017), health and productivity (Chebon *et al.* 2019), recognition, belonging and self-fulfillment (Mittal, 2015), quality of work life (Akar and Ustuner, 2019), effectiveness and job satisfaction (Choi *et al.*, 2017; Kim and Shin, 2019) and reduced levels of absenteeism, sick leave and turnover rates (Erskine and Georgiou, 2017).

2.3.2. Transformational leadership in the education sector

In the area of human resources, and specifically in people management, one of the key variables that emerge when analysing the dynamics of group management in almost all professional fields is leadership (Sethibe and Steyn, 2017). In particular, the education sector is one of the occupational sectors in which its study has aroused greater interest in the scientific community.

According to Moreno-Casado *et al.* (2021), the significant changes that the teaching profession has undergone in recent years have generated new work scenarios, which have led to greater exposure of teachers to psychosocial risks,

some of which already existed before and others that were unheard of until recent years, which have arisen as a result of these new contexts. All these changes have in turn made it necessary to modify the behaviours developed by leaders, in search of greater adaptation to these highly unstable circumstances.

This is why, within the education sector, it is especially important to have trained professionals with leadership skills, capable of adequately performing management positions and adapting to rapidly changing work environments and circumstances, with the aim of achieving successful results from a double perspective: (1) the adequate management of the educational centre and the staff under their charge and (2) the implementation of innovative teaching-learning processes (Day *et al.*, 2016; Villa-Sánchez, 2019).

Following Hallinger and Heck (2010), the leadership exercised by school leaders is a crucial element in fostering the creation of internal structures through which continuous support for teachers can be provided, as well as opportunities for learning and professional development, from which both the school itself and its students can ultimately benefit. To achieve this, the literature points out that it is not only sufficient to provide principals with appropriate levels of decision-making autonomy, but also requires the establishment of strong leadership structures in the workplace, both of which together can have a greater impact on student and school outcomes (Jensen *et al.*, 2013).

Bush (2019) highlights the positive influence that educational leaders exert on the group of people in their charge, as they have the ability to significantly modify the culture and social climate of the school environment in which they work, by establishing clear objectives and goals, as well as the actions to be taken to achieve them.

On the other hand, numerous studies have shown the potential of transformational leadership to achieve extraordinary improvements in the levels of satisfaction, commitment, involvement, loyalty and performance of subordinates, above the results achieved through the application of other different leadership styles

(Atmojo, 2015; Fernet et al., 2015; Judge et al., 2017). All this facilitates the management of particularly stressful situations that may occur at any given time (Harms et al., 2017).

In this line, Balwant *et al.* (2019) highlight that this style can also be developed by teachers themselves towards their students, which translates into improvements in their cognitive, emotional and behavioural level. Hence the importance of teachers having transformational leaders sufficiently involved in schools, so that they can assimilate their behaviours and replicate them with their students in the development of their teaching activity.

Other authors have highlighted the need to incorporate this style of leadership into the field of education. Teixidó (2010) considers it a key element in the exercise of management functions in the 21st century within this sector. Sergiovanni (2004), in turn, points out that this style promotes excellence in schools, facilitating good social and interpersonal relations.

Finally, in line with the previous arguments, García (2019) points out that, within the organizational trends in the education sector, transformational leadership emerges as the most important to develop in educational centres, given its ability to promote the necessary changes that allow an adequate response to the complexity, ambiguity and uncertainty that characterise today's work environments.

2.3.3. The protective role of transformational leadership in the mobbing processes

Work environments are characterised by the presence of psychosocial factors and risks, which to a greater or lesser extent condition the quality of life of workers in the performance of their normal activities. One of these is violence at work, specifically one of its modalities (mobbing), which has the potential to significantly deteriorate the physical and psychological health of professionals, as well as their performance levels (Mikkelsen *et al.*, 2020).

All this makes it necessary to have sufficient and appropriate strategies and resources in the workplace to anticipate the presence of these risks, counteracting

their effects or at least hindering or reducing their progression.

Based on this objective, authors such as Nielsen and Einarsen (2012) and Van den Brande *et al.* (2021) have proposed the existence of a series of variables known as "moderators" that have the capacity to interfere between exposure to mobbing and the psychopathological impact it has on the victims. Dujo (2021), in his doctoral thesis, also tests the moderating effects of different variables in mobbing processes, obtaining positive results.

In this type of context, one of the key variables in the management of available human resources, as well as in the development of appropriate coping strategies in the face of psychosocial risks that may appear in the workplace, is organizational leadership. As stated by Mendoza and García (2013), it is configured as a fundamental tool that facilitates the performance of workers, providing them with the appropriate support and advice in each circumstance.

As pointed out by the European reference bodies in this field (Eurofound and EU-OSHA, 2014) and other authors (Grau-Alberola *et al.*, 2022), the behaviour and management style exercised by superiors towards their employees represents a key element in the intervention on psychosocial risks present in the workplace.

Along these lines, López and Beltrán (2020) demonstrated in their study the direct influence of leadership on situations of workplace violence that may arise in organizations. Thus, leaders, through their ability to influence their followers with their behaviour and actions, can facilitate the development of harmonious work environments, based on relationships of mutual respect and trust, contributing to the improvement of the work climate and performance.

One of the leadership styles that has proven to be effective in this regard is transformational leadership. It allows transcending the functional or operational dimension of employees, as subjects capable of achieving certain levels of work performance, and focusing on their cognitive and emotional dimension. Leaders who exercise this style seek to connect the individual dimension of their followers (individual interests) with the collective dimension of the company of which they

form part (global results and collective well-being), developing in all of them a group vision based on the promotion of cooperativism and the achievement of mutually beneficial global results, which in turn allows them to improve their levels of commitment and performance.

In recent years, several authors have highlighted that the transformational style, acting as a socio-emotional support variable, allows moderating the relationship between the psychosocial risks perceived by workers and the negative consequences for health that derive from them, managing to buffer it and, at the same time, significantly increasing the levels of performance and job satisfaction (Abbasi, 2018; Chua and Ayoko, 2019; Grau-Alberola *et al.*, 2022; Syrek and Antoni, 2017).

In relation to situations of workplace violence, authors such as Bass *et al.* (2016) and Curran *et al.* (2019) also highlight transformational leadership as a resource variable capable of reducing or mitigating the detrimental effects on teachers' health and performance of exposure to this psychosocial risk in their work environment.

Finally, Feijó *et al.* (2019), highlight this leadership style as a key variable capable of playing a protective role against situations of mobbing, cushioning its negative consequences for the health of workers exposed to this type of process. For this reason, following this last group of authors, policies aimed at preventing mobbing should focus on the promotion and development of organizational resource factors, especially the training of transformational leaders.

3. OBJECTIVES AND HYPOTHESIS OF THE STUDY

3.1. Objectives of the study

The objectives to be achieved through this study are as follows:

OBJECTIVE I

To analyse the prevalence of mobbing in a sample of professionals in the education sector in the province of Valencia who teach in the field of non-university regulated education.

OBJECTIVE II

To determine the influence exerted by a series of socio-demographic variables (Sex, Age, Personal relationship with partner) and socio-occupational variables (Type of working relationship, Length of time in the profession, Length of time in the job, Type of school, Type of working day in the school, Level of studies, Educational stage with the greatest time load, Performance of other functions in the school other than teaching, Work shift, Job stability) on the groups of teachers who are victims of Mobbing, Violent behaviours and Null or low violence.

OBJECTIVE III

To analyse the indirect effect conditioned by transformational leadership (moderated mediation) on the process of mobbing development and its consequences.

OBJECTIVE IV

To analyse the indirect effect doubly conditioned by transformational leadership and by the sex of the subjects in the sample (moderated moderated mediation) on the process of mobbing development and its consequences.

3.2. Hypothesis of the study

In relation to **Objective I**, the following hypothesis is formulated:

Hypothesis 1. It is expected to obtain a total prevalence of Mobbing cases in the sample indicated, similar to that obtained in previous studies carried out in Spain

over the last twenty years. That is to say, a percentage within the range between 5% and 30% of cases.

In relation to **Objective II**, the following hypotheses and sub-hypotheses are formulated:

Hypothesis 2. Statistically significant differences are expected to be found between the prevalence levels of the groups of teachers who are victims of Mobbing and Violent Behaviours and the following socio-demographic variables:

Hypothesis 2.1. Gender: Female teachers will have higher levels of prevalence of Mobbing and Violent behaviours than male teachers.

Hypothesis 2.2. Age: teachers belonging to age ranges from 41 years and older will have higher levels of prevalence of Mobbing and Violent behaviours than teachers belonging to lower age ranges (40 years and younger).

Hypothesis 3. Statistically significant differences are expected to be found between the prevalence levels of the groups of teachers who are victims of Mobbing and Violent behaviours as a function of the following socio-occupational variables:

Hypothesis 3.1. Type of employment relationship. The group of teachers with permanent employment status (career civil servants or permanent employment contracts) will have higher levels of prevalence of cases of Mobbing and Violent behaviours than those with temporary employment status (interim civil servants or temporary employment contracts).

Hypothesis 3.2. Seniority in the profession. The group of teachers with 10 or more years of seniority in their profession will have higher levels of prevalence of Mobbing and Violent behaviours than those with less than 10 years of seniority.

Hypothesis 3.3. Length of service. The group of teachers with 10 or more years of seniority will have higher levels of prevalence of Mobbing and Violent behaviours than those with less than 10 years of seniority.

Hypothesis 3.4. Type of working day at the centre. The group of teachers who work their entire working day in the same centre will have higher levels of prevalence of cases of Mobbing and Violent behaviours than those who work in different centres.

Hypothesis 3.5. Educational level. The group of teachers with second or third cycle academic degrees (bachelor's, master's or doctorate) will have higher levels of prevalence of cases of Mobbing and Violent behaviours than those with first cycle academic degrees (diploma, degree or other).

Hypothesis 3.6. Development of other functions in the school other than teaching. Teachers who carry out additional functions in schools other than teaching (as members of the pedagogical team, tutors or others) will have higher levels of prevalence of cases of Mobbing and Violent behaviours than those who are part of the school management team (principals or heads of studies).

Hypothesis 3.7. Job stability. Teachers with a more stable employment situation (permanent post) will present higher levels of prevalence of cases of Mobbing and Violent behaviours than those with a less stable employment situation (expected post, secondment, temporary or other).

The hypotheses for **Objective III** and **Objective IV** are grouped around a series of path analysis models created on the basis of diagrams 59 and 73 of the PROCESS macro for SPSS (Hayes, 2018a).

The following groups of variables are included in these models:

Group 1: antecedent variables of mobbing

- Interpersonal conflicts (X_1)
- Role conflict (X_2)
- Role ambiguity (X_3)
- Social support (X_4)

Group 2: health consequences

- Psychosomatic disorders (Y_1)
- Substance use disorders: Medication intaking (Y_2), Alcohol consumption (Y_3) and Tobacco consumption (Y_4)
- Social disorders (Y_5)
- Search for a specialist (Y_6)

Subsequently, the variables that act as mediators and moderators in the processes proposed are added to both groups:

Mediating variable

- Mobbing (M)

Moderating variables

- Transformational leadership (W)
- Sex (Z)

Hypothesis 4 (direct effect). The group of antecedent variables (X_1 to X_4) will be statistically significantly related to the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6).

Hypothesis 4.1. Interpersonal conflicts (X_1), Role conflict (X_2) and Role ambiguity (X_3) will be statistically significantly positively related to each of the variables in the health consequences group (Y_1 to Y_6).

Hypothesis 4.2. Social support (X_4) will be statistically significantly negatively related to each of the variables in the health consequences group (Y_1 to Y_6).

Hypothesis 5 (indirect effect or mediation). The relationship between the group of antecedent variables (X_1 to X_4) and the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6) will be statistically significantly mediated by the Mobbing variable (M).

Hypothesis 5.1. Interpersonal conflicts (X_1), Role conflict (X_2) and Role ambiguity (X_3) will be statistically significantly and positively related to Mobbing (M) and the latter in turn will be related in the same way to each of the variables in the health consequences group (Y_1 to Y_6).

Hypothesis 5.2. Social support (X_4) will be statistically significantly and negatively related to Mobbing (M) and the latter in turn will be statistically significantly and positively related to each of the variables in the health consequences group (Y_1 to Y_6).

Hypothesis 6 (direct effects conditioned by W [simple moderation W]). The following direct effects present in the proposed models will be statistically significantly moderated by the Transformational leadership variable (W):

Hypothesis 6.1 (moderating effect $W1$). The relationship between the group of antecedent variables (X_1 to X_4) and Mobbing (M) will be statistically significantly moderated by the perception of Transformational Leadership (W) (high or low).

Hypothesis 6.1.1. In the group of subjects with a high perception of Transformational Leadership (W), the relationship between Interpersonal conflicts (X_1), Role Conflict (X_2), Role Ambiguity (X_3) and Mobbing (M) will manifest itself with less intensity than in the group of subjects with a low perception.

Hypothesis 6.1.2. In the group of subjects with a high perception of Transformational Leadership (W) the relationship between Social Support (X_4) and Mobbing (M) will manifest itself with greater intensity than in the group of subjects with a low perception.

Hypothesis 6.2 (moderating effect $W2$). The relationship between Mobbing (M) and the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6) will be statistically significantly moderated by the perception of Transformational Leadership (W) (high or low).

Hypothesis 6.2.1. In the group of subjects with a high perception of Transformational Leadership (W) the relationship between Mobbing (M) and the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6) will be less intense than in the group of subjects with a low perception.

Hypothesis 6.3 (moderating effect W3). The relationship between the group of antecedent variables (X_1 to X_4) and the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6) will be statistically significantly moderated by the perception of Transformational Leadership (W) (high or low).

Hypothesis 6.3.1. In the group of subjects with a high perception of Transformational Leadership (W), the relationship between Interpersonal conflicts (X_1), Role Conflict (X_2), Role Ambiguity (X_3) and the group of health consequences variables (Y_1 to Y_6) will manifest itself with less intensity than in the group of subjects with a low perception.

Hypothesis 6.3.2. In the group of subjects with high perception of Transformational Leadership (W) the relationship between Social Support (X_4) and the group of health consequences variables (Y_1 to Y_6) will be more strongly manifested than in the group of subjects with low perception.

Hypothesis 7 (indirect effect conditioned by W [moderate mediation]). The mediating effect of Mobbing (M) in the mediation relationship established between the group of antecedent variables (X_1 to X_4) and the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6) will manifest itself in a statistically significant way and with different intensity depending on the values adopted by the moderating variable Transformational Leadership (W) (high or low perception), being lower in situations of high perception of Transformational Leadership and higher in situations of low perception of Transformational Leadership.

Hypothesis 8 (direct effects conditioned by Z [simple Z moderation]). The following direct effects present in the proposed models will be statistically significantly moderated by the variable Sex (Z):

Hypothesis 8.1 (moderating effect Z1). The relationship between the group of antecedent variables (X_1 a X_4) and Mobbing (M) will manifest itself with different intensity depending on the Sex of the subjects in the sample (Z) (male or female).

Hypothesis 8.2 (moderating effect Z2). The relationship between Mobbing (M) and the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6) will manifest itself with different intensity depending on the sex of the subjects in the sample (Z) (male or female).

Hypothesis 8.3 (moderating effect Z3). The relationship between the group of antecedent variables (X_1 to X_4) and the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6) will manifest itself with different intensity depending on the Sex of the subjects in the sample (Z) (male or female).

Hypothesis 9 (direct effects conditioned simultaneously by W and Z [WZ moderated moderation]). The following direct effects present in the proposed models will be statistically significantly moderated by the variables Transformational Leadership and Gender (WZ):

Hypothesis 9.1 (moderated moderation effect WZ1). The relationship between the group of antecedent variables (X_1 to X_4) and Mobbing (M) will manifest itself with a different intensity depending on the perception of Transformational Leadership (high or low) and the Sex of the subjects in the sample (male or female) (WZ).

Hypothesis 9.2 (moderated moderation effect WZ2). The relationship between Mobbing (M) and the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6) will manifest itself with a different intensity depending on the perception of transformational leadership (high or low) and the gender of the subjects in the sample (male or female) (WZ).

Hypothesis 9.3 (moderated moderation effect WZ3). The relationship between the group of antecedent variables (X_1 to X_4) and the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6) will manifest itself with a different intensity

depending on the perception of transformational leadership (high or low) and the gender of the subjects in the sample (male or female) (*WZ*).

Hypothesis 10 (indirect effect doubly conditioned by moderators *W* and *Z* [moderated moderated mediation]). The mediation relationship established by the Mobbing variable (*M*) between the group of antecedent variables (X_1 to X_4) and the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6) will manifest itself in a statistically significant and different way depending on the values adopted simultaneously by the two moderating variables: Transformational Leadership (*W*) (high or low perception) and Sex (*Z*) (male or female), being lower for the interaction "Transformational Leadership x Female" than for the interaction "Transformational Leadership x Male".

4. METODOLOGY

4.1. Design and description of the sample

The study was based on a cross-sectional design, with a quantitative and non-experimental approach.

The sample consisted of teachers belonging to a series of educational centres in which different levels of regulated public non-university education were taught, all of them located in the province of Valencia.

The initial sample consisted of a total of 5,709 teachers working in public regulated education centres located in the Valencian Community. In the end, a total of 3,442 subjects participated in the study, with a response rate of 60.3%.

4.2. Instruments

The different scales used to measure the variables under study are described below.

Interpersonal conflicts

Interpersonal conflicts (6 items) ($\alpha = .71$) were assessed by the UNIPSICO scale (Gil-Monte, 2016a). This scale assessed the frequency with which employees perceived conflicts from different sources: school management, supervisor, colleagues, other employees, students and students' relatives. The items were assessed using a five-point Likert-type frequency scale, where a score of 0 means "Never" and 4 means "Very often: every day".

Role conflict

This variable (5 items) ($\alpha = .72$) was assessed using the UNIPSICO scale (Gil-Monte, 2016a). It refers to the situation in which a worker is not able to respond simultaneously to the contradictory or incompatible role expectations in which he/she finds him/herself. The items were assessed using a five-grade Likert-type frequency scale, where a score of 0 equals "Never" and 4 equals "Very frequently: every day".

Role ambiguity

Role ambiguity (5 items) ($\alpha = .74$) was measured by UNIPSICO scale (Gil-Monte, 2016a), which measures the degree of uncertainty that a worker has regarding the role he/she plays in his/her organization. In turn, this uncertainty is due to a lack of information caused by defects, inaccuracies or shortcomings in the content of the message received or in the communication channels used. The items were assessed using a five-point Likert-type frequency scale, where 0 means "Never" and 4 means "Very often: every day".

Social support

This variable (6 items) ($\alpha = .88$) was assessed using the UNIPSICO scale (Gil-Monte, 2016b). It assesses the occupational and emotional support that workers receive from the centre's management, supervisors and colleagues. The items were assessed using a five-grade Likert-type frequency scale, where a score of 0 equals "Never" and 4 equals "Very frequently: every day".

Psychosomatic disorders

Psychosomatic disorders (9 items) ($\alpha = .87$) were assessed by UNIPSICO scale (Figueiredo-Ferraz *et al.*, 2013; Gil-Monte *et al.*, 2016). This scale assessed the frequency with which individuals experienced different types of Psychosomatic disorders related to anxiety derived from perceived stressors at work, for example: palpitations, headaches, digestive or sleep disorders and muscle pain. Subjects rated the frequency with which they experienced any of the symptoms described in the items in relation to their work in recent weeks, using a five-point Likert scale (0 "Never" to 4 "Very often").

Social disorders

This variable (2 items) ($\alpha = .75$) was assessed using two separate items from the UNIPSICO Questionnaire, which provided a measure of the frequency with which individuals perceived problems in their usual social interactions with family members, friends or acquaintances, arising from or related to the particular work

circumstances they were experiencing at any given time. The items were assessed using a five-point Likert-type frequency scale, with 0 being "*Never*" and 4 being "*Very often*".

Medication intaking

This variable was assessed using a single independent item from the UNIPSICO Questionnaire, which measured the frequency with which subjects needed to take medication to solve or cope with work-related health problems. The items were assessed using a five-point Likert-type frequency scale (0 "*Never*" to 4 "*Very often*").

Alcohol consumption

This variable was assessed using a single independent item from the UNIPSICO Questionnaire, which measured subjects' alcohol consumption resulting from problems in the workplace. The items were assessed using a five-point Likert-type frequency scale (0 "*Never*" to 4 "*Very frequently*").

Tobacco consumption

It was assessed by a single stand-alone item included in the UNIPSICO Questionnaire, which provided a measure of individuals' increased smoking as a consequence of problems at work. The items were assessed using a five-point Likert-type frequency scale, with 0 being "*Never*" and 4 being "*Very often*".

Search for a specialist

This variable was assessed using a single independent item included in the UNIPSICO Questionnaire, which measured the subjects' need to turn to a specialist professional (whether medical or not) to overcome critical situations at a personal level related to their work. The items were assessed using a five-point Likert-type frequency scale, with 0 being "*Never*" and 4 being "*Very often*".

Mobbing

This variable was assessed using the Mobbing-UNIPSICO scale (20 items) ($\alpha = .90$) (Figueiredo-Ferraz *et al.*, 2012; Gil-Monte *et al.*, 2006). The scale contained 20 items, adapted from the *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (Leymann, 1990) and the *Negative Acts Questionnaire* (Einarsen and Hoel, 2001), also taking into account the most frequent mobbing actions developed in Spain (Piñuel and Oñate, 2002). These items measured the frequency with which subjects suffered negative actions at work in the last six months, using a five-point Likert-type frequency scale (0 "Never" to 4 "Every day").

To these first 20 items, three empty fields were added for subjects to indicate the frequency with which they had experienced other negative actions identified by them that were not included in the 20 items of the scale, using the same scaled score scale from 0 to 4.

Finally, a last additional item was added referring to the duration of the negative actions suffered.

Transformational leadership

This variable (4 items) ($\alpha = .87$) was assessed using a modified version of the scale proposed by Bass and Avolio (1990) in the *Multifactor Leadership Questionnaire*. Using this scale, subjects rated the frequency with which they perceived that their superiors (directors or heads of studies) applied some of the main behaviours that define transformational leaders: charisma, inspiration, intellectual stimulation and individualized consideration.

4.3. Data collection

This study was part of a psychosocial risk assessment carried out in schools by the Valencian Institute for Safety and Health at Work (INVASSAT). In all cases, the instructions determined by the regional government (Generalitat Valenciana) were followed.

Fieldwork and data collection was carried out between October 2015 and March 2018 by INVASSAT technical staff.

The sample was selected by INVASSAT on a non-random basis, with participation being voluntary. The inclusion criteria were as follows: a) to be working at the time, not on sick leave, b) to belong to a school in the province of Valencia that was not a university, c) to agree to participate in the study.

Prior to conducting the evaluation, the INVASSAT ethics department was consulted and concluded that, since participation was voluntary and participants only had to answer an anonymous questionnaire, the research did not require a review by the bioethics committee.

All participants completed a questionnaire, which assessed the different variables that were subsequently analyzed. The procedure followed is explained below.

Firstly, the technical staff of the Occupational Risk Prevention Service informed the management team, workers' representatives and staff of each of the centres chosen about the procedure to be followed, explaining the confidentiality, anonymity and privacy of the study.

A questionnaire, which had been previously coded in order to identify the workplace, was then distributed to each person. An additional number was added to the initial coding, which was used only to identify the questionnaire. INVASSAT employees met with the teachers in each school to explain the questionnaire, also informing them about the purpose of the study, its potential benefits and the consequences of their participation. Afterwards, the teachers filled it in individually in the presence of the technicians, so that they could answer any doubts they might have at the same time. Once the questionnaire had been completed (in approximately one and a half hours), the teachers handed it over to the INVASSAT technicians.

The study was conducted in accordance with the fundamental principles of the Declaration of Helsinki (World Medical Association, 2013), paying particular

attention to the anonymity of the data collected, as well as to the confidentiality and absence of discrimination of any kind in the participants.

Each questionnaire contained in its heading the commitment to confidentiality, indicating the following: *"Only INVASSAT members will have access to the content of the questionnaire. All the data reflected in it will be treated confidentially. Confidentiality will be maintained at all times and reports will only be provided in grouped form"*.

On the other hand, the staff involved in the analysis phase of the results obtained previously accepted the privacy policy of the University of Valencia, which forced the researchers in this study to follow the following rules: security in the use of computer media; physical and logical access controls; use, maintenance and destruction of devices or media containing protected information; rules to be followed on the use of e-mail and the corporate network; computer resources; security incidents; publication; authorizations and segmentation.

5. RESULTS

5.1. Results Objective I

It is observed that there are a total of 2956 cases of Null or low violence (85.88% of the total sample), 64 cases of Violent behaviours (1.86% of the total sample) and finally 422 potential cases of Mobbing (12.26% of the total sample).

The results obtained allow us to confirm Hypothesis 1, since the total prevalence of potential cases of Mobbing reached in this study (12.26%) was similar to that obtained in previous studies carried out in Spain in the last twenty years, which ranges between 5% and 30% of cases.

5.2. Results Objective II

Once the corresponding analyses have been carried out, it is confirmed that Hypothesis 2 and the sub-hypotheses derived from it were not fulfilled. On the one hand, within the sample under study, the group of female teachers showed higher levels of prevalence of Mobbing and Violent behaviours compared to the group of male teachers, with these differences being initially significant for all calculated statistics. This would initially seem to confirm what was stated in Hypothesis 2.1, however, when the magnitude of the differences obtained between the groups of variables studied was checked, it was observed that they actually responded to a null or negligible effect ($V_{\text{Cramer}} = .06, p = .001$).

On the other hand, with respect to the Age variable, the highest levels of prevalence for the two categories of the Mobbing variable analyzed were concentrated in the groups of teachers aged between 30 and 60, being much lower in the age brackets below 30 and above 60. This trend is slightly different from the one hypothesized in Hypothesis 2.2 (higher levels of prevalence of Mobbing in its three categories from 41 years of age or older and lower levels from 40 years of age or younger). In this case, inter-group differences were statistically significant for nominal estimators, but not for ordinal estimators. Nevertheless, the observed effect size was again null or negligible ($V_{\text{Cramer}} = .05, p = .02$).

As for Hypothesis 3, none of the sub-hypotheses derived from it were confirmed either. For most of the hypothesised socio-occupational variables, the previously calculated statistics were not significant, ruling out the existence of an association between them and the Mobbing variable. This was the case for the following variables: Type of employment relationship (Hypothesis 3.1), Length of service in the profession (Hypothesis 3.2), Length of service in the post (Hypothesis 3.3), Type of working day at the centre (Hypothesis 3.4), Performance of other functions at the centre other than teaching (Hypothesis 3.6) and Job stability (Hypothesis 3.7).

Only between the variables Level of studies and Mobbing (Hypothesis 3.5) were significant scores obtained in all the previous nominal and ordinal statistics. Contrary to what was hypothesized, the highest levels of prevalence for the two analyzed categories of the Mobbing variable were found, from highest to lowest, in teachers with first cycle (diploma, degree or other) and second cycle (bachelor's, master's) academic studies, followed by those with third cycle (doctorate) studies. However, as was the case previously, the magnitude of the differences obtained was that of a null or negligible effect ($V_{\text{Cramer}} = .08, p < .001$), thus ruling out the existence of true relationships of association between these two variables and their different categories.

Thus, for the groups of variables analyzed in Objective II, the observed effect size index (Cramer's V) revealed that the magnitude of the association relationships detected between them with the initially calculated statistics (statistically significant inter-group differences) was very low, as the observed differences were actually explained by the sample size and not by the characteristics of the tests performed.

5.3. Results Objective III

Hypothesis 4 (direct effect). The group of antecedent variables (X_1 to X_4) will be statistically significantly related to the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6).

Statistically significant direct effects were obtained in 22 of the 24 models analyzed (models 1 to 20 and 23 to 24, with *p-values* between $< .01$ and $< .001$). Only two models (21 and 22) had *p-values* $> .05$. Therefore, Hypothesis 4 was almost entirely fulfilled.

Hypothesis 4.1. Interpersonal conflicts (X_1), Role conflict (X_2) and Role ambiguity (X_3) will be statistically significantly positively related to each of the variables in the health consequences group (Y_1 to Y_6).

Interpersonal conflicts (X_1) (models 1 to 6), Role conflict (X_2) (models 7 to 12) and Role ambiguity (X_3) (models 13 to 18) all had a significant influence in the expected direction (positive) on all the variables that formed part of the group of health consequences variables (Y_1 to Y_6) in their respective models, as stated in Hypothesis 4.1.

Hypothesis 4.2. Social support (X_4) will be statistically significantly negatively related to each of the variables in the health consequences group (Y_1 to Y_6).

Social support (X_4) exerted a significant and negative effect in the expected direction on the group of health outcome variables in models 19, 20, 23 and 24, thus fulfilling Hypothesis 4.2.

Hypothesis 5 (indirect effect or mediation). The relationship between the group of antecedent variables (X_1 to X_4) and the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6) will be statistically significantly mediated by the Mobbing variable (M).

Hypothesis 5 was also fulfilled in the vast majority of models tested. In 22 models out of 24 tested, the relationship between the group of antecedent variables and the group of consequent variables was mediated through Mobbing, except in models 3 (independent variable: Interpersonal conflicts (X_1); dependent variable: Alcohol consumption (Y_3)) and 9 (independent variable: Role conflict (X_2); dependent variable: Alcohol consumption (Y_3)).

Hypothesis 5.1. Interpersonal conflicts (X_1), Role conflict (X_2) and Role ambiguity (X_3) will be statistically significantly and positively related to Mobbing (M) and the latter in turn will be related in the same way to each of the variables in the health consequences group (Y_1 to Y_6).

Hypothesis 5.1 was fulfilled. The direction in all the indirect effects found was as expected: Interpersonal conflicts (X_1), Role conflict (X_2) and Role ambiguity (X_3) significantly and positively influenced Mobbing (M) in their respective models, increasing their scores, while the latter variable behaved in the same way with the health consequences group (Y_1 to Y_6).

Hypothesis 5.2. Social support (X_4) will be statistically significantly and negatively related to Mobbing (M) and the latter in turn will be statistically significantly and positively related to each of the variables in the health consequences group (Y_1 to Y_6).

Hypothesis 5.2 was also fulfilled, as Social Support (X_4) significantly and negatively (expected direction) influenced the Mobbing variable (M) in their respective models, decreasing their scores, and, in turn, the latter variable continued to positively influence the consequent group (Y_1 to Y_6).

Hypothesis 6 (direct effects conditioned by W [simple moderation W]). The following direct effects present in the proposed models will be statistically significantly moderated by the transformational leadership variable (W).

Hypothesis 6 was partially fulfilled. In several of the proposed models the variables behaved as expected, but in others they did not.

Hypothesis 6.1 (moderating effect $W1$). The relationship between the group of antecedent variables (X_1 to X_4) and Mobbing (M) will be statistically significantly moderated by the perception of Transformational Leadership (W) (high or low).

Transformational leadership (*W*) statistically significantly moderated all the relationships established between the group of antecedent variables (X_1 to X_4) and Mobbing (*M*) in the 24 models tested, thus fulfilling Hypothesis 6.1.

Hypothesis 6.1.1. In the group of subjects with a high perception of Transformational Leadership (*W*), the relationship between Interpersonal conflicts (X_1), Role Conflict (X_2), Role Ambiguity (X_3) and Mobbing (*M*) will manifest itself with less intensity than in the group of subjects with a low perception.

Hypothesis 6.1.1 was fulfilled: in the group of people with a high perception of Transformational Leadership (*W*), the relationship between Interpersonal conflicts (X_1), Role Conflict (X_2), Role Ambiguity (X_3) and Mobbing (*M*) was manifested in all cases (models 1 to 18) with less intensity than in the group of people with a low perception.

Hypothesis 6.1.2. In the group of subjects with a high perception of Transformational Leadership (*W*) the relationship between Social Support (X_4) and Mobbing (*M*) will manifest itself with greater intensity than in the group of subjects with a low perception.

Hypothesis 6.1.2 was not fulfilled, since, contrary to what was hypothesized, in models 19 to 24, the effect of Social Support (X_4) on Mobbing (*M*) was manifested with greater intensity in the group of subjects who perceived low levels of Transformational Leadership (*W*), in contrast to those who perceived higher levels of this leadership style.

Hypothesis 6.2 (moderating effect *W*2). The relationship between Mobbing (*M*) and the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6) will be statistically significantly moderated by the perception of Transformational Leadership (*W*) (high or low).

Hypothesis 6.2 was not fulfilled in most of the models tested, with a few exceptions.

Hypothesis 6.2.1. In the group of subjects with a high perception of Transformational Leadership (W) the relationship between Mobbing (M) and the group of health consequence variables (Y₁ to Y₆) will be less intense than in the group of subjects with a low perception.

The results obtained showed that the relationship between Mobbing (*M*) and the group of health consequences variables (*Y*₁ to *Y*₆) was only moderated by Transformational Leadership (*W*) in four models out of a total of 24 tested: 4, 10, 16 and 22. In all of them, although the values obtained were significant, the results showed that the relationship between Mobbing (*M*) and Tobacco consumption (*Y*₄) (which acted as the dependent variable in all four) was stronger in the group of subjects with low perceptions compared to the group that perceived high levels of this leadership style. However, no significant results were obtained for the high perception group, so Hypothesis 6.2.1 was not fulfilled.

Hypothesis 6.3 (moderating effect W3). The relationship between the group of antecedent variables (X₁ to X₄) and the group of health consequence variables (Y₁ to Y₆) will be statistically significantly moderated by the perception of Transformational Leadership (W) (high or low).

The results obtained indicated that *W* did not statistically significantly moderate the relationships established between the group of antecedent (*X*₁ to *X*₄) and consequent variables (*Y*₁ to *Y*₆) in all the models tested, but only in some, thus fulfilling Hypothesis 6.3 only in four models: 3, 6, 9 and 23.

Hypothesis 6.3.1. In the group of subjects with a high perception of Transformational Leadership (W), the relationship between Interpersonal conflicts (X₁), Role Conflict (X₂), Role Ambiguity (X₃) and the group of health consequences variables (Y₁ to Y₆) will be less intense than in the group of subjects with a low perception.

Only in model 6 the relationship between the antecedent and consequent variables (in this case Interpersonal conflicts (*X*₁) and Search for a specialist (*Y*₆)) was less pronounced in the group of people with a high perception of

Transformational leadership (*W*) (thus fulfilling Hypothesis 6.3.1), whereas in models 3 and 9 this was not the case.

Hypothesis 6.3.2. In the group of subjects with high perception of Transformational Leadership (*W*) the relationship between Social Support (X_4) and the group of health consequences variables (Y_1 to Y_6) will be more strongly manifested than in the group of subjects with low perception.

Hypothesis 6.3.2 was fulfilled only in model 23, given that in this model the relationship between the variables Social support (X_4) and Social disorders (Y_5) was most strongly manifested in the group of people who perceived high levels of Transformational leadership (*W*), as hypothesized.

Hypothesis 7 (indirect effect conditioned by *W* [moderated mediation]). The mediating effect of Mobbing (*M*) in the mediation relationship established between the group of antecedent variables (X_1 to X_4) and the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6) will manifest itself in a statistically significant way and with different intensity depending on the values adopted by the moderating variable Transformational Leadership (*W*) (high or low perception), being lower in situations of high perception of Transformational Leadership and higher in situations of low perception of Transformational Leadership.

Hypothesis 7 was fulfilled in most of the models tested, as the results obtained confirmed the existence of statistically significant moderated mediation effects in 19 models out of 24, implying that, in these models, the mediation relationship established by the Mobbing variable (*M*) between the group of antecedent variables (X_1 to X_4) and the group of health consequences variables (Y_1 to Y_6) manifested itself in different ways depending on the values adopted by the moderating variable Transformational Leadership (*W*).

Out of the total of 19 models found with statistically significant moderated mediation effects, 10 of them fulfilled hypothesis 7 (models 1, 2, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 17 and 18), given that the mediating effect of Mobbing (*M*) in the mediation relationship established between the group of antecedent variables (X_1 to X_4) and the

group of health consequence variables (Y_1 to Y_6) was less pronounced in the group of subjects who perceived high levels of Transformational Leadership (W), compared to the group who perceived low levels.

On the other hand, Hypothesis 7 was not fulfilled in any of the models in which Social Support (X_4) was the antecedent variable (19, 20, 22, 23 and 24).

5.4. Results Objective IV

Hypothesis 8 (direct effects conditioned by Z [simple Z moderation]). The following direct effects present in the proposed models will be statistically significantly moderated by the variable Sex (Z).

Hypothesis 8 was partially fulfilled, as the variable Sex (Z) statistically significantly moderated the direct effects present in several of the models tested.

Hypothesis 8.1 (moderating effect Z1). The relationship between the group of antecedent variables (X_1 a X_4) and Mobbing (M) will manifest itself with different intensity depending on the Sex of the subjects in the sample (Z) (male or female).

Hypothesis 8.1 was fulfilled in models 37 to 42 (relationship between Role Ambiguity (X_3) and Mobbing (M)) and 43 to 48 (relationship between Social Support (X_4) and Mobbing (M)), since in these models statistically significant differences were found according to the groups defined by the variable Sex (Z) (men and women). However, in the rest of the models tested (25 to 36) this hypothesis was not fulfilled, as the value of this coefficient was not significant.

Hypothesis 8.2 (moderating effect Z2). The relationship between Mobbing (M) and the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6) will manifest itself with different intensity depending on the sex of the subjects in the sample (Z) (male or female).

The results obtained were not significant in any of the 24 models tested. Thus, the relationship between Mobbing (M) and the group of health consequences variables (Psychosomatic disorders (Y_1), Medication intaking (Y_2), Alcohol

consumption (Y_3), Tobacco consumption (Y_4), Social disorders (Y_5) and Search for a specialist (Y_6) was not moderated by the variable Sex (Z), which did not allow Hypothesis 8.2 to be fulfilled.

Hypothesis 8.3 (moderating effect Z3). The relationship between the group of antecedent variables (X_1 to X_4) and the group of health consequence variables (Y_1 to Y_6) will manifest itself with different intensity depending on the sex of the subjects in the sample (Z) (male or female).

Hypothesis 8.3 was fulfilled for only two models out of the total of 24 tested (models 27 and 45), but not for the remaining 22 models (25 to 26, 28 to 44 and 46 to 48).

Hypothesis 9 (direct effects conditioned simultaneously by W and Z [WZ moderated moderation]). The following direct effects present in the proposed models will be statistically significantly moderated by the variables Transformational Leadership and Sex (WZ).

Hypothesis 9 was partially fulfilled, as some of the direct effects present in the models tested in this objective were moderated by the variables Transformational Leadership (W) and Sex (Z), while others were not.

Hypothesis 9.1 (moderated moderation effect WZ1). The relationship between the group of antecedent variables (X_1 to X_4) and Mobbing (M) will manifest itself with a different intensity depending on the perception of Transformational Leadership (high or low) and the Sex of the subjects in the sample (male or female) (WZ).

The results obtained were statistically significant in 6 models (models 31 to 36). In all of them, the relationship between Role Conflict (X_2) and Mobbing (M) was moderated by the variables Transformational Leadership (W) and Sex (Z), thus fulfilling Hypothesis 9.1. However, this hypothesis was not fulfilled in the rest of the models (25 to 30, 37 to 48), since the value of the mentioned coefficient was not significant in any of them.

Hypothesis 9.2 (moderated moderation effect WZ2). The relationship between Mobbing (M) and the group of health consequence variables (Y₁ to Y₆) will manifest itself with a different intensity depending on the perception of transformational leadership (high or low) and the gender of the subjects in the sample (male or female) (WZ).

Hypothesis 9.2 was partially fulfilled, given that the results obtained were statistically significant in 6 of the models tested: 25, 29, 35, 41, 43 and 47. The relationship between Mobbing (M) and the health consequence variables implied in each of them was moderated by Transformational Leadership (W) and Sex (Z), manifesting itself with different intensity depending on both variables. However, in the remaining 18 models (26 to 28, 30 to 34, 36 to 40, 42, 44 to 46 and 48), no moderate moderation effects were obtained, since the results obtained in all of them were not statistically significant. Therefore, Hypothesis 9.2 was not fulfilled in these latter models.

Hypothesis 9.3 (moderated moderation effect WZ3). The relationship between the group of antecedent variables (X₁ to X₄) and the group of health consequence variables (Y₁ to Y₆) will manifest itself with a different intensity depending on the perception of transformational leadership (high or low) and the gender of the subjects in the sample (male or female) (WZ).

Hypothesis 9.3 was fulfilled in only one of the models tested, but not in the others. The results obtained were statistically significant in model 25. In this model, the relationship between Interpersonal conflicts (X₁) and Psychosomatic disorders (Y₁) was manifested with different intensity depending on the values adopted for the variables Transformational leadership (W) and Sex (Z). However, in the remaining 23 models this effect did not occur.

Hypothesis 10 (indirect effect doubly conditioned by moderators W and Z [moderated moderated mediation]). The mediation relationship established by the Mobbing variable (M) between the group of antecedent variables (X₁ to X₄) and the group of health consequence variables (Y₁ to Y₆) will manifest itself in a

statistically significant and different way depending on the values adopted simultaneously by the two moderating variables: Transformational Leadership (W) (high or low perception) and Sex (Z) (male or female), being lower for the interaction “Transformational Leadership x Female” than for the interaction “Transformational Leadership x Male”.

Hypothesis 10 was fulfilled in most of the models tested, as statistically significant moderated moderated mediation effects were found in 21 models (25 and 26, 28 to 32, 34 to 44 and 46 to 48) out of a total of 24 tested. Only in three of them (27, 33 and 45) was there no such effect.

On the other hand, as can be seen repeatedly and across the board in the results obtained, the perception of Transformational Leadership (*W*) (high or low) managed to buffer the mediating relationships established by Mobbing (*M*) between the antecedent and consequent variables described in most of the models tested, while in other models it intensified them. Moreover, as the results show, both effects occurred more frequently in the female group than in the male group.

6. DISCUSSION

6.1. Discussion Objective I

Hypothesis 1

The prevalence figures obtained in this study can be considered highly worrying in the education sector in Spain. The high levels of exposure to psychosocial risks that teachers regularly suffer (including high levels of emotional demands, an incessant increase in the quantitative and qualitative workload to be carried out in a short time and excessive and unbearable work rhythms) generate situations of professional exhaustion and continuous discomfort in teachers, which are capable of altering coexistence and the usual working environment, generating tensions and friction in interpersonal relationships, a context that facilitates and encourages the development of harassment.

This situation, together with the lack of knowledge of psychosocial risk prevention regulations on the part of school management teams, the lack of training in conflict resolution techniques and the increase in violent behaviour in this sector in recent years give rise to the possibility of an even greater deterioration in future working conditions in the field of education in Spain, which could in turn lead to an increase in the prevalence rates of mobbing in the coming years, if appropriate interventions are not carried out beforehand.

The main arguments put forward by researchers and specialists in the field to explain the differences between the prevalence figures of mobbing obtained in the studies carried out in Spain and internationally can be divided into two main blocks (Muñiz, 2017):

Block 1: theoretical-methodological discrepancies. On the one hand, as Carretero (2011) and Dujo and González-Trijueque (2021) state, there is no consensus or unanimity among authors on the theoretical concept of mobbing, which makes it difficult to generalize results between countries and makes possible the large and constant differences that can be seen between empirical studies on mobbing, whether national or international.

On the other hand, at the methodological level, there are also important discrepancies among authors regarding the use of existing measurement instruments to assess mobbing. The wide variety of methods available to assess mobbing is evident in the literature, which refers to quantitative, qualitative and mixed methods, each with their own advantages and disadvantages.

Block 2: cultural, social and contextual differences. Beyond the theoretical and methodological discrepancies, the literature also refers to cultural and social traits, as well as the importance of contextual factors, as relevant elements that may contribute to explaining the disparity of figures found in empirical studies on this variable.

In this regard, Escartín *et al.* (2011) and Giorgi *et al.* (2015) highlight the role played by the cultural identities of each country. Thus, the same conduct may be perceived in a given country as just another tool in the exercise of the functions of a management position (being tolerated and even promoted), while in another, it may be seen as negative and unacceptable behaviour that generates high levels of rejection, and may even be subject to sanctions.

6.2. Discussion Objective II

Hypothesis 2

It was observed that the variables Sex and Age did not influence the prevalence levels of teachers who were victims of Mobbing and Violent Behaviour, which suggests that, intervention programmes or strategies on mobbing specifically aimed at the teaching environment (by institutions or scientific-technical bodies specialised in this field) should be directed more towards confrontation of Violent Behaviour and Mobbing, rather than focusing on these types of socio-demographic variables.

Regarding the Sex variable, within the education sector, authors such as Stengård *et al.* (2022) indicate that female teachers reported suffering worse psychosocial conditions at work than male teachers, in the form of higher quantitative and emotional demands, an aspect that is also confirmed by Eurofound (2019, 2021)

in its latest reports. This overexposure to emotional demands on female teachers could lead in the medium to long term to additional exposure to mobbing behaviour.

Regarding the Age variable, the literature provides several examples of studies that reported higher levels of perception, as well as a higher propensity to suffer mobbing behaviours, in middle-aged people. Among them, Notelaers *et al.* (2011) obtained results along these lines in public sector workers. Fornés *et al.* (2004) and Hoel *et al.* (2001) found the age range with the highest perceptions of mobbing to be between 40 and 50 years of age, while Barbosa *et al.* (2011) and Einarsen and Skogstad (1996) found it to be between 51 and 60 years of age.

Hypothesis 3

In this case, as in the previous hypothesis, it was observed that the proposed socio-occupational variables did not influence the prevalence levels of teachers who were victims of Mobbing and Violent Behaviour. Once again, this fact suggests the possibility of avoiding the introduction of these variables in the development of future psychological harassment protocols or intervention programmes aimed at the teaching field (by institutions or scientific-technical organizations specialized in this area), as they do not make any difference in exposure to mobbing behaviour among teachers in educational centres.

With regard to the type of employment relationship or type of contract, Zapf *et al.* (2020) state that workers with permanent contracts are the most exposed to harassment behaviour compared to temporary workers, given that temporary employment facilitates greater possibilities for mobility (geographical or functional), which would allow potential victims to distance themselves from conflict situations that may arise at any given time.

Regarding the variables Seniority in profession and position, Type of working day and Job stability, Féliz (2019) and Hoel and Cooper (2000) agree in pointing out positive associations between full-time jobs (in conditions of greater contractual stability) and greater exposure to mobbing behaviours, compared to workers with more unstable working conditions.

Regarding the level of studies, Piñuel (2001, 2003) and Salin (2003) highlight the fact that the victims of Mobbing tend to be highly qualified and committed, highly educated, outstanding and with distinctive qualities, traits that, precisely, make them the focus of potential mobbing behaviours by harassers, individuals jealous of the success of others and anxious to achieve notoriety, who carry out these actions as a strategy of reinforcement and personal protection (Zapf and Einarsen, 2020).

With regard to the development of other functions in the school other than teaching, the authors suggest that it may be a determining variable in the prevalence rates of mobbing, these being higher in the group of teaching professionals who do not hold managerial positions (whether tutors, members of the teaching team or other similar functions) with respect to those who do (head teachers or heads of studies). Authors such as Ortega *et al.* (2009) and Salin (2001) point in this direction.

6.3. Discussion Objective III

Hypothesis 4

Frequent exposure of teachers to inappropriate social dynamics in schools, characterised by high levels of interpersonal conflict and receiving contradictory or incompatible orders from superiors (role conflict and role ambiguity), will increase the likelihood of developing different types of health problems (physical, mental or social), given the negative effect of these three variables on teachers' occupational health, preventing the development of healthy working environments.

On the contrary, those teachers who perceive the recurrent support of their colleagues in the development of their work when faced with complex and difficult to manage situations will be more likely to resolve them adequately, generating higher levels of satisfaction and self-esteem that will have a positive impact on their state of health.

The results obtained corroborate the approaches made within the education sector by trade union organizations such as ANPE (2020), together with several authors (Eddy *et al.*, 2017; Kim *et al.*, 2019; Lee, 2019; Wang and Hall, 2021), who

have found associations between these variables and psychosomatic disorders, job dissatisfaction, depression, anxiety, increased consumption of medication, alcohol and tobacco, as well as in the search for specialist professionals to achieve a more appropriate treatment in this type of situation.

Likewise, regarding the role of the variable Social support within the education sector, Collie *et al.* (2020), Corso-de-Zúñiga *et al.* (2020), Feuerhahn *et al.* (2013) and Skaalvik and Skaalvik (2018) emphasise it as a key variable in achieving optimal levels of teacher well-being.

Hypothesis 5

Teachers who perceive higher levels of interpersonal conflicts, role conflict and role ambiguity are in turn more likely to develop mobbing, given that in an organizational environment where these unattended interpersonal conflicts are favoured, educational mobbing behaviours are more likely to appear, which can in turn generate a series of social dynamics that favour the appearance of these conflicts or social dysfunctions, implying a serious damage to teachers' health.

Faced with this type of situation, the perception of support from colleagues or superiors (principals or heads of studies) is a key buffer for teachers who are victims of mobbing, as it can provide them with information on new, previously unknown strategies with which to deal appropriately with mobbing behaviour, reducing the negative impact on their health.

The results obtained are in line with the approaches of different authors on this type of variable.

Unresolved, entrenched and perpetuated interpersonal conflicts have a negative potential on the health of the working population. According to Keashly *et al.* (2020), they are caused by a multi-causal deterioration.

Multiple studies point to role dysfunctions (role conflict and role ambiguity) as two of the variables with the greatest potential to influence the emergence and development of mobbing behaviours. Authors such as Balducci *et al.* (2012),

Bowling and Beehr (2006); Hauge *et al.* (2010), Notelaers *et al.* (2010) and Reknes *et al.* (2014) found positive correlations between both variables and mobbing behaviours in their studies.

Moreover, within the educational context, Collie *et al.* (2020), Corso-de-Zúñiga *et al.* (2020) and Mérida-López *et al.* (2022) point to social support as a key variable in achieving improvements in teachers' health and well-being, which is particularly relevant in the teaching sector, characterised by high levels of emotional demands.

Hypothesis 6

It is observed that, in schools characterised by inadequate working environments and prone to the development of mobbing behaviours, with a climate of constant tension resulting from the high frequency of conflict situations among teachers, as well as the lack of definition and incompatibility in the functions to be carried out (conflict and role ambiguity), the practice of transformational leadership style by superiors (principals or heads of studies) emerges as an effective element of emotional management, which is key due to its ability to reverse this type of situation, moderating the development of mobbing behaviours, the practice of transformational leadership style by superiors (head teachers or heads of studies) emerges as an effective element of emotional management, which is key due to its ability to reverse this type of situation, moderating its negative impact on the health of teachers.

This type of leader is capable of positively influencing the school's teaching staff, modifying the negative culture and social climate existing at a given moment, developing a strong sense of collective mission and clearly establishing the goals and actions necessary to achieve them (Bush, 2019), which allows them to motivate the teaching staff in their charge, while decreasing the escalation of conflict processes and role dysfunctions that can lead to the development of mobbing behaviours.

In the last five years, several authors have been able to confirm the moderating role of transformational leadership style in the relationships established between psychosocial risks perceived by workers and the negative health consequences

derived from them. In the studies conducted, the authors show that this variable managed to buffer these relationships and significantly increase the levels of job satisfaction and performance in employees (Abbasi, 2018; Chua and Ayoko, 2019; Grau-Alberola *et al.*, 2022; Syrek and Antoni, 2017).

Hypothesis 7

The results obtained confirm the effectiveness of the transformational leadership style of school principals or head teachers as a key element that facilitates the management and development of appropriate coping strategies in teachers who are victims of mobbing situations.

Teachers who are victims of mobbing with a high perception of transformational leadership are able to respond more appropriately to such situations, thanks to the positive influence that the behaviour of their leader (school principal or head teacher) has on them. Transformational leaders, as agents of change, are able to respond appropriately to complex, uncertain and ambiguous work environments (including mobbing situations), facilitating their employees' performance and alleviating the emotional overload they experience as victims of mobbing, offering them the appropriate support and advice at all times, which contributes decisively to their emotional recovery, buffering the detrimental effects on teachers' health resulting from exposure to this type of process.

López and Beltrán (2020) confirmed in their study the direct influence that transformational leaders exert on situations of workplace violence, thanks to their ability to influence the attitudes and behaviours of their followers, thus enabling the development of harmonious organizational environments, characterised by relationships of mutual trust and respect, which is a key contribution in terms of improving the work climate and performance.

Feijó *et al.* (2019) also highlight transformational leadership as a key variable in mobbing processes, given its ability to play a protective role in this type of situation, cushioning or reducing the consequences for the health of the victims.

6.4. Discussion Objective IV

Hypothesis 8

The results obtained demonstrate the differences in teachers' perceptions of the demands and resources in the educational environment. Thus, in schools characterised by high levels of uncertainty about the roles and tasks to be performed by teachers (role ambiguity) that are not resolved in time by the management, the perception of threat and unease derived from this type of situation will be different between male and female teachers. This situation will in turn have different repercussions on the quality of their interpersonal relationships with colleagues, affecting in turn in different ways the deterioration of these relationships and the development of escalation processes of negative behaviours that can lead to mobbing behaviours in the teaching environment.

At the same time, when faced with the same level of peer support in complex school situations (including intense emotional demands or multiple tasks to be performed in a short time), teachers' perceptions of it will also vary, which will have different effects on their levels of satisfaction, motivation and commitment, which in turn will have a different (greater or lesser) impact on their health and well-being.

In this sense, authors such as Olson *et al.* (2019) and Salin (2018) point to a greater emotional involvement of female teachers compared to male teachers in the performance of their work in schools, suggesting that female teachers may manifest a tendency to perceive more intensely the stressful stimulus (role ambiguity) or resource variables (social support) to which they are exposed compared to male teachers.

Hypothesis 9

In schools with a frequently tense working environment among teachers, as a result of frequently receiving conflicting and incompatible orders from the management team (principals and head teachers), it is more likely that negative social dynamics will develop among colleagues that can generate friction and increase the constant tension to which they are subjected, facilitating the development of mobbing

or harassment behaviours that seriously damage the health of the teachers who are victims of these behaviours.

However, as the results obtained show, the intensity and evolution of this type of processes in the teaching environment will vary depending on the teachers' perception of the practice of transformational leadership style exercised by principals or head teachers (high or low), and this perception may worsen or buffer the harmful consequences for the health of teachers exposed to this type of psychosocial risks in their usual working environment, given the positive effects that the application of this leadership style has on the organizational climate in schools.

Peterson (2022) emphasizes gender differences in demand management, stating that women show greater sensitivity to negative emotions than men, so that for the same exposure to a given stimulus or stressor, the consequences for their health may be more pronounced than for men.

On the other hand, several authors agree on the ability of transformational leaders to reverse and redirect the processes of violence and mobbing, acting as protective agents and providing workers with the necessary support for better emotional management of such situations, which contributes significantly to reducing the negative health consequences of exposure to situations of harassment or mobbing in the workplace (Bass *et al.*, 2016; Curran *et al.*, 2019; Feijó *et al.*, 2019).

Hypothesis 10

The results obtained confirm that the mediation relationship established by Mobbing between the group of antecedent variables and health consequences manifests itself in different ways depending on the values adopted simultaneously by the two moderating variables (transformational leadership and gender).

On the one hand, it is observed that the mediation of Mobbing is more intense in the group of women than in the group of men. Within the teaching sector and in accordance with the social role theory, Olson *et al.* (2019) point out that, faced with exposure to conflict situations, teachers tend to develop and maintain attitudes of distancing and avoidance over time, while female teachers feel the need to hide their

emotions to a greater extent and show higher levels of concern, which, according to Salin (2018) limits their ability to cope, especially in work contexts characterised by exposure to mobbing behaviours.

On the other hand, the results also show that women are more sensitive to the leadership style exercised than men, perceiving with greater intensity the behaviours associated with transformational leaders compared to men (De Paola *et al.*, 2022).

Thus, men and women differ in their emotional management strategies in the work environment, both in the perception of demands and in the perception of resources, being higher in women than in men under identical exposure conditions (León-Pérez *et al.*, 2019b; Peterson, 2022), which could explain the greater impact of mobbing behaviours and the perception of transformational leadership in female teachers compared to male teachers.

7. FINAL CONCLUSIONS

7.1. Conclusions Objective I

The results obtained in this study with respect to the first of the stated objectives allow the following conclusions to be drawn: (1) concordance between the figures obtained and previous studies; (2) wide differences between the results of national and international empirical studies on mobbing; (3) over-representation of studies on mobbing in the health sector.

7.2. Conclusions Objective II

The results obtained in this study with respect to the second of the objectives allow us to reach the following conclusions: (1) existence of independent relationships between the variables proposed and Mobbing; (2) lack of agreement in the previous results obtained by researchers on the relationship between socio-demographic and socio-occupational variables and Mobbing; (3) disparity of criteria between authors in determining the influence of other variables on the processes of mobbing.

7.3. Conclusions Objective III

The results obtained in this study with respect to the third of the stated objectives allow us to reach the following conclusions: (1) confirmation of the function exercised by the antecedent variables raised; (2) confirmation of the mediating effect of Mobbing in the relationships established in the models analyzed, as well as the antecedent function of the variables raised; (3) confirmation of the moderating effect of Transformational Leadership in several of the models proposed, as well as of relationships contrary to expectations with the variable Social Support; (4) confirmation of the moderated mediation effect of Transformational Leadership on the mediation relationship established by Mobbing between the group of antecedents and health consequences.

7.4. Conclusions Objective IV

The results obtained in this study with respect to the fourth of the proposed objectives lead to the following conclusions: (1) confirmation of the moderating effect of the variable Sex in several of the proposed models; (2) confirmation of the moderated moderation effect of the variables Transformational Leadership and Sex in several of the proposed models; (3) confirmation of the moderated moderated mediation effect of the variables Transformational Leadership and Sex on the mediation relationship established by Mobbing between the groups of antecedent variables and health consequences.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación social del estudio

El mundo laboral se encuentra inmerso en un proceso de evolución constante, ligado al propio desarrollo económico, tecnológico, social y cultural de las sociedades. En las últimas décadas se han producido acontecimientos y procesos muy relevantes de gran impacto internacional, entre ellos la grave crisis económica de 2008 (conocida como la “Gran Recesión”) (Pérez, 2018), tensiones arancelarias y financieras entre las principales potencias continentales y fenómenos de amplio alcance como la globalización (Grant, 2014; Sarkar, 2016).

Estos hechos han contribuido sustancialmente a la configuración del entorno político, social y económico actual, caracterizado por la frecuencia y rapidez de sus cambios, grandes niveles de incertidumbre y ambigüedad, mayor volatilidad y creciente complejidad (Bal, 2020; Ortega-Maldonado, 2020). En definitiva, un escenario cada vez más imprevisible que plantea constantemente nuevos desafíos en términos de competitividad en el ámbito de las organizaciones (Dominguez *et al.*, 2020). En este contexto, las empresas capaces de realizar esfuerzos de adaptación muy notorios conseguirán perdurar y resistir en el tiempo a este proceso de cambios sobrevenidos.

Por una parte, han afrontado una serie de cambios internos, algunos de ellos estratégicos relacionados con la estructura y planificación general del negocio y otros organizativos relacionados con su funcionamiento o *modus operandi* habitual (Sarkar, 2016).

Por otra parte, estos cambios a nivel interno se han visto influidos a su vez y de una forma capital por factores externos, entre los que destaca especialmente el rápido ascenso de la tecnología como elemento vertebrador clave que ha tenido un impacto decisivo en el mercado laboral, tal como señala el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en uno de sus informes más recientes (INSST, 2020a), marcando un antes y un después en el desarrollo de las relaciones laborales tal como se concebían décadas atrás.

Siguiendo a Litchfield (2018), el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) continúa siendo en la actualidad uno de los más dinámicos

dentro de la economía global, su intenso ritmo de evolución impone en las organizaciones la necesidad de reevaluar frecuentemente el tipo de productos y servicios que ofrecen, así como los modelos de negocio a seguir.

La repercusión de las TIC en el mercado laboral actual se puede explicar a través de los siguientes aspectos clave:

Nuevas formas de trabajar. Se ha producido un incremento exponencial, generalizado y masivo en el número de recursos tecnológicos con los que cuentan las empresas, así como en el número de trabajadores que usan las nuevas tecnologías de forma intensiva (al menos tres cuartas partes de su tiempo de trabajo) (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo [European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound], 2016a; Instituto Nacional de Estadística [INE], 2021; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], 2017).

Nuevas herramientas y dispositivos. La introducción de dispositivos electrónicos como equipos o instrumentos de trabajo es una práctica habitual cada vez más frecuente en las empresas, dado que permite obtener mayores beneficios gracias a la mejora de los niveles de productividad y rendimiento laboral. Dentro de este grupo se encuentran los ordenadores portátiles, smartphones, tablets o asistentes digitales personales (PDA) (INSST, 2020a).

Deslocalización de los centros de trabajo. Uno de los aspectos más determinantes del cambio provocado por la introducción de las TIC en el ámbito del trabajo es la facilidad en el acceso a la información, pudiéndose conseguir esta prácticamente en cualquier momento y lugar y desde cualquier tipo de dispositivo. Esta circunstancia ha permitido multiplicar las posibilidades laborales, haciendo innecesaria la permanencia de los empleados en una ubicación laboral fija. El incremento de puntos de acceso (*hotspots*), unido a la mejora en el ancho de banda de las conexiones inalámbricas a internet y a la proliferación de dispositivos móviles ha permitido ampliar las opciones para el desempeño del trabajo (INSST, 2020a), ya sea a nivel organizacional e incluso individual (profesionales autónomos con negocios unipersonales). Así, empresas e individuos han aprovechado este escenario para

descentralizar y reubicar el trabajo más allá de la oficina, ya sea en el domicilio del propio trabajador (teletrabajo) o bien optando por otras modalidades distintas como el trabajo móvil (European Agency for Safety and Health at Work /Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2017; Maciejewski *et al.*, 2021).

De este modo, el impacto tecnológico global se ha traducido en un proceso de digitalización de amplio alcance, que no se ha reducido únicamente al ámbito económico o laboral, sino que ha trascendido al mismo tiempo a los ámbitos sociales y culturales de la vida cotidiana, llegando a modificar los procesos de socialización y patrones relacionales tradicionales. En este sentido, Gabelas-Barroso y Marta-Lazo, investigadores especializados en el área de la comunicación e información digital, han definido a este nuevo escenario de comunicación interpersonal bajo el término “humanismo digital” (Gurpegui, 2020), haciendo referencia a un contexto en el cual los ordenadores, móviles, tablets u otras pantallas de visualización juegan un papel instrumental, aunque lo sustancial siguen siendo las personas y el tipo de uso y consumo que deciden hacer de estas herramientas.

Fruto de este proceso de cambios y omnipresencia tecnológica han surgido paralelamente nuevos riesgos y daños potenciales para la seguridad y salud de los trabajadores a los que es necesario responder adecuadamente, dada la magnitud de las consecuencias que pueden provocar (Unda *et al.*, 2008).

Dentro de este contexto, cobran una especial importancia los factores y riesgos psicosociales en el trabajo. El estudio de dichos riesgos y sus consecuencias sobre la salud ha sido abordado desde múltiples áreas de conocimiento, permitiendo contextualizar y dimensionar con mayor profundidad la problemática que representan.

Por ello, desde el ámbito académico-profesional especializado en esta materia existen disciplinas como la Psicología de la Salud Ocupacional, que estudia los factores psicosociales en el trabajo y la calidad de vida en el mismo, aplicando principios de carácter psicológico con la finalidad de proteger la seguridad y salud de la población trabajadora, mejorando su desempeño y promoviendo el bienestar (Kozlowski *et al.*, 2017). Por su parte, disciplinas afines a la anterior como la psicología positiva, centran

su atención en la felicidad de los trabajadores, como variable clave en el ámbito organizacional (Cabanas e Illouz, 2019).

Los múltiples y rápidos cambios en el entorno de trabajo han traído consigo una serie de beneficios, entre ellos mayores niveles de autonomía, flexibilidad horaria (que puede facilitar la conciliación trabajo-familia) y un menor riesgo de exposición asociado a los desplazamientos. No obstante, este contexto no está exento de nuevos problemas y riesgos psicosociales emergentes para la seguridad y salud de los trabajadores, entre ellos destacan los siguientes: aislamiento y desmotivación, incremento de la carga de trabajo cuantitativa y cualitativa, así como de los niveles de sobrecarga cognitiva y emocional (dado el auge del componente mental en las tareas frente al físico) y dificultad para separar el trabajo de la vida privada (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2017; López *et al.*, 2014).

Uno de los sectores ocupacionales más vulnerables a los riesgos psicosociales es el educativo. La profesión docente exige altos niveles de implicación emocional e intelectual, los cuales se traducen a posteriori en situaciones de desgaste que facilitan la exposición a este tipo de riesgos para la salud (Lima *et al.*, 2018; Sanchez *et al.*, 2019).

En este sentido, Melanda *et al.* (2021b), Montoya *et al.* (2021) y von Muenchhausen *et al.* (2021) hacen alusión a varios riesgos psicosociales asociados frecuentemente al sector educativo: sobrecarga laboral, falta de disciplina y baja sociabilidad de los estudiantes, falta de autonomía y de apoyo institucional por parte de la dirección, compañeros u otras instituciones, conflictos interpersonales, conflicto y ambigüedad de rol y la pérdida gradual del estatus profesional a lo largo del tiempo.

Así pues, una gestión inadecuada de estas situaciones por parte de los trabajadores puede desembocar en una mayor percepción de desigualdad entre aquello que se aporta a la organización y lo que se recibe a cambio, falta de valoración personal y de oportunidades de desarrollo profesional (INSST, 2020a). En algunos casos también puede provocar un incremento de la competitividad entre los empleados, que conduce en ocasiones a prácticas que afectan negativamente a su salud, tales como el *leaveism* (continuación del trabajo en el domicilio fuera del horario laboral o incluso durante el periodo vacacional) (Hesketh y Cooper, 2014).

En este sentido, desde el área de la seguridad y salud en el trabajo, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo, realizaron una publicación conjunta (Eurofound y OIT, 2017) en la que constataron una mayor dificultad por parte las empresas para realizar adecuadamente las evaluaciones de riesgos y la vigilancia de la salud de los trabajadores. La obsolescencia de la normativa laboral (basada en contextos de trabajo tradicionales) para hacer frente al nuevo escenario actual, lleva a que las medidas de gestión y organización aplicadas por las empresas vayan siempre un paso por detrás (INSST, 2020a) y no permitan responder adecuadamente a las dificultades que puedan plantearse en cada momento.

Por su parte, la EU-OSHA (2019) también confirma este hecho, indicando que un 21% de empresas europeas admiten que los riesgos psicosociales son más difíciles de afrontar que otro tipo de riesgos, ya sea porque su personal (tanto empleados como superiores) no posee los conocimientos necesarios sobre los mismos, por la falta de apoyo de expertos en esta materia que puedan asesorarles adecuadamente o bien por la concurrencia simultánea de ambas situaciones.

Otra consecuencia muy relevante de la gestión inadecuada de estas situaciones son los costes económicos asociados a las mismas, ya sea en términos de gasto sanitario o bien derivados del menor nivel de productividad, mayor incidencia de bajas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, o del incremento de las tasas de absentismo y presentismo laboral.

Así pues, la exposición de los empleados a distintos factores y riesgos psicosociales y los efectos perjudiciales para la salud derivados de la misma son motivo de preocupación para muchas organizaciones. La identificación precoz de los mismos y su tratamiento adecuado es fundamental, tanto desde un enfoque o prisma humanista (estabilidad y bienestar emocional de los empleados) como económico (derivado de la disminución de costes implicados en este proceso).

En este sentido, uno de los riesgos psicosociales que ha despertado un mayor interés es la violencia en el trabajo y más concretamente el acoso psicológico o *mobbing*

(Acquadro Maran *et al.*, 2021; Bernardes *et al.*, 2020; Hladíková, 2020; Kozáková *et al.*, 2018, Vveinhardt y Sroka, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) ha puesto de manifiesto el impacto negativo que supone dicho riesgo para la calidad de las relaciones laborales y la salud, compromiso y productividad de los empleados. Además, también daña la reputación de las empresas y la calidad de los servicios públicos y privados.

Uno de los indicadores internacionales que proporciona una medida de la magnitud estimada que representa el acoso laboral es el Índice del Entorno Social. La versión de dicho índice en el año 2015, publicado en la Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (Eurofound, 2016a) indica que el 5% de los trabajadores había sido objeto de intimidación o acoso en su centro de trabajo en los últimos doce meses, siendo la forma más denunciada de comportamiento social adverso en el entorno laboral habitual en un total de 28 países europeos dentro de este periodo temporal.

En España, uno de los problemas actuales en relación con esta variable es el escaso número de condenas por delitos de acoso laboral en relación a las denuncias presentadas (del Rosal, 2019). En el ordenamiento jurídico español, el mobbing queda regulado a partir de la modificación realizada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

A partir de este momento dicha norma recoge en el párrafo dos de su artículo 173.1 penas de prisión comprendidas entre seis meses y dos años para todo aquel que “en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial, y prevaliéndose de su relación de superioridad, realice contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima” (p.70).

Así, en los últimos años los tribunales han dictado sentencias condenatorias por delitos encuadrados en esta tipología penal, tales como por ejemplo las siguientes: resolución de la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Alicante número 392/2018, de 20 de noviembre de 2018 y sentencia del Juzgado de lo Penal número 1 de

Don Benito, en la localidad de Castuera (Badajoz), número 185/2020, de 4 de noviembre de 2020.

Sin embargo, la dificultad probatoria en este tipo de situaciones (basadas en conductas de maltrato acaecidas principalmente en el ámbito privado) junto con la complejidad adicional que supone delimitar la frontera entre el conflicto laboral y el delito llevan en muchos casos a que las denuncias queden archivadas, derivadas al orden social (donde se solicitan únicamente medidas contra la empresa) o bien terminen en una resolución absolutoria del agresor por falta de pruebas, incluso cuando quedan probadas ciertas acciones de hostigamiento por su parte, al considerar que dichas acciones no tienen la entidad o gravedad suficiente como para constituir por sí mismas un delito (del Rosal, 2019). En esta línea existen sentencias tales como la emitida por la Sala de lo Social, Sección 2ª del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, número 470/2018, de 3 de mayo de 2018 (JUR\2018\189974) y por la Sala de lo Social, Sección 1ª del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, número 122/2018, de 1 de marzo de 2018 (JUR\2018\110949).

Tal como se ha mencionado con anterioridad, la profesión docente es una de las que presenta mayores niveles de exposición a riesgos psicosociales en comparación con otros sectores ocupacionales, los cuales actúan como mecanismos lesivos para la salud. En este sentido autores como Stapleton *et al.* (2020) apuntan al acoso laboral como uno de los riesgos que puede dañar el bienestar psicosocial de los profesionales del sector educativo.

Un reciente informe publicado por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF, 2018) entre el profesorado de centros públicos ubicados en las distintas comunidades autónomas de España, ha puesto de manifiesto la preocupación existente por esta cuestión entre el personal docente, indicando que un 90% del profesorado ha identificado y convivido con algún tipo de violencia en los centros educativos de Educación Primaria y Secundaria, siendo la violencia psicológica una de las situaciones descritas con mayor frecuencia.

Por otra parte, también es importante señalar en este sentido que los factores psicosociales presentes en el entorno laboral tienen la capacidad de influir tanto en la

prevalencia de violencia y acoso como en la capacidad de recuperación de las víctimas (OIT, 2017).

En este tipo de contextos, tal como apuntan Demerouti *et al.* (2017), la protección de los trabajadores frente a las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales en el trabajo y la mejora de sus niveles de motivación en el mismo deben ser una prioridad, dada la importancia que representa contar con empleados sanos y felices como activos esenciales para las organizaciones.

Uno de los aspectos clave en la gestión adecuada de los riesgos psicosociales en las empresas es el papel que representa la dirección en estos procesos, así como su grado de implicación en los mismos. Por este motivo, una de las variables más investigadas en relación con la salud ocupacional de los trabajadores es el tipo de liderazgo ejercido (Hentrich *et al.*, 2017).

Según Gilbert *et al.* (2017) representa una variable capaz de influir en la salud psicológica de los empleados, en su percepción sobre los riesgos psicosociales y también en el desarrollo de problemas psicosomáticos. El tipo de liderazgo ejercido representa, por tanto, uno de los elementos más relevantes de los que depende el éxito de la organización, por ello juega un papel clave para conseguir el éxito individual y colectivo en sus empresas.

En esta línea, autores como Garcia *et al.* (2017) han destacado el papel crucial que tiene para el empleado la percepción de apoyo por parte de su supervisor directo. El liderazgo en estos procesos actúa como una variable de recurso que permite motivar al trabajador en el desempeño adecuado de sus tareas, fomentando al mismo tiempo su compromiso y comportamiento cívico en la empresa de la que forma parte (Dominguez *et al.*, 2020; Meng y Ma, 2015; Wang *et al.*, 2017).

Siguiendo estudios recientes en este área (Montano, 2016; Toderi *et al.*, 2015), los líderes representan verdaderos agentes de cambio, ya que tienen la capacidad de influir de forma directa o indirecta sobre las actitudes y la salud ocupacional de sus trabajadores. Para ello, es importante que ofrezcan a los empleados el apoyo que requieren en cada momento: impulsando su participación en la toma de decisiones

relevantes, proporcionándoles retroinformación (*feedback*) sobre su desempeño, detectando y resolviendo las posibles situaciones de conflicto que pueden plantearse e implicándose en el desarrollo de verdaderos grupos cohesionados y orientados a la consecución de objetivos individuales y colectivos.

Mohanraj (2017) destaca precisamente este enfoque del líder orientado a personas. Considera que la gestión de los recursos humanos de una empresa, entendida desde un prisma holístico, no implica únicamente la mera dirección de una serie de habilidades técnicas en los empleados, sino que más bien abarca un campo de actuación amplio que incluye también las características emocionales y cogniciones intrínsecas propias de cada uno de ellos: preocupaciones e intereses, percepciones individuales de situaciones diversas, actitudes de afrontamiento ante los problemas, inteligencia emocional, necesidades o aspiraciones profesionales por cumplir, etc.

Concretamente, dentro del sector educativo, Stapleton *et al.* (2020) apuntan a una carencia de recursos de afrontamiento adecuados por parte del profesorado para gestionar las demandas a las que se ven expuestos en el desarrollo de sus funciones habituales, situación que puede derivar en un incremento de los trastornos psicológicos y reducir su satisfacción vital. Dichos autores ponen de manifiesto la necesidad de desarrollar programas formativos específicos orientados a reforzar estas carencias, reduciendo el impacto negativo sobre la salud de los docentes y mejorando su bienestar.

En este sentido, autores como Bakker y van Wingerden (2021) también inciden en el papel motivacional que representan para los empleados sus recursos personales, ya que les ayudan a gestionar de una forma más adecuada las demandas existentes, facilitando el logro de los objetivos propuestos. Por ello, es precisamente en contextos ocupacionales como los descritos anteriormente en el sector educativo donde el liderazgo organizacional emerge como una variable clave, dada la capacidad de los líderes para influir sobre sus empleados a través los comportamientos, actitudes o conductas que desarrollan en el centro de trabajo (Avolio *et al.*, 2022).

Una vez expuestos los argumentos que permiten justificar este estudio, se desarrollarán a continuación los principales conceptos y variables que lo fundamentan desde un punto de vista teórico. Así, se recoge en primer lugar el concepto de factores y

riesgos psicosociales desde un enfoque transversal, que será concretado posteriormente dentro del sector educativo.

A continuación, se estudiará el mobbing como riesgo psicosocial, profundizando en el origen de este concepto y la problemática que representa en el sector docente, concretamente en centros educativos públicos de enseñanza reglada no universitaria, junto con los principales instrumentos de medida aplicables. Una vez explicados dichos conceptos, se describen las variables que funcionan como antecedentes y consecuencias para la salud derivadas de los procesos de mobbing.

Posteriormente se abordará el papel del estilo de liderazgo transformacional como variable recurso, detallando su origen y principales características que lo definen y profundizando en el rol protector o amortiguador que desempeña frente a las situaciones de exposición a riesgos psicosociales.

Seguidamente se describirán los objetivos principales y secundarios del estudio, así como las hipótesis que lo configuran.

A continuación, se detallará la metodología aplicada y se desarrollarán los análisis estadísticos correspondientes que permitirán responder a los objetivos e hipótesis planteados.

Finalmente se incluye la discusión de los resultados, así como las principales conclusiones derivadas de los mismos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Factores y riesgos psicosociales en el trabajo

El desarrollo habitual del trabajo, independientemente del sector ocupacional al que se haga referencia, implica la realización de actividades o tareas concretas en unas circunstancias, tiempo y lugar determinados, lo cual supone la exposición de la población ocupada a una diversa tipología de riesgos con niveles de intensidad dispares entre sí. En este tipo de contextos, el grado en que los trabajadores dispongan de recursos que les permitan responder adecuadamente a las demandas planteadas en cada momento será esencial para gestionar este tipo de situaciones.

A continuación se describirá una tipología concreta de riesgos, cuyo estudio ha despertado un gran interés en las áreas de la prevención de riesgos laborales y la psicología social y organizacional: los factores y riesgos psicosociales presentes en el entorno de trabajo.

Finalmente, una vez delimitados ambos conceptos, se profundizará en el papel que desempeñan dentro del ámbito educativo, así como en los efectos que tienen en la salud de los profesionales de este sector.

2.1.1. Concepto de factores psicosociales

Una de las primeras definiciones teóricas sobre los factores psicosociales es la que proporciona la Organización Internacional del Trabajo a mediados de los años ochenta (OIT, 1986). Según este organismo, se trata de una serie de interacciones que se producen entre el trabajo, el medioambiente habitual que lo caracteriza y las condiciones organizativas en las cuales se desarrolla, por una parte, y, por otra, las necesidades, capacidades, cultura y la situación personal que vive el trabajador fuera del entorno laboral en el que se encuentra. Todos estos elementos, unidos a las propias experiencias y percepciones individuales del empleado en las distintas situaciones a las que se expone, tienen la capacidad de influir sobre su rendimiento, salud y satisfacción en el trabajo.

Esta concepción inicial del término ha sido objeto de múltiples revisiones desde su aparición, manteniendo siempre como eje vertebrador la relación de mutua

interacción dinámica que se establece de forma permanente entre dos esferas: laboral (condiciones organizacionales que tiene el trabajo desarrollado) y personal (conjunto de percepciones o experiencias subjetivas que tiene el empleado dentro del contexto social habitual que rodea al trabajo que realiza).

Gil-Monte (2016a) define los factores psicosociales como todas aquellas condiciones propias del entorno laboral del empleado que guardan una relación directa con la organización y el entorno de trabajo, con el contenido del puesto y con las características de la tarea o tareas que realiza habitualmente dentro de la organización a la que pertenece, afectando conjuntamente a sus niveles de desempeño y a su salud.

Los factores psicosociales se encuentran presentes *per se* en todas las organizaciones, lo cual no implica necesariamente que sus efectos sobre la salud tengan siempre una connotación negativa (Sierra, 2021).

En este sentido, una de las características o rasgos distintivos es precisamente su dualidad, ya que pueden ejercer efectos positivos o negativos sobre los empleados en función de cómo sean percibidos. De este modo, si dichos factores están correctamente diseñados y se ajustan adecuadamente a las necesidades, expectativas o capacidades de los trabajadores, pueden facilitar la actividad, contribuyendo con ello a su desarrollo personal y permitiendo incrementos en la productividad individual u organizacional junto a una mejora de la calidad de vida laboral. Sin embargo, si sucede lo contrario, pueden suponer un obstáculo o amenaza, interfiriendo de forma negativa en el desempeño habitual y empeorando su salud y bienestar (Gil-Monte, 2014a; Guerrero-Barona *et al.*, 2020).

Algunos ejemplos de factores psicosociales presentes de forma habitual en el entorno laboral son los siguientes: carga de trabajo (cuantitativa y cualitativa), nivel de autonomía, grado de participación en las decisiones organizativas, variedad de contenido en las tareas realizadas, tiempo disponible para desarrollarlas, calidad de las relaciones interpersonales, apoyo social percibido, implicación e interés del empleado, demandas psicológicas a las que está expuesto, desempeño del rol, grado de supervisión y feedback recibido (Pérez y Nogareda, 2012).

En este sentido, autores como Bakker y Demerouti (2007) y Karasek y Theorell (1990), al estudiar los modelos teóricos planteados sobre esta materia, clasifican los factores psicosociales en el trabajo y sus consecuencias sobre la salud, diferenciándolos en dos grandes grupos: demandas y recursos.

Los factores de demanda hacen referencia a las condiciones de trabajo susceptibles de generar situaciones psicológicamente estresantes en los individuos. Entre ellos, se puede destacar el ritmo de trabajo, presión de tiempos, carga de trabajo (cuantitativa y cualitativa), relaciones interpersonales, desempeño del rol e intercambios sociales (Gilboa *et al.*, 2008; Gil-Monte, 2016a; Vanishree, 2014).

Por su parte, los factores de recurso son una serie de variables que permiten a los sujetos ejercer un cierto nivel de control sobre las situaciones laborales estresantes a las que están expuestos, reduciendo los efectos negativos que tienen sobre sus niveles de desempeño y salud. Entre ellos se puede destacar la autonomía, participación, disponibilidad de recursos, retroinformación o feedback sobre la tarea realizada, apoyo social y liderazgo transformacional (Johnson y Hall, 1988; Llorca-Rubio, 2017).

Así pues, las situaciones del entorno laboral caracterizadas por altos niveles de demandas (exigencias impuestas por el propio trabajo desarrollado) junto a una carencia o escasez de los recursos necesarios para gestionarlas adecuadamente, son susceptibles de provocar situaciones de desajuste en los trabajadores que derivan en consecuencias negativas para su salud, entre las cuales se encuentran la fatiga, depresión, ansiedad y enfermedades físicas (Gil-Monte, 2016b).

Por ello, desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales, es fundamental identificar y evaluar periódicamente los factores psicosociales presentes en el entorno organizacional. Teniendo en cuenta la dualidad que los caracteriza y diferencia al mismo tiempo de otro tipo de condiciones laborales (es decir, su potencial para tener efectos positivos o negativos sobre la salud), tal como apuntan Pérez y Nogareda (2012), la actuación desde un punto de vista preventivo no debe enfocarse hacia su reducción o eliminación, sino hacia su optimización, buscando evitar sus efectos perjudiciales y fomentar aquellos que resulten beneficiosos para la salud de los trabajadores.

En este sentido, siguiendo el enfoque normativo español, los artículos 14 y 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) obligan al empresario a proteger a sus trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo, concretando los principios de acción preventiva en los que se deben basar las medidas a aplicar para cumplir dicha obligación.

2.1.2. Riesgos psicosociales en el trabajo: concepto y tipos

Tal como se ha indicado en el apartado anterior, cuando las demandas a las que deben hacer frente los trabajadores de forma habitual se incrementan (ya sea en frecuencia, intensidad o ambas simultáneamente) las circunstancias laborales cambian, volviéndose más complejas. Por ello, en este tipo de contextos, si los recursos de afrontamiento de los que disponen los empleados resultan insuficientes para gestionar adecuadamente las nuevas demandas a las que se ven expuestos, se produce un desajuste entre estas dos dimensiones (demandas vs recursos) que puede afectar negativamente a su estado de salud.

Argumentos como los anteriores han sido apoyados por parte de varios de los modelos teóricos más sólidos en el área de la psicología social y organizacional. Desde los más clásicos, como el modelo demandas-control de Karasek (1979), hasta otros más próximos en el tiempo, que han ampliado y mejorado su contenido posteriormente, como el modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL) [Job Demands-Resources model (JD-R)] (Bakker *et al.*, 2014; Bakker y Demerouti, 2013; Bakker y de Vries, 2021).

En este tipo de situaciones los factores psicosociales presentes en el entorno de trabajo experimentan un deterioro, a partir del cual son conocidos como riesgos psicosociales. A su vez, dichos riesgos pueden perjudicar o dañar de forma significativa la salud de los empleados, concebida por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2006) como un estado completo de bienestar planteado desde una triple vertiente: física, mental y social.

Precisamente es esta la característica diferencial que destacan autores como Cox y Griffiths (2005), cuando definen los riesgos psicosociales como todos aquellos

aspectos relacionados con el diseño y la gestión del trabajo, así como con sus contextos sociales y organizacionales que, de forma potencial, pueden causar un daño físico o psicológico en los empleados.

En esta misma línea se sitúan autores como Moreno (2011) e Igartua (2017), junto con organismos de carácter nacional y supranacional, tales como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012) y la EU-OSHA (s.f.). Todos ellos convergen en su concepción sobre los riesgos psicosociales, definiéndolos como todas aquellas situaciones, estados o acontecimientos que se producen en los empleados como consecuencia de una serie de déficits en la organización, el diseño del trabajo y el entorno social en el que se desarrolla, con una alta probabilidad de afectar gravemente a su salud física, psicológica y social.

Así, se pueden destacar entre otros los siguientes riesgos psicosociales: sobrecarga laboral (cuantitativa o cualitativa), conflictos interpersonales, disfunciones de rol (conflicto y ambigüedad de rol), violencia en el trabajo (en cualquiera de sus principales manifestaciones: acoso laboral, acoso sexual y acoso discriminatorio), altos niveles de presión de tiempos, inseguridad laboral, trabajo emocional, falta de justicia organizacional, bajos niveles de autonomía y control del trabajo realizado, baja participación en la empresa de la que se forma parte, conflicto trabajo-familia, recompensas insuficientes, escasas posibilidades de promoción, trabajo nocturno o a turnos, jornadas de trabajo prolongadas en el tiempo y reducción de los tiempos de descanso (INSST, 2020a; Korunka, 2017; Llorca-Rubio, 2017; Mansilla *et al.*, 2010; Moreno y Báez, 2010; Prado-Gascó *et al.*, 2020).

Así pues, a diferencia de lo que sucede con los factores psicosociales (pueden perjudicar o beneficiar al individuo en función de su percepción sobre ellos y del éxito de las estrategias de afrontamiento aplicadas en cada caso), los riesgos psicosociales siempre están vinculados a condiciones de trabajo que implican una amenaza para los trabajadores (Figueiredo-Ferraz y Grau-Alberola, 2019; Gil-Monte, 2014b).

De este modo, los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral suponen un problema muy relevante en términos de seguridad y salud ocupacional, dadas las consecuencias negativas que implica la exposición a los mismos, las cuales se traducen

en un perjuicio o deterioro multinivel. En este sentido, habitualmente se distingue entre consecuencias individuales fisiológicas (enfermedades y disfunciones cardiovasculares, musculoesqueléticas, gastrointestinales, respiratorias, endocrinológicas, inmunitarias o dermatológicas), psicológicas (distorsiones cognitivo conductuales) y emocionales, por una parte, y consecuencias organizacionales (incrementos en las tasas de absentismo, presentismo, accidentes y enfermedades profesionales, aumentos de los niveles de conflictividad laboral, abandonos voluntarios, pérdidas de rendimiento y productividad, disminución en las ratios de beneficios empresariales, etc.) por otra (Bergh *et al.*, 2018; Llorca-Pellicer *et al.*, 2021; Montalvo *et al.*, 2020; Pérez y Nogareda, 2012).

Desde organismos internacionales como EU-OSHA (2021, 2022) y Eurofound (2016a, 2018), se indica que los riesgos psicosociales ocupan la segunda posición dentro del ranking de agentes que deterioran la salud de los trabajadores por consecuencia del trabajo, únicamente por detrás de los trastornos musculoesqueléticos (TME).

Uno de los principales problemas que plantea la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas es su escasa visibilidad en términos de regulación normativa. El sindicato Unión General de Trabajadores (UGT, 2018) y también Arrieta (2020) y Sierra (2021) coinciden en señalar que existe un déficit legislativo significativo en torno a los riesgos psicosociales. A pesar de que se encuentran incluidos dentro de la normativa comunitaria europea y española sobre prevención de riesgos laborales (gracias a la amplitud que permiten, por una parte, la propia configuración del concepto de riesgo profesional y, por otra, el alcance de la deuda de seguridad del empresario hacia sus trabajadores en esta materia), no existe una definición legal concreta que permita delimitarlos de forma precisa, ni en el ordenamiento jurídico europeo ni en el español.

Dentro de este contexto, han desempeñado un papel fundamental las publicaciones desarrolladas por organismos internacionales como la OMS y la OIT (especialmente a través del Convenio 190 sobre violencia y acoso, adoptado en 2019) y europeos, como Eurofound y EU-OSHA (a través de sus encuestas e informes periódicos sobre las condiciones de trabajo) y también la Agencia Europea para la

Seguridad y la Salud en el Trabajo (AESST). Por su parte, en España destacan en este sentido las aportaciones del INSST en esta materia a través de las Notas Técnicas de Prevención (NTP), y también la reciente publicación por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social del Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales.

En este sentido, las aportaciones científico-técnicas de estos organismos, junto con la literatura académica existente en esta materia, han resultado fundamentales en la configuración, identificación y evaluación adecuadas de los riesgos psicosociales tal como son entendidos en la actualidad, contribuyendo de esta manera a suplir la carencia normativa existente en torno a los mismos.

2.1.3. Riesgos psicosociales en el sector educativo

Los múltiples y rápidos cambios que se han dado en las últimas décadas dentro del mercado laboral a nivel global han tenido una repercusión especialmente relevante en varios sectores económicos. Uno de los más afectados por esta situación ha sido el sector educativo (Hernández, 2020).

El propio avance económico, social y cultural de la población implica a su vez una serie de cambios constantes en el ámbito de la enseñanza, en forma de nuevas necesidades formativas que deben ser satisfechas. En los últimos años el número de estas demandas y exigencias no ha dejado de crecer de forma exponencial en los centros educativos, derivando en un entorno laboral caracterizado por mayores niveles de complejidad, capaz de generar situaciones de tensión elevada entre el profesorado (Skaalvik, 2020).

A nivel europeo Eurofound, a través de distintas encuestas e informes publicados en los últimos años (2016a, 2019, 2021) incluye al sector educativo dentro de un perfil ocupacional de empleos especialmente expuestos a riesgos psicosociales, destacando entre ellos las demandas emocionales, superiores en comparación con otros sectores. Entre ellas, este organismo apunta al trabajo emocional (necesidad de esconder emociones durante la mayor parte del tiempo) con un 35% de casos, trato habitual con padres o alumnos disgustados u ofendidos (indicador que más empeora en los últimos

años, alcanzando un 23% de casos) y hacer frente con frecuencia a situaciones emocionalmente alarmantes, derivadas de la multiplicidad de tareas a realizar en plazos de tiempo cada vez más reducidos (13%). Todas estas demandas generan agotamiento en el profesorado, reduciendo su salud y bienestar.

Así mismo, Eurofound (2017, 2019) también informa de otros indicadores negativos que afectan a las condiciones laborales de los docentes, como son la falta de tiempo suficiente para desarrollar su trabajo y las interrupciones frecuentes (10% y 17% de casos respectivamente). Finalmente, este organismo también indica que el sector educativo se encuentra por encima de la media del resto de sectores económicos en cuanto al nivel de comportamientos sociales adversos sufridos por el profesorado, aludiendo en concreto al abuso verbal (11% de casos).

Por su parte, la EU-OSHA, en sus últimas encuestas (2016, 2020) apunta en esta misma línea, el trato con clientes difíciles (alumnos o padres de alumnos) como el factor de riesgo reportado con mayor frecuencia dentro del ámbito educativo (en un 71% de centros), junto a la inseguridad laboral (20%). Además, son los propios profesores los que reconocen que los riesgos psicosociales son especialmente difíciles de gestionar dentro de su sector ocupacional.

En España, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (anteriormente Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT]), a través de sus distintas publicaciones (2015, 2017, 2020b), destaca las exigencias emocionales derivadas del trato con alumnos u otras personas externas al centro (más de un 65% de casos) y la presión de tiempos (más del 35%) como condiciones de trabajo especialmente desfavorables dentro del sector educativo.

En este sentido, el último informe publicado por el sindicato de enseñanza ANPE (2020) en referencia al curso escolar 2019-2020, apunta a una estabilización e incremento preocupantes en los casos de violencia y acoso hacia los docentes. En relación con los alumnos, las faltas de respeto hacia los profesores representaron el porcentaje más alto de casos que requirieron la actuación sindical (22%). Por su parte, se mantuvieron estables los problemas para impartir clase y el acoso del alumnado al profesorado (21% y 11% de casos respectivamente), mientras que se incrementaron las

amenazas hacia profesores (12%) y los casos de ciberacoso mediante el empleo de fotos, grabaciones, mensajes de WhatsApp, internet y redes sociales (11%). Respecto a los problemas relacionados con las familias, se mantuvo estable el acoso por parte de las familias hacia los docentes (29% de casos), se redujeron las denuncias de familias a profesorado (aunque siguieron representando un importante 17%) y se incrementaron un total de cuatro indicadores más: faltas de respeto de los padres y acusaciones carentes de fundamento (27% en ambos), presión para modificar las notas (8%) y muy especialmente el ciberacoso por parte de los padres (5%).

El sector educativo en España se caracteriza por una serie de condicionantes específicos que configuran el ambiente de trabajo habitual de los docentes. A continuación se describen los más relevantes:

Cambios legislativos y pedagógicos constantes. Uno de los aspectos que tradicionalmente ha generado mayor controversia dentro del ámbito educativo es la periodicidad con la que se producen cambios en la legislación básica encargada de regularlo. Dichos cambios generan a su vez nuevos compromisos y obligaciones que todo el equipo docente (directores, jefes de estudios y resto del profesorado de los centros educativos) debe asumir necesariamente dentro de unos plazos concretos, lo cual se traduce en una serie de tensiones adicionales derivadas de la presión de tiempos que implica esta situación.

En los últimos cuarenta años las Cortes Generales en España (Congreso de los Diputados y Senado) han aprobado hasta un total de ocho leyes educativas distintas, tal como queda reflejado en la Tabla 1.

Tabla 1

Leyes educativas aprobadas desde el inicio de la democracia en España

Nombre de la ley	Año de aprobación
Ley Orgánica del Estatuto de Centros Escolares (LOECE)	1980
Ley Orgánica Reguladora del Derecho a la Educación (LODE)	1985
Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE)	1990
Ley Orgánica de Participación, Evaluación y Gobierno de los centros docentes (LOPEG)	1995
Ley Orgánica de Calidad de la Educación (LOCE)	2002
Ley Orgánica de la Educación (LOE)	2006
Ley Orgánica de Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE)	2013
Ley Orgánica de Modificación de la LOE (LOMLOE)	2020

Nota. Se incluye entre paréntesis el acrónimo de cada una de las leyes indicadas. Elaboración propia

Siguiendo a Rallo (2020), estos datos implican una media de una nueva ley educativa cada cinco años, lo cual perpetúa en el tiempo un problema estructural de inestabilidad permanente dentro del marco legal que regula el sistema educativo español, perjudicando de forma muy relevante al profesorado, alumnado y resto de miembros de la comunidad educativa y deteriorando la calidad de la enseñanza en términos globales.

Además, hay que añadir la aprobación de sucesivos decretos adicionales que suponen el desarrollo de dichas leyes. Entre ellos, el recientemente aprobado por el Real Decreto 984/2021, de 16 de noviembre, por el que se regulan la evaluación y la promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional. Dicha norma establece cambios sustanciales en el sistema de evaluación y promoción en las etapas de Primaria, Educación Secundaria Obligatoria (ESO),

Bachillerato y Formación Profesional, de aplicación obligatoria en este mismo curso académico 2021-22.

Incremento de la carga burocrática y del número de horas lectivas. El contexto actual en el sector de la enseñanza en España se caracteriza por una intensa y creciente burocratización, debido a la tendencia de las administraciones educativas a la recopilación exhaustiva de datos de todo tipo con la finalidad de realizar el control de los resultados conseguidos (UGT Servicios Públicos Enseñanza, 2021). Este hecho implica para los centros escolares y su profesorado la multiplicación de la carga de trabajo relacionada con las tareas de gestión, reduciendo el tiempo disponible para desarrollar las funciones de enseñanza que realmente le son propias (preparación de las materias a impartir, atención y seguimiento individualizados a los alumnos, tutorías, reuniones de coordinación con los equipos docentes, investigación e innovación educativa, etc.).

Por otra parte, a nivel internacional, la Comisión de la Unión Europea (UE), a través de un informe recientemente publicado por Eurydice (2021) también pone de manifiesto el elevado porcentaje de horas lectivas que asumen los docentes españoles en comparación con los países miembros de la OCDE y de la propia UE.

Escasa valoración social. Según los resultados del informe TALIS 2018 (OCDE, 2020) únicamente un 14% de profesores en España sienten que su profesión está suficientemente valorada, frente al promedio de países de la OCDE (26%). Esta situación afecta directamente a los docentes y a su bienestar emocional, al sentir que su trabajo es frecuentemente infravalorado por la sociedad de la que forman parte. Frente a esta situación, con el objetivo de mejorar la convivencia en los centros educativos y la calidad en la enseñanza, sindicatos como la Central Sindical Independiente y de Funcionarios, desde su sección de educación (CSIF Educación, 2018), plantean una mayor implicación por parte de las familias junto al desarrollo de campañas de revalorización y reconocimiento de la función docente.

Problemas disciplinarios en las aulas. La última ley educativa desarrollada en España hasta la actualidad, Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación [LOMLOE] reconoce a

los profesores como autoridad pública, en el ejercicio de su función (artículo 124). No obstante, esto no ha impedido que se incremente el número de situaciones conflictivas hacia el profesorado, algunas de ellas derivadas de los alumnos (ruido e interrupciones constantes en el aula que impiden el desarrollo adecuado de las clases, conductas disruptivas y antisociales, comportamientos agresivos o violentos, amenazas, etc.) y otras derivadas de la actitud adoptada por los propios padres en situaciones que suponen un contratiempo para ellos o sus hijos (cuestionamiento, desautorización y enfrentamiento con los docentes, difamaciones, injurias o calumnias e incluso actitudes impositivas o violentas que llegan al límite de las agresiones físicas) (ANPE, 2020).

El profesorado debe convivir diariamente con este tipo de situaciones, que les dificultan en gran medida el desarrollo adecuado de su profesión y merman de forma significativa su bienestar físico y especialmente mental en el trabajo. Es por ello que, tal como apunta CSIF Educación (2018) la profesión docente requiere niveles de paciencia y equilibrio mental muy elevados, que permitan gestionar correctamente este tipo de contextos y las dificultades adicionales que implican.

Problemas en la relación con la administración educativa. Los centros escolares tienen frecuentemente dificultades derivadas de su relación con las consejerías educativas. Una de ellas es la fuerte tendencia hacia la burocratización (ya mencionada anteriormente), que impone elevados niveles de carga de trabajo no relacionada con las tareas propiamente docentes y multiplica la documentación existente (pedagógica y relacionada con la gestión), lo cual genera en ocasiones duplicidades innecesarias. Por otra parte, el incremento en la ratio de alumnos por aula y el número de horas lectivas unido a la disminución de las plantillas docentes son también problemas que afectan directamente a la calidad de la docencia impartida y preocupan en gran medida a los centros y a su personal (UGT Servicios Públicos Enseñanza, 2021).

Desconocimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales por parte del profesorado y de los equipos directivos. Por último, tal como indica CSIF Educación (2018), el colectivo docente está poco concienciado sobre los riesgos que asume al realizar su trabajo. Al desconocimiento de la normativa relacionada con la prevención de riesgos laborales se le une también otra serie de carencias, como la falta

de formación en técnicas de resolución de conflictos, organización de las tareas a realizar o dinámicas de trabajo en equipo. En este sentido, conseguir buenos niveles de calidad educativa dependerá de la calidad del trabajo desarrollado por los docentes, la cual, a su vez, estará fuertemente determinada por su estado de salud. Por tanto, resulta fundamental sensibilizar al profesorado sobre la diversa tipología de riesgos a los que se enfrenta, para facilitar su identificación y evitar que sean obviados o ignorados, con el consiguiente deterioro a nivel individual y organizacional que ello conlleva.

Así pues, todos los condicionantes señalados en el ámbito de la enseñanza configuran en suma un entorno laboral especialmente expuesto a riesgos psicosociales, entre los cuales se encuentran los siguientes: agotamiento emocional (Guerrero-Barona *et al.*, 2018; Lee, 2019), violencia laboral (Lester *et al.*, 2017; Melanda *et al.*, 2020; Mora Pino *et al.*, 2018; Yang *et al.*, 2021), sobrecarga mental (Boström *et al.*, 2019; Skaalvik y Skaalvik, 2018), conflictos interpersonales (Albuquerque *et al.*, 2018; Melanda *et al.*, 2021b), disfunciones de rol (conflicto y ambigüedad de rol) (Dicke *et al.*, 2018; von Muenchhausen *et al.*, 2021), presión de tiempos (Brägger, 2019; Granziera *et al.*, 2021), y jornadas de trabajo prolongadas (Allen *et al.*, 2021; Jerrim y Sims, 2019).

Por su parte, UGT Servicios Públicos Enseñanza (2021) y también autores como Hernández (2020) hacen referencia a la situación de “malestar en el profesorado”, la cual se explica por la concurrencia de los riesgos psicosociales mencionados dentro del ambiente de trabajo habitual de los docentes.

A su vez, la exposición del profesorado a dichos riesgos se traduce en una serie de consecuencias negativas. A nivel individual, las más habituales hacen referencia a una pérdida o deterioro del estado de salud debido a múltiples causas: problemas psicosomáticos (agotamiento, fatiga, trastornos de sueño, cardiovasculares o digestivos), insatisfacción laboral, depresión (principal causa de incapacidad laboral en países europeos desde 2020, según estimaciones de la OMS) (Alonso, 2019), ansiedad, tabaquismo y alcoholismo relacionados con el trabajo (ANPE 2020; Eddy *et al.*, 2017; Kim *et al.*, 2019; Lee, 2019; Wang y Hall, 2021).

Más allá de las consecuencias individuales, también las hay a nivel colectivo u organizacional, en forma de costes económicos que afectan de un modo muy significativo a los centros de trabajo y a las administraciones públicas: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, absentismo, presentismo, procesos de incapacidad que conllevan bajas laborales de larga duración, dificultades en la retención del profesorado y solicitudes de jubilación anticipada (Curran *et al.*, 2019; Foster, 2019; Iriarte y Erro-Garcés, 2020; Qin, 2021).

De este modo, teniendo en cuenta la información expuesta en este apartado, es posible concluir que la docencia es una ocupación caracterizada por una alta exposición a riesgos psicosociales, los cuales repercuten negativamente en la salud del profesorado y por ende, en la calidad global del sistema educativo. Es por ello que resulta fundamental la aplicación de políticas y protocolos de prevención de riesgos laborales en los centros escolares que contribuyan a la gestión adecuada de este tipo de situaciones.

2.2. Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)

A continuación se desarrollará el marco teórico que hace referencia a uno de los riesgos psicosociales mencionados anteriormente: la violencia en el trabajo.

En primer lugar, se definirá el concepto y se describirán las principales tipologías existentes haciendo hincapié en una de las modalidades de violencia de carácter psicológico, conocida como acoso laboral en el trabajo o mobbing. Para ello, se delimitará el perfil más habitual que tienen sus víctimas, describiendo las dinámicas interpersonales que derivan en procesos de mobbing en las organizaciones y exponiendo los niveles de prevalencia hallados en estudios nacionales e internacionales.

Posteriormente, se explicarán los principales instrumentos de medida del acoso laboral y se profundizará en las características sociodemográficas y sociolaborales de los profesores y profesoras víctimas del mismo.

Finalmente, se expondrán una serie de variables que intervienen como antecedentes y consecuencias de salud en los procesos de mobbing.

2.2.1. Violencia en el ámbito laboral: concepto y tipos

La violencia en el lugar de trabajo se define como una conducta desarrollada en contextos laborales por uno o varios individuos dirigida hacia un trabajador, con la pretensión de causarle un daño de carácter físico o psicológico, ya sea dentro o fuera de una organización. Dicha conducta puede iniciarse con agresiones verbales o amenazas y escalar hasta llegar a las agresiones físicas e incluso, en los casos más extremos, a los homicidios (Grau-Alberola *et al.*, 2019).

En esta línea, autores como Sierra (2021) consideran a esta variable como el riesgo psicosocial emergente más relevante, dado que las conductas que incluye no sólo afectan a la salud física o psicológica de los trabajadores, sino también a sus derechos fundamentales reconocidos en la Constitución española, entre ellos la integridad física (artículo 15) y la no discriminación por razón de sexo (artículo 14).

Los efectos perjudiciales para el bienestar y la salud de los trabajadores derivados de la exposición a las distintas formas de violencia laboral han sido descritos y documentados desde los ámbitos científico-técnicos y académicos. Entre ellos, destacan el incremento de trastornos depresivos, ansiedad, suicidios, tasas de rotación en las plantillas y casos de absentismo (Eurofound, 2016b, 2017; Rudkjoebing *et al.*, 2021). A su vez, el impacto de estas situaciones en los individuos puede prolongarse durante años, haciendo más difícil su completa recuperación.

Por otra parte, autores como Minayo *et al.* (2017) ponen de manifiesto que la violencia en el lugar de trabajo no queda reducida a un mero conflicto entre dos partes (víctima y agresor), sino que se trata de situaciones complejas que conjugan al mismo tiempo relaciones interpersonales con aspectos sociales, históricos y organizacionales, los cuales influyen en el inicio y posterior desarrollo de las conductas o comportamientos hostiles.

A nivel internacional, la principal norma de referencia en esta materia en la actualidad es el Convenio número 190, publicado por la OIT (2019a). En su artículo 1 define conjuntamente a la violencia y el acoso en el ámbito laboral como una serie de comportamientos y prácticas inaceptables, que pueden manifestarse una única vez o bien de forma recurrente en el tiempo y que tienen el objetivo o el potencial de causar un daño de tipo físico, psicológico o económico a la víctima o víctimas. Dicha definición incluye también a la violencia y el acoso por razón de género, con una mención específica al acoso sexual.

La principal novedad de este convenio es que permite por primera vez acotar de forma precisa el contenido y alcance mínimos de ambos conceptos, contribuyendo así a objetivarlos (Velázquez, 2019). Por otra parte, en su artículo 9, también se hace una mención expresa a la obligación de los empresarios de establecer políticas de prevención de riesgos laborales en sus centros de trabajo que permitan identificar y evaluar las situaciones de violencia y el acoso, incluyendo los riesgos psicosociales asociados a las mismas.

Por otra parte, a nivel europeo, el marco normativo se encuentra definido por el Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia y Acoso en el Trabajo (AMEVA) (Comisión

Europea, 2007) que fue incorporado posteriormente en España en 2008 a través del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC) (Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 [ANC 2007] y sus anexos). También son reseñables en este sentido las Directrices Multisectoriales frente a la Violencia y el Acoso de terceros relacionados con el trabajo (Comisión Europea, 2010).

Tanto el acuerdo marco como las directrices comunitarias surgen a raíz del diálogo social europeo entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Ambos documentos tienen el objetivo de impulsar políticas y protocolos de prevención que faciliten la identificación, evaluación y reducción de dichas situaciones en los centros de trabajo de distintos sectores ocupacionales, especialmente aquellos en los que la violencia tiene mayores niveles de incidencia, tal como ocurre en el sector educativo (UGT, 2018, 2019).

Por su parte, en España se inició en septiembre de 2021 el proceso de ratificación del Convenio 190, lo cual permitirá ampliar próximamente la protección de las víctimas de este tipo de situaciones (Olías, 2021). Respecto al acuerdo marco y las directrices europeas, si bien ambos instrumentos no se consideran como vinculantes por el ordenamiento jurídico español, su contenido sirve de guía u orientación tanto a los agentes sociales como a los poderes públicos a la hora de interpretar y aplicar la normativa vigente (UGT, 2013b; Valentín, 2020).

Siguiendo a Gil-Monte (2014c, 2016c) y Velázquez (2019), la violencia en el ámbito laboral puede manifestarse adoptando diversas tipologías o modalidades, en función del criterio de clasificación empleado:

1. Origen de la agresión. En función de la persona o personas que llevan a cabo estas acciones se puede distinguir entre dos tipos de violencia:

a) Violencia externa. Se produce cuando la agresión se lleva a cabo por terceras personas que no forman parte de la organización (vinculadas a

la empresa o ajenas a la misma). Dentro de esta modalidad de violencia pueden distinguirse a su vez tres subtipos:

a₁) Violencia criminal o “violencia tipo I”. Se trata de una agresión no vinculada a situaciones comerciales que surge en el lugar de trabajo. Un ejemplo de ella son los atracos.

a₂) Violencia de los clientes o usuarios “violencia de servicios o de tipo II”. Es aquella en la cual se produce una agresión dentro de una situación de intercambio de bienes o servicios con el trabajador.

a₃) Violencia doméstica. También conocida como agresiones familiares que guardan una motivación relacionada con el trabajo. En este caso, el agresor no tiene una relación laboral como tal ni con la víctima ni con la empresa para la que presta servicios.

b) Violencia interna o relacional “violencia tipo III”. En este caso la conducta de agresión es iniciada por uno o varios miembros de la organización para la cual trabaja la víctima, pudiendo ser desde compañeros hasta jefes, subordinados o cualquier otro empleado de la misma. El origen de estas situaciones puede ser diverso: desde conflictos de intereses no resueltos hasta expectativas no cumplidas o inconvenientes con las órdenes recibidas por parte de un superior.

2. Tipo de acciones desarrolladas y sus consecuencias. Dependiendo del tipo de conducta ejercida y del daño derivado de la misma se distingue entre:

a) Violencia física. Se caracteriza por el desarrollo de conductas que implican el uso de la fuerza física hacia otra persona, con la intención explícita de dañarle física o psicológicamente. Ejemplos de este tipo de violencia son las agresiones físicas, golpes, palizas, empujones, gritos, mordiscos, atracos, etc. Entre los grupos de profesionales que sufren con mayor frecuencia conductas de este tipo se encuentran los policías,

personal de seguridad, funcionarios de prisiones, trabajadores sociales, sanitarios, personal de hostelería, vendedores y docentes.

b) Violencia psicológica. Al contrario que en el caso anterior, este tipo de acciones se caracterizan porque no se desarrollan mediante el empleo de la fuerza física. Dentro de este tipo de violencia se encuentra el acoso psicológico o mobbing y también determinadas conductas relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo.

Por otra parte, Chappel y Di Martino (2006) consideran como conductas representativas de violencia laboral un gran número de acciones, desde aquellas que implican el uso explícito de la fuerza física (homicidios, violaciones, golpes, mordiscos, patadas, puñetazos, arañazos y acciones similares que implican lesiones físicas de distinta intensidad), hasta otras relacionadas con agresiones de tipo psicológico (amenazas, intimidación, coacción, estigmatización, aislamiento, acoso o discriminación por razón de raza o sexo, actitudes hostiles, gritos, empleo de lenguaje soez, silencio despreciativo o indirectas).

En este sentido, una de las modalidades de violencia laboral que ha recibido una mayor atención en la literatura, debido a su carácter repetitivo y prolongado en el tiempo y a la gravedad del daño que puede causar sobre la salud e integridad de los trabajadores, es el acoso psicológico o mobbing (Gil-Monte, 2016c; Sierra, 2021).

2.2.2. Violencia psicológica: mobbing. Delimitación conceptual

El término mobbing proviene del verbo inglés “*to mob*”, el cual hace referencia a una serie de acciones tales como asediar, rodear u hostigar, que son realizadas por un grupo de personas hacia otra u otras con el objetivo de ejercer presión e intimidación sobre ellas (Piñuel, 2003).

Leymann lo define como una serie de acciones de violencia psicológica extrema hostiles y carentes de ética, que son ejercidas por una o varias personas hacia otra u otras en el lugar de trabajo, de forma persistente y prolongada, con la finalidad de erosionar el ambiente laboral habitual en el que se encuentran, limitando sus posibilidades de comunicación, atacando su reputación e interfiriendo en el desarrollo

de sus tareas. Todas estas acciones tienen la finalidad última de colocar a la víctima o víctimas en una situación de aislamiento e indefensión tales que propicien su abandono de la empresa de la que forman parte (Leymann, 1990).

Tal como afirma Leymann (1990, 1996) las características determinantes que permiten calificar a una situación de conflicto como mobbing son precisamente la sistematicidad y periodicidad en el tiempo de las acciones que lo conforman. Según el criterio establecido por este autor, dichas acciones hostiles e intimidatorias tienen que realizarse con una frecuencia mínima de una vez por semana durante al menos seis meses.

Posteriormente, otros autores reconocidos en esta materia han contribuido a ampliar y concretar el alcance del término. Así, Hirigoyen (1999) señala que estos comportamientos o conductas abusivas que se repiten y prolongan en el tiempo implican una situación de mobbing, que puede afectar a la dignidad e integridad física y psicológica de los individuos, empeorando significativamente sus condiciones de trabajo (bien sea porque hacen peligrar su continuidad en la empresa o porque empeoran el clima laboral habitual). Por su parte, Piñuel (2001) hace una mención expresa al carácter intencionado o deliberado con el que se producen estas acciones por parte del acosador o grupo de acosadores, con el objetivo de devastar, consumir o aniquilar psicológicamente a la víctima o víctimas para impulsar su salida de la organización en la que trabajan.

La literatura de carácter académico y científico-técnico más reciente sobre este término continúa calificándolo como acciones de violencia psicológica, realizadas por uno o varios trabajadores (acosador o acosadores) hacia otro u otros (víctima o víctimas de acoso), con el objetivo de interferir sobre su vida laboral e incluso privada, atentando contra su integridad y dignidad física y psíquica (Alastruey y Gómez, 2013; Confederación de Empresarios de Málaga [CEM], 2019; Millán *et al.*, 2016; UGT, 2019; Umivale, 2021; Valentín, 2020). Todos estos autores y organismos mantienen en sus definiciones ciertos elementos que caracterizan y distinguen al mobbing de otro tipo de conflictos interpersonales, algunos de ellos objetivos (frecuencia y duración de las acciones de acoso, desigualdad en términos de poder

formal o informal siempre favorable a la parte acosadora) y otros subjetivos (intencionalidad, premeditación o carácter deliberado de dichas acciones).

Concretamente en España, el INSST ha recogido el concepto y las principales características del mobbing en dos Notas Técnicas de Prevención (NTP): la primera de ellas fue la 476 (Martín *et al.*, 1998), actualizada posteriormente por la 854 (Fidalgo *et al.*, 2009), que es la que se emplea en la actualidad.

Por otra parte, Ansoleaga *et al.* (2017) han puesto de manifiesto el carácter predominante que representa en los últimos años el acoso psicológico frente a otras manifestaciones de violencia laboral presentes en los entornos de trabajo, tales como la violencia física o el acoso sexual. Este hecho ha propiciado que sea objeto de interés y continua investigación por parte de la comunidad científica especializada en el ámbito de la salud ocupacional (Carriel, 2017).

Al calificar una situación de conflicto como mobbing se han de tener en cuenta una serie de elementos comunes que lo caracterizan. Se trata de un proceso de violencia psicológica interna recurrente y prolongado, desarrollado dentro de los márgenes de una relación laboral. A su vez, parte de una situación de conflicto de origen multicausal, con una relación asimétrica de poder entre las partes basada en aspectos formales o informales, en la cual el acosador o grupo de acosadores actúan deliberadamente buscando dañar y perjudicar la salud del trabajador afectado, colocándolo en una situación de abandono y aislamiento frente a su entorno laboral, personal y familiar (Fidalgo *et al.*, 2009; Gil-Monte, 2016c; López y Vázquez, 2007).

Las situaciones de acoso psicológico pueden manifestarse de distintas formas y direcciones dentro de las organizaciones. Hüsrevşahi (2015) distingue entre tres tipos de acoso: vertical descendente o *top-down* (desarrollado por parte de los jefes o superiores jerárquicos hacia sus subordinados), vertical ascendente o *bottom-up* (caso inverso, desarrollado desde los subordinados hacia sus jefes o superiores) y horizontal (entre empleados que ocupan una posición o rango equivalente en la empresa). De entre ellos, la forma más común y perjudicial para la salud (por el daño potencial que puede causar en las víctimas) es el acoso laboral descendente (Ertürk, 2011; Vandekerckhove y Commers, 2003), también conocido como *bossing* (López y Vázquez, 2004).

Existe a este respecto un amplio consenso en la literatura científica sobre las consecuencias negativas para la salud que se derivan de la exposición a conductas de mobbing. A nivel individual, se observan efectos psicológicos (deterioro de la salud mental: depresión, ansiedad y trastornos de estrés postraumático) (Einarsen y Nielsen, 2015; Herrán *et al.*, 2020; Leymann, 1996; Rodríguez-Muñoz *et al.*, 2015), físicos (patologías psicosomáticas orgánicas y funcionales que pueden llegar a cronificarse) (Martínez *et al.*, 2012; Nielsen y Einarsen, 2018), sociales (agotamiento emocional, desmotivación, aislamiento o resignación) (Verkuil *et al.*, 2015) y laborales (menores niveles de rendimiento asociados a la percepción de comportamientos hostiles recurrentes) (Carriel, 2017). A nivel colectivo, estas situaciones se traducen no sólo en un descenso de la productividad global de la organización, sino en un deterioro del clima laboral y de la imagen corporativa de la misma, unidos al incremento de costes derivados de procesos de absentismo y bajas laborales (Vveinhardt y Sroka, 2020).

Uno de los problemas más relevantes que se plantean en torno al mobbing es la amplia heterogeneidad terminológica empleada por la comunidad científica para hacer referencia al mismo. Las múltiples denominaciones utilizadas se deben a la falta de consenso o unanimidad entre los autores con respecto a este proceso, ya que cada uno de ellos lo describe con matices distintos (contenido, acciones concretas de acoso, sujetos intervinientes, causas o consecuencias del mismo...), hecho que genera frecuentes controversias y puntos de desencuentro en el ámbito teórico (Carretero, 2011).

Así, en la literatura anglosajona se emplean con frecuencia conceptos simples junto con formas compuestas, tales como *harassment* (Oxford y Beasley, 1997), *incivility in the workplace* (Cortina *et al.*, 2001), *workplace trauma* (Wilson, 1991), *harmful workplace behaviour* (Aquino, 2000), *workplace aggression* (Schat *et al.*, 2006) o *workplace violence* (Kelloway *et al.*, 2006).

Otro término empleado con frecuencia en inglés, ya sea británico o norteamericano, es el conocido como *bullying* o *workplace bullying*, el cual es utilizado por los autores de forma recurrente, con un significado equivalente al mobbing (Cortina

et al., 2001; Einarsen, 2000; Escartín *et al.*, 2021; Lutgen-Sandvik, 2006; Rayner y Cooper, 1997).

Por su parte, en Alemania, Austria y los países nórdicos se ha optado por un criterio más continuista, empleando el concepto de mobbing prácticamente de forma exclusiva (Einarsen *et al.*, 1994; Knorz y Zapf, 1996; Niedl, 1995; Schuster, 1996). En Italia, también se le denomina *vessazioni e persecuzioni in ufficio* (Bianchi, 2001), mientras que en Francia se habla de *harcèlement moral* (Hirigoyen, 1999). En Portugal se le conoce como *assedio moral* (Vercesi, 2004).

Finalmente, en España se emplea habitualmente el término mobbing de forma indistinta con sus múltiples traducciones: *acoso psicológico en el trabajo* (Piñuel, 2001; Piñuel y Oñate, 2002; Sánchez, 2002), *acoso laboral* (Fuertes, 2004), *acoso moral* (Sierra, 2021), *psicoterror* (Fuertes, 2004; Piñuel, 2001), *hostigamiento psicológico* (Martín *et al.*, 1998) o *intimidación y amedrentamiento en el trabajo* (Núñez, 2002).

Con respecto a su regulación legal, el acoso laboral o mobbing, en tanto que riesgo laboral, forma parte de la obligación de los empresarios de proteger la seguridad y salud de sus trabajadores, reflejada en el artículo 14 de la LPRL.

En este sentido, la dispersión terminológica existente en torno al término en el ámbito científico se traslada también al jurídico. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), a través de su reciente Criterio Técnico 104/2021 (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021) destaca la falta de existencia de un concepto unívoco en torno al acoso laboral por parte del Tribunal Supremo que permita definir sus límites con precisión.

Por su parte, las organizaciones sindicales más representativas en España también apuntan al importante déficit legislativo existente con respecto al acoso laboral. La legislación española hace mención al mismo de una forma dispersa, fragmentada e incompleta en distintas normas y textos legales, pero sin llegar a definirlo o regularlo expresamente (UGT, 2019). A estos efectos, se toma como referencia la definición proporcionada originalmente por Leymann, transcrita en España a través de las NTP 476 y 854.

Sin embargo, a pesar de las carencias existentes en la actualidad, la doctrina jurídica española proporciona una serie de elementos que permiten al menos delimitar o acotar con mayor precisión las conductas que constituyen acoso laboral, estableciendo sanciones administrativas, penales y disciplinarias dirigidas a los empleados que las desarrollen.

Así, tal como se desprende del artículo 173.1, párrafo 2 del Código Penal, no basta con comportamientos adversos realizados de forma puntual por cualquier compañero, sino que se requiere de conductas vejatorias graves y prolongadas que provengan de una persona que ocupe una posición jerárquicamente superior a la víctima. Del mismo modo, UGT (2019) también apunta que la jurisprudencia derivada de las sentencias publicadas por los tribunales superiores de justicia en España ha destacado la necesidad de que coexistan en esas conductas adversas una serie de elementos objetivos que las definan, junto a otro elemento que tendría un carácter más subjetivo (la intencionalidad por parte del autor o autores) para poder considerar a una situación de conflicto como constitutiva de mobbing.

Respecto a la valoración legal del acoso laboral por parte de la jurisprudencia española, los tribunales parecen inclinarse a priori hacia su consideración como accidente de trabajo. Un ejemplo de ello lo constituye la sentencia 93/2019 del Juzgado de lo Social nº2 de Donostia y también la sentencia publicada por el Juzgado de lo Social nº2 de Albacete en 2021, que reconoce como accidente laboral el suicidio de un empleado público motivado por una situación previa de acoso laboral en su centro de trabajo (Moreno, 2021).

No obstante, si bien el mobbing no puede ser considerado en la actualidad como una enfermedad profesional (al no estar incluido en el cuadro de enfermedades profesionales al que alude el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social [LGSS]), sí que puede valorarse como una contingencia profesional, en caso de que se consiga probar la relación de causalidad existente entre la situación de acoso previo y la patología sufrida a consecuencia del mismo, mediante la figura de las “enfermedades derivadas del

trabajo”, una tipología específica de accidente laboral regulada en el artículo 156.2.e) de la LGSS.

2.2.2.1. Perfil de víctimas y acosadores

De forma habitual los procesos de mobbing suponen una interacción entre tres actores distintos: la parte que ejerce el acoso (acosador), el receptor del mismo (víctima de acoso o acosado) y el resto miembros que observan dicha situación en la distancia con un mayor o menor grado de implicación sobre la misma (testigos) (de Elena y Peña y González, 2005).

En primer lugar, respecto al sujeto que ejerce las conductas de acoso y maltrato psicológico, García *et al.* (2016) y Zapf *et al.* (2020) ponen de manifiesto que no necesariamente ha de tratarse de una única persona, sino que, de hecho, son a menudo varias las que se ven involucradas en el desarrollo de este tipo de comportamientos, actuando de forma grupal. Incluso, en algunas organizaciones, se observa en ocasiones una cierta cultura o clima subyacente que puede favorecer el surgimiento de conductas de acoso. En estos casos se habla de *acoso institucional* (Hirigoyen, 2001; Piñuel, 2001).

En cuanto al perfil psicológico que presenta el acosador (o acosadores), responde a individuos con una personalidad narcisista y antisocial, mediocres, conformistas, envidiosos y con una alta necesidad de control sobre su entorno (Carriel, 2017; Millán *et al.*, 2016). Se trata de personas que tienden a ejercer la intimidación, con un carácter altamente voluble que adoptan conscientemente en función de la circunstancia contexto social en el que se encuentran, pudiendo manifestar comportamientos desagradables, irascibles, mentirosos o violentos en el ámbito privado frente a determinados compañeros al tiempo que se muestran dóciles, encantadores o inocentes en público frente a superiores u otros compañeros afines (Field, 1996).

Por su parte, Piñuel (2001) los califica como “psicópatas organizacionales”, destacando en ellos rasgos rígidos y autoritarios, oportunistas, manipuladores, carentes de criterio personal para tomar decisiones, de empatía y sentimiento de culpabilidad, así

como de modales o actitudes cívicas en la comunicación con los demás, egoístas, cínicos, indecisos e incapaces de cooperar y trabajar en equipo.

Las causas que motivan el desarrollo de las conductas de acoso son varias, a menudo tienen su origen en la aparición de sentimientos de envidia, celos, inseguridad o amenaza (ya sea en el corto, medio o largo plazo) que tiene el acosador hacia uno o varios compañeros a los que no consigue tolerar por las propias singularidades que estos manifiestan: actitudes, aptitudes, comportamientos, rendimiento o incluso circunstancias personales especialmente positivas o sobresalientes que responden en muchos casos a sus propios anhelos vitales (Herrán *et al.*, 2020). Esta circunstancia genera en el sujeto acosador síntomas de estrés negativo o desagradable (conocido como *distrés*) y agotamiento emocional, que actúan posteriormente como desencadenantes de los comportamientos de mobbing (Jenkins *et al.*, 2011; Zapf y Einarsen, 2020).

A su vez, este comportamiento también responde en ocasiones al mero instinto de supervivencia por parte del perpetrador del acoso, buscando afianzarse y mantener su posición dentro de la organización a la que pertenece (Trujillo *et al.*, 2007). Para ello, emplea su poder e influencia jerárquica como medio para conseguir la aprobación y reafirmación social, lo cual le permite al mismo tiempo situarse por encima de la víctima, amedrentándola, minimizándola y desdeñando sus logros.

En segundo lugar, respecto a las víctimas de Mobbing, la OIT (2017) y Carretero (2011) hacen referencia al hecho de que, potencialmente, cualquier persona puede experimentar conductas de acoso laboral en un momento y lugar determinados. No obstante, con el paso del tiempo, los autores han intentado establecer, o al menos identificar una serie de características o rasgos personales que permitieran delimitar a priori un perfil psicológico aproximado de los sujetos acosados.

Así, Field (1996) recoge una serie de características y tendencias comportamentales comunes en las víctimas, haciendo referencia a individuos afectivos y benevolentes, que manifiestan frecuentemente buen humor y disposición hacia la ayuda, altamente comprometidos y organizados en su trabajo, considerados hacia los demás, con buenas habilidades sociales, empáticos, humildes y modestos, con capacidades multitarea, deseosos de ser valorados y considerados, innovadores y

enfocados en el largo plazo. Además, son capaces de ofrecer respuestas sólidas y elaboradas ante preguntas cortas. Como contrapartida, se trata también de forma habitual de sujetos ingenuos y fáciles de persuadir, dubitativos e inseguros, que buscan constantemente la aprobación y aceptación social, sensibles a las críticas, faltos de confianza en sí mismos, tendentes a minusvalorarse y a dar excesivas explicaciones, así como a compartir y relevar información importante en el momento en que la poseen.

Por su parte, González de Rivera (2000) también habla de las víctimas de acoso como personas con rasgos particulares, atípicos o especialmente significativos que los hacen diferenciarse de forma notoria del grupo o grupos dominantes dentro del centro en el que prestan servicios, ya sea por la integridad, conducta y valores que manifiestan (los cuales dificultan en gran medida su eventual manipulación) o por sus altas capacidades profesionales, intelectuales o sociales. En este contexto, su mera presencia provoca una disrupción tal que amenaza y obliga a los miembros de los grupos dominantes a autocuestionarse sobre sus propios valores y características, pudiendo desembocar en última instancia en el inicio de conflictos interpersonales que convierten a la víctima en blanco de ataques y conductas de acoso laboral.

Por último, en el desarrollo de procesos de mobbing también se encuentran presentes los testigos, terceras personas que observan la situación de forma indirecta, lo cual puede provocarles igualmente síntomas de estrés y agotamiento emocional (Totterdell *et al.*, 2012). A su vez, pueden desempeñar distintos roles relevantes en este tipo de situaciones (CEM, 2019; Luna *et al.*, 2003): complicidad o aquiescencia hacia el acosador (respaldando sus conductas e incrementando su potencial lesivo sobre la víctima), apoyo al sujeto acosado (rechazando las conductas del acosador y contribuyendo a disminuir o minorar sus efectos) o bien indiferencia o desvío de atención (sin posicionarse o tomar partido con claridad hacia ninguna de las partes implicadas, por miedo a perder su trabajo o a sufrir represalias del acosador o del grupo dominante en el futuro) (Niven *et al.*, 2020).

2.2.2.2. Desarrollo del proceso de mobbing en el trabajo

El mobbing o acoso laboral es un proceso enfocado en el largo plazo, que se caracteriza por desarrollarse en condiciones de gran dinamismo (Hladíková, 2020).

Leymann (1996) describe su origen, evolución, tipo de comportamientos ejercidos y consecuencias que implica para la salud de las víctimas en un total de cuatro fases:

Fase 1: aparición de un incidente crítico. En esta primera fase comienzan los comportamientos de hostigamiento hacia la víctima, la cual se encuentra inicialmente desorientada, al desconocer el motivo de las actitudes negativas que recibe. Al mismo tiempo, confía en el apoyo por parte de su organización y mantiene ciertas expectativas de que la situación llegue a reconducirse, por lo que no actúa directamente para frenar la presión a la que está sometida. Con el paso de tiempo y la persistencia de la hostilidad, la víctima comienza a preguntarse por sus propios errores y cómo puede solucionarlos, generando un estado de malestar y preocupación excesivos que derivan en síntomas de ansiedad y trastornos de sueño. Así, este conflicto inicial entre partes (acosador y acosado) no se soluciona a tiempo y termina por cronificarse (Nielsen y Einarsen, 2018).

Fase 2: persecución sistemática. Esta fase se conoce como de “estigmatización” o “terror psicológico sistemático”. En ella, el conflicto continúa prolongándose en el tiempo y adquiere una nueva dimensión. El acosador, acompañado de nuevos miembros que comienzan a apoyarle, intensifica su conducta hostil hacia la víctima, con el objetivo de intimidarla y amedrentarla, haciéndole ver que cualquier intento de defensa será en vano y sólo acrecentará las conductas de hostigamiento que está sufriendo. Este comportamiento se acompaña también con amenazas dirigidas explícitamente a menoscabar la seguridad laboral o el estatus de la víctima.

Fase 3: intervención de los superiores. En esta fase se incrementa la presión hacia la víctima o grupo de víctimas, alcanzando niveles insoportables. Ante la situación de indefensión en la que se encuentran, la persona o grupo de personas acosadas buscan apoyo en compañeros que ocupan altos cargos u ostentan al menos cierto poder de influencia jerárquica en la toma de decisiones de la organización (jefes u otros superiores, representantes de personal o representantes sindicales), los cuales pueden contribuir a tomar medidas para finalizar el problema definitivamente o bien a atajarlo de forma temporal (Pérez *et al.*, 2006). La insistencia del acosador o acosadores en los

comportamientos hostiles junto a la falta de medios y recursos para gestionarlos adecuadamente termina por mermar la fortaleza de la víctima o víctimas, llevándolas hasta una fase conocida como “la espiral de mobbing” (Barón *et al.*, 2003) en la cual se centran en sí mismas, enfocándose en la idea de que deben soportar esta situación todo lo que sea necesario. Al mismo tiempo, las relaciones con su entorno (familia y amigos) y su rendimiento laboral comienzan a deteriorarse, lo que provoca en el sujeto acosado o grupo de personas acosadas síntomas de ansiedad, que pueden dar lugar a síntomas depresivos y al desarrollo de conductas adictivas como medio de respuesta ante estas situaciones (alcoholismo, tabaquismo o drogodependencias) (Eddy *et al.*, 2017).

Fase 4: abandono de la organización. También conocida como “fase de exclusión o abandono de la vida laboral”. Se llega a la misma cuando la situación de acoso no ha podido resolverse satisfactoriamente en las fases previas. En este punto, la víctima o víctimas, fruto de la presión sufrida y de la merma que ha supuesto en su estado de salud, deciden resignarse y abandonar la empresa. Este proceso puede completarse por la vía de la prejubilación (en el caso de personas con una mayor trayectoria en la organización) o bien prolongando dicha situación el tiempo mínimo imprescindible hasta encontrar una posible salida de la misma (en el caso de empleados con menor antigüedad).

Por su parte, Glasl (1994) concibe al mobbing como un tipo o categoría específica de conflicto, que se produce cuando este último alcanza un determinado nivel de intensidad. Para explicar el progreso que sigue un conflicto laboral hasta que degenera en acoso laboral o mobbing este autor desarrolla el “modelo de escalada del conflicto”, adaptado posteriormente por Zapf y Gross (2001).

Dicho modelo se compone de un total de tres fases y nueve etapas. A través de todas ellas se explica el proceso de desarrollo que sigue un conflicto ([ver Figura 1](#)):

1. Fase de racionalidad y control (etapas 1 a 3). En esta primera fase las partes en conflicto lo consideran como una situación inevitable que, incluso bajo ciertas circunstancias, puede tener efectos positivos para la organización en la que trabajan (en forma de innovaciones o mejoras en el rendimiento). Por ello, cooperan entre sí, aunque ello conlleve ciertos niveles de tensión que son asumidos de forma racional, impersonal

y controlada. Esta fase comprende tres etapas: (1) intentos de cooperación con incidentes ocasionales que generan tensión, (2) polarización y discusiones, (3) paso de las palabras a los hechos.

2. Fase de relaciones problemáticas (etapas 4 a 6). En esta fase el conflicto evoluciona y comienzan a aparecer actitudes de desconfianza, junto a hostilidades, actitudes de obstrucción y faltas de respeto mutuo. Ambas partes pierden la perspectiva sobre cuál fue el origen que motivó inicialmente la situación de tensión en la que se encuentran. En un primer momento (Etapa 4), todavía mantienen el interés en formar coaliciones y mantener su reputación. Posteriormente, las dificultades para resolver el conflicto se incrementan, dando lugar a conductas de pérdida de respeto, indignación y evitación, junto a intentos de desprestigio (Etapa 5). Finalmente, las conductas anteriores se recrudecen y terminan derivando en el intercambio frecuente de amenazas explícitas (Etapa 6).

3. Fase de agresión y destrucción (etapas 7 a 9). En esta última fase el nivel de confrontación entre las partes alcanza su cota máxima, tornándose en destructivo. Las pérdidas de respeto y hostilidades entre las partes se manifiestan abiertamente. Se agravan las dificultades para resolver el conflicto, cada una de las partes ve a la otra como carente de dignidad humana, poniendo incluso en juego su salud y bienestar con tal de perjudicarse y destruirse mutuamente, lo cual bloquea las posibilidades de reconducir positivamente la situación. Esta fase se compone de tres etapas: (7) aparición sistemática de campañas hostiles hacia la otra parte, (8) ataques directos empleando todos los medios disponibles para ello y (9) destrucción total del oponente, que puede conducir en último término al suicidio.

De acuerdo con este modelo, el proceso de conflicto se convertiría en mobbing entre las fases 2 y 3, momento en el que se pasa de unas relaciones graves entre las partes (Etapa 6) con un intercambio de hostilidades entre ellas (propio de los procesos de mobbing) hasta llegar al desarrollo manifiesto de intentos de destruir, desgastar o consumir a la otra parte (Etapa 7). A su vez, esta última etapa coincide con la cuarta fase del proceso de desarrollo del mobbing expuesta por Leymann (1996).

Por último, también es destacable el hecho de que no todos los casos se ajustan completamente a este modelo. Los propios Zapf y Gross (2001) argumentan que este hecho se debe al gran número de causas y variantes de mobbing existentes.

Figura 1

Modelo de escalada del conflicto y mobbing propuesto por Glasl



Nota. Adaptado de Gil-Monte (2014c) *Manual de Psicología Aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (p. 222). Pirámide.

2.2.2.3. Prevalencia de mobbing por sectores de actividad económica

La prevalencia (P) es una medida de proporción de naturaleza cuantitativa. Expresa el número de individuos, participantes o casos que padecen una enfermedad o fenómeno concreto en un periodo de tiempo determinado, representando una “foto fija” de la situación estudiada (Molina y Ochoa, 2013; Tapia, 1995).

Su cálculo se realiza mediante la siguiente fórmula:

$$P = \frac{\text{Número de casos con el fenómeno estudiado en un tiempo concreto}}{\text{Total de la población en ese tiempo}}$$

Al igual que sucede con otras medidas de proporción, es adimensional, de forma que nunca puede tomar valores inferiores a 0 o superiores a 1. Se expresa con frecuencia

de forma porcentual, ya sea en tanto por cien o tanto por mil, dependiendo de la especificidad del fenómeno estudiado.

Siguiendo esta definición, se presenta a continuación una recopilación de estudios nacionales, europeos e internacionales publicados en los últimos veinte años que informan sobre la prevalencia de casos de mobbing, incluyendo muestras específicas de distintos sectores económicos, junto a otras de carácter multiocupacional.

Tabla 2*Estudios revisados sobre prevalencia de mobbing en España*

Autores	Muestra (tipo y tamaño)	Método medición	Prevalencia (% casos)
Arenas <i>et al.</i> (2015)	Multiocupacional (n = 705)	MO2	15%
Figueiredo-Ferraz <i>et al.</i> (2015)	Servicios sociales (n = 372)	MO1	11.6%
León-Pérez <i>et al.</i> (2014)	Multiocupacional (n = 1619)	ME LCC	8%
Carretero y Luciano (2013)	Servicios sociales (n = 696)	MO1	19%
Escartín <i>et al.</i> (2013)	Multiocupacional (n = 4848)	MO	7%
Carnero <i>et al.</i> (2012)	Multiocupacional (n = 10887)	MO	5.8%
Losa y Becerro de Bengoa (2012)	Enfermería (n = 538)	MO	17%
Báguena <i>et al.</i> (2011)	Multiocupacional (n = 1730)	MO, MS, y MO-MS	19.5%, 12.8% y 8.4%
González y Graña (2009)	Multiocupacional (n = 2861)	MO	5.8%
IIEDD (2009)	Multiocupacional (n = 1250)	MO-MS	13.2%
Fornés <i>et al.</i> (2008)	Enfermería (n = 464)	MO	17.2%

Autores	Muestra (tipo y tamaño)	Método medición	Prevalencia (% casos)
Meseguer <i>et al.</i> (2008)	Hortofrutícola (n = 396)	MO2	28%
Gil-Monte <i>et al.</i> (2006)	Personal socio-sanitario (n = 696)	MO1	18.9%
Moreno <i>et al.</i> (2005)	Transportes y comunicaciones (n = 103)	MO	26%
Piñuel y Oñate (2004)	Funcionarios (n = 6800)	MO	22%
Piñuel y Oñate (2002)	Multioocupacional (n = 2410)	MO	12%

Nota. Elaboración propia a partir de la información obtenida en los estudios revisados. MO: Método operativo; MO1: Método operativo con criterios de Leymann (1990, 1996); MO2: Método operativo con criterios de Mikkelsen y Einarsen (2001); MS: Método subjetivo o de autoetiquetado; MO-MS: combinación de ambos métodos (operativo y subjetivo); ME LCC: Método estadístico de clases latentes (Zapf *et al.*, 2020); IIEDD: Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo.

Tal como se observa en la tabla anterior, las cifras de prevalencia más bajas (entre el 5.8% y el 8.4% de casos) corresponden a estudios con un tamaño muestral superior a los 1000 sujetos. Se exceptúan de esta tendencia los publicados por Piñuel y Oñate (2002 y 2004) y por el IIEDD (2009), que tuvieron prevalencias más elevadas pese a tener un tamaño muestral que superó igualmente los 1000 sujetos.

Por otra parte, las cifras más elevadas de prevalencia (26% al 28% de casos) corresponden a los estudios con muestras más pequeñas (menos de 400 sujetos).

Así pues, en base a la información reflejada en la Tabla 2, la prevalencia promedio estimada de casos de mobbing en España en base a los estudios recogidos en este periodo temporal se sitúa en un rango comprendido entre el 5% y el 30% de casos.

Tabla 3*Estudios revisados sobre prevalencia de mobbing en Europa y Eurasia*

País	Autores	Muestra (tipo y tamaño)	Método medición	Prevalencia (% de casos)
Bélgica	Notelaers <i>et al.</i> (2019)	Multiocupacional (n = 7790)	ME LCC	3.5%
Suecia	Rosander y Blomberg (2019)	Multiocupacional (n = 1856)	MO, MO1, MO2 y MO-MS	19.2%
Chipre	Zachariadou <i>et al.</i> (2018)	Personal sanitario (n = 296)	MS y MO1	5.9% y 10.2%
Dinamarca	Conway <i>et al.</i> (2018a)	Multiocupacional (n = 4883)	MS y ME ROC	4.6% y 5.8%
Noruega	Glambek <i>et al.</i> (2018)	Multiocupacional (n = 1775)	MO	9.7%
República Checa	Kozakova <i>et al.</i> (2018)	Enfermería (n = 456)	MO2	14.3%
Turquía	Yağci y Uluöz (2017)	Profesores (n = 313)	MO-MS	10.5%

Nota. Elaboración propia a partir de la información obtenida en los estudios revisados. MO: Método operativo; MO1: Método operativo con criterios de Leymann (1990, 1996); MO2: Método operativo con criterios de Mikkelsen y Einarsen (2001); MS: Método subjetivo o de autoetiquetado; MO-MS: combinación de ambos métodos (operativo y subjetivo); ME LCC: Método estadístico de clases latentes (Zapf *et al.*, 2020); ME ROC: Método estadístico de características operativas del receptor (Notelaers y Einarsen, 2013).

A nivel europeo, tal como se observa en la Tabla 3, las cifras son ligeramente inferiores a las halladas en España. En este caso, el promedio estimado de casos de mobbing en países europeos quedaría comprendido entre el 3% y el 20% de casos.

Tabla 4*Estudios revisados sobre prevalencia de mobbing en América, África, Asia y Oceanía*

Ámbito geográfico	Autores	Muestra (tipo y tamaño)	Método medición	Prevalencia (% de casos)
América del Norte Estados Unidos	Kowalski <i>et al.</i> (2018)	Multiocupacional (n = 3699)	MS	19.4%
Caribe República Dominicana	Féliz (2019)	Multiocupacional (n = 309)	MO2-MS	24%
América del Sur Uruguay	Buunk <i>et al.</i> (2017)	Centros educativos (n = 78) y hospitales (n = 109)	MO1 y MO2	23.9% y 40,4% 11.2% y 31.5%
África Etiopía	Likassa <i>et al.</i> (2014)	Enfermería (n = 203)	MS	47.3%
Asia China	Sun <i>et al.</i> (2017)	Sector sanitario (n = 2617)	MS	40.2%
India	Gupta <i>et al.</i> (2017)	Multiocupacional (n = 1053)	ME ROC	19%
Oceanía Nueva Zelanda	Chambers <i>et al.</i> (2018)	Sector sanitario (n = 1759)	MS, MO1 y MO2	2.5%, 38.1% y 24.9%

Nota. Elaboración propia a partir de la información obtenida en los estudios revisados. MO: Método operativo; MO1: Método operativo con criterios de Leymann (1990, 1996); MO2: Método operativo con criterios de Mikkelsen y Einarsen (2001); MS: Método subjetivo o de autoetiquetado; MO2-MS: combinación de ambos métodos (operativo y subjetivo); ME ROC: Método estadístico de características operativas del receptor (Notelaers y Einarsen, 2013).

Por último, en los estudios revisados en los cuatro continentes restantes, se observa una tendencia similar a la española: las cifras de prevalencia más bajas (entre el 2.5% y el 19.4% de casos) corresponden a estudios con muestras de un tamaño superior a 1000 sujetos, exceptuando el publicado por Buunk *et al.* (2017), que no sigue esta tendencia. Por otra parte, las cifras de prevalencia más elevadas (40.4% y 47.3%) corresponden a estudios con un tamaño muestral inferior a 250 sujetos, aunque Sun *et al.* (2017) y Chambers *et al.* (2018) también obtienen cifras similares (40.2% y 38.1% respectivamente) con muestras mayores que superan los 1000 sujetos.

En líneas generales, se observan en la Tabla 4 porcentajes superiores a los hallados en los estudios españoles y europeos. Del mismo modo, hay diferencias relevantes no sólo entre las prevalencias obtenidas en cada país, sino también en función de las distintas metodologías aplicadas en cada estudio, tal como se aprecia especialmente en los casos de Buunk *et al.* (2017) y Chambers *et al.* (2018).

Así pues, de acuerdo con las cifras mostradas en la Tabla 4, el promedio estimado de casos de mobbing en el resto de los continentes estudiados (América, África, Asia y Oceanía) queda comprendido entre el 2% y el 50% de casos.

Finalmente, tal como se desprende de la revisión de literatura realizada en este apartado y en línea con lo afirmado por Carretero (2011), se demuestra que el mobbing no es un fenómeno marginal, sino que representa un problema para la salud física, mental y social de la población trabajadora con alcance y repercusión heterogéneas a nivel nacional e internacional.

2.2.3. Instrumentos de evaluación de mobbing

La medición del acoso laboral o mobbing se realiza empleando metodologías basadas en técnicas cuantitativas y cualitativas, o bien una combinación de ambas:

a) Métodos cuantitativos: se apoyan esencialmente en el enfoque objetivo u operativo de medida propuesto inicialmente por Leymann (1990; 1992). Mediante este método se pregunta a las posibles víctimas empleando inventarios que recogen una serie de ítems asociados a comportamientos o conductas negativas e incívicas, consideradas

como acciones de acoso. La exposición a estas conductas de hostigamiento se mide dentro de un marco temporal concreto, que suele ser de al menos una vez por semana durante los últimos seis meses.

A partir de aquí, cada investigador determina unos umbrales o puntos de corte (basados en definiciones teóricas de mobbing) a partir de los cuales concluye si la exposición señalada por los trabajadores en cada caso es suficiente para ser considerada o no como mobbing. Para ello, se siguen de forma habitual dos tipos de criterios: (1) Criterio de Leymann (1990): considera que basta con la exposición a una sola de las conductas de acoso indicadas de forma semanal y (2) Criterio de Mikkelsen y Einarsen (2001): consideran que es necesaria, como mínimo, la exposición a dos de estas conductas hostiles.

Tal como apuntan Dujo y González-Trijueque (2021), este tipo de enfoques tienen limitaciones metodológicas, tales como la arbitrariedad de cada investigador en la determinación de los puntos de corte utilizados, la heterogeneidad de los comportamientos susceptibles de recibir la calificación de acoso y la consideración de un nivel de gravedad equivalente en todos ellos. Por otra parte, los sujetos encuestados tampoco están exentos de cometer sesgos socioculturales y de victimización, los cuales tratan de evitarse omitiendo las alusiones específicas al término de acoso en los inventarios empleados (Giorgi et al., 2011).

Los métodos cuantitativos más utilizados son los siguientes:

a₁) Cuestionarios: constituyen la herramienta metodológica preferente a la hora de identificar y valorar el mobbing, dada la facilidad y rapidez que permite su uso (Leymann, 1990). Existen diversos cuestionarios que siguen criterios metodológicos propios. Se profundizará en ellos en los siguientes apartados.

a₂) Técnicas estadísticas complementarias: con el objetivo de superar las limitaciones propias del enfoque operativo (arbitrariedad de los investigadores) y también las derivadas de las valoraciones subjetivas de las víctimas, se han planteado como alternativa dos técnicas analíticas que emplean criterios estadísticos, basadas en métodos cuantitativos, que pretenden aproximarse a una medición más objetiva y no

sesgada del mobbing. La primera de ellas es la conocida como *Análisis de Grupos Latentes* o *Latent Class Method* (LCC) (Zapf *et al.*, 2020), que divide a la muestra de sujetos en grupos en función de la exposición descrita, para después indicar un punto de corte que vendrá determinado por el número de grupos y su prevalencia. La segunda técnica se conoce como la curva ROC, técnica de las *Características Operativas del Receptor* o *Receiver Operating Characteristic* (Notelaers y Einarsen, 2013), que propone una serie de puntos de corte empleando criterios sanitarios, los cuales permiten distinguir a las víctimas de las no víctimas en base a la puntuación obtenida.

b) Métodos cualitativos: a diferencia de los anteriores, los métodos cualitativos no emplean criterios numéricos para identificar y evaluar el mobbing. Los dos más utilizados son los siguientes:

b₁) Método subjetivo o de autoetiquetado: consiste en preguntar al trabajador una única cuestión para conocer si se siente o no víctima de acoso (respuesta dicotómica: sí/no) en base a una definición previamente dada. El gran problema que plantea este método es precisamente su extrema subjetividad, ya que deja a la autopercepción del propio sujeto su categorización como víctima, lo cual lo hace muy sensible a cometer un gran número de sesgos individuales (de personalidad, culturales, emocionales y de victimización), condicionando de forma muy relevante los resultados obtenidos (León-Pérez *et al.*, 2019a).

b₂) Entrevista: también es una de las técnicas cualitativas más empleadas. Permite ampliar la información que ofrecen las técnicas del enfoque operativo al tiempo que ayuda a identificar las distintas fases de escalada de un conflicto (hasta que evoluciona a mobbing) junto a los estilos de afrontamiento ejercidos por las partes implicadas en cada momento (Grau-Alberola *et al.*, 2019).

c) Métodos mixtos: por último, también existen métodos que emplean simultáneamente las técnicas procedentes de ambos enfoques (objetivo y subjetivo), combinándolas entre sí para conseguir una medición más exhaustiva del acoso (Nielsen *et al.*, 2020).

2.2.3.1. Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)

El *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT) (Leymann, 1990) es el instrumento más empleado para medir el acoso laboral a nivel internacional, tanto en el ámbito de la investigación académica como en el técnico-profesional (Gascón, 2020; González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2005).

La versión original de este cuestionario (LIPT-45) constaba de una escala compuesta por 45 ítems que hacían alusión a distintos tipos de conductas de acoso, las cuales a su vez, quedan agrupadas en cinco categorías definidas en el modelo conceptual propuesto inicialmente por Leymann: (1) acciones que limitan las posibilidades de comunicación de la víctima (ítems 1 a 11); (2) acciones que pretenden limitar el contacto social (ítems 12 a 16); (3) conductas dirigidas al desprestigio profesional (ítems 17 a 31); (4) acciones dirigidas a desacreditar su capacidad profesional (ítems 32 a 38) y (5) ataques contra su salud (ítems 39 a 45).

La nueva versión del mismo (LIPT-60) corresponde a la validación y actualización desarrollada con posterioridad por González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2005). Dicha versión amplía a 60 el número de ítems de la escala con respecto a la original, añadiendo una serie de conductas de acoso características del contexto español. Consiste en una escala autoadministrada (de forma individual o colectiva), en la cual los sujetos indican qué tipo de conductas hostigadoras han experimentado, empleando para ello respuestas dicotómicas o bien de tipo Likert con cinco niveles de respuesta, graduados desde 0 “*no se han experimentado en absoluto conductas de acoso*” hasta 4 “*se han experimentado de forma extrema*”.

Finalmente, se obtienen un total de seis subescalas de acoso laboral: desprestigio laboral de la víctima, entorpecimiento del progreso, bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal. Por otra parte, también se obtienen tres índices globales que valoran distintos aspectos: (1) Número total de Estrategias de Acoso Psicológico (NEAP); (2) Índice Global de Acoso Psicológico (IGAP) y (3) Índice Medio de Acoso Psicológico (IMAP) (Dujo, 2021).

2.2.3.2. Negative Acts Questionnaire (NAQ)

El *Negative Acts Questionnaire* (NAQ) (Einarsen y Raknes, 1997) es, junto con el LIPT, uno de los cuestionarios más empleados en la medición del mobbing. Evalúa la frecuencia con la que la potencial víctima ha experimentado conductas de acoso durante los últimos seis meses, empleando para ello una escala Likert graduada con cinco niveles de respuesta. Esta prueba omite deliberadamente la utilización del término mobbing en sus ítems, para evitar el sesgo. No obstante, al finalizar el cuestionario, se incluye una definición de acoso para que el sujeto encuestado responda afirmativa o negativamente a la pregunta de si se identifica o no como víctima.

2.2.3.3. Escala Mobbing-UNIPSICO

La *Escala Mobbing-UNIPSICO* (Gil-Monte *et al.*, 2006): contiene 20 ítems que valoran la frecuencia de exposición a conductas de acoso. Está basada en los criterios definidos por el LIPT y el NAQ, añadiendo también las acciones de mobbing desarrolladas con más frecuencia en España. Es el instrumento de medida del acoso laboral empleado en esta tesis doctoral. Su funcionamiento se explica en detalle en el apartado de Metodología ([ver apartado Metodología, Acoso psicológico](#)).

2.2.4. Mobbing en docentes: variables sociodemográficas y sociolaborales

La OIT (2019b), en su Recomendación 206, que complementa a su vez el convenio publicado por este mismo organismo con anterioridad (Convenio 190), incluye al sector educativo como una de las ocupaciones más expuestas a conductas de violencia y acoso.

Por su parte, desde CSIF Educación (2018) también se alude al hecho de que este sector es uno de los que más sufre los riesgos psicosociales, con una intensidad variable y una incidencia de conductas violentas superior a la de otros sectores.

Según indica este organismo, el acoso laboral (violencia psíquica) es una de las problemáticas que sufren los profesionales del sector educativo, ya sea derivada de superiores, subordinados o directamente de uno o varios compañeros al mismo nivel

jerárquico. El acoso en el ámbito docente se traduce en el desarrollo de conductas tales como el incremento de la carga de trabajo habitual o la asignación frecuente de malos horarios y de grupos de alumnos más complejos, con ratios alumno/profesor excesivas.

Este tipo de situaciones desembocan en consecuencias a nivel organizacional (pérdida de calidad educativa junto a costes económicos ligados a procesos de bajas de larga duración) e individual (aparición de síntomas de hipertensión, dificultades para conciliar el sueño, pérdida del cabello, cefaleas, mayor irritabilidad, olvidos y trastornos digestivos, entre otros) (CSIF Educación, 2018).

En esta línea, Melanda *et al.* (2021a) indican del mismo modo que los profesionales de la enseñanza son los que más comúnmente reportan casos de violencia psicológica, asociada a problemas laborales y de salud de diversa tipología.

Einarsen *et al.* (2007) señalan igualmente que, a pesar de que el mobbing puede darse en cualquier sector laboral, la enseñanza es uno de los que consideran como especialmente proclives a ello, en especial dentro de la Administración Pública, en la cual las condiciones de trabajo se caracterizan por una cultura fuertemente burocratizada y jerarquizada, con una gran estabilidad en el tiempo pero a su vez con puestos de trabajo más vulnerables (Escudero y Poyatos, 2004).

Zapf *et al.* (2020) explican el predominio de casos de acoso laboral en docentes afirmando que el sector educativo es, junto al sanitario, un sector que exige una alta implicación o inversión emocional, dirigida tanto hacia los propios compañeros como hacia clientes (alumnos y padres de alumnos). Por tanto, en empleos con una alta exigencia emocional en los que existen al mismo tiempo altas posibilidades de acceder a información personal sobre los trabajadores, se incrementan las posibilidades de sufrir ataques personales y críticas.

Uno de los enfoques de interés en el estudio del mobbing es el análisis de su relación conjunta con otro tipo de variables. En este sentido, múltiples autores han incorporado variables de tipo sociodemográfico y sociolaboral en sus estudios sobre mobbing, con la finalidad de descubrir si alguna de ellas desempeña o puede

desempeñar un papel relevante en la aparición y posterior desarrollo de este tipo de conductas negativas.

La primera de ellas es el sexo. Tal como apunta Salin (2018) el estudio de las implicaciones de esta variable en los procesos de acoso laboral se ha incrementado exponencialmente en los últimos años, generando un gran interés en los ámbitos académico y científico-técnico.

Stengård *et al.* (2022) señalan que, dentro del sector educativo, las docentes mujeres reportaron sufrir peores condiciones psicosociales en el trabajo que los hombres, mostrando mayores demandas cuantitativas y emocionales.

Por su parte, Olson *et al.* (2019) hacen referencia a los distintos procesos de socialización de hombres y mujeres, enfocándose también en el sector de la enseñanza. En este caso, los autores destacan que, en comparación con los profesores, las profesoras tienden en mayor medida a una mayor implicación emocional en el desempeño de su trabajo, pudiendo manifestar mayores dificultades para limitar sus niveles de compromiso y responsabilidad hacia compañeros, superiores, estudiantes y padres.

En concordancia con la teoría del rol social, los autores citados en el párrafo anterior señalan que hombres y mujeres difieren en la gestión de sus emociones relacionadas con el trabajo: mientras que las profesoras tienden a sentir con frecuencia la necesidad de esconder sus emociones (fruto de la mayor preocupación que manifiestan habitualmente en situaciones de conflicto), los profesores, en cambio, tienden a mantener comportamientos o actitudes de distanciamiento. Este último aspecto limita la capacidad de afrontamiento en situaciones de acoso por parte de las docentes mujeres (Peterson, 2022; Salin, 2018).

La edad es otra variable sociodemográfica que puede resultar determinante en la exposición de los individuos a conductas de acoso en su entorno laboral, tal como afirman varios autores (Hirigoyen, 2001; Muñiz, 2017; Piñuel, 2001).

En este sentido, Notelaers *et al.* (2011) apuntan que los trabajadores de mediana edad pertenecientes al sector público son más propensos a sufrir este tipo de conductas

en comparación con los más jóvenes. Hoel *et al.* (2001) sitúan la franja de edad con mayor percepción de mobbing entre los cuarenta y cincuenta años, mientras que Einarsen y Skogstad (1996) lo hacen entre los cincuenta y uno y los sesenta.

Por otra parte, más allá de las variables sociodemográficas, los investigadores también se han interesado por la influencia potencial que pueden ejercer las variables sociolaborales en la configuración y desarrollo de los procesos de mobbing. Así se observa tanto en estudios más lejanos en el tiempo (Moreno *et al.*, 2005) como en otros más próximos a la actualidad (Muñiz, 2017).

Zapf *et al.* (2020) señalan que el tipo de relación laboral puede marcar diferencias en la exposición a conductas de acoso, teniendo los sujetos con contratos temporales un menor riesgo de padecer conductas hostiles que aquellos que poseen una vinculación indefinida, lo cual se explicaría en base a las mayores posibilidades de movilidad de los temporales en situaciones de conflicto.

Respecto a la estabilidad laboral, tipo de jornada, antigüedad en profesión y puesto, Hoel y Cooper (2000) encontraron relaciones positivas entre los trabajos desarrollados a tiempo completo y el mobbing. En esta misma línea, Félix (2019) afirma que el acoso laboral se manifiesta con mayor frecuencia en situaciones de mayor estabilidad contractual, dado que la inestabilidad en las relaciones laborales impide la permanencia en los centros de trabajo durante el tiempo suficiente como para permitir el desarrollo de las conductas hostiles.

Distintos autores coinciden en señalar que las víctimas de Mobbing son individuos sobresalientes con cualidades destacadas, altamente comprometidos y muy preparados, capaces de generar involuntariamente envidias en el resto de compañeros (Piñuel, 2001, 2003; Salin, 2003). Estos rasgos son los que, precisamente, los convierten en blanco potencial de los hostigadores, sujetos ansiosos de notoriedad y celosos por la excelencia propia y ajena, que ejercen estos comportamientos ante la percepción de una amenaza, como mecanismo de protección personal y refuerzo de su posición dentro del centro de trabajo habitual (González de Rivera, 2002; Zapf y Einarsen, 2020). Argumentos como los anteriores sugieren que el nivel de estudios

puede ser una variable determinante en los procesos de mobbing, especialmente en los sujetos con un nivel académico más elevado.

Por último, con respecto a la posición o estatus jerárquico ejercido en el centro de trabajo, Ortega *et al.* (2009) y Salin (2001) hallaron menores niveles de mobbing entre los profesionales con posiciones orgánicas más altas (managers o supervisores). En esta línea, Dujo (2021) afirma que los superiores raramente son acosados por los trabajadores que ocupan un rango o nivel jerárquico inferior. Skogstad *et al.* (2008), por su parte, señalan que, aunque los trabajadores con cargos directivos o similares pueden sufrir igualmente conductas de mobbing, las etiquetan como tal en menor medida que los subordinados.

Argumentos como los anteriores sugieren que, en el ámbito de la enseñanza, el desarrollo de otras funciones en los centros educativos distintas a las meramente docentes podría ser una variable determinante en las tasas de prevalencia de acoso laboral, siendo estas más elevadas en el profesorado que no ostenta cargos directivos (miembros del equipo pedagógico, tutores/as u otras figuras afines) en comparación con aquellos que sí lo hacen (directores/as de centro, jefes/as de estudios o miembros del equipo directivo).

2.2.5. Antecedentes de los procesos de mobbing

El proceso de desarrollo del mobbing se caracteriza por su complejidad y multicausalidad, siendo imposible abordar su estudio en base a una única variable. Por este motivo han adquirido gran relevancia las investigaciones que han profundizado en esta materia, proponiendo una serie de variables organizacionales (esencialmente riesgos psicosociales o condiciones de trabajo deterioradas) que podrían facilitar o preceder a la aparición de las conductas hostigadoras, actuando como antecedentes de las mismas (Grau-Alberola *et al.*, 2019; Salin y Hoel, 2020).

A continuación, se hace mención a algunas de estas variables, las cuales desempeñan un papel especialmente significativo dentro de los procesos de acoso laboral en base a la literatura revisada.

2.2.5.1. Conflictos interpersonales

El desarrollo del trabajo dentro de una organización implica necesariamente una interacción en mayor o menor grado con los miembros que forman parte de ella. En este proceso de dinámicas sociales surgen ocasionalmente y de forma inevitable los conflictos interpersonales, los cuales pueden tener efectos positivos y servir como oportunidades de mejora (gestión y resolución favorable) o, por el contrario, enquistarse y perpetuarse en el tiempo (gestión y resolución inadecuadas).

Es precisamente este potencial negativo el que ha despertado el interés de los investigadores por el estudio de esta variable y sus implicaciones en la aparición y el desarrollo de conductas de mobbing (Baillien y De Witte, 2009).

En origen, el conflicto parte de una situación de discrepancia entre dos o más personas: intereses, puntos de vista o criterios distintos frente a una cuestión determinada. A partir de este momento, cada una de las partes implicadas comienza a desarrollar una serie de estrategias para defender su postura, las cuales interfieren en la consecución de los objetivos de su contraparte o contrapartes (Dujo, 2021).

Generalmente, tal como apuntan Keashly *et al.* (2020) las causas que motivan el conflicto pueden ser de distinto tipo: organizacionales (diseño de los puestos de trabajo o del tipo de tareas a realizar), relacionadas con el ambiente laboral (temas económicos, culturales o tecnológicos) y personales (existencia de antagonismos previos, prejuicios, trastornos mentales, mayor o menor grado de empatía entre las partes, errores de comunicación o interpretación).

Todas estas causas, ya sea apareciendo por separado o de forma conjunta, generan en los individuos situaciones de estrés emocional creciente que favorecen el escalamiento de las situaciones de conflicto, dificultando su resolución y facilitando con ello el desarrollo de contextos organizacionales propensos a generar situaciones de acoso (Salin y Hoel, 2020).

Autores como Zapf (1999) afirman que los conflictos no resueltos son una de las causas principales que permiten el desarrollo del mobbing. Por su parte, Nielsen *et al.* (2012) apuntan a los conflictos interpersonales como una de las variables susceptibles

de empeorar la salud mental de los individuos en base a la tensión emocional que se desarrolla de forma prolongada en el tiempo en este tipo de procesos, la cual facilita a su vez el desarrollo de conductas de acoso laboral.

2.2.5.2. Disfunciones de rol: Conflicto y Ambigüedad de rol

Las disfunciones de rol hacen referencia a dos variables muy estudiadas en relación con el mobbing: conflicto y ambigüedad de rol.

El conflicto de rol hace referencia a una situación en la cual el trabajador es incapaz de responder adecuadamente a dos o más demandas contrapuestas entre sí, ya sea por falta de tiempo suficiente para desarrollarlas o por tener finalidades mutuamente excluyentes. Por su parte, la ambigüedad de rol hace referencia la falta de definición o claridad insuficiente en los requisitos exigidos al trabajador para el correcto desempeño de su puesto (Gil-Monte, 2014c).

En este sentido, son numerosos los estudios en los cuales distintos autores han encontrado correlaciones positivas entre las disfunciones del rol y el desarrollo del conductas de mobbing, lo que ha permitido concluir que son dos de las variables organizacionales con mayor potencial para influir en la aparición y posterior desarrollo de los procesos de acoso laboral (Balducci *et al.*, 2012; Bowling y Beehr, 2006; Hauge *et al.*, 2010; Notelaers *et al.*, 2010; Reknes *et al.*, 2014, Salin y Hoel, 2020).

2.2.5.3. Apoyo social en el trabajo

El apoyo social en el entorno laboral se define como la disponibilidad de ayuda técnica o emocional que reciben los trabajadores por parte de distintas personas que forman parte de su entorno habitual: dirección, supervisores directos o compañeros (Gil-Monte, 2016b).

Por una parte, distintos autores conciben a esta variable como un recurso capaz de ejercer un rol protector o amortiguador en los procesos de mobbing, dado que permite plantear estrategias de afrontamiento eficaces frente al mismo, contribuyendo de esta manera a la mejora de la salud y bienestar de los trabajadores (Einarsen y Hauge, 2006; Fidalgo *et al.*, 2009; Guerrero-Barona *et al.*, 2020; Tuckey *et al.*, 2009).

A su vez, esta variable es especialmente relevante en ámbitos como la enseñanza, caracterizados por altas exigencias emocionales. Así, dentro del contexto educativo, autores como Collie *et al.* (2020), Corso-de-Zúñiga *et al.* (2020), Feuerhahn *et al.* (2013) y Skaalvik y Skaalvik (2018), coinciden en señalar al apoyo social como un recurso clave que resulta beneficioso para el bienestar y la salud ocupacional del profesorado.

Por otra parte, en un sentido inverso, el apoyo social también ha sido estudiado como factor de demanda, es decir, en términos de falta de apoyo social. Pérez *et al.* (2006) afirman que es uno de los factores que tiene un mayor impacto sobre la salud de los trabajadores, mientras que Bestratén y Castillo (2017) lo consideran como una causa organizacional que precede al desarrollo de conflictos.

La falta de apoyo social por parte de la víctima se explica en algunos casos en base a las conductas de presión que ejerce el acosador frente al resto de miembros, para proteger su posición e intereses dentro de su empresa, al tiempo que mantiene el control sobre la situación (Tepper *et al.*, 2017). Para conseguirlo, emplea la manipulación y la persuasión como métodos para obtener la aprobación grupal y ganar así un cierto poder informal que valide y refuerce sus acciones. Dujo (2021) concibe este tipo de dinámicas sociales del acosador como comportamientos micropolíticos dentro de la organización.

En otros casos, la ausencia de apoyo hacia la víctima se debe a la inacción por parte del resto de compañeros o superiores jerárquicos. Salin y Hoel (2020) consideran a esta conducta igualmente dañina, dado que implica la validación indirecta o la normalización de las acciones de acoso ejercidas.

Por último, en la configuración de las redes de apoyo social por ambas partes (víctima y acosador) juegan un papel muy relevante los testigos de las conductas de hostigamiento, dada su dificultad para mantener la neutralidad en este tipo de procesos (Zapf y Einarsen, 2020).

Tal como afirman Niven *et al.* (2020), los testigos pueden apoyar a la víctima, enfrentando a los acosadores e interfiriendo en el desarrollo de las acciones de acoso, dificultando o limitando su progreso. Por contra, también pueden decidir dar su apoyo al

acosador por diversos motivos, entre ellos el miedo a represalias o al riesgo de empeoramiento en la situación de la víctima (Dujo, 2021; Wu y Wu, 2019), facilitando de este modo la escalada del conflicto.

2.2.6. Consecuencias para la salud derivadas de los procesos de mobbing

El mobbing, como proceso sistemático y prolongado en el tiempo, tiene un impacto muy relevante en la salud de todas las personas implicadas en el mismo.

Respecto al daño sufrido por la víctima, Zapf y Einarsen (2020) consideran fundamental la interrelación que se produce entre sus características individuales y la propia valoración que hace sobre la situación que está viviendo, junto con las estrategias de afrontamiento empleadas para poder sobrellevarla.

No obstante, las consecuencias del acoso laboral no se limitan únicamente a la esfera individual de la víctima, sino que trascienden a distintos ámbitos: relaciones interpersonales (con compañeros de trabajo, familiares y amigos), laborales (deterioro de la imagen del departamento u organización de la que forma parte) y la sociedad en general (Hogh *et al.*, 2019).

Por otra parte, los procesos de mobbing implican a su vez una serie de costes económicos asociados a enfermedades de larga duración, pérdidas de productividad, absentismo, presentismo e incapacidad laboral a distintos niveles. Este tipo de situaciones conllevan la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo y en algunos casos, la jubilación anticipada (Nabe-Nielsen *et al.*, 2016).

En este sentido, autores como Glambek *et al.* (2015) consideran al acoso laboral un predictor determinante del desempleo.

A continuación se hace referencia a una serie de variables que forman parte de las consecuencias de salud más extendidas en la literatura sobre mobbing.

2.2.6.1. Problemas psicosomáticos

Las conductas de hostigamiento tienen un potencial lesivo sobre la salud de la víctima, el cual está determinado a su vez por la frecuencia, sistematicidad y duración con la que se producen (Einarsen *et al.*, 2020). Es precisamente su intensidad, repetición y acumulación en el tiempo lo que causa un daño progresivo sobre la salud de los individuos expuestos.

En ocasiones, incluso cuando la víctima ha abandonado su puesto de trabajo, tiene serias dificultades para encontrar uno nuevo, dado que se mantiene el proceso de victimización previo que le llevó al cese (voluntario o involuntario), dificultándole la búsqueda de empleo y la normalización de su vida (Hallberg y Strandmark, 2006). En esta línea, Hogh *et al.* (2019) han asociado el mobbing con la incapacidad y el fracaso laboral.

Distintos autores han coincidido en sus investigaciones, al encontrar una relación positiva entre la exposición a conductas de acoso y el desarrollo de sintomatología clínica en las víctimas (Dujo *et al.*, 2020; Harvey *et al.*, 2017).

Son numerosos los estudios que hacen referencia al desarrollo de distintos problemas psicosomáticos derivados de los procesos de mobbing: malestar psicológico (Chambers *et al.*, 2018; Mikkelsen *et al.*, 2020), depresión y ansiedad (Conway *et al.*, 2018b; Figueiredo-Ferraz *et al.*, 2015; Harvey *et al.*, 2017), trastornos de sueño, preocupación, miedo, cansancio crónico, pérdidas de concentración (Carter *et al.*, 2013; Hallberg y Strandmark, 2006; Niedhammer *et al.*, 2009) y dolencias psicosomáticas (Rodríguez-Muñoz *et al.*, 2017).

2.2.6.2. Consumo de sustancias: medicamentos, alcohol y tabaco

Durante los procesos de acoso la víctima se expone a una serie de conductas diversas, en ocasiones caracterizadas por una gran sutileza y aparentemente inofensivas. No obstante, la suma de todas ellas junto a su repetición en el tiempo de forma sistemática en forma de múltiples microagresiones periódicas puede terminar por superar los recursos de afrontamiento aplicados por el sujeto acosado, llevándolo a una

situación de agotamiento emocional caracterizada por la aparición de sentimientos de indefensión, frustración y derrota (González-Trijueque, 2007).

Tal como apunta Hirigoyen (2001), este tipo de situaciones pueden causar daños irreparables en las víctimas, debido al impacto emocional y al deterioro cognitivo que conllevan las conductas hostigadoras, pudiendo desarrollar hipersensibilidad, frustración, aislamiento, comportamientos obsesivos, apatía y sensación de pérdida de control sobre la situación que les rodea.

Incluso en algunos casos, los investigadores han encontrado relaciones entre el mobbing y el desarrollo de conductas suicidas, que puede explicarse a partir del aislamiento y la falta de esperanza percibidas por las personas acosadas (Leach *et al.*, 2017; Nielsen *et al.*, 2015, 2016).

Circunstancias como las anteriores pueden conducir a las víctimas a emplear estrategias de afrontamiento negativas e incluso contraproducentes para recuperar el control emocional perdido.

Medicamentos

Una de las conductas que manifiestan ocasionalmente las víctimas de Mobbing es el recurso al consumo de sustancias, para reducir la situación de malestar en la que se encuentran, fruto de la falta de apoyo emocional y seguridad en sí mismas (Pérez *et al.*, 2006). A pesar de que esta estrategia puede servir de ayuda en el corto plazo (mitigando el malestar percibido), resulta perjudicial en el medio o largo, dado que puede generar nuevas patologías (como por ejemplo adicciones) o bien agravar las ya existentes previamente (Dujo, 2021).

En esta línea distintos autores asocian el mobbing con el incremento en el consumo de medicamentos (Dobry *et al.*, 2013; Gil-Monte, 2014c). Rudkjoebing *et al.* (2021) hallaron una relación positiva entre la exposición a conductas de acoso laboral y el incremento en la prescripción de antidepresivos. Por su parte, Lallukka *et al.* (2012) encontraron una relación similar entre las víctimas de hostigamiento y el consumo de drogas psicotrópicas.

Alcohol

El consumo de alcohol en los centros de trabajo representa una problemática grave en términos de salud pública, que compromete seriamente la seguridad y salud de un gran número de trabajadores en todo el mundo, tal como reconoce la OIT (1998). Entre sus consecuencias, más allá de los accidentes laborales (debidos a distracciones, pérdidas de concentración o faltas de atención), enfermedades profesionales, disminución en los niveles de rendimiento e incrementos en las tasas de absentismo y presentismo, se encuentra también el gran impacto que causa sobre el ambiente de trabajo en las empresas (Vicente-Herrero y López-González, 2014), pudiendo incrementar la conflictividad entre compañeros y superiores. Precisamente los conflictos interpersonales, tal como se indicó anteriormente, son una variable que puede actuar como precursora de las situaciones de mobbing.

Así, autores como de la Cruz (2020) y Eddy *et al.* (2017) sugieren que el acoso laboral puede ser un factor de riesgo relacionado con el consumo de alcohol en las víctimas.

Las conductas de mobbing (ya sean ejercidas por uno o varios acosadores), junto con la complicidad o la inacción por parte de supervisores y directivos y la falta de apoyos puede llevar a la víctima a percibir injusticia organizacional, la cual, a su vez, se asocia igualmente de forma positiva con incrementos en el consumo de alcohol (Herr *et al.*, 2020).

Tabaco

Al igual que sucede con el alcohol, el consumo de tabaco también representa un grave problema mundial de salud pública. Organismos internacionales de referencia, como la American Cancer Society (2020) y la OIT (2021) coinciden en señalar los múltiples problemas de salud derivados del mismo, entre ellos el desarrollo de diversas tipologías de cáncer o patologías multiorgánicas y óseas que pueden llegar a cronificarse.

En España, la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC, 2018) señala que el tabaco es la segunda sustancia psicoactiva más extendida entre la población,

provocando aproximadamente 50000 muertes anuales (13% del total). Del mismo modo, Igartua y Rodríguez-Contreras (2020) afirman que el tabaquismo es la principal causa prevenible de muerte prematura, lo cual justifica la necesidad de mejorar las campañas destinadas al abandono de este hábito entre la población fumadora.

En relación con el ámbito laboral, los investigadores apuntan a la existencia de posibles relaciones de asociación entre la exposición a conductas de acoso laboral y el incremento en el consumo de tabaco (Eddy *et al.*, 2017; Herrán *et al.*, 2020; Rineer *et al.*, 2017).

2.2.6.3. Problemas sociales

Los procesos de mobbing generan un impacto gradual, a medida que las conductas de hostigamiento se incrementan en sofisticación, duración e intensidad. Poco a poco, la víctima toma conciencia de la situación que está viviendo, observa cómo su red de contactos laborales se ve mermada en mayor medida (perdiendo apoyos técnicos y emocionales) al tiempo que fracasan sus estrategias de afrontamiento.

Esta situación genera en la víctima sensaciones de aislamiento, incompreensión, desmotivación e hipersensibilidad hacia la crítica que en ocasiones llegan a trascender su esfera vital individual, deteriorando de igual manera sus relaciones extra laborales con el resto de personas que la rodean (familia o amigos), lo cual termina por anularla no sólo a nivel laboral, sino también personal (Borrás, 2002; Mikkelsen *et al.*, 2020).

Son precisamente el aislamiento, incompreensión y la desesperanza percibidas por la víctima dentro y fuera de su entorno laboral las que la pueden llevar a autoinculparse reiteradamente (Piñuel, 2001), incrementando la tensión emocional que sufre. En estas circunstancias, puede terminar desarrollando cuadros psicopatológicos, entre ellos comportamientos de rumiación (asociados a síntomas depresivos) (Pindek *et al.*, 2019) e incluso, en los casos más extremos, intentos de suicidio (Nielsen *et al.*, 2015).

2.2.6.4. Búsqueda de ayuda de un especialista

Dentro del presente estudio, esta variable hace referencia a la búsqueda por parte de los sujetos acosados de atención individualizada por parte de un especialista para tratar sus problemas de salud derivados del trabajo, ya sea médico (por ejemplo un/a psiquiatra) o no (por ejemplo un/a psicólogo/a clínico/a).

El acoso laboral implica un desgaste constante y progresivo en la salud de la víctima, que se manifiesta a través de los síntomas mencionados en los anteriores apartados. El carácter continuo o intermitente en el tiempo de las conductas hostigadoras termina por agotarla emocionalmente, provocándole modificaciones psíquicas estables y daños irreparables (Hirigoyen, 2001), entre los cuales se encuentran la alteración de su sistema cognitivo y el fuerte condicionamiento que conlleva en sus interacciones con otras personas y consigo misma (Janoff-Bulman, 2010).

Todos estos factores impactan de forma decisiva en la víctima, afectando directamente a su bienestar, no sólo en términos de salud mental, sino también de vulnerabilidad (Cole *et al.*, 2016).

Es precisamente en este tipo de contextos donde, una vez frustradas las estrategias individuales previas, se hace necesario el recurso a profesionales de la salud mental que puedan proporcionar la atención, evaluación, diagnóstico y tratamiento más adecuados.

En este sentido, la literatura relacionada con las intervenciones psicológicas en los casos de acoso laboral alude a la necesidad y utilidad de las mismas (a nivel individual y grupal) para normalizar la vida de las víctimas, permitiendo así la recuperación de sus niveles previos de bienestar personal y profesional (de la Torre y Rodríguez, 2013; Dujo, 2021; Skaalvik y Skaalvik, 2018).

A continuación se presenta la definición, dimensiones y principales características del estilo de liderazgo transformacional, como una variable de recurso capaz de amortiguar o disminuir el impacto de las consecuencias de salud derivadas de la exposición a conductas de mobbing.

2.3. Liderazgo transformacional

En este apartado se desarrollará el contenido referente a una de las variables con un papel clave en la gestión adecuada de la seguridad y salud de los recursos humanos en el ámbito laboral: el estilo de liderazgo transformacional.

En primer lugar, se hará referencia al liderazgo como constructo teórico, profundizando en su origen y evolución seguidos hasta la actualidad.

A continuación, se describirán individualmente tres de los estilos que han recibido una mayor atención en la literatura referente a este área: *laissez-faire*, transaccional y transformacional. Una vez hecho esto, se abordará su estudio de forma conjunta, mediante un modelo teórico que integra simultáneamente a los tres estilos, valorando su evolución, ventajas e inconvenientes.

Posteriormente, se hará alusión al principal instrumento de medida del liderazgo transformacional.

Seguidamente, se profundizará en el papel de recurso ejercido por esta variable en el ámbito de la enseñanza, junto con el rol moderador o amortiguador que puede desempeñar en los procesos de *mobbing* descritos en los apartados anteriores.

Por último, se tratarán las diferencias existentes en la percepción del estilo transformacional en función del sexo.

2.3.1. Aproximación teórica: concepto y antecedentes de liderazgo

Siguiendo a Murdock (1967), el liderazgo representa un fenómeno universal que alcanza a todas las sociedades, dado que ninguna de ellas carece totalmente de él.

Uno de sus rasgos característicos es la multidisciplinariedad. Tradicionalmente, el estudio del liderazgo ha estado estrechamente ligado al ámbito de las ciencias sociales (especialmente en disciplinas como la Sociología, Historia, Ciencias políticas, Ciencias del deporte, Comunicación o Psicología). No obstante, autores como Ciulla (2020) consideran que también juega un papel muy relevante que puede ser analizado desde otras áreas de conocimiento distintas, incluyendo entre ellas a las humanidades.

Otra de sus características es la multidimensionalidad (que ha acompañado al término prácticamente desde sus orígenes), fundamentada en tres pilares básicos: (1) las conductas desarrolladas por el líder; (2) el papel desarrollado por sus seguidores y finalmente (3) la influencia del contexto situacional en el que ambos se encuentran (circunstancias concretas en las que se desarrolla el trabajo).

La definición del liderazgo como constructo se ha visto modificada en base al propio desarrollo histórico que han seguido las distintas corrientes teóricas de estudio, determinando así su evolución en el tiempo.

Autores como House y Shamir (1993) lo conciben como la habilidad de un individuo para motivar a sus subordinados, consiguiendo que estos antepongan los intereses colectivos del grupo del que forman parte a sus propios intereses individuales, incluso en ocasiones en las que este hecho conlleva la asunción de importantes sacrificios personales.

En esta línea, Robbins y Juzge (2009) y García (2011) lo consideran una aptitud o facultad de un individuo que permite influenciar en las decisiones de otros, ejerciendo una serie de procesos o modalidades de liderazgo que diferirán entre los propios líderes y sus características, actitudes y preferencias individuales.

Por otra parte, tanto en publicaciones ubicadas en los inicios de los años 90 (Bryman, 1992) como en otras más próximas a la actualidad (van Dick *et al.*, 2018) es considerado como un proceso psicológico grupal de influencia social.

El sentido relacional del término también ha sido resaltado por Ahlquist y Levi (2011), los cuales consideran esencial la presencia de los seguidores, así como la interacción social con ellos en este tipo de procesos.

Finalmente, Aguilar-Bustamante y Correa-Chica (2017) ponen de manifiesto la necesidad de enfocar el liderazgo hacia la optimización de los recursos existentes en una organización, para evaluar adecuadamente su entorno, así como los mecanismos y procesos que desarrolla, obteniendo con ello una retroinformación positiva constante que le permita mantener su valor en el mercado en el que se encuentra. Por ello, esta

variable representa un elemento clave en la consecución de los objetivos en el ámbito laboral.

La evolución conceptual que ha seguido este término ha facilitado su separación con respecto a su homólogo: la dirección o *management*. Este hecho ha permitido distinguir entre dos tipos de roles:

Rol directivo: orientado hacia el cumplimiento de las normas preestablecidas, relacionado con tareas propias de gestión, menos innovadoras y cortoplacistas.

Rol de líder: añade a las competencias directivas otras habilidades relacionadas con el desarrollo de personas, mediante una visión de mayor amplitud tendente a la búsqueda del éxito grupal en el largo plazo, inspirando y motivando a los empleados con un enfoque orientado hacia las innovaciones.

De este modo, el liderazgo no se limita únicamente a desarrollar funciones meramente relacionadas con la gestión u optimización de recursos, sino que va más allá, encontrando su significado en las fuentes de poder informal del líder (Gil-Monte, 2014d).

Lord *et al.* (2017) señalan que esta variable es una de las más relevantes y estudiadas en el ámbito de las ciencias sociales. No obstante, al mismo tiempo, también es una de las más controvertidas.

El desarrollo teórico del liderazgo como concepto ha planteado una serie de preguntas centrales para la investigación académica. Entre ellas, se cuestiona si el liderazgo eficaz surge de forma espontánea desde el nacimiento o puede desarrollarse a través de un proceso adecuado de formación paulatina. Por otra parte, también se debate sobre la capacidad del líder para ejercer poder e influencia sobre sus seguidores (Bass, 1999; Molero *et al.*, 2010).

La respuesta a estas cuestiones ha sido abordada desde múltiples enfoques teóricos que han intentado profundizar en aquellas conductas que permiten caracterizar a los líderes organizacionales eficaces. Wang *et al.* (2014) señalan al respecto que el liderazgo efectivo no queda focalizado en la toma de decisiones unilaterales del líder,

sino que, más bien, se trata de un proceso de toma de decisiones que emerge desde los niveles más bajos de una empresa, con un enfoque más global o colectivo que tiene igualmente en cuenta la participación de los empleados.

En este sentido, los estudios publicados en los últimos años han destacado el papel del liderazgo como una variable de recurso, cuyo potencial se manifiesta a través de un proceso emocional basado en la aplicación de una serie de conductas que pueden influir o impactar positivamente en el bienestar de los empleados, contribuyendo con ello a la mejora significativa de su salud mental y sus niveles de compromiso (Lecours *et al.*, 2021; Lonati *et al.*, en prensa; Moriano *et al.*, 2021; Rudolph *et al.*, 2022) y facilitando el desarrollo de comportamientos innovadores (Bracht *et al.*, 2022).

2.3.2. Estilos precursores: liderazgo *laissez-faire* y transaccional

A continuación, se profundizará en dos de los estilos de liderazgo con mayor recorrido dentro de la literatura referente a la gestión de recursos humanos: *laissez-faire* y transaccional.

Siguiendo a Aguilar (2020), el estilo ***laissez-faire*** comienza a asociarse a los estudios sobre liderazgo en la década de 1950. También conocido como no liderazgo (nonleadership), se definió en sus orígenes por varios autores como un estilo que implicaba *per se* la carencia o inexistencia de liderazgo, siendo considerado como uno de los menos activos y eficaces (Avolio y Bass, 1990; Bass, 1985, 1997).

Este tipo de líderes se caracterizan por desarrollar comportamientos tendentes a la evitación y el desinterés respecto a la toma de decisiones, la supervisión del grupo a su cargo, la asunción de responsabilidades y la resolución de conflictos de distinta naturaleza que surgen en el centro de trabajo. Normalmente se encuentran ausentes y omiten sus puntos de vista sobre temas relevantes, delegando responsabilidades en sus seguidores de forma recurrente e intencional para liberarse de responsabilidad (aunque sin perder completamente el control). No definen claramente los objetivos y metas a conseguir y se muestran poco comprometidos e implicados con las necesidades de la empresa y sus trabajadores (Avolio y Bass, 2004; Bass y Avolio, 1994; Pacsi *et al.*, 2014).

A pesar de ello, Aasland *et al.* (2010) afirman que la prevalencia de este estilo de liderazgo en el ámbito laboral contemporáneo es sorprendentemente elevada.

La literatura sobre el *laissez-faire* parece decantarse de forma mayoritaria por sus efectos negativos, tanto para los empleados (disminución de los niveles de rendimiento, satisfacción y bienestar) como para los propios líderes (menores niveles de compromiso y eficacia) (Skogstad *et al.*, 2007; Vega y Zavala, 2004). Otros estudios han apuntado a asociaciones positivas entre este estilo de liderazgo y ciertos riesgos psicosociales, tales como el estrés laboral, ambigüedad de rol y mobbing (Dussault y Frenette, 2015; Feijó *et al.*, 2019; Judge y Piccolo, 2004; Skogstad *et al.*, 2007, 2014).

No obstante, aunque más minoritarios, también hay otros autores que apuntan a los efectos beneficiosos que puede tener la aplicación de este estilo, lo cual puede suceder en aquellos centros de trabajo que cuenten con personal altamente cualificado, que posea los niveles de autonomía y solvencia necesarios para desempeñar adecuadamente las funciones delegadas por parte del líder (Chiriboga y Caliva, 2011).

Por otra parte, se encuentra el estilo de **liderazgo transaccional**. Definido inicialmente por Bass (1985), este estilo consiste en el establecimiento de una serie de dinámicas de intercambio, transacción o acuerdo entre líderes y seguidores. Los líderes transaccionales son capaces de definir con claridad los objetivos y metas a alcanzar por sus empleados, recompensándoles en función del trabajo realizado (Camps *et al.*, 2010). No obstante, por lo general se muestran reacios a desarrollar relaciones a largo plazo con sus seguidores, centrándose más bien en enfoques o actitudes cortoplacistas.

Silva (2010) señala la existencia de relaciones coste-beneficio. En ellas, el líder transaccional incentiva, motiva e implica a sus subordinados para conseguir un óptimo desempeño, pero esta conducta siempre queda condicionada al cumplimiento de ciertas demandas en forma de resultados, esfuerzo y lealtad.

Este estilo de liderazgo puede desarrollarse en cualquiera de sus tres modalidades (Bass, 1985,1997; Bass y Avolio, 1993):

1) Recompensa contingente: en esta modalidad el líder y los seguidores negocian los objetivos a conseguir y el mejor camino para lograrlos. Definen

conjuntamente los términos bajo los cuales se desarrollará su relación, concretando los roles a desempeñar y las responsabilidades que conllevan (junto con los recursos necesarios para ello), el apoyo y feedback necesario en cada fase, las recompensas e incentivos contractuales en función de las metas alcanzadas, acciones deseables y sancionables, así como el sistema de promociones. Todo ello con la finalidad última de facilitar el desempeño adecuado de los empleados en cada una de las tareas encomendadas.

2) Dirección activa por excepción: en este caso, el líder monitoriza la actividad desarrollada por sus seguidores, tratando de anticiparse a los errores que puedan cometer o a los posibles conflictos que puedan surgir, e interviniendo con medidas correctoras en aquellos casos en los que aparezcan desviaciones respecto a los estándares previamente acordados.

3) Dirección pasiva por excepción: esta última modalidad tiene un enfoque más reactivo que las anteriores. El líder no interviene hasta que los problemas o las desviaciones en los resultados previstos alcanzan una magnitud tal que hace imprescindible su actuación con urgencia ([ver Figura 2](#)).

Respecto a sus efectos sobre los empleados, la literatura que se indica a continuación es coincidente en señalar los efectos ambivalentes que puede tener el estilo de liderazgo transaccional.

Por una parte, Northouse (2013) y Cemaloglu *et al.* (2012) destacan la capacidad de este estilo para mejorar los niveles de satisfacción y compromiso de los empleados, ofreciéndoles un sistema de recompensas, elogios y promesas que cubren sus necesidades inmediatas, al tiempo que les permiten lidiar adecuadamente con las dificultades a las que se enfrentan diariamente en su centro de trabajo.

En esta línea, Lievens *et al.* (1997) y Rickards *et al.* (2001) consideran a la recompensa contingente como una dimensión proactiva del liderazgo transaccional que permite mejorar los resultados de una organización, siempre que el sistema de recompensas se plantee en unos términos que respondan adecuadamente a las necesidades y el rendimiento de los empleados.

Por el contrario, otros autores afirman que los líderes transaccionales (especialmente a través de sus modalidades de dirección activa y pasiva por excepción) pueden ser excesivamente controladores y autoritarios, limitando las conductas innovadoras y creativas por parte de sus seguidores y generando en ellos sentimientos de insatisfacción y desmotivación (Deci y Ryan, 1987; Kim y Lee, 2011).

Finalmente, Gil-Monte (2014d) señala que las distintas modalidades del liderazgo transaccional se aproximan en mayor medida a estilos de dirección que a estilos de liderazgo, ya que las respuestas del líder se basan mayoritariamente en la aplicación del poder formal y son contingentes a la conducta desarrollada y resultados obtenidos por los empleados. Sin embargo, la definición contemporánea del constructo de liderazgo tiene un alcance más amplio, ya que va más allá del mero cumplimiento de estándares y objetivos preestablecidos, basándose en mayor medida en las fuentes de poder informal del líder y en el desarrollo de competencias transversales en el largo plazo.

2.3.3. Liderazgo transformacional: dimensiones

El concepto de liderazgo transformacional fue introducido inicialmente por Burns (1978) para describir a los líderes políticos, empleando el término *transforming leader*. Este tipo de líderes son capaces de ampliar los intereses individuales de sus seguidores, concienciándoles y motivándoles hacia la consecución de metas y objetivos colectivos e igualmente beneficiosos no sólo para ellos, sino también para el grupo, organización y sociedad de la que forman parte.

Este autor concibe el liderazgo como un continuo entre los estilos transformacional y transaccional, poniendo como ejemplo de ambos a Franklin Delano Roosevelt y John Fitzgerald Kennedy, personas capaces de inspirar y generar admiración en sus seguidores con su comportamiento y actitud (estilo transformacional) al tiempo que negociar hábilmente toda una serie de intercambios beneficiosos entre las promesas ofrecidas y el apoyo obtenido por parte de sus seguidores, ya sean individuos u otras instituciones (estilo transaccional).

En base a estos primeros postulados, Bass (1999) refuerza esta misma idea: no hay oposición o exclusión entre ambos estilos, dado que un mismo líder es capaz de emplear indistintamente cualquiera de ellos en función de la situación o contexto concreto en el que se encuentre. No obstante lo anterior, persisten diferencias conceptuales entre los dos estilos que los hacen independientes entre sí, a pesar de ser mutuamente complementarios.

Es así como, partiendo de las ideas iniciales propuestas por Burns, Bass (1985) desarrolla la conocida como “conceptualización transaccional-transformacional” de liderazgo (*transaccional-transformational conceptualization*), mediante la cual trata de explicar los mecanismos psicosociales que subyacen a ambos estilos, refiriéndose a este último con el término *transformational leadership*, liderazgo transformacional.

Dentro de las características de los líderes transformacionales destacan las siguientes: son agentes de cambio (Emery, 2020; Wang *et al.*, 2014), personas dinamizadoras capaces de modificar las conductas de sus seguidores, impulsándoles a considerar su propio trabajo desde múltiples puntos de vista. Al mismo tiempo, prestan atención individualizada a las demandas y necesidades de sus empleados, ofreciéndoles apoyo y estimulándoles para que mejoren sus niveles de implicación en la empresa y puedan desarrollar completamente su potencial, desde una perspectiva que permite aunar intereses individuales y colectivos, con un fuerte sentido de misión grupal que supera al interés individual (Bass, 1999; Godoy y Bresó, 2013).

El estilo transformacional persigue satisfacer las necesidades de alto orden, relacionadas con el reconocimiento, el sentido de pertenencia y la autorrealización, haciendo conscientes a los empleados de la importancia de sus aportaciones en el logro de la misión colectiva y proporcionándoles la confianza suficiente para que sean capaces de asumir por sí mismos nuevas responsabilidades, influyendo sobre sus creencias, valores y comportamientos (Giddens, 2018; Mittal, 2015).

Por otra parte, las conductas desarrolladas por los líderes transformacionales quedan definidas a través de un total de cuatro dimensiones (Avolio y Bass, 1990, 2002; Bass, 1997; Bass y Avolio, 1993):

Carisma o Influencia idealizada: hace referencia a la capacidad de persuasión de los líderes, que atraen la atención de sus empleados a partir de la propia singularidad de los comportamientos que desarrollan. Muestran convicción y seguridad en sí mismos, enfatizando la importancia de las relaciones de respeto y confianza mutuas, así como de la misión, visión y valores concretos que pretenden transmitir, primando siempre el enfoque colectivo frente al individual y buscando el éxito global del grupo a su cargo. Por otra parte, se involucran activamente en la resolución de los conflictos o situaciones difíciles que puedan surgir, facilitando que sus empleados se sientan moralmente comprometidos hacia su figura. Todo ello hace posible la consideración de objetivos en el largo plazo, reforzando la percepción del líder como persona íntegra, capaz de infundir respeto y confianza en sus trabajadores.

Inspiración o Motivación inspiracional: los líderes tratan de transmitir a sus empleados una visión de futuro optimista, enérgica y entusiasta (Emery, 2020), planteando objetivos ambiciosos, pero explicándoles con claridad qué es lo que necesitan hacer para conseguirlos y qué significado tendrán sus acciones. Al mismo tiempo, tratan de mostrarles apoyo en todo momento, intentando convencerles de que serán capaces de superar las dificultades y problemas que eventualmente puedan surgir. Dicha actitud va dirigida a mejorar su eficacia y dotarles de mayor fortaleza personal y profesional, permitiéndoles a su vez hacer frente a situaciones complejas que generan grandes niveles de estrés y bloqueo psicológico. Cuadrado y Molero (2002) definen a esta dimensión como “la capacidad del líder para comunicar su visión” (p. 41).

Estimulación intelectual: los líderes transformacionales cuestionan los convencionalismos y formas de proceder preestablecidas en el centro de trabajo, al tiempo que impulsan en sus empleados su sentido crítico/analítico, animándoles a realizar propuestas creativas e innovadoras mientras evitan criticar o sancionar públicamente sus errores y aportaciones.

Consideración individualizada: consiste en la atención y apoyo a cada seguidor de forma particular. Los líderes escuchan activamente las distintas necesidades y aspiraciones de sus empleados, prestándoles apoyo, orientación y asesoramiento en todo momento. Al mismo tiempo, tratan de hacer ver a cada uno de ellos que su

contribución individual es importante para el éxito de la organización en su conjunto. Todo ello fomenta el crecimiento personal y profesional de los empleados y facilita el desarrollo de unas relaciones interpersonales líderes-subordinados basadas en un clima de confianza.

Mediante estas dimensiones, los líderes transformacionales ofrecen un apoyo continuo a sus empleados. Son capaces de reducir las demandas a las que están expuestos, detectando las situaciones de sobrecarga que puedan producirse y ayudándoles a redistribuirlas adecuadamente (St-Hilaire *et al.*, 2018). De esta forma, consiguen reforzar sus recursos emocionales para hacer frente a situaciones más complejas (Hentrich *et al.*, 2017).

Hughes *et al.* (2018) sugieren que este tipo de líderes superan a los transaccionales, dado que generan mayor creatividad e innovación en sus empleados. Por su parte, Enciso (2020) habla de una mejora en los niveles de compromiso organizacional.

Finalmente, un gran número de estudios previos relacionan el estilo de liderazgo transformacional y sus dimensiones con resultados positivos para el individuo y la organización, en términos de bienestar (Arnold, 2017), salud y productividad (Chebon *et al.*, 2019), reconocimiento, pertenencia y autorrealización (Mittal, 2015), calidad de vida laboral (Akar y Ustuner, 2019), eficacia y satisfacción con el trabajo (Choi *et al.*, 2017; Kim y Shin, 2019) y reducción de los niveles de absentismo, bajas por enfermedad y tasas de reposición (Erskine y Georgiou, 2017).

2.3.4. Modelo de liderazgo de rango completo de Bass y Avolio (1994)

Bass y Avolio desarrollan uno de los modelos teóricos más relevantes en la literatura académica sobre liderazgo transformacional, conocido como Modelo de Liderazgo de Rango Completo (*Full-Range Leadership Model*) (Avolio y Bass, 2004; Bass y Avolio, 1994, 1997).

Este modelo se formula a partir de los paradigmas clásicos en el estudio de los estilos de liderazgo organizacional (entre ellos autocrático vs democrático, directivo vs

participativo, orientado a la tarea vs orientado a las relaciones) (Avolio, 2004), la conceptualización transaccional-transformacional propuesta por Bass (1985), así como las primeras críticas recibidas hacia los modelos e instrumentos de medida planteados a partir de ella.

En dicho modelo se afirma que los estilos transaccional y transformacional no son extremos opuestos, sino que un mismo líder puede desarrollar cualquiera de ellos de forma indistinta, incluyendo al *laissez-faire* (entendido como la dimensión o conducta más extrema de liderazgo transaccional). Mediante este modelo, los autores defienden la interdependencia entre ambos estilos, considerando que el estilo transformacional representa una evolución o expansión del estilo transaccional.

Ambos autores construyen su modelo en base a dos ejes principales:

Eje horizontal: grado de actividad del líder (activo vs pasivo). Considera el grado en que los líderes se comprometen o involucran en su centro de trabajo.

Eje vertical: grado de efectividad del líder (eficaz vs ineficaz). Valora el nivel de efectividad que consiguen los líderes por parte de sus seguidores (en términos de rendimiento, desempeño, motivación, etc.).

La interacción entre ambos ejes permite configurar un total de cuatro cuadrantes, calificando a los distintos estilos de liderazgo como activos, pasivos, eficaces o ineficaces.

A continuación, sobre ambos ejes se ubican los tres estilos de liderazgo definidos en el modelo, representados por un total de ocho factores distintos ([ver Figura 2](#)):

Estilo 1: liderazgo pasivo evitador (*passive avoidant leadership*). Formado por dos factores: Liderazgo *laissez-faire* [LF] y Dirección pasiva por excepción [MBE (P)].

Estilo 2: liderazgo transaccional (*transactional leadership*). Compuesto por dos factores: Dirección activa por excepción [MBE (A)] y Recompensa contingente [CR].

Estilo 3: liderazgo transformacional (*transformational leadership*). Formado por los cuatro factores característicos de este tipo de líderes (4 I's): Carisma o Influencia idealizada, Inspiración, Estimulación intelectual y Consideración individualizada.

En primer lugar, el estilo *laissez-faire* [LF] obtiene la peor calificación en este sentido, ya que supone la ausencia de liderazgo: el líder no asume responsabilidades, no presta apoyo ni atención a sus subordinados, tampoco se implica en la solución de problemas ni coordina las actividades a realizar, por este motivo resulta un estilo pasivo e ineficaz, del mismo modo que la dirección pasiva por excepción [MBE (P)].

Por otra parte, los estilos de dirección activa por excepción [MBE (A)] y de recompensa contingente [CR] son activos y eficaces, dado que permiten alcanzar los objetivos establecidos desde el inicio mediante relaciones equitativas de intercambio.

Finalmente, se encuentra el estilo de liderazgo transformacional, ocupando la parte positiva del cuadrante con los mejores resultados, a través de sus cuatro dimensiones conformantes [4 I's], indicadas anteriormente. Representa un estilo activo y eficaz que mejora los niveles de esfuerzo y satisfacción de los empleados, motivándoles para que desarrollen esfuerzos extraordinarios (Howell y Avolio, 1993; Yammarino *et al.*, 1993), alcanzando de esta manera los niveles más elevados de mejora en los resultados globales de los seguidores y, en consecuencia, de la organización a la que pertenecen.

Este estilo supera las limitaciones de su predecesor (Liderazgo transaccional). Mientras que éste último únicamente permite alcanzar las metas establecidas desde el inicio dada una situación ideal, el estilo transformacional permite mejorar dichas expectativas, consiguiendo resultados superiores a los que cabría esperar desde el inicio, lo cual permite concluir que es un estilo de liderazgo proactivo. Graen y Uhl-Bien (1991) llegan a afirmar que, para que el liderazgo transaccional sea verdaderamente eficaz, necesita convertirse en transformacional.

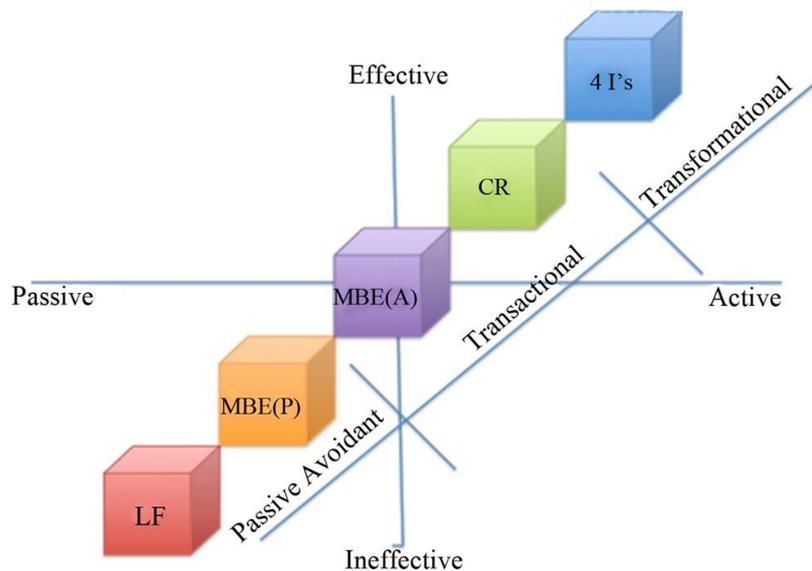
Por otra parte, Cuadrado y Molero (2002), Lievens *et al.* (1997) y Shamir, House y Arthur (1993) destacan como ventajas del estilo transformacional frente al transaccional las siguientes: influencia en los seguidores enfocada en la mejora de

rasgos personales (como la autoestima o el autoconcepto) y desarrollo de relaciones exitosas con los empleados en el largo plazo.

Finalmente, en publicaciones realizadas en los últimos años (Díaz-Fúnez *et al.*, 2021; Singh *et al.*, 2016) también se han destacado los efectos positivos de este estilo de liderazgo en el comportamiento, compromiso y desempeño de los empleados, ante entornos de trabajo retadores que suponen un estímulo o aliciente más en la búsqueda de la mejora continua en sus niveles de rendimiento dentro de la organización a la que pertenecen.

Figura 2

Modelo de Liderazgo de Rango Completo (Full-Range Leadership Model)



Nota. LF: Liderazgo laissez-faire; MBE(P): Dirección pasiva por excepción; MBE(A): Dirección activa por excepción, CR: Recompensa contingente; 4 I's: Carisma o Influencia idealizada, Inspiración, Estimulación intelectual, Consideración individualizada. Adaptado de *Multifactor leadership questionnaire. Manual and Sampler Set* (3.ª ed.), por Avolio y Bass, 2004, Mind Garden.

Por otra parte, desde un enfoque empírico, este modelo también ha sido propuesto con una estructura basada en un total de nueve factores componentes (Bass y Riggio, 2006), a partir de la subdivisión del factor Carisma en dos factores distintos: (1) Carisma atribuida por los seguidores y (2) Carisma conductual, ejercida por el líder.

Este último modelo ha sido validado por Antonakis *et al.* (2003), Avolio y Bass (2004) y Muenjohn y Armstrong (2008) entre otros autores, constituyendo la representación multifactorial vigente más exhaustiva que abarca el rango completo de estilos conductuales asociados a la figura del líder organizacional, sirviendo como base para el desarrollo de los instrumentos de evaluación empírica.

2.3.5. Instrumentos de evaluación de liderazgo

Una vez comprobados los efectos positivos del liderazgo transformacional en el rendimiento y eficacia de las organizaciones y sus empleados/as, el siguiente paso fue incorporar la filosofía desarrollada en el Full-Range Leadership Model (Modelo de Liderazgo de Rango Completo) a los programas de liderazgo empresarial. Para conseguirlo, resulta necesario detectar en primer lugar el estilo de liderazgo que ejercían los líderes en sus centros de trabajo (*laissez-faire*, transaccional o transformacional), así como las dimensiones de dichos estilos en las que presentaban mayores y menores puntuaciones.

El principal instrumento de evaluación empírica sobre el liderazgo en el ámbito de la psicología organizacional ha sido desde hace varias décadas el ***Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)*** (Avolio y Bass, 2004; Bass, 1985; Bass y Avolio, 1990). Dicho instrumento ha sido ampliamente aceptado, ya que cuenta con sólidas bases teóricas y empíricas (Molero *et al.*, 2010). A pesar de ello, también ha sido objeto de diversas controversias desde el momento de su publicación, relacionadas con el número de ítems más adecuado para medir las dimensiones de los estilos de liderazgo, así como problemas de multicolinealidad (Antonakis *et al.*, 2003; Hentrich *et al.*, 2017; Holstad *et al.*, 2014).

2.3.6. Liderazgo transformacional en el sector educativo

Desde el área de recursos humanos, y específicamente de la dirección de personas, una de las variables clave que emerge al analizar las dinámicas de gestión de grupos en la práctica totalidad de ámbitos profesionales es el liderazgo (Sethibe y Steyn, 2017). En especial, el sector educativo es uno de los sectores ocupacionales en los cuales su estudio ha despertado un mayor interés para la comunidad científica.

Siguiendo a Moreno-Casado *et al.* (2021), los importantes cambios por los que ha atravesado la profesión docente en los últimos años han generado nuevos escenarios laborales, que han derivado en una mayor exposición del profesorado a riesgos psicosociales, algunos de ellos ya existentes con anterioridad y otros inéditos hasta los últimos años, que han surgido fruto de estos nuevos contextos. Todos estos cambios han obligado a su vez a modificar los comportamientos desarrollados por los líderes, en búsqueda de una mayor adaptación a estas circunstancias de gran inestabilidad.

Es por ello que, dentro del sector educativo, es especialmente relevante contar con profesionales formados y con habilidades de liderazgo, capaces de desempeñar adecuadamente cargos directivos y de adaptarse a entornos y circunstancias laborales rápidamente cambiantes, con la finalidad de alcanzar resultados exitosos desde una doble vertiente: (1) la gestión adecuada del centro educativo y del personal a su cargo y (2) la implantación de procesos novedosos de enseñanza-aprendizaje (Day *et al.*, 2016; Villa-Sánchez, 2019).

Siguiendo a Hallinger y Heck (2010), el liderazgo ejercido por los directores de los centros escolares es un elemento crucial para impulsar la creación de estructuras internas mediante las cuales sea posible ofrecer apoyo continuo a los docentes, así como oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional, del cual pueden beneficiarse en último término tanto el propio centro como sus estudiantes. Para conseguirlo, la literatura señala que no basta únicamente con dotar a los directores de niveles adecuados de autonomía en la toma de decisiones, sino que además es necesaria la implantación de estructuras de liderazgo sólidas en el lugar de trabajo, ya que ambos elementos permiten de forma conjunta conseguir un mayor impacto sobre los resultados de los estudiantes y los centros educativos (Jensen *et al.*, 2013).

Por su parte, Bush (2019) destaca la influencia positiva que ejercen los líderes educativos sobre el grupo de personas a su cargo, ya que tienen la capacidad de modificar significativamente la cultura y el clima social del entorno escolar en el que desarrollan su actividad, mediante el establecimiento de objetivos y metas claras, así como de las acciones a realizar para alcanzarlas.

En este sentido, la encuesta TALIS (Teaching and Learning International Survey) publicada periódicamente por la OCDE ofrece información internacional muy relevante sobre las condiciones de trabajo propias del sector docente que afectan a profesores y directores de centros escolares ubicados en distintos países, así como a sus alumnos y a la comunidad educativa en general, con el objetivo de contribuir al desarrollo de mejores políticas.

La última versión de esta encuesta (OCDE, 2020), hace referencia a distintas tipologías de liderazgo ejercidas en el ámbito educativo. Una de las más destacadas es el liderazgo transformacional, considerado como una forma indirecta de aplicación del estilo de liderazgo instruccional o pedagógico (propio de los líderes en centros educativos).

Así, un porcentaje relativamente elevado de los directores encuestados afirma estar fuertemente involucrado en el ejercicio del estilo transformacional, desarrollando comportamientos dirigidos a: asegurarse de que los profesores a su cargo se sienten responsables de los resultados alcanzados por sus alumnos en el proceso de aprendizaje (68%), asegurarse de que los profesores se implican en la mejora de sus habilidades docentes (63%) y realizar acciones para impulsar la cooperación entre el profesorado, a través de nuevas prácticas educativas (59%).

Del mismo modo, otra de las conductas que los directores asocian de forma mayoritaria a este estilo de liderazgo es la capacidad para ejercer una gestión holística, desde un enfoque cooperativo que fomenta la responsabilidad compartida entre distintos agentes integrantes del sistema (profesorado a su cargo, padres y alumnos) en la toma de decisiones que afectan al centro educativo.

Por otra parte, numerosos estudios han puesto de manifiesto el potencial del liderazgo transformacional para conseguir mejoras extraordinarias sobre los niveles de satisfacción, compromiso, implicación, lealtad y desempeño de los subordinados, por encima de los resultados alcanzados mediante la aplicación de otros estilos de liderazgo distintos (Atmojo, 2015; Fernet *et al.*, 2015; Judge *et al.*, 2017). Todo ello facilita la

gestión de las situaciones especialmente estresantes que puedan acontecer en cada momento (Harms *et al.*, 2017).

En esta línea, Balwant *et al.* (2019) destacan que este estilo también puede ser desarrollado por los propios docentes hacia sus alumnos, lo que se traduce en mejoras en su nivel cognitivo, emocional y comportamental. De ahí la importancia de que el profesorado cuente con líderes transformacionales suficientemente implicados en los centros educativos, para que puedan asimilar sus comportamientos y replicarlos con sus estudiantes en el desarrollo de su actividad docente.

No obstante, también debe tenerse en cuenta que, para que la ayuda del líder transformacional resulte adecuada y permita satisfacer a su vez las expectativas individuales y colectivas de los profesores que trabajan en el centro, debe desarrollarse de forma eficaz. Por ello, una de las competencias básicas del líder en este sentido se basa en la capacidad de orientar a sus empleados sin llegar a coartar su propia autonomía, ya que esto equivaldría al desempeño de un liderazgo inadecuado, tal como afirman Mendoza y García (2013).

Otros autores han destacado la necesidad de incorporar este estilo de liderazgo al ámbito educativo. Teixidó (2010) lo considera un elemento clave en el ejercicio de las funciones directivas del siglo XXI dentro de este sector. Sergiovanni (2004), a su vez, señala que este estilo promueve la excelencia en los centros escolares, facilitando unas buenas relaciones sociales e interpersonales.

Finalmente, en línea con los argumentos anteriores, García (2019) apunta a que, dentro de las tendencias organizacionales en el sector de la educación, el liderazgo transformacional emerge como el más importante a desarrollar en los centros educativos, dada su capacidad para promover los cambios necesarios que permiten responder adecuadamente a la complejidad, ambigüedad e incertidumbre que caracterizan a los entornos laborales en la actualidad.

2.3.7. Rol protector del liderazgo transformacional en los procesos de mobbing

Tal como se vio al inicio del apartado 2, los entornos laborales se caracterizan por la presencia de factores y riesgos psicosociales, que condicionan en mayor o menor medida la calidad de vida de los trabajadores en el desempeño de su actividad habitual. Uno de ellos es la violencia en el trabajo, concretamente una de sus modalidades (acoso laboral o mobbing), que tiene el potencial de deteriorar de forma muy significativa la salud física y psicológica de los profesionales, así como sus niveles de rendimiento (Mikkelsen *et al.*, 2020).

Todo ello hace necesario contar con estrategias y recursos suficientes y adecuados en los centros de trabajo que permitan anticiparse a la presencia de estos riesgos, contrarrestando sus efectos o al menos dificultando o minorando su progresión.

En base a este objetivo, autores como Nielsen y Einarsen (2012) y Van den Brande *et al.* (2021) han planteado la existencia de una serie de variables denominadas como “moderadoras” que tienen la capacidad de interferir entre la exposición a acciones de acoso y el impacto psicopatológico que supone para las víctimas. Dujo (2021), en su tesis doctoral, también testa los efectos moderadores de distintas variables en procesos de acoso laboral, obteniendo resultados positivos.

En línea con estos estudios, Rosander (2021) también ha conseguido demostrar empíricamente que el funcionamiento de una organización (adecuado o disfuncional) puede ser considerado como una variable de recurso o de demanda capaz de moderar los procesos de mobbing, dificultando o facilitando su aparición y desarrollo.

En este tipo de contextos, una de las variables clave en la gestión de los recursos humanos disponibles, así como en el desarrollo de estrategias de afrontamiento adecuadas frente a los riesgos psicosociales que pueden aparecer en el entorno laboral es el liderazgo organizacional. Tal como afirman Mendoza y García (2013), se configura como una herramienta fundamental que facilita el desempeño de los trabajadores, proporcionándoles el apoyo y asesoramiento adecuados en cada circunstancia.

Tal como han señalado los organismos europeos de referencia en este ámbito (Eurofound y EU-OSHA, 2014) y otros autores (Grau-Alberola *et al.*, 2022), el comportamiento y estilo de gestión que ejercen los superiores hacia sus empleados representa un elemento clave en la intervención sobre los riesgos psicosociales presentes en lugar de trabajo.

En este sentido, Richter *et al.* (2021) hallaron un efecto amortiguador del liderazgo sobre las demandas emocionales en una muestra multiocupacional formada por más de 2000 sujetos en sectores predominantemente femeninos de Alemania, Finlandia y Suecia.

Por su parte, Granziera *et al.* (2021), dentro del sector educativo, también hacen referencia al rol protector de ciertos recursos frente a las demandas del profesorado, destacando entre ellos al liderazgo como una variable protectora que facilita la consecución del bienestar ocupacional en los docentes.

En esta línea, López y Beltrán (2020) demostraron en su estudio la influencia directa que ejerce el liderazgo sobre las situaciones de violencia laboral que pueden aparecer en las organizaciones. Así, los líderes, a través de su capacidad para influir con sus comportamientos y acciones sobre sus seguidores, pueden facilitar el desarrollo de ambientes laborales armónicos, basados en relaciones de respeto y confianza mutuas, contribuyendo a la mejora del clima y el rendimiento laboral.

Uno de los estilos de liderazgo que se ha mostrado eficaz en este sentido es el transformacional. Permite trascender la dimensión funcional u operativa de los empleados, como sujetos capaces de lograr determinados niveles de rendimiento laboral, y focalizarse en su dimensión cognitiva y emocional. Los líderes que ejercen este estilo persiguen conectar la dimensión individual de sus seguidores (intereses individuales) con la dimensión colectiva de la empresa de la que forman parte (resultados globales y bienestar colectivo), desarrollando en todos ellos una visión grupal basada en el fomento del cooperativismo y el logro de resultados globales mutuamente beneficiosos, lo cual permite mejorar a su vez sus niveles de compromiso y rendimiento.

En los últimos años, varios autores han destacado que el estilo transformacional, actuando como variable de apoyo socio-emocional, permite moderar la relación entre los riesgos psicosociales percibidos por los trabajadores y las consecuencias negativas para la salud que derivan de ellos, consiguiendo amortiguarla y, al mismo tiempo, incrementar significativamente los niveles de desempeño y satisfacción laboral (Abbasi, 2018; Chua y Ayoko, 2019; Grau-Alberola *et al.*, 2022; Syrek y Antoni, 2017).

Por su parte, Martínez *et al.* (2020) realizaron un análisis multinivel en una muestra española formada por más de 1000 empleados de distintas organizaciones públicas ubicadas en el sector servicios. En él, hallaron un efecto moderador ejercido por el liderazgo transformacional sobre la relación establecida entre las demandas emocionales y el *engagement* (compromiso con la empresa en la que se trabaja). De este modo, los líderes que aplicaban este estilo eran capaces de aliviar las situaciones de sobrecarga emocional en sus empleados, incrementando sus niveles de compromiso con la organización de la que formaban parte.

En relación a las situaciones de violencia laboral, autores como Bass *et al.* (2016) y Curran *et al.* (2019) también destacan al liderazgo transformacional como una variable de recurso capaz de reducir o minorar los efectos perjudiciales que tiene para la salud y el rendimiento de los docentes la exposición a este riesgo psicosocial en su entorno laboral.

Finalmente, Feijó *et al.* (2019), destacan a este estilo de liderazgo como una variable clave capaz de ejercer un rol protector frente a situaciones de acoso laboral o mobbing, amortiguando sus consecuencias negativas para la salud de los trabajadores expuestos a este tipo de procesos. Por este motivo, siguiendo a este último grupo de autores, las políticas dirigidas a la prevención del acoso laboral deben centrarse en el fomento y desarrollo de factores organizacionales de recurso, destacando entre ellos especialmente la formación de líderes transformacionales.

2.3.8. Percepción de liderazgo y diferencias en función del sexo

Es importante señalar que hombres y mujeres, considerados a nivel grupal, poseen mecanismos cognitivo-conductuales y cognitivo-emocionales distintos. Dichas diferencias pueden manifestarse en la percepción que tienen sobre el liderazgo desarrollado por sus superiores aquellos/as trabajadores/as que ocupan puestos jerárquicamente inferiores (De Paola *et al.*, 2022).

Estas diferencias mencionadas entre hombres y mujeres no se manifiestan únicamente con variables psicosociales de recurso (como por ejemplo el liderazgo), sino también en la gestión emocional de los riesgos psicosociales (entre ellos los conflictos interpersonales o disfunciones de rol) (Olson *et al.*, 2019), lo cual puede derivar en último término en consecuencias para la salud más o menos intensas en función del sexo del individuo o individuos expuestos en cada caso.

En esta línea, Peterson (2022) afirma que las mujeres son más sensibles que los hombres a emociones negativas, de tal modo que, ante una misma exposición a un estímulo o agente estresor determinado, las consecuencias para la salud en mujeres podrían manifestarse con mayor intensidad que en hombres.

De este modo, en este apartado se muestra cómo la variable Sexo puede actuar como moderadora ante la exposición a variables psicosociales de recursos (Liderazgo transformacional) y de demandas (riesgos psicosociales), pudiendo generar resultados distintos en los grupos de hombres y mujeres. Con la finalidad de profundizar en este potencial rol moderador se introdujo dicha variable en los análisis que se desarrollarán en el Objetivo IV del presente estudio ([ver Resultados Objetivo IV](#)).

3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Objetivos del estudio

Los objetivos a alcanzar mediante el presente estudio son los siguientes:

OBJETIVO I

Analizar la prevalencia de mobbing en una muestra de profesionales del sector educativo de la provincia de Valencia que imparten docencia en el ámbito de la enseñanza reglada no universitaria.

OBJETIVO II

Determinar la influencia ejercida por una serie de variables sociodemográficas (Sexo, Edad, Relación personal de pareja) y sociolaborales (Tipo de relación laboral, Antigüedad en la profesión¹, Antigüedad en el puesto de trabajo², Tipo de centro, Tipo de jornada laboral en el centro³, Nivel de estudios, Etapa educativa con mayor carga horaria, Desarrollo de otras funciones en el centro distintas a la docencia, Turno de trabajo, Estabilidad laboral⁴) sobre los grupos de docentes víctimas de Mobbing, de Conductas violentas y de Violencia nula o baja.

OBJETIVO III

Analizar el efecto indirecto condicionado por el liderazgo transformacional (mediación moderada) en el proceso de desarrollo de mobbing y sus consecuencias descrito ([ver Figuras 16 y 17](#)).

OBJETIVO IV

Analizar el efecto indirecto doblemente condicionado por el liderazgo transformacional y por el sexo de los sujetos de la muestra (mediación doblemente moderada) en el proceso de desarrollo de mobbing y sus consecuencias descrito ([ver Figuras 18 y 19](#)).

¹ Correspondiente al ítem 5 del cuestionario empleado ([ver Anexo 1](#))

² Correspondiente al ítem 6 del cuestionario empleado ([ver Anexo 1](#))

³ Correspondiente al ítem 8 del cuestionario empleado ([ver Anexo 1](#))

⁴ Correspondiente al ítem 13 del cuestionario empleado ([ver Anexo 1](#))

3.2. Hipótesis del estudio

El desarrollo de esta tesis plantea a su vez una serie de hipótesis de investigación que serán respondidas una vez finalizada la fase de realización de los análisis estadísticos.

En relación al **Objetivo I** se formula la siguiente hipótesis:

Hipótesis 1. Se espera obtener en la muestra indicada una prevalencia total de casos de Mobbing similar a la obtenida en los estudios previos desarrollados en España durante los últimos veinte años. Es decir, un porcentaje que se encuentre dentro del rango comprendido entre el 5% y el 30% de casos.

En relación al **Objetivo II** se formulan las siguientes hipótesis y subhipótesis:

Hipótesis 2. Se espera encontrar diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de prevalencia de los grupos de docentes víctimas de Mobbing y de Conductas violentas y las siguientes variables sociodemográficas:

Hipótesis 2.1. Sexo: las docentes mujeres presentarán mayores niveles de prevalencia de casos de Mobbing y de Conductas violentas que los docentes hombres.

Hipótesis 2.2. Edad: los docentes pertenecientes a los rangos de edad establecidos a partir de los 41 años en adelante presentarán mayores niveles de prevalencia de casos de Mobbing y de Conductas violentas que los docentes pertenecientes a los rangos de edad inferiores (40 o menos años).

Hipótesis 3. Se espera encontrar diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de prevalencia de los grupos de docentes víctimas de Mobbing y de Conductas violentas en función de las siguientes variables sociolaborales:

Hipótesis 3.1. Tipo de relación laboral. El grupo de docentes con categoría laboral indefinida (funcionarios/as de carrera o contratados/as laborales fijos/as) tendrá mayores niveles de prevalencia de casos de Mobbing y de Conductas

violentas que aquellos que cuenten con categoría laboral temporal (funcionarios/as interinos/as o contratados/as laborales temporales).

Hipótesis 3.2. Antigüedad en la profesión. El grupo de docentes con 10 o más años de antigüedad en su profesión tendrá mayores niveles de prevalencia de casos de Mobbing y de Conductas violentas que aquellos con menos de 10 años de antigüedad.

Hipótesis 3.3. Antigüedad en el puesto de trabajo. El grupo de docentes con 10 o más años de antigüedad en su puesto tendrá mayores niveles de prevalencia de casos de Mobbing y de Conductas violentas que aquellos con menos de 10 años de antigüedad.

Hipótesis 3.4. Tipo de jornada laboral en el centro. El grupo de docentes que desarrollen toda su jornada laboral en el mismo centro de trabajo tendrá mayores niveles de prevalencia de casos de Mobbing y de Conductas violentas que aquellos que desarrollen su jornada laboral en distintos centros.

Hipótesis 3.5. Nivel de estudios. El grupo de docentes que cuente con titulaciones académicas de segundo o tercer ciclo (licenciatura, máster o doctorado) tendrá mayores niveles de prevalencia de casos de Mobbing y de Conductas violentas que aquellos que cuenten con titulaciones académicas de primer ciclo (diplomatura, grado u otras).

Hipótesis 3.6. Desarrollo de otras funciones en el centro distintas a la docencia. Los profesores que desempeñen funciones adicionales en los centros educativos más allá de la docente (como miembros del equipo pedagógico, tutores/as u otras distintas) presentarán mayores niveles de prevalencia de casos de Mobbing y de Conductas violentas que aquellos que formen parte del equipo directivo de los centros (directores/as o jefes/as de estudios).

Hipótesis 3.7. Estabilidad laboral. Los docentes con una situación laboral de mayor estabilidad (destino definitivo) presentarán mayores niveles de prevalencia de casos de Mobbing y de Conductas violentas que aquellos con una

situación laboral de menor estabilidad (expectativa de destino, comisión de servicio, interinidad u otras).

Las hipótesis referentes al **Objetivo III** y al **Objetivo IV** se agrupan en torno a una serie de modelos de path análisis creados sobre la base de los diagramas 59 y 73 de la macro PROCESS para SPSS (Hayes, 2018a) ([ver Anexo 2, Figuras 45 a 92](#)).

En dichos modelos se incluyen los siguientes grupos de variables:

Grupo 1: antecedentes de Mobbing

- Conflictos interpersonales (X_1)
- Conflicto de rol (X_2)
- Ambigüedad de rol (X_3)
- Apoyo social (X_4)

Grupo 2: consecuencias para la salud

- Problemas psicossomáticos (Y_1)
- Consumo de sustancias: Medicamentos (Y_2), Alcohol (Y_3) y Tabaco (Y_4)
- Problemas sociales (Y_5)
- Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)

Posteriormente se añaden a ambos grupos las variables que actúan como mediadoras y moderadoras en los procesos planteados:

Variable mediadora

- Mobbing (M)

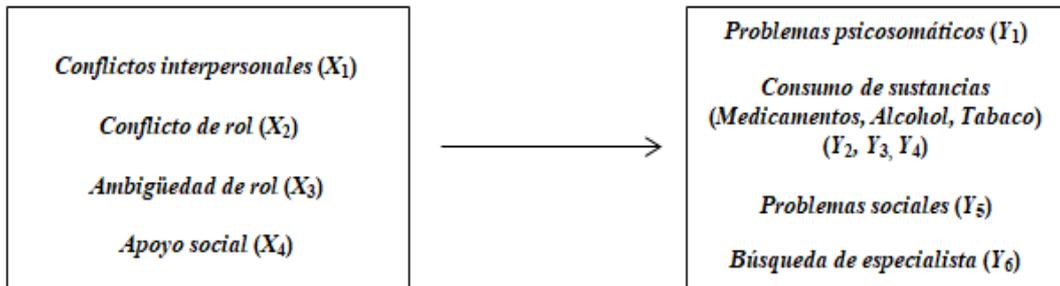
Variabes moderadoras

- Liderazgo transformacional (W)
- Sexo (Z)

Hipótesis 4 (efecto directo). El grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) se relacionará de forma estadísticamente significativa con el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6), tal como se observa en la Figura 3.

Figura 3

Efecto directo entre las variables antecedentes y consecuencias para la salud



Nota. Adaptado de *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.^a ed.) (p. 584), por A. F. Hayes, 2018a, The Guilford Press.

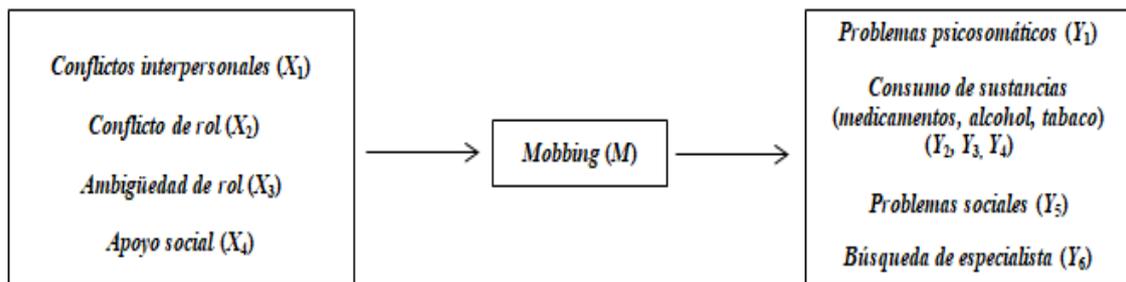
Hipótesis 4.1. Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2) y Ambigüedad de rol (X_3) se relacionarán de forma estadísticamente significativa y positiva con cada una de las variables del grupo de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6).

Hipótesis 4.2. Apoyo social (X_4) se relacionará de forma estadísticamente significativa y negativa con cada una de las variables del grupo de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6).

Hipótesis 5 (efecto indirecto o mediación). La relación entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) estará mediada de forma estadísticamente significativa por la variable Mobbing (M), tal como se muestra en la Figura 4.

Figura 4

Efecto de mediación entre las variables antecedentes, mediadora y consecuentes



Nota. Adaptado de *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.^a ed.) (p. 585), por A. F. Hayes, 2018a, The Guilford Press.

Hipótesis 5.1. Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2) y Ambigüedad de rol (X_3) se relacionarán de forma estadísticamente significativa y positiva con Mobbing (M) y esta última a su vez se relacionará del mismo modo con cada una de las variables del grupo de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6).

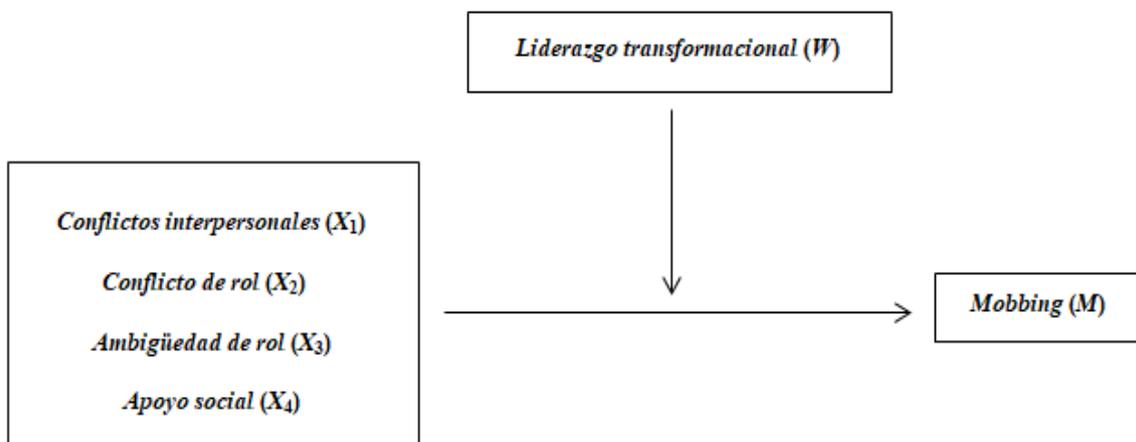
Hipótesis 5.2. Apoyo social (X_4) se relacionará de forma estadísticamente significativa y negativa con Mobbing (M) y esta última a su vez se relacionará de forma estadísticamente significativa y positiva con cada una de las variables del grupo de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6).

Hipótesis 6 (efectos directos condicionados por W [moderación simple W]). Los siguientes efectos directos presentes en los modelos propuestos estarán moderados de forma estadísticamente significativa por la variable Liderazgo transformacional (W):

Hipótesis 6.1 (efecto moderador $W1$). La relación entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y Mobbing (M) estará moderada de forma estadísticamente significativa por la percepción de Liderazgo transformacional (W) (alta o baja), según se representa en la Figura 5.

Figura 5

Efecto moderador $W1$ y variables implicadas en los modelos planteados



Nota. Adaptado de *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.ª ed.) (p. 584), por A. F. Hayes, 2018a, The Guilford Press.

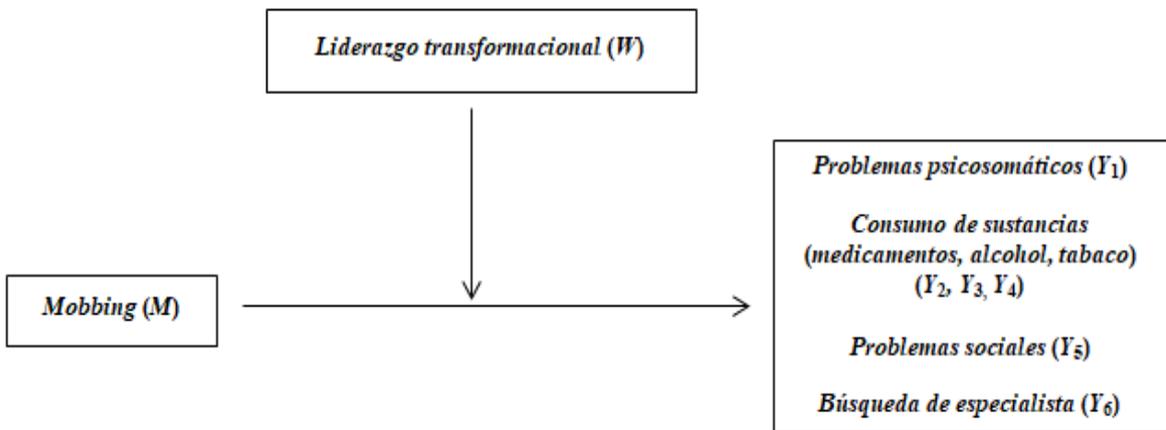
Hipótesis 6.1.1. En el grupo de sujetos con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) la relación entre Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Mobbing (M) se manifestará con menor intensidad que en el grupo de sujetos con baja percepción.

Hipótesis 6.1.2. En el grupo de sujetos con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) la relación entre Apoyo social (X_4) y Mobbing (M) se manifestará con mayor intensidad que en el grupo de sujetos con baja percepción.

Hipótesis 6.2 (efecto moderador W2). La relación entre Mobbing (M) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) estará moderada de forma estadísticamente significativa por la percepción de Liderazgo transformacional (W) (alta o baja), tal como se representa en la Figura 6.

Figura 6

Efecto moderador W2 y variables implicadas en los modelos planteados



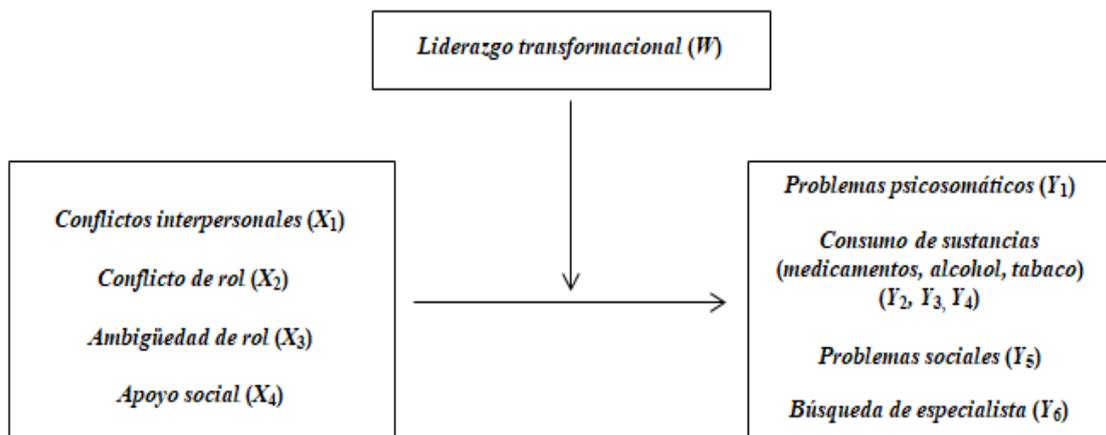
Nota. Adaptado de *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.ª ed.) (p. 584), por A. F. Hayes, 2018a, The Guilford Press.

Hipótesis 6.2.1. En el grupo de sujetos con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) la relación entre Mobbing (M) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará de una forma menos intensa que en el grupo de sujetos con baja percepción.

Hipótesis 6.3 (efecto moderador W3). La relación entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) estará moderada de forma estadísticamente significativa por la percepción de Liderazgo transformacional (W) (alta o baja), según se muestra en la Figura 7.

Figura 7

Efecto moderador W3 y variables implicadas en los modelos planteados



Nota. Adaptado de *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.ª ed.) (p. 584), por A. F. Hayes, 2018a, The Guilford Press.

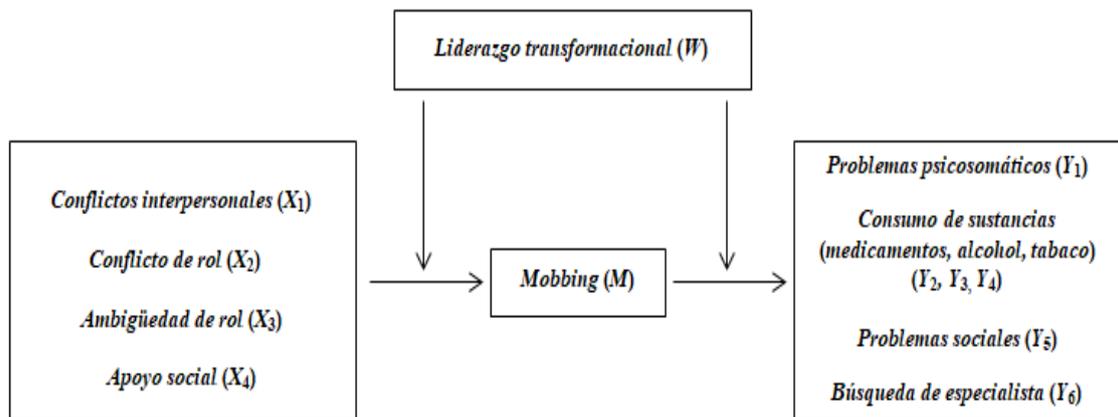
Hipótesis 6.3.1. En el grupo de sujetos con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) la relación entre Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará con menor intensidad que en el grupo de sujetos con baja percepción.

Hipótesis 6.3.2. En el grupo de sujetos con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) la relación entre Apoyo social (X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará más intensamente que en el grupo de sujetos con baja percepción.

Hipótesis 7 (efecto indirecto condicionado por W [mediación moderada]). El efecto mediador del Mobbing (M) en la relación de mediación establecida entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará de forma estadísticamente significativa y con distinta intensidad en función de los valores adoptados por la variable moderadora Liderazgo transformacional (W) (alta o baja percepción), tal como se representa en la Figura 8, siendo menor en situaciones de alta percepción de Liderazgo transformacional y mayor en situaciones de baja percepción de Liderazgo transformacional.

Figura 8

Efecto de mediación moderada y variables implicadas en los modelos planteados



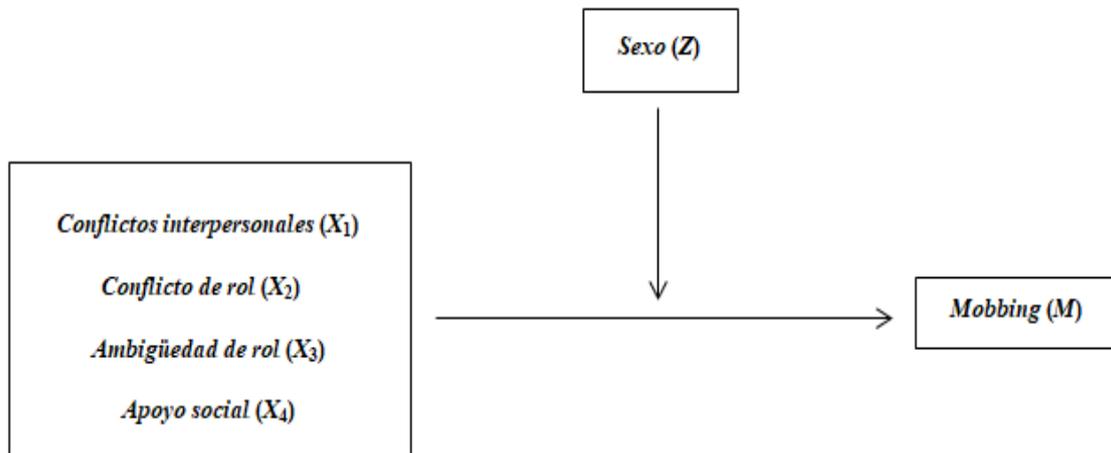
Nota. Adaptado de *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.^a ed.) (p. 533), por A. F. Hayes, 2018a, The Guilford Press.

Hipótesis 8 (efectos directos condicionados por Z [moderación simple Z]). Los siguientes efectos directos presentes en los modelos propuestos estarán moderados de forma estadísticamente significativa por la variable Sexo (Z):

Hipótesis 8.1 (efecto moderador Z1). La relación entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y Mobbing (M) se manifestará con distinta intensidad en función del Sexo de los sujetos de la muestra (Z) (hombre o mujer), según se representa en la Figura 9.

Figura 9

Efecto moderador Z1 y variables implicadas en los modelos planteados

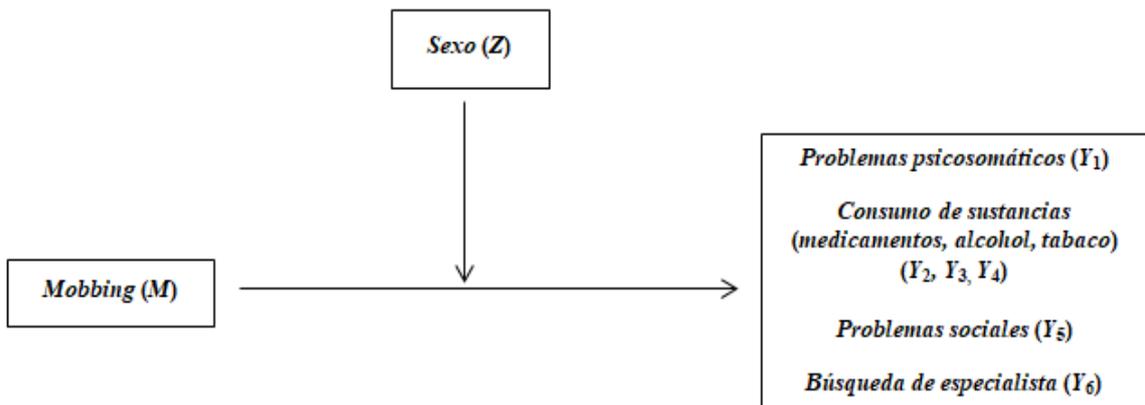


Nota. Adaptado de *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.^a ed.) (p. 584), por A. F. Hayes, 2018a, The Guilford Press.

Hipótesis 8.2 (efecto moderador Z2). La relación entre Mobbing (M) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará con distinta intensidad en función del Sexo de los sujetos de la muestra (Z) (hombre o mujer), tal como se observa en la Figura 10.

Figura 10

Efecto moderador Z2 y variables implicadas en los modelos planteados

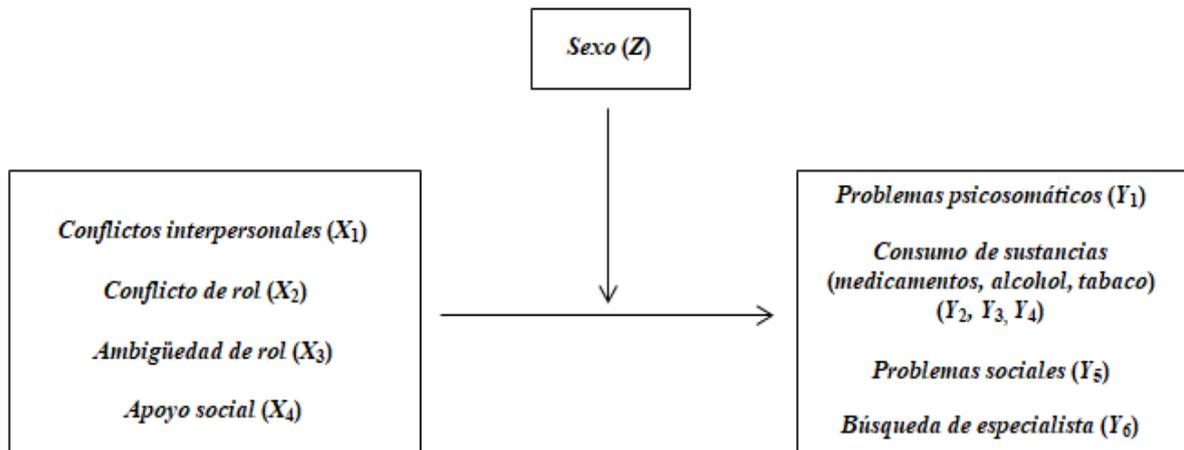


Nota. Adaptado de *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.^a ed.) (p. 584), por A. F. Hayes, 2018a, The Guilford Press.

Hipótesis 8.3 (efecto moderador Z3). La relación entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará con distinta intensidad en función del Sexo de los sujetos de la muestra (Z) (hombre o mujer), según se aprecia en la Figura 11.

Figura 11

Efecto moderador Z3 y variables implicadas en los modelos planteados



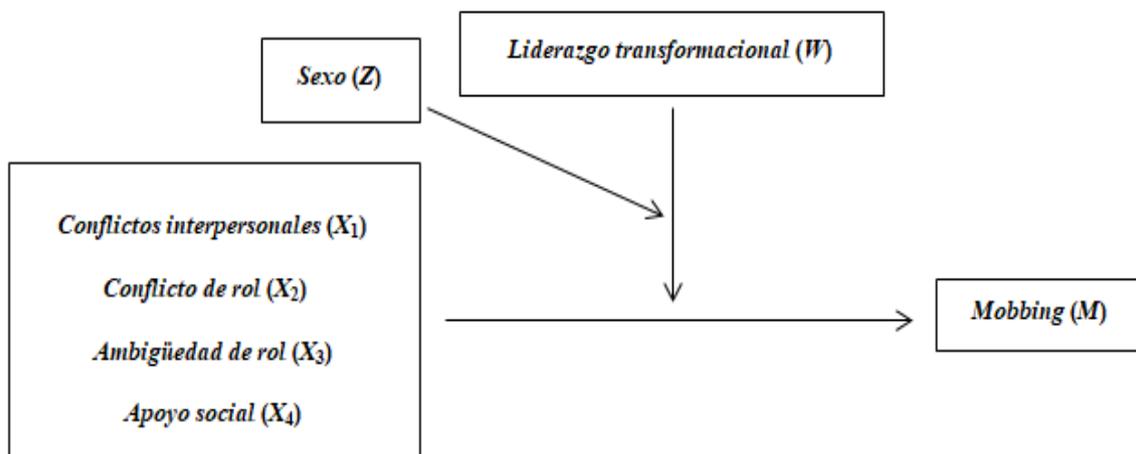
Nota. Adaptado de *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.^a ed.) (p. 584), por A. F. Hayes, 2018a, The Guilford Press.

Hipótesis 9 (efectos directos condicionados simultáneamente por W y Z [moderación moderada WZ]). Los siguientes efectos directos presentes en los modelos propuestos estarán moderados de forma estadísticamente significativa por las variables Liderazgo transformacional y Sexo (WZ):

Hipótesis 9.1 (efecto de moderación moderada $WZ1$). La relación entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y Mobbing (M) se manifestará con una intensidad distinta en función de la percepción de Liderazgo transformacional (alta o baja) y del Sexo de los sujetos de la muestra (hombre o mujer) (WZ), tal como se aprecia en la Figura 12.

Figura 12

Efecto de moderación moderada $WZ1$ y variables implicadas en los modelos planteados

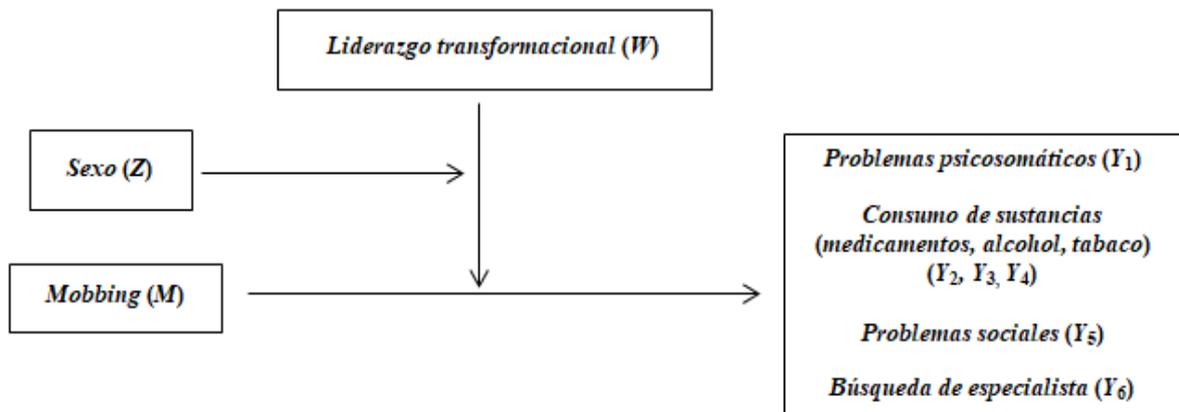


Nota. Adaptado de *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.ª ed.) (p. 585), por A. F. Hayes, 2018a, The Guilford Press.

Hipótesis 9.2 (efecto de moderación moderada WZ2). La relación entre Mobbing (M) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará con una intensidad distinta en función de la percepción de Liderazgo transformacional (alta o baja) y del Sexo de los sujetos de la muestra (hombre o mujer) (WZ), según lo representado en la Figura 13.

Figura 13

Efecto de moderación moderada WZ2 y variables implicadas en los modelos planteados

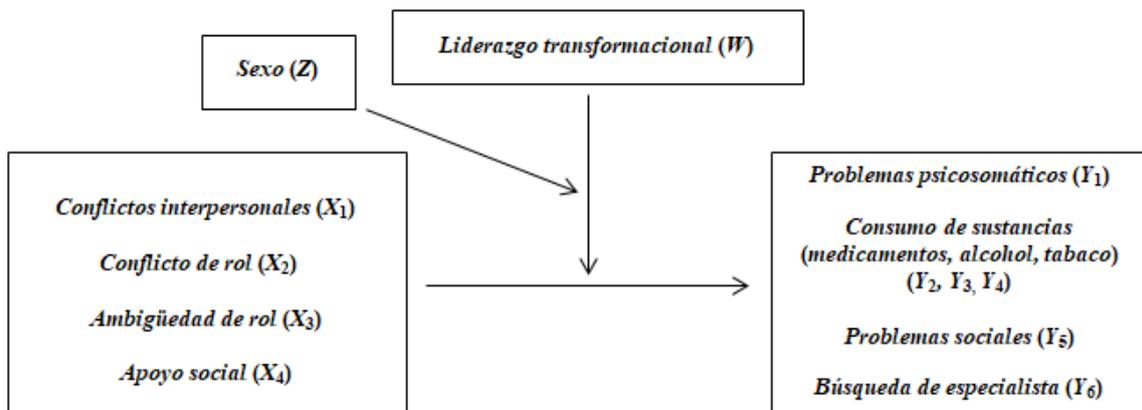


Nota. Adaptado de *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.^a ed.) (p. 585), por A. F. Hayes, 2018a, The Guilford Press.

Hipótesis 9.3 (efecto de moderación moderada WZ3). La relación entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará con una intensidad distinta en función de la percepción de Liderazgo transformacional (alta o baja) y del Sexo de los sujetos de la muestra (hombre o mujer) (WZ), siguiendo lo mostrado en la Figura 14.

Figura 14

Efecto de moderación moderada WZ3 y variables implicadas en los modelos planteados

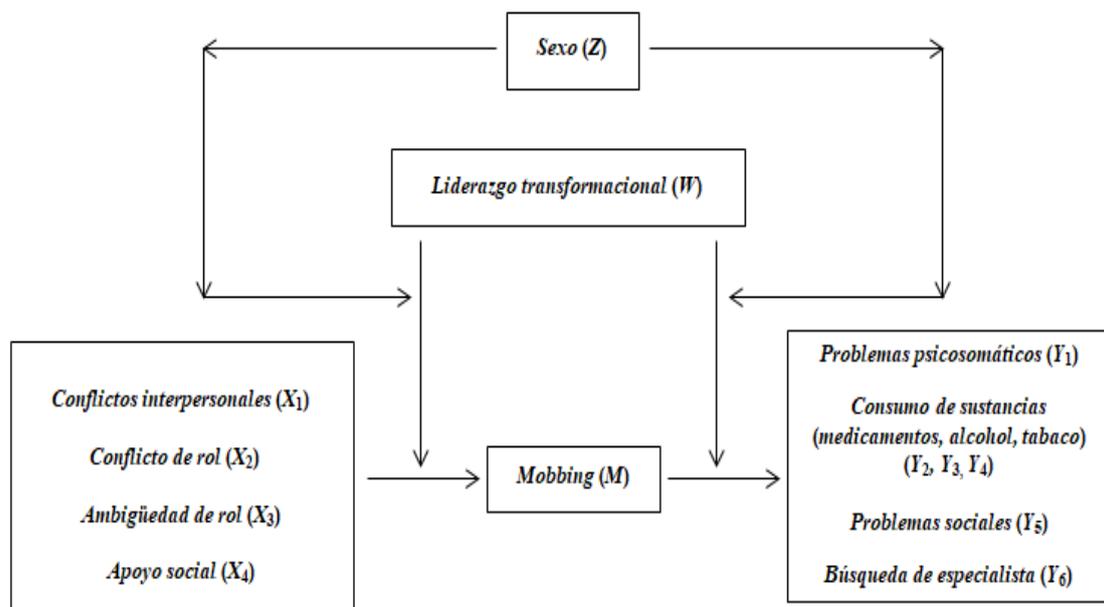


Nota. Adaptado de *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.^a ed.) (p. 585), por A. F. Hayes, 2018a, The Guilford Press.

Hipótesis 10 (efecto indirecto doblemente condicionado por los moderadores W y Z [mediación doblemente moderada]). La relación de mediación establecida por la variable Mobbing (M) entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará de forma estadísticamente significativa y distinta en función de los valores adoptados simultáneamente por las dos variables moderadoras: Liderazgo transformacional (W) (alta o baja percepción) y Sexo (Z) (hombre o mujer), siendo menor para la interacción “Liderazgo transformacional x Mujer” que para la interacción “Liderazgo transformacional x Hombre”. Este efecto queda representado a continuación en la Figura 15.

Figura 15

Efecto de mediación doblemente moderada y variables implicadas en los modelos



Nota. Adaptado de *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.ª ed.) (p. 604), por A. F. Hayes, 2018a, The Guilford Press.

3.3. Modelos estadísticos planteados en el estudio

Para llevar a cabo los análisis correspondientes a los Objetivos III y IV (Hipótesis 4 a 10) se testaron un total de 48 modelos estadísticos, 24 por cada objetivo.

Todos ellos se basaron en la estructura planteada en los diagramas conceptuales y estadísticos representados en las páginas siguientes ([ver Figuras 16 a 19](#)).

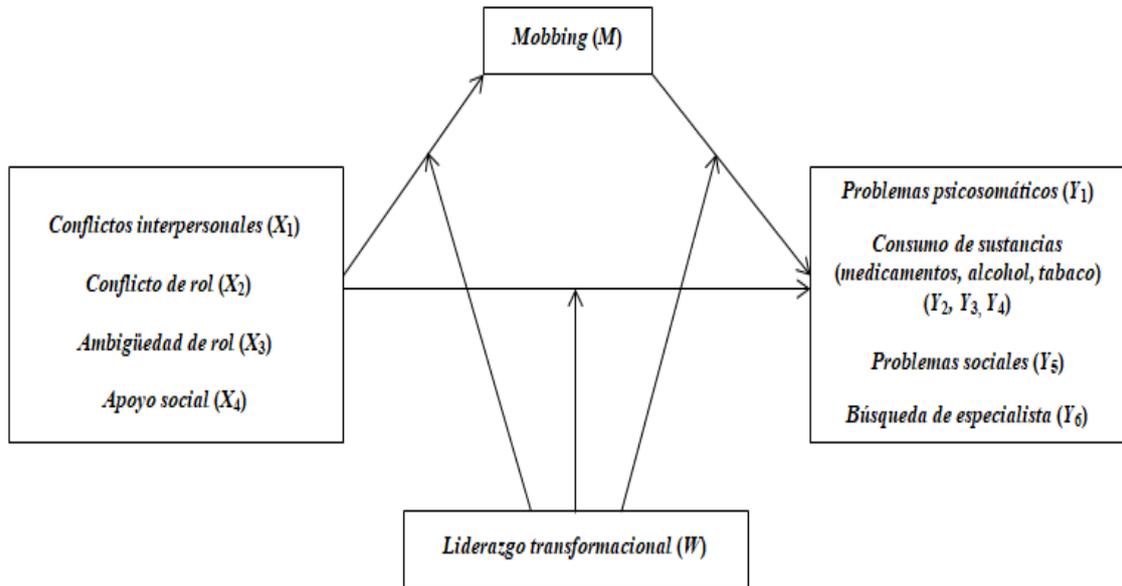
El criterio para la creación de cada uno de los modelos fue el siguiente:

- **Modelos 1 a 24:** por cada variable antecedente considerada individualmente (X_1 a X_4) se crearon seis modelos distintos de path análisis, atendiendo a cada una de las variables de consecuencias para la salud planteadas en el estudio (Y_1 a Y_6). En todos ellos se incluyó la variable mediadora Mobbing (M) junto a la moderadora Liderazgo transformacional (W). La estructura básica de estos primeros 24 modelos se corresponde a su vez con el modelo 59 de la macro PROCESS para SPSS ([ver Anexo 2, Figuras 45 a 68](#)).
- **Modelos 25 a 48:** por cada una de las variables antecedentes consideradas de forma individual (X_1 a X_4) se crearon seis modelos distintos de path análisis, atendiendo a cada una de las variables de consecuencias para la salud planteadas en el estudio (Y_1 a Y_6). En todos ellos se incluyó la variable mediadora Mobbing (M) junto a las variables moderadoras Liderazgo transformacional (W) y Sexo (Z). La estructura básica de los 24 últimos modelos se corresponde a su vez con el modelo 73 de la macro PROCESS para SPSS ([ver Anexo 2, Figuras 69 a 92](#)).

Los 48 modelos totales testados en este estudio pueden consultarse en detalle en el apartado de anexos ([ver Anexo 2](#)).

Figura 16

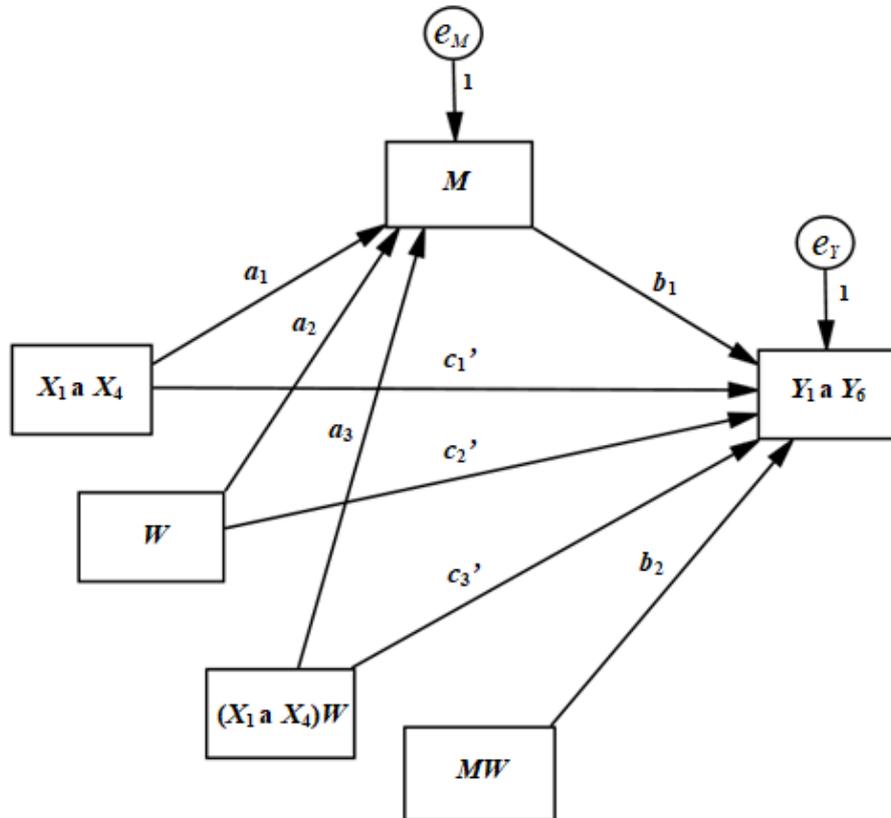
Modelo 59 PROCESS. Diagrama conceptual del proceso de mobbing planteado



Nota. El diagrama incluye las variables antecedentes (X_1 a X_4), mediadora (M), consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) y el moderador común para los tres paths: Liderazgo transformacional (W). Adaptado de *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.^a ed.) (p. 533), por A. F. Hayes, 2018a, The Guilford Press.

Figura 17

Modelo 59 PROCESS. Diagrama estadístico del proceso de mobbing planteado



Nota. El diagrama incluye las variables antecedentes (X_1 a X_4), mediadora (M), consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) y el moderador común para los tres paths: Liderazgo transformacional (W). Así mismo también aparecen representados los coeficientes de regresión ($a_1, a_2, a_3, b_1, b_2, c_1', c_2', c_3'$) y los errores de medida (e_M, e_Y). Adaptado de *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.^a ed.) (p. 533), por A. F. Hayes, 2018a, The Guilford Press.

Hipótesis modelo 59 PROCESS:

H4. Efecto directo (X_1 a X_4 en Y_1 a Y_6) = c_1 ’

H5. Efecto indirecto (mediación) (X_1 a X_4 en Y_1 a Y_6 a través de M) = a_1b_1

H6. Efectos directos condicionados por W (moderaciones simples de W):

H6.1 (efecto moderador W1). X_1 a X_4 sobre M en función de $W = a_3$

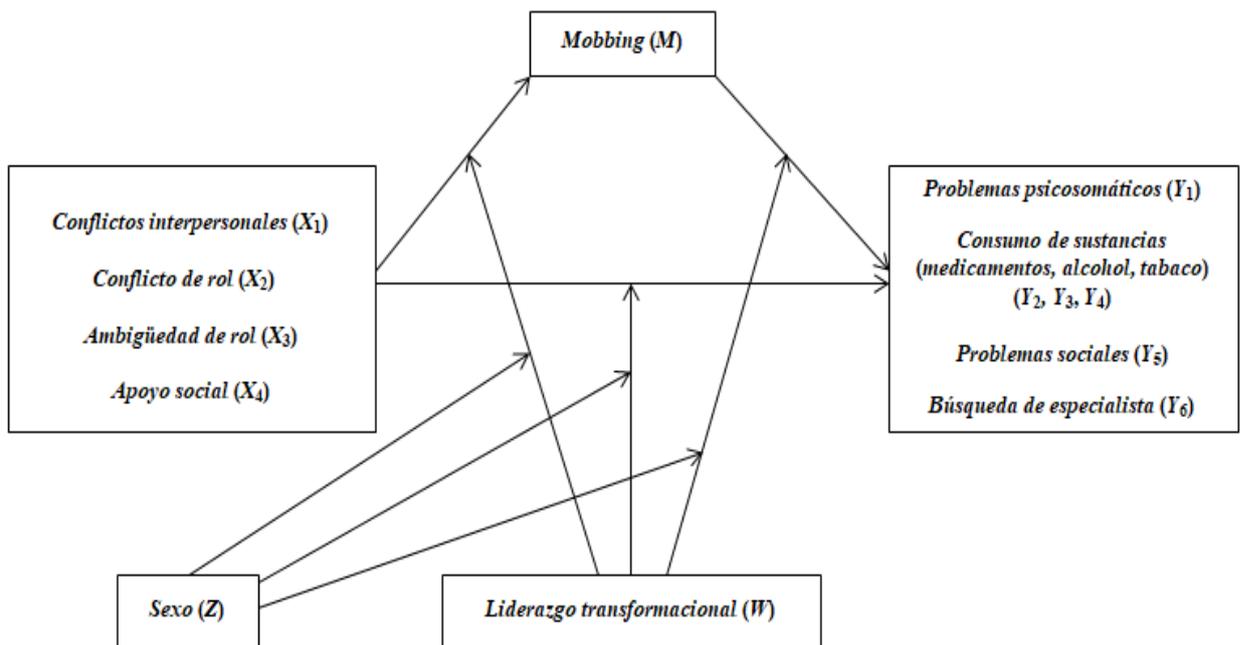
H6.2 (efecto moderador W2). M sobre Y_1 a Y_6 en función de $W = b_2$

H6.3 (efecto moderador W3). X_1 a X_4 sobre Y_1 a Y_6 en función de $W = c_3$ ’

H7. Efecto indirecto condicionado por W (mediación moderada) = $(a_1 + a_3) (b_1 + b_2)$

Figura 18

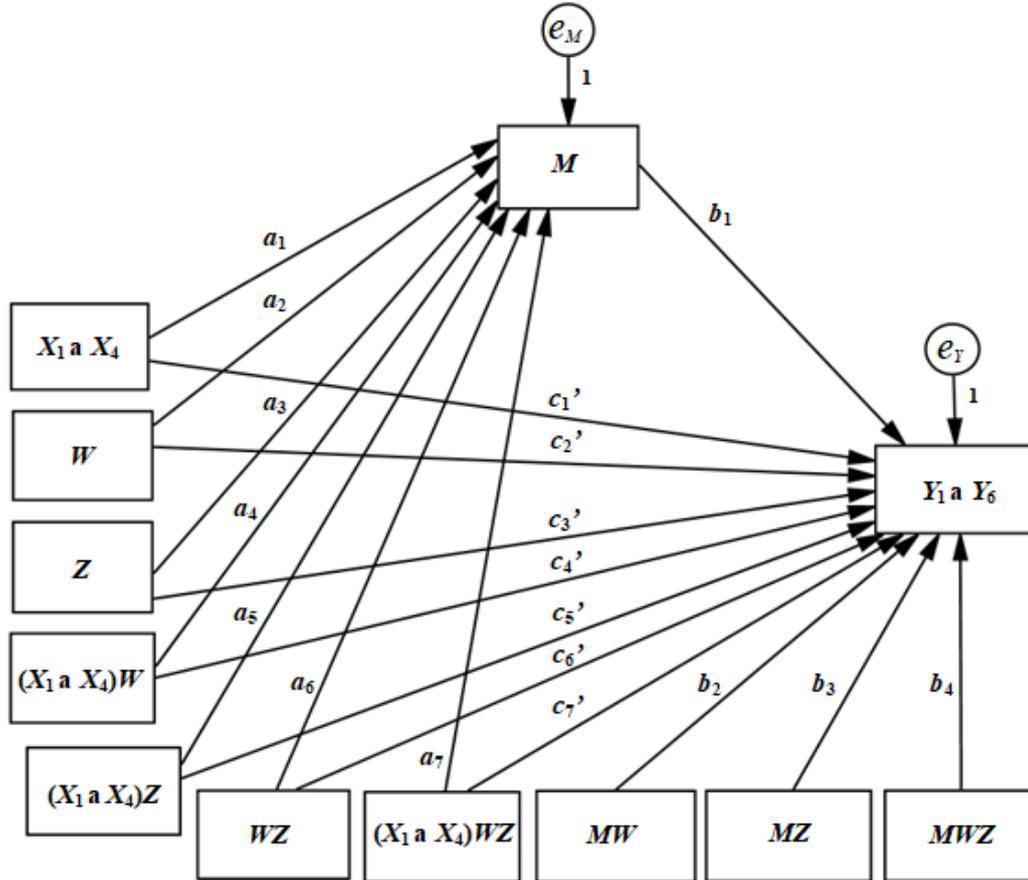
Modelo 73 PROCESS. Diagrama conceptual del proceso de mobbing planteado



Nota. El diagrama incluye las variables antecedentes (X_1 a X_4), mediadora (M), consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6), el primer moderador (W) y un segundo moderador, que actúa a su vez sobre el primero: Sexo (Z). Adaptado de *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.ª ed.) (p. 604), por A. F. Hayes, 2018a, The Guilford Press.

Figura 19

Modelo 73 PROCESS. Diagrama estadístico del proceso de mobbing planteado



Nota. El diagrama incluye las variables antecedentes (X_1 a X_4), mediadora (M), consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6), el primer moderador (W) y un segundo moderador, que actúa a su vez sobre el primero: Sexo (Z). Así mismo también aparecen representados los coeficientes de regresión (a_1 a a_7 , b_1 a b_4 , c_1' a c_7') y los errores de medida (e_M , e_Y). Adaptado de *Model templates for PROCESS for SPSS and SAS* (p. 78), por A. F. Hayes, 2013-2016, The Guilford Press.

Hipótesis modelo 73 PROCESS:

H8. Efectos directos condicionados por Z (moderaciones simples de Z):

H8.1 (efecto moderador Z1). X_1 a X_4 sobre M en función de $Z = a_5$

H8.2 (efecto moderador Z2). M sobre Y_1 a Y_6 en función de $Z = b_3$

H8.3 (efecto moderador Z3). X_1 a X_4 sobre Y_1 a Y_6 en función de $Z = c_5$ '

H9. Efectos directos condicionados por W y Z (moderaciones moderadas de WZ):

H9.1 (efecto moderación moderada WZ1). X_1 a X_4 sobre M en función de $WZ = a_7$

H9.2 (efecto moderación moderada WZ2). M sobre Y_1 a Y_6 en función de $WZ = b_4$

H9.3 (efecto moderación moderada WZ3). X_1 a X_4 sobre Y_1 a Y_6 en función de $WZ = c_7$ '

H10. Efecto indirecto (X_1 a X_4 en Y_1 a Y_6 a través de M) condicionado por W y Z

(mediación doblemente moderada) = $(a_1 + a_4 + a_5 + a_7) (b_1 + b_2 + b_3 + b_4)$

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño

El estudio desarrollado se basó en un diseño de carácter transversal, con un enfoque cuantitativo y no experimental.

4.2. Descripción de la muestra

La muestra estuvo formada por profesores y profesoras pertenecientes a centros educativos en los cuales se impartían distintos niveles de enseñanza pública reglada no universitaria, estando todos ellos ubicados en la provincia de Valencia.

La muestra inicial estuvo formada por un total de 5,709 docentes que trabajaban en centros educativos públicos de enseñanza reglada ubicados en la Comunidad Valenciana. Finalmente, participaron en el estudio un total de 3,442 sujetos, siendo la tasa de respuesta de 60.3%.

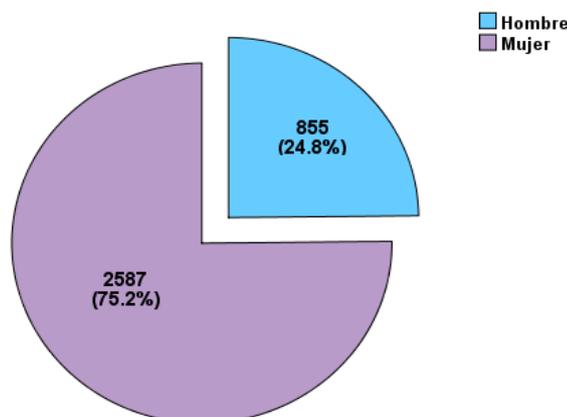
La composición muestral en base a las variables sociodemográficas y sociolaborales consideradas en el estudio fue la siguiente:

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Sexo: un total de 2,587 participantes (75.2%) fueron mujeres, mientras que 855 (24.8%) fueron hombres (ver Figura 20, a continuación).

Figura 20

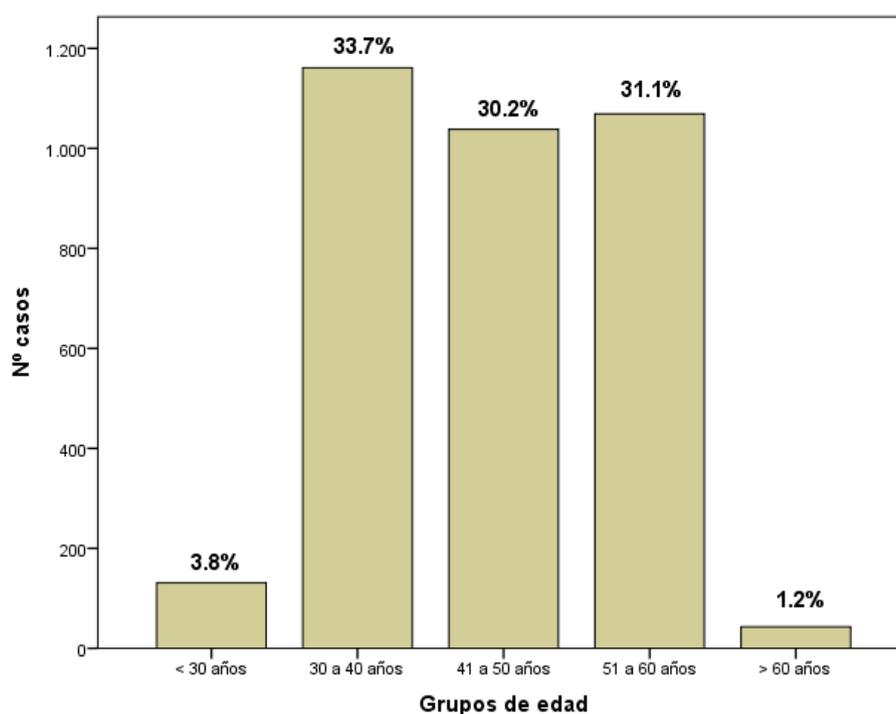
Composición de la muestra según el sexo



2. Edad: la media de edad de los participantes fue de 44.71 años ($DT = 9.1$, $mín. = 22$, $máx. = 67$). Los grupos de edad que incluyeron un mayor número de sujetos fueron los comprendidos entre 30 y 40 años, con 1,161 (33.7%); 51 a 60, con 1,069 (31.1%) y 41 a 50, con 1,038 (30.2). Por su parte, los menos numerosos fueron los menores de 30 años, con 131 sujetos (3.8%) y finalmente los mayores de 60, con 43 (1.2%) (ver Figura 21, a continuación).

Figura 21

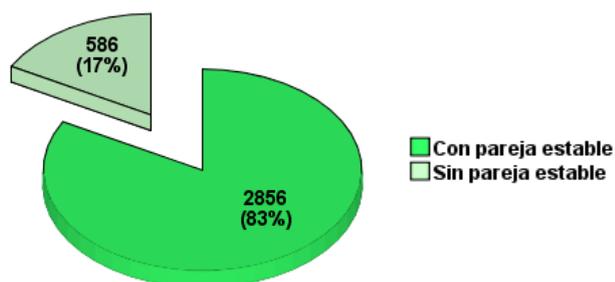
Composición de la muestra por rangos de edad



3. Relación personal de pareja: un total de 2,856 sujetos (83%) tuvieron pareja estable, frente a 586 (17%) que no la tuvieron (ver Figura 22, a continuación).

Figura 22

Composición de la muestra en función de la situación de pareja

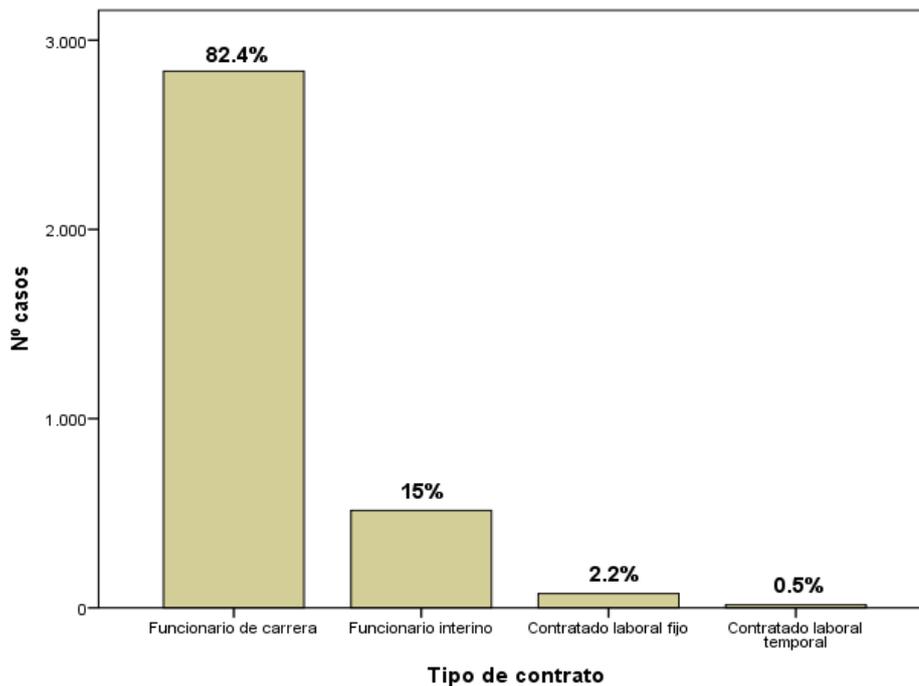


VARIABLES SOCIOLABORALES

4. Tipo de relación laboral: 2,836 sujetos (82.4%) fueron funcionarios de carrera, 515 (15%) funcionarios interinos, 75 (2.2%) contratados laborales fijos y 16 (0.5%) contratados laborales temporales (ver Figura 23, a continuación).

Figura 23

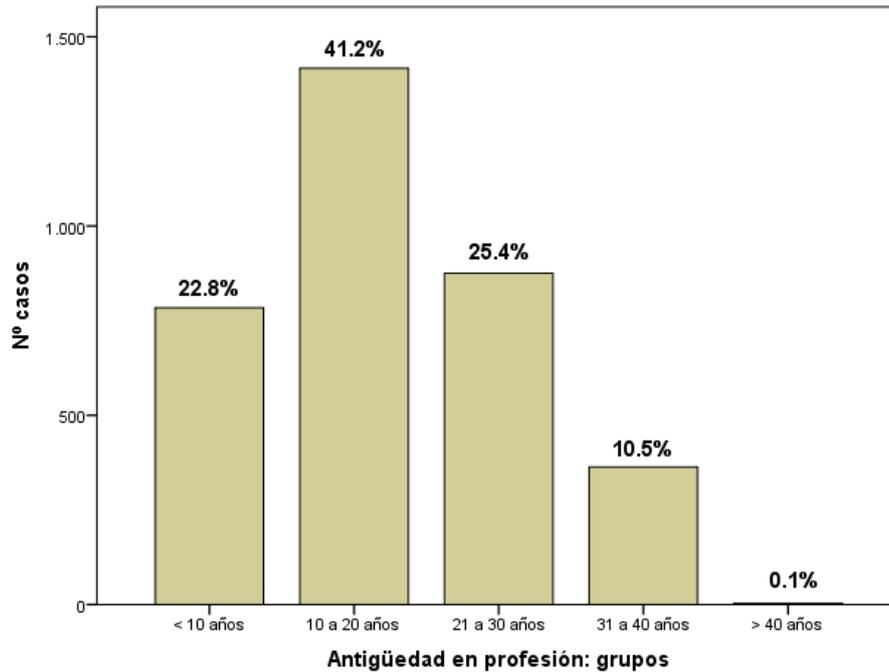
Composición de la muestra por tipo de contrato



5. Antigüedad en la profesión: la media de antigüedad en la profesión de los participantes fue de 17.5 años ($DT = 9.3$, $mín. = 0$, $máx. = 47$). El grupo de edad comprendido entre 10 y 20 años fue el que acumuló un mayor número de sujetos, con un total de 1,417 (41.2%), seguido por los de 21 a 30, con 875 (25.4%) y menos de 10 años, con 784 (22.8%). El menos numeroso fue el grupo con más de 40 años de antigüedad, con únicamente 3 sujetos (0.1%) (ver Figura 24, a continuación).

Figura 24

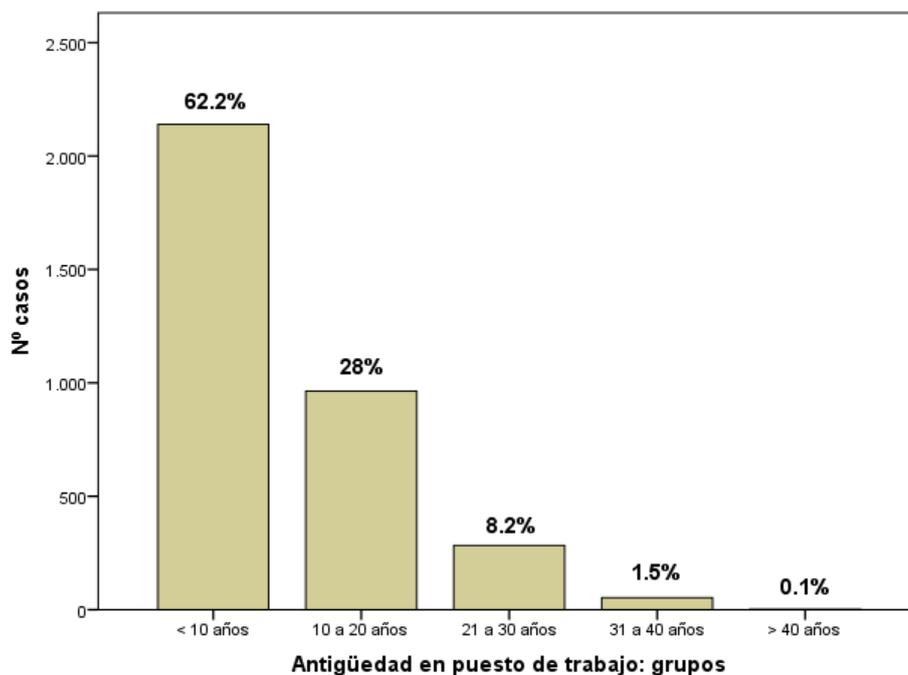
Composición de la muestra por antigüedad en profesión



6. Antigüedad en el puesto: en función del puesto de trabajo desempeñado, la media de antigüedad de los sujetos fue de 8.6 años ($DT = 7.9$, $mín. = 0$, $máx. = 44$). El grupo de personas con menos de 10 años de antigüedad en su puesto fue el que presentó un mayor número de sujetos, siendo un total de 2140 (62.2%), seguido de lejos por el de 10 a 20 años, con 964 (28%). De nuevo, el menor de los grupos fue el compuesto por los sujetos con más de 40 años de antigüedad en su puesto, con sólo 2 personas (0.1%) (ver Figura 25, a continuación).

Figura 25

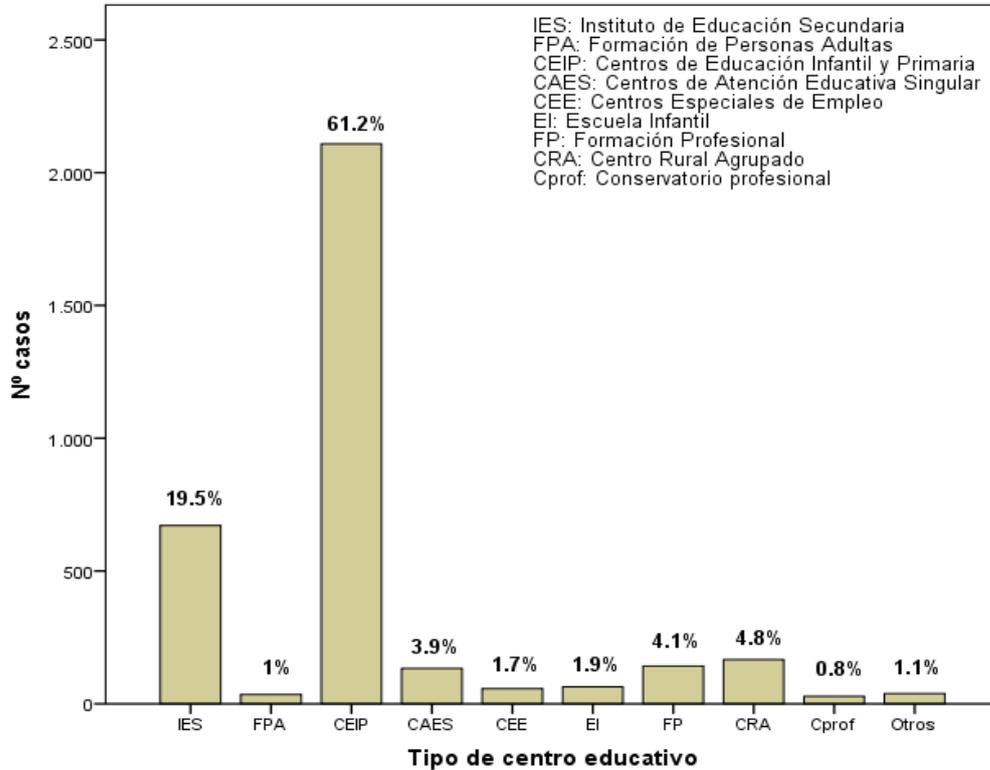
Composición de la muestra por antigüedad en puesto de trabajo



7. Tipo de centro educativo: en cuanto al tipo de centro, la mayoría de participantes pertenecían a Centros de Educación Infantil y Primaria (CEIP), representando 2,108 sujetos (61.2%) sobre el total muestral. El segundo grupo más numeroso lo formaron los docentes vinculados a Institutos de Educación Secundaria (IES), con 671 sujetos (19.5%). Por su parte, el resto de participantes pertenecieron a distintos tipos de centros, en cifras inferiores al 5% en todos ellos. El grupo menos numeroso lo formaron los pertenecientes a Conservatorios Profesionales (Cprof), con únicamente 28 sujetos (0.8%) (ver Figura 26, a continuación).

Figura 26

Composición de la muestra en función de la tipología de centro educativo



8. Realización de toda la jornada laboral en el mismo centro: 3,281 participantes (95.3%) realizaron toda su jornada laboral en el mismo centro, mientras que 161 (4.7%) la realizaron en varios (ver Figura 27, a continuación).

Figura 27

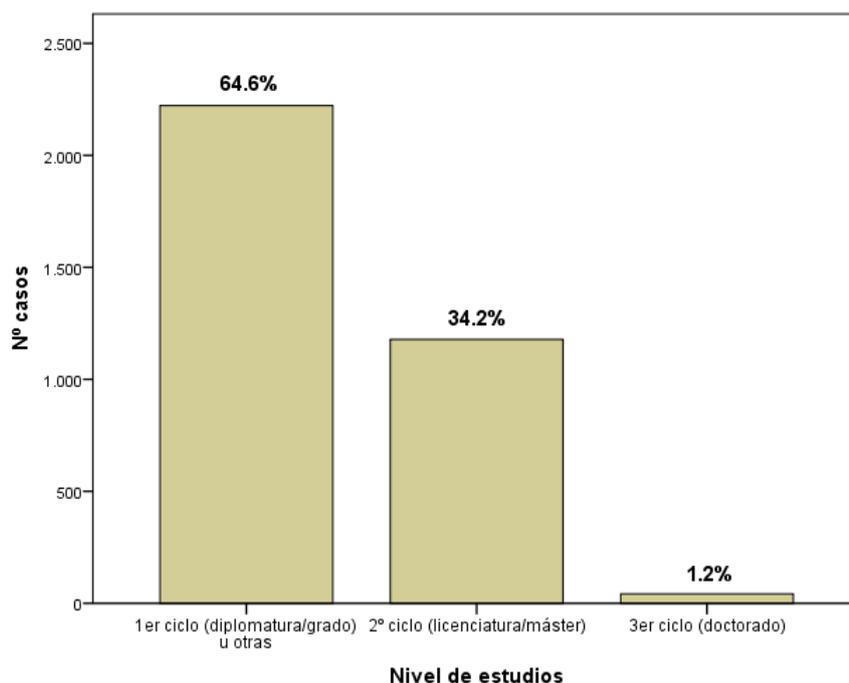
Composición de la muestra en función de la realización o no de toda la jornada laboral en un único centro educativo



9. Titulación o nivel de estudios: 2,222 participantes (64.6%) tuvieron estudios universitarios de primer ciclo (Diplomatura/Grado) u otros (tales como Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior/FPI o FPIL, Educación Secundaria Obligatoria/BUP, Bachillerato/COU). Por su parte, 1,178 sujetos (34.2%) finalizaron los estudios universitarios de segundo ciclo (Licenciatura/Máster o Diploma de Estudios Avanzados -DEA-). Finalmente, 42 participantes (1.2%) realizaron estudios universitarios de tercer ciclo (Doctorado) (ver Figura 28, a continuación). En este caso, se incluyó a los participantes con DEA (certificado ya extinguido desde 2011) en el grupo de estudios de segundo ciclo universitario dado que este certificado, pese a que acreditaba la suficiencia investigadora en un ámbito de estudio concreto, no tenía una equivalencia directa como tal con los estudios de doctorado, sino que era un requisito previo necesario para cursarlos.

Figura 28

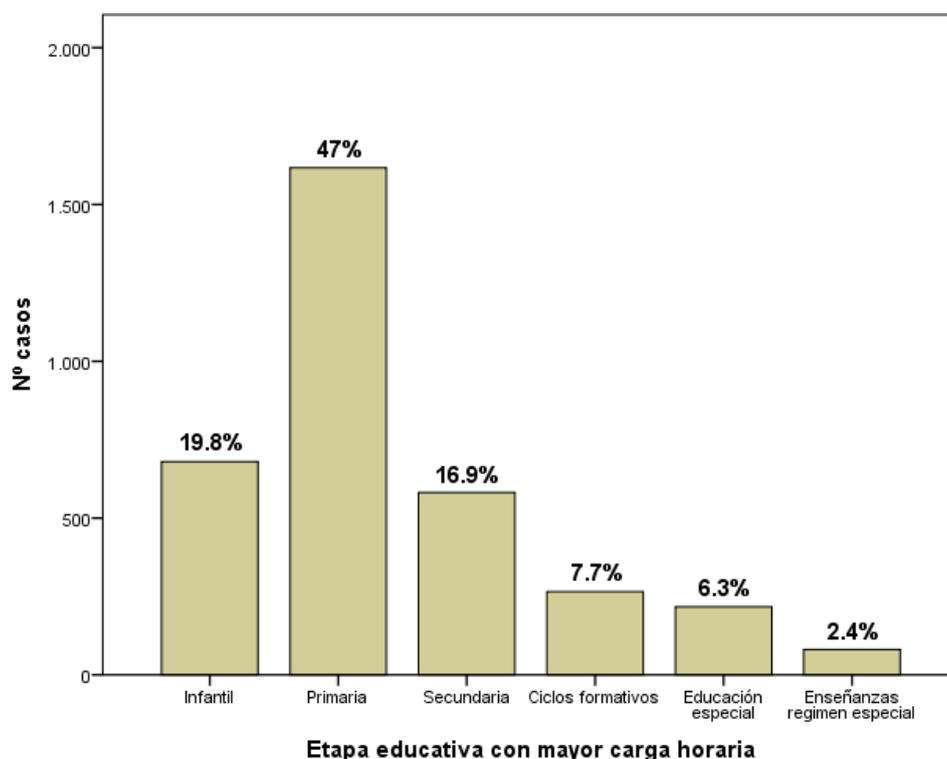
Composición de la muestra en función de la titulación poseída



10. Etapa educativa con mayor número de horas de trabajo: 1,617 sujetos (47%) trabajaron un mayor número de horas en Educación Primaria. Por su parte, 680 participantes (19.8%) lo hicieron en la etapa de Educación Infantil, seguidos de 582 (16.9%), que lo hicieron en Educación Primaria. Respecto al resto, 265 sujetos (7.7%) tuvieron una mayor carga horaria en Ciclos formativos, 217 (6.3%) en Educación especial y finalmente 81 (2.4%) en Enseñanzas de régimen especial (ver Figura 29, a continuación).

Figura 29

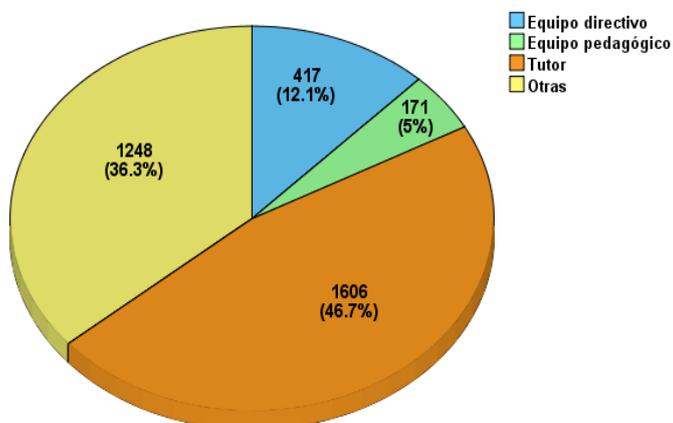
Composición de la muestra en función de la etapa educativa con mayor carga horaria



11. Ejercicio de otras funciones no docentes en el centro: 1,606 participantes (46.7%) fueron tutores, 1,248 (36.3%) desempeñaron otras funciones además de la docente, 417 sujetos (12.1%) formaron parte del equipo directivo en sus centros educativos y por último, 171 (5%) participaron en el equipo pedagógico (ver Figura 30, a continuación).

Figura 30

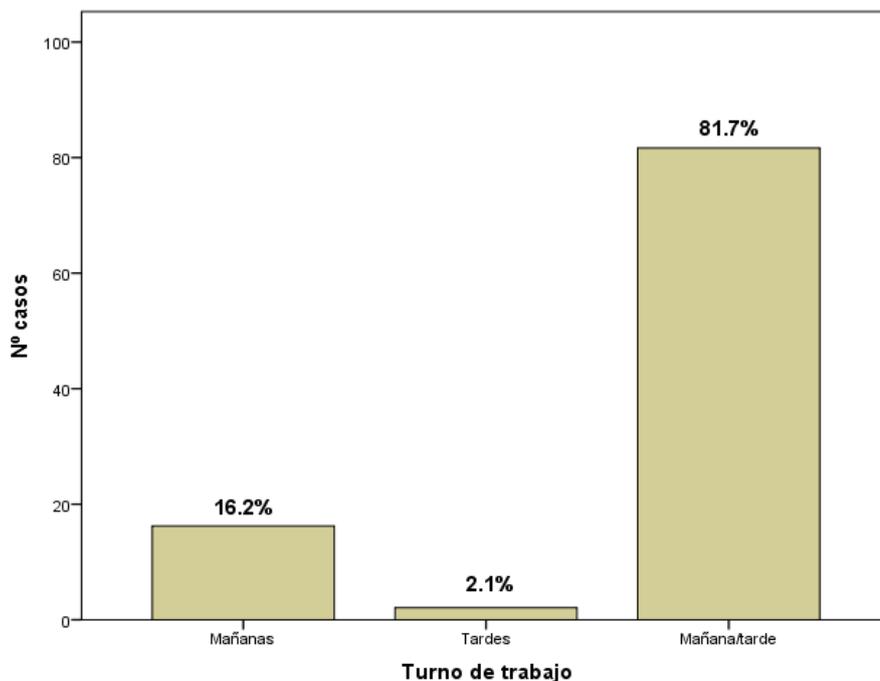
Composición de la muestra en función del desempeño de otras funciones en el centro



12. Turno de trabajo: un total de 2,811 docentes (81.7%) trabajaron en turnos mixtos (mañana y tarde). Por su parte, 559 (16.2%) tuvieron un turno exclusivo de mañanas y sólo 72 (2.1%) lo tuvieron exclusivamente de tardes (ver Figura 31, a continuación).

Figura 31

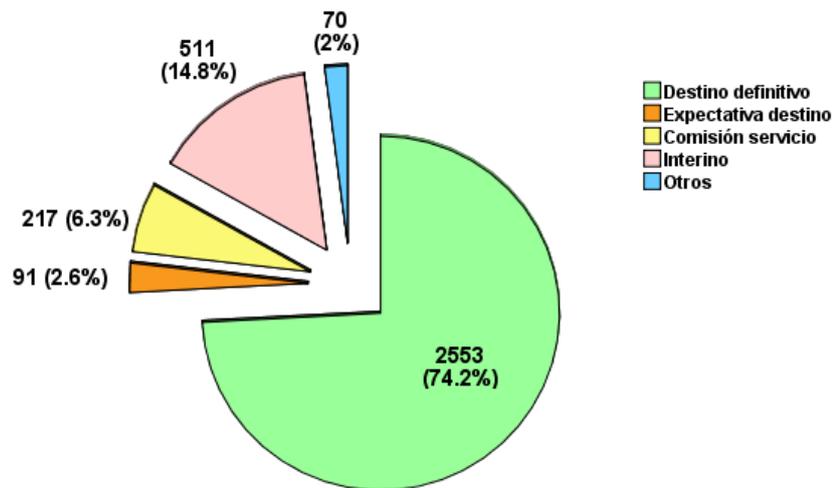
Composición de la muestra por turno de trabajo



13. Estabilidad laboral: respecto a esta variable, 2,553 sujetos (74.2%) se encontraron en destino definitivo, 91 (2.6%) en expectativa de destino, 217 (6.3%) en comisión de servicios, 511 (14.8%) fueron interinos, y 70 (2%) se encontraron en otro tipo de situación contractual distinta de las anteriores (ver Figura 32, a continuación).

Figura 32

Composición de la muestra en función de la situación laboral



4.3. Instrumentos

A continuación se describen las distintas escalas empleadas para medir las variables objeto de estudio. En cada una de ellas se incluye el número de ítems que la componen, junto con la puntuación del índice de fiabilidad alpha de Cronbach (α), exceptuando las variables Consumo de medicamentos, alcohol, tabaco y Búsqueda de especialista, por tener una medida monoítem.

Todas las escalas utilizadas en la realización de este estudio se encuentran a su vez disponibles en detalle en el Anexo 1 ([ver Anexo 1](#)).

Conflictos interpersonales

Los conflictos interpersonales (6 ítems) ($\alpha = .71$) se evaluaron empleando la escala de Conflictos interpersonales de la Batería UNIPSICO (Gil-Monte, 2016a). Dicha escala valoró la frecuencia con la que los trabajadores percibían conflictos procedentes de distintas fuentes: dirección del centro, supervisor, compañeros, otros empleados, alumnos y familiares de alumnos (v. g. “¿Con qué frecuencia tiene conflictos con su jefe/a de estudios (o su jefe/a directo)?”). Los ítems se evaluaron empleando una escala de frecuencia tipo Likert de cinco grados, en la cual la puntuación de 0 equivale a “Nunca” y la de 4 a “Muy frecuentemente: todos los días”.

Se creó una variable única promediando las puntuaciones de los ítems individuales correspondientes (Grande, 2015; Kent State University, 2021). Representa una variable de demanda, en la cual las puntuaciones próximas a 0 indican ausencia de riesgo psicosocial, mientras que las próximas al valor de 4 indican presencia de niveles elevados de riesgo psicosocial.

Conflicto de rol

Esta variable (5 ítems) ($\alpha = .72$) fue evaluada empleando la escala de Conflicto de rol de la Batería UNIPSICO (Gil-Monte, 2016a). Hace referencia a la situación en la cual un trabajador no es capaz de responder simultáneamente a las expectativas de rol contradictorias o incompatibles en las que se encuentra (v. g. “Recibo demandas incompatibles de dos o más personas”). Los ítems se evaluaron empleando una escala

de frecuencia tipo Likert de cinco grados, en la cual la puntuación de 0 equivale a “*Nunca*” y la de 4 a “*Muy frecuentemente: todos los días*”.

Se creó una variable única promediando las puntuaciones individuales de los ítems correspondientes. Representa una variable de demanda y se interpreta del mismo modo que la anterior.

Ambigüedad de rol

La ambigüedad de rol (5 ítems) ($\alpha = .74$) se evaluó con la escala de Ambigüedad de rol de la Batería UNIPSICO (Gil-Monte, 2016a), la cual mide el grado de incertidumbre que tiene un trabajador con respecto al rol que desempeña en su organización. A su vez, dicha incertidumbre se debe a una falta de información motivada por defectos, imprecisiones o carencias en el contenido del mensaje que se recibe o en los canales de comunicación utilizados (v. g. “*Conozco cuáles son mis responsabilidades en el trabajo*”). Los ítems se evaluaron empleando una escala de frecuencia tipo Likert de cinco grados, en la cual la puntuación de 0 equivale a “*Nunca*” y la de 4 a “*Muy frecuentemente: todos los días*”.

La escala de Ambigüedad de rol, tal como se plantea en el cuestionario ([ver Anexo 1](#)) se mide como Claridad de rol y se interpreta de forma inversa a las anteriores, como una variable de recurso, siendo 0 “alta presencia de riesgo psicosocial” y 4 “baja presencia de riesgo psicosocial”. Por ello, para que realmente esta escala midiera Ambigüedad de rol y su interpretación se asimilara al resto de variables de demanda, se obtuvo en primer lugar el promedio de las puntuaciones de los ítems individuales de la misma que medían Claridad de Rol y después se restó dicha puntuación al valor de 4 (puntuación que indica en las escalas de demanda “alta presencia de riesgo psicosocial”). De esta forma, se creó la variable Ambigüedad de rol, con una interpretación equivalente al resto de variables de demanda incluidas en el cuestionario.

Apoyo social

Esta variable (6 ítems) ($\alpha = .88$) fue evaluada empleando la escala de Apoyo social de la Batería UNIPSICO (Gil-Monte, 2016b). Evalúa el apoyo laboral y emocional que reciben los trabajadores por parte de la dirección del centro, supervisores y compañeros (v. g. “*¿Con qué frecuencia le ayuda la dirección del centro cuando*

surgen problemas en el trabajo?”, “*¿Con qué frecuencia le ayudan sus compañeros/as cuando surgen problemas en el trabajo?”*). Los ítems se evaluaron empleando una escala de frecuencia tipo Likert de cinco grados, en la cual la puntuación de 0 equivale a “*Nunca*” y la de 4 a “*Muy frecuentemente: todos los días*”.

Se creó una variable única promediando las puntuaciones individuales de los ítems correspondientes. Esta variable sigue la interpretación de las variables de recurso. Por ello, las puntuaciones próximas a 0 indican “bajos niveles de recursos” (alta presencia de riesgo psicosocial), mientras que la puntuación de 4 indica “altos niveles de recursos” (baja presencia de riesgo psicosocial).

Problemas psicosomáticos

Los problemas psicosomáticos (9 ítems) ($\alpha = .87$) se evaluaron empleando la escala de Problemas de salud de la Batería UNIPSIICO (Figueiredo-Ferraz *et al.*, 2013; Gil-Monte *et al.*, 2016). Mediante esta escala se valoró la frecuencia con la que los individuos experimentaron distintos tipos de problemas psicosomáticos relacionados con la ansiedad derivada de la percepción de fuentes estresantes en su trabajo, por ejemplo: palpitaciones, jaquecas, trastornos digestivos o del sueño y dolores musculares (v. g. “*¿Ha sentido bruscamente palpitaciones o pinchazos en el pecho?*”, “*¿Ha tenido contracturas o dolores musculares?*”). Los sujetos puntuaron la frecuencia con la que experimentaron en las últimas semanas alguno de los síntomas descritos en los ítems en relación con su trabajo, a través de una escala Likert de cinco grados (0 “*Nunca*” a 4 “*Muy frecuentemente*”).

Se creó una variable única promediando las puntuaciones individuales de los ítems correspondientes. Representa una variable de demanda y se interpreta del mismo modo que el resto de variables anteriores incluidas en esta categoría.

Problemas sociales

Esta variable (2 ítems) ($\alpha = .75$) fue valorada mediante dos ítems independientes que formaban parte de la Batería UNIPSIICO, los cuales proporcionaron una medida de la frecuencia con la que los individuos percibían problemas en sus interacciones sociales habituales con miembros de su familia, amigos o conocidos, derivados o relacionados con las circunstancias laborales particulares que atravesaban en un momento

determinado (v. g. *¿Ha tenido problemas o discusiones con algún miembro de su familia?*). Los ítems se evaluaron empleando una escala de frecuencia tipo Likert de cinco grados, en la cual la puntuación de 0 equivalía a “*Nunca*” y la de 4 a “*Muy frecuentemente*”.

Se creó una variable única promediando las puntuaciones individuales de los ítems correspondientes. Representa una variable de demanda y se interpreta del mismo modo que el resto de variables anteriores incluidas en esta categoría.

Consumo de medicamentos

Esta variable se evaluó empleando un único ítem independiente que formaba parte de la Batería UNIPSICO, el cual midió la frecuencia con la que los sujetos necesitaron tomar medicamentos para resolver o sobrellevar los problemas de salud derivados de su trabajo (v. g. *“¿Ha necesitado tomar algún medicamento para poder manejar alguno de los problemas de salud anteriores u otros similares relacionados con su trabajo?”*). Los ítems se evaluaron empleando una escala de frecuencia tipo Likert de cinco grados (0 “*Nunca*” a 4 “*Muy frecuentemente*”).

Consumo de alcohol

Esta variable se evaluó empleando un único ítem independiente que formaba parte de la Batería UNIPSICO, con el cual se midió el consumo de alcohol de los sujetos derivado de problemas en el ámbito laboral (v. g. *“¿Ha ingerido alguna bebida alcohólica en el trabajo o fuera del trabajo?”*). Los ítems se evaluaron empleando una escala de frecuencia tipo Likert de cinco grados (0 “*Nunca*” a 4 “*Muy frecuentemente*”).

Consumo de tabaco

Se evaluó mediante un único ítem independiente incluido en la Batería UNIPSICO, el cual proporcionó una medida del incremento en el consumo de tabaco de los individuos como consecuencia de problemas en su trabajo (v. g. *“¿Ha incrementado su consumo de tabaco diario?”*). Los ítems se evaluaron empleando una escala de frecuencia tipo Likert de cinco grados, en la cual la puntuación de 0 equivale a “*Nunca*” y la de 4 a “*Muy frecuentemente*”.

Búsqueda de ayuda de un especialista

Esta variable fue evaluada empleando un único ítem independiente que se incluía dentro de la Batería UNIPSICO, el cual midió la necesidad de los sujetos de recurrir a un profesional especialista (ya fuera médico o no) para superar situaciones críticas a nivel personal relacionadas con su trabajo (v. g. “¿Ha necesitado apoyo de un especialista para superar alguna situación de crisis personal relacionada con su trabajo?”). Los ítems se evaluaron empleando una escala de frecuencia tipo Likert de cinco grados, en la cual la puntuación de 0 equivalía a “Nunca” y la de 4 a “Muy frecuentemente”.

Acoso psicológico (Mobbing)

Esta variable fue evaluada empleando la escala Mobbing-UNIPSICO (20 ítems) ($\alpha = .90$) (Figueiredo-Ferraz *et al.*, 2012; Gil-Monte *et al.*, 2006). La escala contenía 20 ítems, adaptados a partir del *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (Leymann, 1990) y del *Negative Acts Questionnaire* (Einarsen y Hoel, 2001), teniendo también en cuenta las acciones de mobbing más frecuentes desarrolladas en España (Piñuel y Oñate, 2002).

Dichos ítems midieron la frecuencia con la que los sujetos sufrieron acciones negativas en su trabajo en los últimos seis meses, empleando una escala de frecuencia tipo Likert de cinco grados (0 “Nunca” a 4 “Todos los días”). Se incluyeron cuestiones que hacían referencia a las siguientes acciones: (a) imposibilidad por parte de la víctima para poder comunicarse y mantener contactos sociales adecuadamente (7 ítems) (v. g. “Le han privado de información imprescindible y necesaria para hacer su trabajo”), (b) actos dirigidos a menoscabar su reputación personal (7 ítems) (v. g. “Le han menospreciado personal o profesionalmente o han echado por tierra su trabajo, sin importar lo que haga”), (c) acciones contra el desempeño de su trabajo (4 ítems) (v. g. “Le han asignado tareas o trabajos absurdos o sin sentido”) y (d) actuaciones que afectaban a la salud de la víctima (2 ítems) (v. g. “Le han intimidado invadiendo su espacio personal, cortándole el paso, empujándole, etc.”).

A estos 20 primeros ítems se les añadieron tres campos vacíos para que los sujetos indicaran la frecuencia con la que habían sufrido otras acciones negativas

identificadas por ellos y que no estaban incluidas en los 20 ítems de la escala, empleando la misma escala de puntuación graduada de 0 a 4.

En este sentido, estudios previos han destacado las adecuadas propiedades psicométricas de esta escala, junto al hecho de que todos sus ítems saturan en un único factor etiquetado como “Mobbing” (Gil-Monte *et al.*, 2006).

Finalmente, se añadió un último ítem adicional que hacía referencia a la duración de las acciones negativas sufridas. La valoración de este ítem se realizó a través de una escala con siete posibles respuestas: 0 “*Hace menos de seis meses*” a 6 “*Hace diez años o más*”.

Para la creación de esta variable se partió del concepto teórico tal como queda definido por Leymann (1996). Según este autor, para poder calificar a una situación como constitutiva de mobbing tienen que cumplirse simultáneamente dos criterios:

1. **Frecuencia de las acciones de acoso:** deben sufrirse como mínimo una vez por semana.
2. **Duración de las acciones de acoso:** deben haberse sufrido durante un periodo mínimo de seis meses.

Tomando como base ambos criterios, se procedió a crear la variable Mobbing a partir de los 24 ítems totales que configuran la escala de medida utilizada (23 ítems sobre frecuencia y 1 ítem sobre duración). Para ello, se siguieron los siguientes pasos:

Paso 1: creación de la variable única Frecuencia. En primer lugar, se tomaron los 23 ítems de frecuencia (puntuados con la escala de medida de 0 a 4). Cada uno de estos ítems fue recodificado con los valores de 0 o 1 en función de si cumplía o no con el criterio de frecuencia de las acciones de Mobbing. De este modo:

- **Valor 0:** corresponde a los valores 0, 1 y 2 de la escala de medida original (no cumplen con el criterio de frecuencia).
- **Valor 1:** corresponde a los valores 3 y 4 de la escala de medida original (cumplen con el criterio de frecuencia).

Una vez recodificados los 23 primeros ítems de la escala, se procedió a la creación de una única variable de frecuencia para cada sujeto. Para ello, se sumaron las puntuaciones de cada uno de los ítems recodificados, obteniendo como resultado una única variable por sujeto, que se denominó “**Frecuencia**”. Dicha variable fue codificada con los siguientes valores, en función de si cumplía o no con el criterio de entrada definido anteriormente (frecuencia de acciones de Mobbing ≥ 1 vez/semana). Así:

- **Valor 0 en Frecuencia:** implica que ninguno de los 23 primeros ítems cumplió con el criterio de entrada.
- **Valor 1 en Frecuencia:** implica que la suma de puntuaciones de los 23 primeros ítems dio como resultado un valor comprendido entre 1 y 23. Por tanto, al menos uno de estos ítems cumplió con el criterio de entrada.

Paso 2: creación de la variable única Duración. A continuación se recodificaron las puntuaciones originales que dieron los sujetos de la muestra a este ítem, creando una nueva variable denominada “**Duración**”. Dicha variable tomó los valores de 0 y 1 en función de si satisfacía o no el criterio de entrada (duración de las acciones de Mobbing ≥ 6 meses). Así:

- **Valor 0 en Duración:** implica que la puntuación original que dio el sujeto a este ítem fue de 0, por tanto no se cumplió con el criterio de entrada.
- **Valor 1 en Duración:** implica que la puntuación original que dio el sujeto a este ítem estuvo comprendida entre los valores 1 y 6 (ambos incluidos), por tanto se cumplió con el criterio de entrada.

Liderazgo transformacional

Esta variable (4 ítems) ($\alpha = .87$) fue evaluada a partir de una versión modificada de la escala propuesta por Bass y Avolio (1990) en el *Multifactor Leadership Questionnaire*. Mediante esta escala, los sujetos valoraron la frecuencia con la que percibían que sus superiores (directores/as o jefes/as de estudios) aplicaban alguna de las principales conductas que definen a los líderes transformacionales: carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada (v. g. “*Mi jefe/a de estudios, o director/a en su defecto, me transmite la necesidad de trabajar mucho y bien*”, “*Mi jefe/a de estudios, o director/a en su defecto, da consejos a quienes los*

necesitan”). Cada uno de los ítems se evaluó con una escala de frecuencia tipo Likert de cinco grados (0 “*Nunca*” a 4 “*Muy frecuentemente: todos los días*”).

4.4. Procedimiento

4.4.1. Recogida de datos

Este estudio formó parte de una evaluación de riesgos psicosociales realizada en los centros educativos por el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT). En todos los casos se siguieron las instrucciones determinadas por el gobierno regional (Generalitat Valenciana).

El trabajo de campo y la recogida de datos se desarrollaron entre los meses de octubre de 2015 y marzo de 2018, por el personal técnico miembro del INVASSAT.

La muestra fue seleccionada por el INVASSAT de forma no aleatoria, siendo la participación voluntaria. Los criterios de inclusión seguidos fueron los siguientes: a) estar trabajando en ese momento, no de baja por enfermedad, b) pertenecer a un colegio de la provincia de Valencia que no fuera una universidad, c) aceptar participar en el estudio.

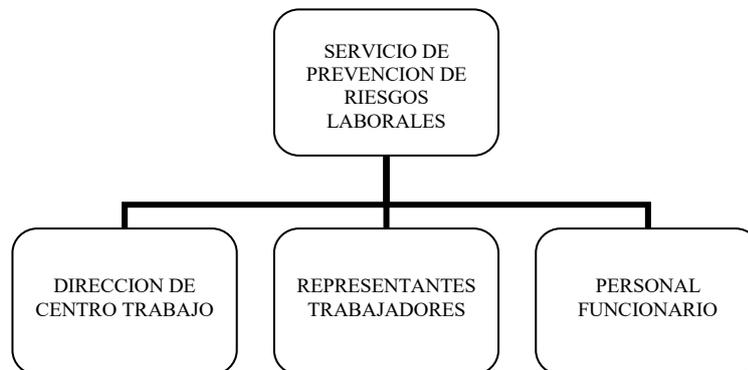
De manera previa a la realización de la evaluación, el departamento de ética del INVASSAT fue consultado y concluyó que, dado que la participación era voluntaria y los participantes sólo tenían que responder un cuestionario anónimo, la investigación no requería de una revisión por el comité de bioética.

Todos los participantes cumplieron un cuestionario ([ver Anexo 1](#)), en el cual se evaluaron las distintas variables que posteriormente fueron analizadas. El procedimiento seguido para ello se explica a continuación.

En primer lugar, el personal técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales informó al equipo directivo, representantes de los trabajadores y personal de cada uno de los centros escogidos sobre el procedimiento a seguir, explicando la confidencialidad, anonimato y privacidad del estudio (ver Figura 33, a continuación).

Figura 33

Procedimiento de información a las personas que intervinieron en el proceso de evaluación



Posteriormente, se repartió a cada una de las personas un cuestionario, el cual había sido previamente codificado con la finalidad de identificar el centro de trabajo. A dicha codificación inicial se le añadió un número adicional, que fue empleado únicamente para identificar el cuestionario. Los empleados del INVASSAT se reunieron con los profesores de cada colegio para explicarles el cuestionario, informándoles también sobre el propósito del estudio, sus posibles beneficios y las consecuencias de su participación. Después, los profesores lo rellenaron cada uno de forma individual en presencia de los técnicos, para que pudieran responder en ese mismo momento todas las dudas que pudieran tener. Una vez rellenado el cuestionario (en un tiempo aproximado de una hora y media), los profesores se lo entregaron a los técnicos del INVASSAT.

En la realización del estudio se respetaron los principios fundamentales de la Declaración de Helsinki (World Medical Association, 2013), prestando especial atención a la anonimización de los datos recogidos, así como a la confidencialidad y ausencia de discriminación de cualquier tipo en los participantes.

Cada cuestionario recogía en su encabezado el compromiso de confidencialidad, indicando lo siguiente: *“Sólo tendrán acceso al contenido del cuestionario los miembros del INVASSAT. Todos los datos que se reflejen en él serán tratados confidencialmente. Su confidencialidad será mantenida en todo momento y los informes sólo se ofrecerán de forma agrupada”*.

Por otra parte, el personal interviniente en la fase de análisis de los resultados obtenidos aceptó previamente la política de privacidad de la Universitat de València, la

cual obligaba a los investigadores de este estudio a seguir las siguientes normas: seguridad en el uso de los medios informáticos; controles de acceso físico y lógico; uso, mantenimiento y destrucción de dispositivos o soportes que contengan la información protegida; normas a seguir sobre el uso del correo electrónico y red corporativa; recursos informáticos; incidencias de seguridad; publicación; autorizaciones y segmentación.

4.4.2. Análisis de datos

A continuación se describe el tratamiento estadístico que se llevó a cabo en la muestra de forma previa a la realización de los análisis, así como el proceso de creación de las distintas variables objeto de estudio.

Finalmente, se detalla el procedimiento empírico seguido en los distintos objetivos planteados en la tesis (I a IV) a través del programa estadístico SPSS versión 24 y de la macro PROCESS para SPSS versión 3.4 (Hayes, 2018a).

4.4.2.1. Tratamiento inicial de la muestra

En primer lugar, se llevó a cabo un proceso de depuración previo con el objetivo de detectar potenciales errores en la base de datos, preparando la muestra para la creación de las variables que se usaron en los objetivos posteriores. Dicho proceso se basó en dos fases:

FASE 1: REVISIÓN DE VALORES PERDIDOS (MISSING DATA)

Consistió en la realización de un análisis exploratorio de las frecuencias de los ítems correspondientes a las distintas variables de la muestra inicial (n= 5,709 casos), segmentando y eliminando todos los casos perdidos detectados (Aldás y Uriel, 2017). Después de eliminar los casos perdidos en todas las variables (n= 2,267, 39.71%), la muestra final quedó formada por un total de 3,442 casos válidos.

FASE 2: REVISIÓN DE ETIQUETAS DE VALOR

Una vez que la muestra estuvo completamente libre de valores perdidos que pudieran alterar los resultados, el siguiente paso consistió en revisar las etiquetas de valor de las variables incluidas en el cuestionario, para comprobar que todas ellas eran adecuadas para el desarrollo posterior de los análisis.

Así pues, se comprobó que la variable Titulación o Nivel de estudios (ítem 9) no ofrecía una gama de respuestas apta para el trabajo posterior, ya que los sujetos habían respondido de una forma tan diversa que impedía la correcta realización de los análisis. Por este motivo, se optó por agrupar las diversas titulaciones bajo una tipología ordinal de estudios universitarios que abarcara a todos ellos de forma gradual:

- **Grupo 1 “1er ciclo u otras”**: Diplomatura/Grado, Bachillerato, Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior y otras titulaciones equivalentes.

- **Grupo 2 “2º ciclo”**: Licenciatura/Máster. Se incluye también en esta categoría al Diploma de Estudios Avanzados (DEA), dado que, aunque acredita suficiencia investigadora, no equivale exactamente al título de doctorado vigente en la actualidad.

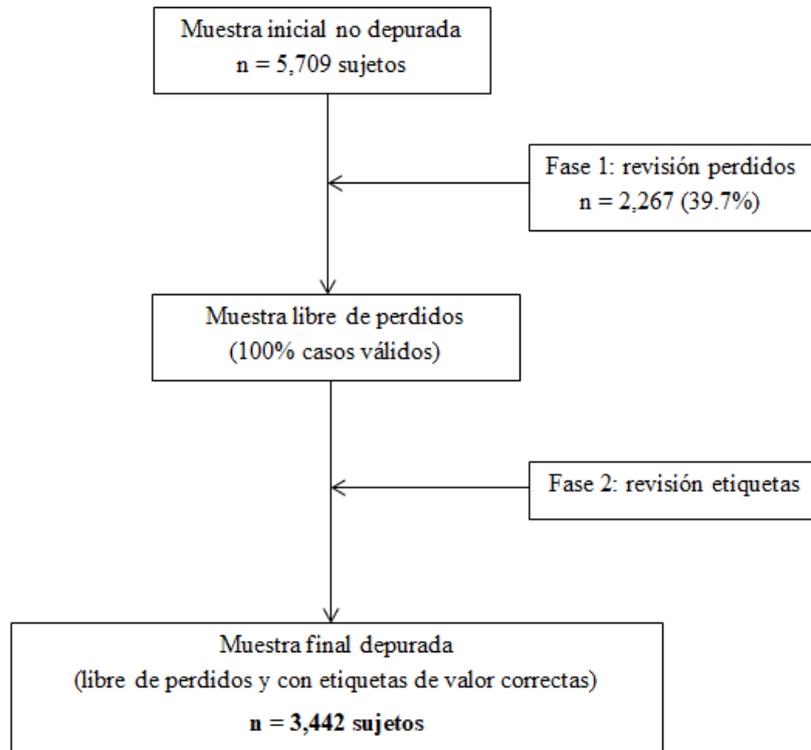
- **Grupo 3 “3er ciclo”**: Doctorado.

En el resto de variables del estudio no se realizaron cambios en sus etiquetas de valor, ya que todas ellas se consideraron adecuadas inicialmente para la realización de los análisis posteriores.

Se incluye a continuación, a modo de síntesis, un esquema con las distintas fases seguidas en el proceso descrito.

Figura 34

Esquema del procedimiento de depuración muestral seguido



4.4.2.2. Creación de las variables objeto de estudio

Una vez depurada la muestra, se detalla a continuación el procedimiento seguido para la creación de las variables que formaron parte de los modelos planteados en los objetivos III y IV del estudio.

VARIABLE MEDIADORA

Mobbing (M) (20 ítems)

La creación y categorización de la variable Mobbing se realizó sumando las puntuaciones previas obtenidas en las variables de Frecuencia y Duración (ambas codificadas con los valores 0 y 1 respectivamente), pudiendo obtener un total de tres posibles resultados:

- 1. Mobbing = 0.** Implica que no se cumplió el criterio de entrada de frecuencia ni de duración. Esto es, el sujeto no sufrió nunca acciones constitutivas de Mobbing en su lugar de trabajo, o bien las sufrió ocasionalmente o algunas

veces al mes durante un periodo temporal de menos de seis meses. Esta puntuación fue etiquetada como “**0 = Violencia nula o baja**”.

Frecuencia = 0 y Duración = 1. El sujeto no sufrió nunca acciones constitutivas de Mobbing en su lugar de trabajo, o bien las sufrió ocasionalmente o algunas veces al mes durante un periodo mínimo de seis meses. A pesar de que a priori se cumpliría con el criterio de duración, en realidad no es así, dado que se parte de inicio de una frecuencia de acciones constitutivas de Mobbing inferior a la necesaria. No se cumple, por tanto, con el primero de los requisitos de entrada: el sujeto pudo sufrir durante un mínimo de seis meses o más acciones esporádicas de acoso en su centro de trabajo, pero esta situación únicamente se dio de forma intermitente en el tiempo, ocasionalmente o algunas veces al mes. Por tanto, esta circunstancia invalida o hace indiferente a estos efectos la puntuación obtenida en la variable duración, dado que, aunque esta sea de 1, el orden en el que deben cumplirse los dos criterios de entrada definidos previamente ha de ser necesariamente el siguiente: 1º frecuencia y 2º duración. Los casos de este tipo fueron incluidos en la categoría de “**0 = Violencia nula o baja**”.

- 2. Mobbing = 1.** Implica que se cumplió únicamente con el criterio de entrada de frecuencia, pero no con el de duración.

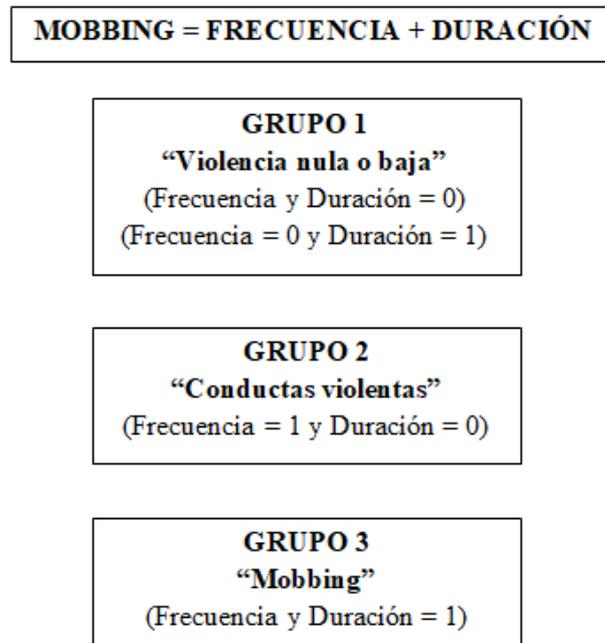
Frecuencia = 1 y Duración = 0. El sujeto sufrió acciones constitutivas de Mobbing en su lugar de trabajo, con una frecuencia mínima de una vez por semana, pero durante menos de seis meses. Si esta situación intermedia se prolonga en el tiempo hasta alcanzar la duración temporal requerida, se cumplirían simultáneamente los dos criterios de entrada y podríamos hablar de un potencial caso de Mobbing. Esta puntuación fue etiquetada como: “**1 = Conductas violentas**”.

- 3. Mobbing = 2.** Implica que se cumplieron simultáneamente los dos requisitos de entrada: frecuencia y duración. Dicha circunstancia permite hablar una situación de potencial Mobbing. Esta puntuación fue etiquetada como: “**2 = Mobbing**”.

De este modo, la muestra total quedó dividida en tres grupos o categorías, en función de las puntuaciones obtenidas por los sujetos en la variable Mobbing, tal como se representa a continuación en la Figura 35.

Figura 35

Categorías establecidas en la variable mediadora (Mobbing)



Nota. Elaboración propia a partir de las tres categorías definidas previamente.

VARIABLE MODERADORA 1

Liderazgo transformacional (*W*) (4 ítems)

Para la creación de esta variable se realizaron las siguientes operaciones:

1. Se calculó una única variable mediante el promedio de las puntuaciones de los ítems individuales correspondientes a su escala.
2. Se calculó la mediana de dicha variable, que fue de 2.25.
3. Se creó una nueva variable recodificando los valores de la anterior del siguiente modo:

- a) Puntuaciones comprendidas entre los valores 0 y 2.25 = -0.5
- b) Resto de puntuaciones (valores comprendidos entre 2.26 y 4) = 0.5

4. Finalmente, se añadieron las etiquetas de valor a cada puntuación:

- a) -0.5 = “baja percepción de Liderazgo transformacional”
- b) 0.5 = “alta percepción de Liderazgo transformacional”

La codificación alternativa con los valores [-0.5, 0.5] en lugar de la tradicional (*dummy*), que emplea los valores [0, 1], responde al criterio metodológico recomendado para el tratamiento de variables dicotómicas con la macro PROCESS para SPSS (Hayes, 2018a, 2022; Igartua, 2016a). Ambos autores afirman que esta codificación alternativa influye en la estimación matemática de los coeficientes de regresión que miden los efectos principales o directos (ejercidos por la variable independiente o moderadora sobre la dependiente), si bien no influye en la estimación del coeficiente que mide el efecto de interacción (que ejercen conjuntamente la variable independiente y la moderadora sobre la variable dependiente).

PROCESS trabaja con la técnica del análisis de regresión de *mínimos cuadrados ordinarios* (*Ordinary Least Squares* [OLS]). Así pues, utilizando la codificación alternativa, se consigue que la estimación de los efectos principales o directos calculada de este modo equivalga a la que se obtendría con un análisis clásico de la moderación (*análisis factorial de la varianza ANOVA 2x2*). Por ello, al trabajar con PROCESS, las variables dicotómicas deben codificarse de esta manera.

VARIABLE MODERADORA 2

Sexo (Z) (1 ítem)

En este caso se creó una nueva variable, recodificando los valores de la anterior del siguiente modo:

- a) Puntuación 1 → -0.5 = “hombre”
- b) Puntuación 2 → 0.5 = “mujer”

El criterio de recodificación que se siguió con esta variable, utilizando de nuevo los valores [-0.5, 0.5] fue es el mismo que el empleado con la variable anterior (Hayes, 2018a, 2022; Igartua, 2016a).

4.4.2.3. Procedimiento Objetivo I

En primer lugar, de forma previa al desarrollo del objetivo I, se calcularon los estadísticos descriptivos (media, desviación típica, mínimo, máximo, asimetría, curtosis y Alpha de Cronbach, como medida de consistencia interna en las escalas empleadas), junto con las correlaciones para cada una de las variables que formaron parte de los modelos testados en el estudio.

Posteriormente, se procedió al cálculo de los niveles de prevalencia que presentaron los sujetos de la muestra objeto de análisis en cada una de las tres categorías de la variable Mobbing descritas en el apartado anterior ([ver Figura 35](#)). Para ello, se realizó un análisis de las frecuencias estimadas mediante el programa estadístico SPSS versión 24.

4.4.2.4. Procedimiento Objetivo II

El siguiente paso fue conocer la distribución muestral en las distintas categorías establecidas en la variable Mobbing (Violencia nula o baja, Conductas violentas y Mobbing) teniendo en cuenta las variables descritas en el Objetivo II ([ver Objetivo II](#)). El objetivo en este caso fue estudiar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las cifras de prevalencia obtenidas por los grupos de sujetos ubicados en las categorías de Mobbing y Conductas violentas en función de las variables sociodemográficas y sociolaborales incluidas en este estudio ([ver Anexo 1](#)), lo cual permitiría definir o configurar un perfil prototípico de los docentes con una mayor predisposición a ser víctimas de conductas de acoso laboral.

Para ello, en primer lugar, se empleó el procedimiento de las tablas cruzadas (utilizando nuevamente el programa SPSS versión 24), que permitió conocer cómo se distribuían los sujetos de la muestra en función de las tres categorías de la variable Mobbing y de las distintas categorías que presentaban a su vez cada una de las variables sociodemográficas y sociolaborales incluidas en el estudio.

Una vez conocida esta información, se procedió a calcular una serie de estadísticos que permitirían determinar si existían diferencias estadísticamente significativas entre la prevalencia obtenida por los grupos de víctimas Mobbing y Conductas violentas en función de las variables mencionadas en el objetivo II.

Los estadísticos calculados fueron los siguientes: Chi-Cuadrado (X^2), Coeficiente de contingencia (C), Phi (ϕ) y V de Cramer (V_{Cramer}), Coeficiente de incertidumbre (I), Gamma (γ), d de Somers (d), Tau-b (τ_b) y Tau-c (τ_c) de Kendall y por último las correlaciones r de Spearman (r_s). Todos ellos están recomendados para el trabajo con variables cualitativas nominales y cuasi-cuantitativas u ordinales. No obstante, de la Fuente (2011) señala la particularidad de que algunos de estos estimadores pueden emplearse indistintamente con variables cualitativas nominales y cuasi-cuantitativas u ordinales (caso de Chi-Cuadrado, coeficiente de contingencia, Phi y V de Cramer), mientras que otros estimadores sólo están recomendados exclusivamente para variables cuasi-cuantitativas u ordinales (caso de Gamma, d de Somers, Tau-b y Tau-c de Kendall y las correlaciones r de Spearman). Por ello, se siguió este criterio a la hora de realizar los cálculos en las distintas variables.

A estos efectos, con el objetivo de dar un tratamiento y una medida homogéneas a todas las variables incluidas que permitiera a su vez el cálculo de los estadísticos mencionados, se recodificaron aquellas que tenían una naturaleza cuantitativa (Edad, Antigüedad en profesión y Antigüedad en puesto), agrupando sus puntuaciones en subgrupos o categorías, lo que permitió su consideración como cuasi-cuantitativas u ordinales a efectos estadísticos.

De este modo, de cara a las pruebas desarrolladas, se emplearon un total de catorce variables en el objetivo II, nueve de ellas cualitativas nominales (Sexo, Relación de pareja, Tipo de contrato, Tipo de centro, Tipo de jornada laboral, Etapa con más horas trabajadas, Otras funciones en el centro, Turno de trabajo y Estabilidad laboral) y cinco cuasi-cuantitativas u ordinales (Edad, Antigüedad en Profesión, Antigüedad en Puesto, Nivel de estudios y Mobbing).

Así pues, en un primer paso, se calculó el valor del estadístico Chi-Cuadrado, junto al del resto de estimadores indicados, en función de la tipología nominal u ordinal de las variables analizadas en cada caso. Estos estimadores fueron incluidos con la finalidad de proporcionar una medición adicional más robusta que permitiera superar los sesgos habituales presentes en Chi-Cuadrado (alta sensibilidad al tamaño de la muestra, así como al número de categorías de las variables analizadas) (Manzano-Arrondo, 2009).

Finalmente, una vez detectadas las diferencias estadísticamente significativas existentes a priori entre las variables analizadas, se procedió al cálculo del tamaño del efecto observado, con la finalidad de conocer la magnitud real de las diferencias obtenidas. Para ello se empleó el estimador V de Cramer, recomendado para el trabajo con variables cualitativas nominales y cuasi-cuantitativas u ordinales (Rivera, 2017).

Así mismo, se descartó el empleo de otros estadísticos empleados tradicionalmente como medidas de asociación y del tamaño del efecto entre las variables (tales como los coeficientes r de Pearson y eta cuadrado parcial) por ser de aplicación exclusiva a variables de tipo cuantitativo (Dominguez-Lara, 2018).

4.4.2.5. Procedimiento Objetivo III

En este objetivo se profundizó en el rol protector desarrollado por la variable Liderazgo transformacional en los procesos de Mobbing que se describen en detalle en el Anexo 2: modelos 1 a 24 ([ver Anexo 2, modelos 1 a 24](#)). En cada uno de ellos se incluyeron distintas variables que actuaron como antecedentes de Mobbing y consecuencias de salud, manteniendo fijas en todo momento las variables mediadora (Mobbing) y moderadora (Liderazgo transformacional).

Tanto en este objetivo como en el siguiente los análisis estadísticos correspondientes se realizaron empleando la macro PROCESS para SPSS (versión 3.4), desarrollada por el profesor Andrew F. Hayes.

A su vez, el diseño de los modelos incluidos en el anexo 2 de esta tesis se basó en los diagramas conceptuales y estadísticos propuestos por Hayes (2018a, 2022). Concretamente, los modelos 1 a 24 siguieron la propuesta del diagrama 59, mientras que los siguientes (modelos 25 a 48) se plantearon siguiendo el diagrama 73.

La macro PROCESS ha adquirido una gran notoriedad en los últimos años, siendo empleada en numerosos artículos científicos recientemente publicados que plantean el estudio empírico de relaciones de mediación, moderación o procesos condicionales entre distintos tipos de variables (Martínez-Corts *et al.*, 2021; Montreuil *et al.*, 2022; Sainz *et al.*, 2021).

Las principales características de esta herramienta de análisis son las siguientes (Hayes, 2018a, 2022; Igartua, 2016b):

Metodología basada en regresiones. Para la realización de las distintas pruebas, PROCESS utiliza el método estadístico de la regresión lineal múltiple de mínimos cuadrados ordinarios (*Ordinary Least Squares*, OLS). Dicho método tiene como principal ventaja la flexibilidad y versatilidad que aporta a los análisis de moderación, permitiendo trabajar indistintamente con variables predictoras cualitativas, cuantitativas o una combinación de ambas, algo que no permitían las metodologías clásicas predecesoras (tales como el análisis de la varianza ANOVA), que requerían que las variables independientes empleadas tuvieran una naturaleza exclusivamente cualitativa nominal o cuasi-cuantitativa u ordinal).

Inferencia estadística basada en bootstrapping. Por otra parte, PROCESS emplea intervalos de confianza bootstrap (*Bootstrap Confidence Intervals*) para realizar la inferencia sobre el efecto observado. Esta metodología representa en la actualidad uno de los avances más relevantes en el ámbito de la estadística, dado que no asume de inicio la normalidad en la distribución de los datos, ni requiere el empleo de muestras de gran tamaño.

La técnica del bootstrapping permite llevar a cabo una serie de remuestras para conocer cómo se distribuye un estadístico determinado (por ejemplo un coeficiente de regresión empleado en la estimación de un efecto concreto), construyendo una serie de intervalos de confianza (IC) mediante los cuales realizar las inferencias. Así, el criterio de decisión adoptado mediante esta técnica para determinar la significatividad del efecto observado en cada caso será el siguiente:

Efecto estadísticamente significativo ($\neq 0$): si se cumple que el intervalo de confianza establecido (generalmente con un 95% de confianza) **no incluye el valor 0**. En este caso, **existirá asociación entre las variables implicadas**.

Efecto estadísticamente no significativo ($= 0$): si se cumple que el intervalo de confianza establecido **incluye el valor 0** entre sus límites. En este caso, **no existirá asociación entre las variables implicadas**.

El procedimiento seguido en el Objetivo III fue el siguiente:

En primer lugar, se calcularon los coeficientes de regresión que permitieron estimar los efectos directos, indirectos y de moderación simple entre las variables implicadas en los 24 primeros modelos testados. El criterio empleado para determinar la significatividad en estos primeros coeficientes calculados fue el p valor, asumiéndola a partir de un valor de $p < .05$.

En un segundo paso, se representaron gráficamente los efectos de moderación simple estadísticamente significativos hallados en los 24 primeros modelos testados.

Finalmente, se calcularon los efectos de mediación moderada en dichos modelos, en función de los valores adoptados por la variable moderadora (Liderazgo transformacional). En este último paso se empleó el bootstrapping como método para determinar la significatividad en los efectos observados, siguiendo el criterio descrito anteriormente. Los resultados del Objetivo III se encuentran detallados en el apartado correspondiente ([ver resultados Objetivo III](#)).

4.4.2.6. Procedimiento Objetivo IV

El último de los objetivos del estudio consistió en valorar el rol protector desarrollado por la variable Liderazgo transformacional en los procesos de Mobbing descritos en el Anexo 2 ([ver Anexo 2, modelos 25 a 48](#)) en función de una segunda variable moderadora: el Sexo de los sujetos de la muestra (hombre o mujer). Para ello, se trabajó de nuevo con las mismas variables antecedentes y consecuentes empleadas en el objetivo III, manteniendo fijas en todos los modelos las variables mediadora (Mobbing), primera moderadora (Liderazgo transformacional) y segunda moderadora (Sexo).

La herramienta de análisis utilizada, así como los criterios seguidos para determinar la significatividad de los distintos efectos observados fueron idénticos a los empleados en el objetivo anterior.

El procedimiento seguido en el objetivo IV fue el siguiente:

En primer lugar, se calcularon los coeficientes de regresión que permitieron estimar los efectos de moderación simple (con la nueva variable Sexo) y de moderación

moderada (fruto de la interacción simultánea entre las dos variables moderadoras presentes: Liderazgo transformacional y Sexo). Estos coeficientes se calcularon para todos los procesos descritos entre las variables implicadas en los modelos 25 a 48. Del mismo modo que en el objetivo III, el criterio empleado para determinar la significatividad en estos primeros coeficientes calculados fue el p valor, asumiéndola a partir de un valor de $p < .05$.

En un segundo paso, se representaron gráficamente los efectos de moderación moderada estadísticamente significativos hallados en los modelos 25 a 48.

Finalmente, se calcularon los efectos de mediación doblemente moderada (*moderated moderated mediaton*) (Hayes, 2018b) en dichos modelos, en función de todas las posibles combinaciones de valores adoptados por la primera variable moderadora (Liderazgo transformacional) junto con la segunda (Sexo). En este último paso se empleó el bootstrapping como método para determinar la significatividad de los efectos observados, siguiendo el criterio descrito en el apartado anterior. Los resultados del Objetivo IV se encuentran detallados en el apartado correspondiente ([ver resultados objetivo IV](#)) y en el Anexo 3 ([ver Anexo 3, Tabla 17](#)).

5. RESULTADOS

En este apartado se presentarán en detalle los resultados obtenidos en cada una de las pruebas realizadas.

En primer lugar, se incluyen los estadísticos descriptivos y las correlaciones que caracterizan a las variables objeto de estudio.

A continuación, se indican las prevalencias de la muestra total para cada una de las categorías definidas en la variable Mobbing.

Posteriormente, se lleva a cabo un análisis del perfil sociodemográfico y sociolaboral que presentan con mayor frecuencia las víctimas ubicadas en dichas categorías.

Finalmente, se estudian las relaciones existentes entre las variables incluidas a través de dos tipos de análisis: (1) mediación moderada (*moderated mediation*) y (2) mediación doblemente moderada (*moderated moderated mediation*) (Hayes, 2018a, 2018b, 2022). A su vez, los modelos estadísticos planteados en este estudio, junto con las variables incluidas y los coeficientes analizados en cada uno de ellos se detallan en el apartado de anexos ([ver Anexo 2](#)).

5.1. Análisis descriptivo y correlacional de las variables objeto de estudio

El primero de los análisis realizados consistió en un estudio descriptivo, en el que se incluyeron todas las variables que se emplearán en las pruebas posteriores. La mayoría de ellas se midieron empleando una escala compuesta por varios ítems, excepto Consumo de medicamentos, Alcohol, Tabaco y Búsqueda de ayuda de un especialista, que se midieron a través de un ítem individual. Únicamente quedó fuera de este análisis la variable Sexo, por tener una tipología cualitativa nominal que impide su inclusión en esta prueba, de carácter cuantitativo. Los estadísticos descriptivos calculados fueron los siguientes: media, desviación típica, mínimo, máximo, asimetría y curtosis. También se incluye el valor del índice de fiabilidad Alpha de Cronbach, que permite medir la consistencia interna de cada escala utilizada. Los resultados obtenidos en este primer análisis quedan recogidos en la Tabla 5 ([ver Tabla 5](#)). Antes de realizar estos análisis, la variable Claridad de rol se invirtió para presentarla como Ambigüedad de rol.

Los valores más elevados de las medias fueron los correspondientes a las variables Apoyo social ($M = 2.90$) y Liderazgo transformacional ($M = 2.14$), mientras que los más bajos se encontraron en las variables Consumo de tabaco ($M = 0.24$) y Mobbing ($M = 0.26$).

Los índices de asimetría fueron los propios de una distribución normal en nueve de las variables incluidas (Conflictos interpersonales, Conflicto de rol, Ambigüedad de rol, Apoyo social, Problemas psicósomáticos, Problemas sociales, Consumo de medicamentos, Consumo de alcohol y Liderazgo transformacional), ya que sus puntuaciones se situaron dentro del rango comprendido entre los valores ± 2 (Miles y Shevlin, 2005). Por otra parte, tres variables siguieron una distribución asimétrica positiva, de modo que sus valores más extremos tendieron a situarse por encima de la media: Consumo de tabaco, Búsqueda de especialista y Mobbing. Todas ellas tuvieron valores positivos superiores a 2 ([ver Tabla 5](#)).

Respecto a los índices de curtosis, ocho variables (Conflictos interpersonales, Conflicto de rol, Ambigüedad de rol, Apoyo social, Problemas psicósomáticos,

Problemas sociales, Consumo de medicamentos y Liderazgo transformacional) tuvieron un apuntamiento similar al de la distribución normal (con puntuaciones situadas dentro del rango +/-2) (Miles y Shevlin, 2005). Por su parte, cuatro de ellas (Consumo de alcohol, Consumo de tabaco, Búsqueda de Especialista y Mobbing) mostraron índices de apuntamiento positivos, con puntuaciones próximas o superiores a 3, llegando a alcanzar el valor de 10 en la variable Consumo de tabaco ([ver Tabla 5](#)), acumulando menos casos en sus colas que en el caso de una distribución normal (distribución leptocúrtica).

Los valores de asimetría y curtosis obtenidos no impiden la realización de pruebas paramétricas, dado que se está trabajando sobre una muestra grande formada por más de 3000 sujetos ($n \geq 30$) (González *et al.*, 2013).

Finalmente, respecto a la fiabilidad de las escalas de medida empleadas en el estudio, todas ellas tuvieron valores adecuados al superar el umbral de aceptabilidad sugerido en la literatura (puntuaciones iguales o superiores a .70) (Nunnally, 1978). Los coeficientes más elevados se obtuvieron en las escalas de Mobbing (.90), Apoyo social (.88), Problemas psicosomáticos y Liderazgo transformacional (.87 en ambas). Este coeficiente no fue calculado para las variables Consumo de medicamentos, Alcohol, Tabaco y Búsqueda de ayuda de un especialista, ya que se midieron empleando un único ítem individual.

Tabla 5*Valores de los estadísticos descriptivos para las variables objeto de estudio*

	Media	DT	Mínimo	Máximo	Asimetría	Curtosis	Nº ítems	α
1. Conflictos interpersonales	0.70	0.51	0	3.83	0.83	1.20	6	.71
2. Conflicto de rol	1.18	0.75	0	4	0.69	0.26	5	.72
3. Ambigüedad de rol	0.76	0.68	0	4	1.02	1.24	5	.75
4. Apoyo social	2.90	0.89	0	4	-0.71	-0.13	6	.88
5. Problemas psicósomáticos	1.08	0.77	0	4	0.81	0.48	9	.87
6. Problemas sociales	0.73	0.74	0	4	0.95	0.93	2	.75
7. Consumo de medicamentos	1.37	1.29	0	4	0.53	-0.82	1	-
8. Consumo de alcohol	0.36	0.70	0	4	1.96	3.46	1	-
9. Consumo de tabaco	0.24	0.67	0	4	3.17	10.16	1	-
10. Búsqueda de especialista	0.37	0.84	0	4	2.51	5.96	1	-
11. Mobbing	0.26	0.66	0	2	2.18	2.83	20 ¹	.90
12. Liderazgo transformacional	2.14	1.06	0	4	-0.16	-0.71	4	.87

Nota. DT= Desviación típica; α = puntuación del índice de fiabilidad alpha de Cronbach. La variable Sexo no fue incluida en esta tabla al tener una naturaleza cualitativa nominal.

¹ A efectos estadísticos se tuvo en cuenta la suma de todos los ítems descritos que formaban parte de la escala de Mobbing, individualmente considerados ([ver Anexo 1](#)), obteniendo así un total de 24 ítems.

Una vez presentados los estadísticos descriptivos, se analizaron las correlaciones r de Pearson entre las variables objeto de estudio, para conocer el grado de asociación inicial entre las mismas, obteniendo valores que oscilaron entre -1 (correlación negativa perfecta) y +1 (correlación positiva perfecta) (Hernández *et al.*, 2014).

Nuevamente, quedó fuera de esta prueba la variable Sexo, debido a que su naturaleza cualitativa impidió su inclusión en una prueba de carácter cuantitativo, como la empleada en este caso. Los resultados se encuentran detallados en la Tabla 6 ([ver Tabla 6](#)).

Se obtuvieron un total de 66 correlaciones, siendo 65 de ellas (98.5% del total) estadísticamente significativas y únicamente una (1.5% del total) no significativa, concretamente la relación entre Liderazgo transformacional y Consumo de alcohol ($r = -.03, p = .11$).

Dentro del grupo de 65 correlaciones estadísticamente significativas, 64 de ellas (98.5% del grupo) lo fueron con $p < .001$ y sólo una de ellas (1.5% del grupo) lo fue con $p < .01$, concretamente la relación entre Liderazgo transformacional y Consumo de tabaco ($r = -.05, p = .002$). La dirección en todos los casos fue la esperada.

Las correlaciones más intensas fueron las obtenidas entre las variables Consumo de medicamentos y Problemas psicosomáticos ($r = .69, p < .001$), Liderazgo transformacional y Apoyo social ($r = .64, p < .001$), Búsqueda de ayuda de un especialista y Problemas psicosomáticos ($r = .53, p < .001$), Problemas sociales y Problemas psicosomáticos ($r = .48, p < .001$), Búsqueda de ayuda de un especialista y Consumo de medicamentos ($r = .45, p < .001$), Apoyo social y Ambigüedad de rol ($r = -.44, p < .001$) y Conflicto de rol y Conflictos interpersonales ($r = .43, p < .001$).

Por su parte, las correlaciones que mostraron una menor intensidad fueron las siguientes: Liderazgo transformacional y Consumo de tabaco ($r = -.05, p = .002$), Consumo de alcohol y Apoyo social ($r = -.06, p < .001$), Consumo de tabaco y Apoyo social ($r = -.08, p < .001$), Consumo de alcohol y Ambigüedad de rol, Problemas psicosomáticos, Consumo de medicamentos (todas ellas con $r = .08, p < .001$), Búsqueda de ayuda de un especialista y Consumo de alcohol ($r = .08, p < .001$),

Mobbing y Consumo de alcohol ($r = .08, p < .001$), Liderazgo transformacional y Consumo de medicamentos ($r = -.09, p < .001$).

Tal como puede comprobarse en la Tabla 6 ([ver Tabla 6](#)), el grupo de variables consideradas como antecedentes de Mobbing (Conflictos interpersonales, Conflicto de rol, Ambigüedad de rol y Apoyo social) correlacionó de forma estadísticamente significativa tanto con Mobbing como con el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicosomáticos, Problemas sociales, Consumo de medicamentos, alcohol, tabaco y Búsqueda de ayuda de un especialista). En todos los casos, las correlaciones de las variables antecedentes con Mobbing y con las variables del grupo de consecuencias para la salud tuvieron signo positivo, salvo aquellas en las que estuvo implicada la variable Apoyo social (que fueron todas ellas negativas, tal como se esperaba). Por otra parte, la variable Mobbing también tuvo correlaciones estadísticamente significativas con el grupo de variables de consecuencias para la salud, en este caso todas ellas fueron de signo positivo, cumpliendo de nuevo con lo esperado.

Finalmente, la variable Liderazgo transformacional se relacionó de forma estadísticamente significativa con todas las variables analizadas, tanto con el grupo de antecedentes de Mobbing como con el grupo de consecuencias para la salud, exceptuando la variable Consumo de alcohol ($r = -.03, p = .11$). Todas las correlaciones de Liderazgo transformacional con el resto de variables fueron negativas (según lo esperado), salvo con Apoyo social, que fueron positivas.

Por tanto, las correlaciones obtenidas muestran relaciones estadísticamente significativas prácticamente entre todas las variables analizadas: grupo de antecedentes de Mobbing, grupo de consecuencias para la salud, Mobbing y Liderazgo transformacional. Los resultados confirman que las variables Apoyo social y Liderazgo transformacional actúan como variables de recurso, contribuyendo a reducir las puntuaciones en el resto de variables (grupo de antecedentes y Mobbing), desempeñando así un potencial rol protector o amortiguador sobre las consecuencias negativas para la salud que se derivan de ellas.

Más adelante, en el Objetivo III de esta tesis, se profundizará en el rol protector o amortiguador ejercido por la variable Liderazgo transformacional en estos procesos.

Tabla 6

Valores de las correlaciones r de Pearson entre las variables del estudio: antecedentes, consecuencias para la salud, mediadora y moderadora

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Conflictos interpersonales	1											
2. Conflicto de rol	.43***	1										
3. Ambigüedad de rol	.32***	.36***	1									
4. Apoyo social	-.34***	-.37***	-.44***	1								
5. Problemas psicosomáticos	.31***	.33***	.21***	-.22***	1							
6. Problemas sociales	.33***	.27***	.18***	-.19***	.48***	1						
7. Consumo de medicamentos	.22***	.24***	.13***	-.16***	.69***	.34***	1					
8. Consumo de alcohol	.18***	.11***	.08***	-.06***	.08***	.20***	.08***	1				
9. Consumo de tabaco	.15***	.12***	.11***	-.08***	.20***	.18***	.15***	.18***	1			
10. Búsqueda de especialista	.27***	.26***	.19***	-.22***	.53***	.30***	.45***	.08***	.18***	1		
11. Mobbing	.33***	.38***	.30***	-.36***	.28***	.17***	.21***	.08***	.11***	.30***	1	
12. Liderazgo transformacional	-.22***	-.26***	-.37***	.64***	-.12***	-.10***	-.09***	-.03	-.05**	-.12***	-.26***	1

Nota. La variable Sexo (segunda moderadora) no fue incluida en esta tabla al tener una naturaleza cualitativa nominal.

** $p < .01$, *** $p < .001$

5.2. Resultados Objetivo I

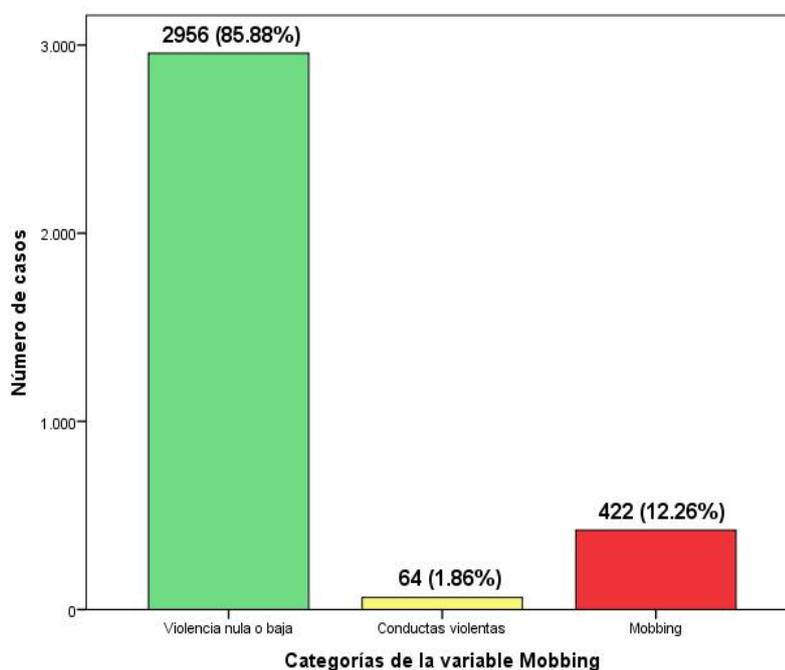
Analizar la prevalencia de mobbing en una muestra de profesionales del sector educativo de la provincia de Valencia que imparten docencia en el ámbito de la enseñanza reglada no universitaria.

En la Figura 36 se muestran los resultados de prevalencia de la muestra total para cada una de las categorías descritas en la variable Mobbing: (1) Violencia nula o baja; (2) Conductas violentas y (3) Mobbing. Se observa que hay un total de 2956 casos de Violencia nula o baja (85.88% de la muestra total), 64 casos de Conductas violentas (1.86% de la muestra total) y finalmente 422 casos potenciales de Mobbing⁵ (12.26% de la muestra total).

Los resultados obtenidos permiten confirmar la Hipótesis 1, ya que la prevalencia total de casos potenciales de Mobbing alcanzada en este estudio (12.26%) fue similar a la obtenida en los estudios previos desarrollados en España en los últimos veinte años, que oscila entre el 5% y el 30% de casos ([ver Tabla 2](#)).

Figura 36

Prevalencia de sujetos en las distintas categorías de mobbing dentro de la muestra total



⁵ Se hace referencia a casos potenciales dado que, para poder realizar un diagnóstico confirmatorio sobre mobbing, es necesario realizar una entrevista y es la judicatura la que, en último término, tipifica un caso concreto como mobbing, tal como establece la legislación española. Así, por motivos de economía del discurso escrito y desde un criterio de análisis estadístico, se hablará de casos de mobbing para los sujetos ubicados en esta categoría.

5.3. Resultados Objetivo II

Determinar la influencia ejercida por las variables sociodemográficas y sociolaborales sobre los grupos de docentes víctimas de Mobbing, de Conductas violentas y de Violencia nula o baja.

A continuación se describe el perfil sociodemográfico y sociolaboral de los sujetos de la muestra ubicados en cada una de las tres categorías de mobbing definidas: (1) Violencia nula o baja; (2) Conductas violentas y (3) Mobbing. Los resultados obtenidos se encuentran recogidos en detalle en la Tabla 7 ([ver Tabla 7](#)). La descripción se centrará especialmente en las categorías de Mobbing y de Conductas violentas, ya que son las que plantean o pueden plantear potencialmente mayores niveles de deterioro en el estado de salud de los sujetos como consecuencia de la exposición a las mismas.

En primer lugar, respecto a la distribución por sexos, el porcentaje total de mujeres en la muestra (75.16%) fue superior al de hombres (24.84%). Dentro de ambos grupos, las diferencias fueron menores en la categoría de Conductas violentas (1.25% de víctimas mujeres frente al 0.61% de víctimas hombres) y más acusadas en la categoría de Mobbing (8.43% de víctimas mujeres frente al 3.83% de víctimas hombres), lo que supone una diferencia en la exposición superior al 4% de casos entre ambos grupos.

En cuanto a la edad, el porcentaje mayoritario de sujetos en la muestra total se concentró en los tramos comprendidos entre los 30 y los 60 años (94.94%), siendo inferior en el resto (5.06%). Por grupos, dentro de la categoría de Mobbing, el porcentaje más elevado de víctimas se encontró en el grupo de 41 a 50 años (4.36%), seguido muy de cerca por los grupos de 30 a 40 y de 51 a 60 años (3.81% y 3.78% respectivamente).

Teniendo en cuenta la relación personal de pareja, las personas con una relación estable dentro de la muestra fueron superiores (83% de casos frente al 17% sin pareja). Dentro de estos grupos, las mayores diferencias se encontraron en la categoría de Mobbing (9.62% de víctimas con pareja estable frente al 2.64% sin ella), lo que supone una diferencia aproximada del 7% de casos entre ambos grupos.

Respecto al tipo de relación laboral, la mayor parte de los sujetos de la muestra fueron funcionarios/as de carrera (82.40%), siendo el resto (interino/as y contratado/as) minoritarios (17.60%). Dentro de estos grupos y de la categoría de Mobbing, un 10.55% de víctimas

fueron funcionarios/as de carrera, mientras que, en el resto de grupos, los porcentajes fueron inferiores (1.48% funcionarios/as interinos/as, 0.20% contratados/as laborales fijos/as y 0.02% contratados/as laborales temporales).

Considerando la antigüedad en la profesión, la distribución muestral fue más heterogénea: la mayor parte de sujetos tuvieron entre 30 o menos años de antigüedad (89.35%), siendo minoritarios los que tuvieron 31 o más años (10.65%). Por grupos, dentro de la categoría de Mobbing, el mayor porcentaje de víctimas se encontró en los docentes con una antigüedad comprendida entre 10 y 20 años (5.30%), seguido del situado en la franja de 21 a 30 años trabajados (3.22%), menos de 10 (2.30%), entre 31 y 40 (1.42%) y por último más de 40 años (0.03%).

Respecto a la antigüedad en el puesto, la distribución muestral fue similar: la mayoría de sujetos tuvieron entre menos de 10 y 30 años de antigüedad (98.4%), siendo el resto (31 o más años de antigüedad) minoritarios (1.60%). Dentro de estos grupos, los que tuvieron mayores porcentajes de sujetos dentro de las tres categorías analizadas fueron los siguientes: (1) menos de 10 años (1.31% en Conductas violentas y 7.03% en Mobbing) y (2) entre 10 y 20 años (0.44% en Conductas violentas y 3.90% en Mobbing).

Teniendo en cuenta la tipología de centro educativo, los mayores porcentajes de docentes dentro de la muestra total se ubicaron en Centros de Educación Infantil y Primaria (CEIP) (61.24%) y en Institutos de Educación Secundaria (IES) (19.50%), mientras que el resto se encontraron en el resto de tipologías de centros educativos (19.26%). En los dos grupos mayoritarios, dentro de la categoría de Conductas violentas, los porcentajes fueron de 0.81% y 0.70% en ambos tipos de centros, mientras que, dentro de la categoría de Mobbing, fueron de 5.96% y 3.22% respectivamente.

Por otra parte, respecto al tipo de jornada, la mayoría de docentes de la muestra realizaron toda su jornada de trabajo en el mismo centro (95.32%), frente al resto que trabajaron en distintos centros (4.68%). Dentro del grupo mayoritario, los porcentajes fueron de 1.74% en Conductas violentas y 11.77% en Mobbing.

En función de la titulación o nivel de estudios, la mayoría de sujetos de la muestra realizó estudios universitarios de primer ciclo u otros (diplomatura/grado u otras titulaciones distintas) (64.56%) y de segundo ciclo (licenciatura/máster) (34.22%), siendo muy minoritarios los que realizaron estudios de tercer ciclo (1.22%). Dentro de los dos grupos

mayoritarios, los porcentajes en Conductas violentas fueron de 1.03% en el primero y 0.73% en el segundo. Por su parte, dentro de la categoría de Mobbing, los porcentajes en ambos grupos fueron de 6.53% y 5.35% respectivamente.

En cuanto a la etapa educativa con mayor número de horas de trabajo, los mayores porcentajes de sujetos dentro de la muestra total se concentraron en las etapas de Educación Infantil, Primaria y Secundaria (83.65%), estando el resto de etapas educativas menos representadas (16.35%). Dentro de los grupos mayoritarios, en la categoría de Conductas violentas, los porcentajes se distribuyeron de la siguiente manera: 0.50% en Educación Primaria y Secundaria y 0.35% en Educación Infantil. Por su parte, dentro de la categoría de Mobbing, la distribución fue la siguiente: 4.74% en Educación Primaria, 2.87% en Educación Secundaria y 1.70% en Educación Infantil.

Por otra parte, en lo referente al ejercicio de otras funciones dentro del centro más allá de las docentes, los sujetos de la muestra se concentraron en su mayoría dentro del grupo que ejercía las funciones de tutores u otras distintas (82.90%), siendo minoritarios los pertenecientes a equipos directivos o pedagógicos (17.10%). Por grupos mayoritarios, los porcentajes en la categoría de Mobbing fueron del 5.46% en tutores/as y del 5.08% para aquellos/as que ejercieron otras funciones distintas a las docentes.

Considerando el turno de trabajo, la mayoría de la muestra se ubicó en los turnos mixtos (mañana y tarde) (81.66%), seguido de los turnos exclusivamente de mañanas (16.24%) y de tardes (2.10%). Dentro de los dos grupos mayoritarios, en la categoría de Conductas violentas, los porcentajes fueron de 1.31% y 0.50% respectivamente. En la categoría de Mobbing, los porcentajes de víctimas fueron de 9.44% en turnos mixtos y 2.53% en turno de mañanas.

Finalmente, en lo referente a la estabilidad laboral, los docentes de la muestra se ubicaron en su mayoría en situaciones administrativas de destino definitivo (74.17%) e interinidad (14.85%), siendo el resto menos representativas (10.98%). Dentro de los dos grupos mayoritarios, en la categoría de Mobbing, los porcentajes en este caso fueron de 9.56% y de 1.45% respectivamente.

De acuerdo con los resultados expuestos, se describe a continuación el perfil sociodemográfico y sociolaboral observado con más frecuencia en los docentes de la muestra objeto de análisis, que se encontraron dentro de la categoría de Víctimas de potenciales casos

de mobbing ([ver Tabla 7](#)): mujer (8.43%), con una edad comprendida entre 41 y 50 años (4.36%), con una relación de pareja estable (9.62%), categoría laboral de funcionaria de carrera (10.55%), con una antigüedad de entre 10 y 20 años en la profesión (5.30%) y de menos de 10 años en su puesto (7.03%), que trabaja en un CEIP (5.96%), desarrollando toda su jornada laboral en el mismo centro (11.77%), con estudios universitarios de primer ciclo u otros (diplomatura/grado u otras titulaciones distintas) (6.53%), con un mayor número de horas de trabajo en la etapa de Educación Primaria (4.74%), que ejerce además de sus propias funciones docentes las de tutora (5.46%), con un turno de trabajo mixto (mañana y tarde) (9.44%) y en situación laboral de destino definitivo (9.56%).

Tabla 7

Datos sociodemográficos y sociolaborales de los sujetos de la muestra ubicados en las distintas categorías de Mobbing (N = 3,442)

Grupos de variables (% casos sobre total muestra)	Categorías de la variable Mobbing (% casos sobre total grupo)		
	Violencia nula o baja	Conductas violentas	Mobbing
1. Sexo			
Hombres (24.84)	20.40	0.61	3.83
Mujeres (75.16)	65.48	1.25	8.43
2. Edad			
< 30 años (3.81)	3.61	0.00	0.20
30 a 40 años (33.72)	29.07	0.84	3.81
41 a 50 años (30.16)	25.30	0.50	4.36
51 a 60 años (31.06)	26.76	0.52	3.78
> 60 años (1.25)	1.13	0.00	0.12
3. Relación personal de pareja			
Con pareja estable (83)	71.77	1.61	9.62
Sin pareja estable (17)	14.11	0.25	2.64
4. Tipo de relación laboral			
Funcionario/a de carrera (82.40)	70.34	1.51	10.55
Funcionario/a interino/a (15)	13.18	0.34	1.48
Contratado/a laboral fijo/a (2.16)	1.94	0.02	0.20
Contratado/a laboral temporal (0.44)	0.42	0.00	0.02
5. Antigüedad en la profesión			
<10 años (22.77)	19.83	0.64	2.30
10 a 20 años (41.16)	35.30	0.56	5.30
21 a 30 años (25.42)	21.68	0.52	3.22
31 a 40 años (10.55)	9.01	0.12	1.42
> 40 años (0.10)	0.07	0.00	0.03

Grupos de variables (% casos sobre total muestra)	Categorías de la variable Mobbing (% casos sobre total grupo)		
	Violencia nula o baja	Conductas violentas	Mobbing
6. Antigüedad en el puesto			
<10 años (62.17)	53.83	1.31	7.03
10 a 20 años (28.01)	23.67	0.44	3.90
21 a 30 años (8.22)	6.94	0.06	1.22
31 a 40 años (1.54)	1.36	0.06	0.12
> 40 años (0.06)	0.06	0.00	0.00
7. Tipo de centro			
Instituto de Educación Secundaria (IES) (19.50)	15.58	0.70	3.22
Formación de Personas Adultas (FPA) (1.02)	0.96	0.00	0.06
Centros de Educación Infantil y Primaria (CEIP) (61.24)	54.47	0.81	5.96
Centros de Atención Educativa Singular (CAES) (3.86)	3.28	0.03	0.55
Centros Especiales de Empleo (CEE) (1.66)	0.82	0.06	0.78
Escuela Infantil (EI) (1.86)	1.53	0.03	0.30
Formación Profesional (FP) (4.13)	3.27	0.10	0.76
Centro Rural Agrupado (CRA)(4.82)	4.55	0.10	0.17
Conservatorios profesionales (0.81)	0.66	0.03	0.12
Otros (1.10)	0.72	0.03	0.35
8. Realización de toda la jornada laboral en el mismo centro			
Sí (95.32)	81.81	1.74	11.77
No (4.68)	4.06	0.12	0.50
9. Titulación o nivel de estudios			
Primer ciclo u otros ^a (64.56)	57.00	1.03	6.53
Segundo ciclo ^b (34.22)	28.14	0.73	5.35
Tercer ciclo ^c (1.22)	0.74	0.10	0.38

Grupos de variables (% casos sobre total muestra)	Categorías de la variable Mobbing (% casos sobre total grupo)		
	Violencia nula o baja	Conductas violentas	Mobbing
10. Etapa educativa con mayor número de horas de trabajo			
Infantil (19.75)	17.70	0.35	1.70
Primaria (47)	41.76	0.50	4.74
Secundaria (16.90)	13.53	0.50	2.87
Ciclos formativos (7.70)	6.18	0.30	1.22
Educación especial (6.30)	4.85	0.17	1.28
Enseñanzas de régimen especial (artísticas, idiomas, etc.) (2.35)	1.83	0.06	0.46
11. Ejercicio de otras funciones no docentes en el centro			
Equipo directivo (director/a, jefe/a de estudios) (12.10)	10.83	0.11	1.16
Equipo pedagógico (5)	4.41	0.04	0.55
Tutor/a (46.64)	40.32	0.86	5.46
Otras (36.26)	30.34	0.84	5.08
12. Turno de trabajo			
Mañanas (16.24)	13.21	0.50	2.53
Tardes (2.10)	1.74	0.06	0.30
Mañana y tarde (81.66)	70.91	1.31	9.44
13. Estabilidad laboral			
Destino definitivo (74.17)	63.41	1.20	9.56
Expectativa de destino (2.64)	2.23	0.06	0.35
Comisión de servicio (6.30)	5.40	0.26	0.64
Interino/a (14.85)	13.08	0.32	1.45
Otras (2.04)	1.75	0.03	0.26

Nota. ^a primer ciclo u otros= titulaciones universitarias de primer ciclo (diplomatura/grado) u otras distintas;

^b segundo ciclo= titulaciones universitarias de segundo ciclo (licenciatura/máster); ^c tercer ciclo= titulaciones universitarias de tercer ciclo (doctorado).

Una vez definido el perfil más frecuente del docente Víctima de potenciales casos de mobbing dentro de la muestra analizada, el siguiente paso fue comprobar si existían diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de prevalencia de las categorías de Mobbing y Conductas violentas, en función de los grupos de variables sociodemográficas y sociolaborales incluidas en el Objetivo II ([ver Objetivo II](#)). Para ello, se recurrió al cálculo de los siguientes estadísticos, recomendados para el tratamiento de variables categóricas (Hernández *et al.*, 2014): Chi-Cuadrado (X^2), Coeficiente de contingencia (C), Phi (ϕ) y V de Cramer (V_{Cramer}), Coeficiente de incertidumbre (I), Gamma (γ) (Goodman y Kruskal, 1972), d de Somers (d), Tau-b (τ_b) y Tau-c (τ_c) de Kendall y por último, la prueba de correlaciones r de Spearman (r_s). Los estimadores Chi-Cuadrado, coeficiente de contingencia, Phi y V de Cramer, así como el coeficiente de incertidumbre, son aplicables a las variables cualitativas nominales y cuasi-cuantitativas u ordinales, circunstancia que no se cumple con los estimadores Gamma, d de Somers, Tau-b y Tau-c de Kendall y las correlaciones r de Spearman, que sólo resultan aplicables a las variables ordinales (de la Fuente, 2011). Por dicho motivo, este último grupo de estadísticos únicamente se calcularon para las variables que encajaron en esta tipología exclusivamente cuasi-cuantitativa u ordinal: Edad, Antigüedad en la profesión, Antigüedad en el puesto de trabajo, Nivel de estudios y Mobbing.

En una primera fase, se calculó el valor de la Chi-Cuadrado, para comprobar si existía o no relación de dependencia entre las variables analizadas: sociodemográficas y sociolaborales (en sus distintos grupos) y Mobbing (en sus tres categorías). Posteriormente, se calcularon el resto de estimadores, los cuales a su vez tratan de corregir los sesgos que tiene Chi-Cuadrado y proporcionan una medición más consistente e insesgada. Para valorar este primer grupo de resultados, se aplicó el criterio de la significatividad estadística asociada al valor del estimador de contraste calculado, empleando los valores p para identificar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas.

Adicionalmente, en una segunda fase, una vez analizadas las relaciones de dependencia entre las variables, se calculó el índice del tamaño del efecto, para cuantificar la intensidad o magnitud de dichas relaciones más allá de su significatividad

inicial, independientemente del tamaño muestral (Rivera, 2017). Para ello se empleó el estadístico de la V de Cramer, especialmente recomendado para valorar el tamaño del efecto en variables cualitativas nominales y cuasi-cuantitativas u ordinales (Dominguez-Lara, 2018). Todos los resultados obtenidos se encuentran descritos en las Tablas 8 y 9 ([ver Tablas 8 y 9](#)). En ambas tablas aparecen resaltados en color gris atenuado los resultados estadísticamente significativos obtenidos para cada uno de los grupos de variables estudiados. Por otra parte, en la Tabla 8 se destacan además en color gris oscuro los resultados correspondientes al tamaño del efecto.

En la Tabla 8 se observa que el valor de la Chi-Cuadrado fue estadísticamente significativo para las siguientes variables: Sexo ($X^2 = 13.44, p = .001$), Edad ($X^2 = 18.41, p = .02$), Relación personal de pareja ($X^2 = 7.27, p = .03$), Tipo de centro ($X^2 = 141.93, p < .001$), Nivel de estudios ($X^2 = 44.56, p < .001$), Etapa educativa con mayor carga horaria ($X^2 = 66.84, p < .001$) y Turno de trabajo ($X^2 = 13.45, p = .01$). Para el resto de variables los resultados no fueron significativos: Tipo de relación laboral ($X^2 = 5.20, p = .52$), Antigüedad en la profesión ($X^2 = 12.10, p = .15$), Antigüedad en el puesto de trabajo ($X^2 = 11.20, p = .19$), Tipo de jornada laboral en el centro ($X^2 = 0.78, p = .68$), Desarrollo de otras funciones en el centro distintas a la docencia ($X^2 = 12.44, p = .05$) y Estabilidad laboral ($X^2 = 11.95, p = .15$).

El valor de este estadístico se encuentra acotado desde cero hasta el valor superior obtenido en cada caso, el cual es muy sensible tanto al tamaño de la muestra como al número de categorías que tengan las variables objeto de estudio (Manzano-Arrondo, 2009). Por este motivo los resultados expuestos, a pesar de su significatividad, no son suficientes por sí solos para concluir sobre la existencia de verdaderas relaciones de dependencia entre las variables analizadas, dado el sesgo intrínseco de este estadístico y teniendo en cuenta que precisamente se está trabajando con una muestra grande ($N = 3,442$ sujetos).

Para corregir dicho sesgo, se calcularon el resto de estadísticos propuestos, los cuales recodifican el valor de Chi-Cuadrado, acotándolo a un rango de valores más reducido y ofreciendo una medida más sólida e insesgada. Así, siguiendo a Hernández *et al.* (2014) las medidas de asociación de tipo nominal (coeficiente de contingencia, Phi, V de Cramer y coeficiente de incertidumbre) ofrecen un rango de valores que oscila

entre 0 (total independencia entre las variables analizadas) y 1 (relación de total dependencia o asociación perfecta). Por su parte, estos mismos autores señalan que las medidas de asociación de tipo ordinal (Gamma, d Somers, Tau-b y Tau-c de Kendall y las correlaciones r de Spearman) tienen en cuenta la dirección de la asociación, pudiendo ser esta positiva (los valores altos de una variable se asocian con los valores altos de otra y viceversa) o negativa (los valores altos de una variable se asocian con los valores bajos de otra y viceversa). De este modo ofrecen un rango de valores que oscila entre -1 (perfecta asociación negativa), 0 (independencia entre las variables) y 1 (perfecta asociación positiva).

Así pues, tal como se observa en la Tabla 8 ([ver Tabla 8](#)), prácticamente todas las variables que tuvieron puntuaciones significativas con Chi-Cuadrado las mantuvieron con el resto de medidas de asociación de tipo nominal y cuasi-cuantitativa u ordinal, salvo en caso de la variable Edad, que las mantuvo únicamente con los estimadores nominales, pero no así con los ordinales. Por tanto, los niveles de significación obtenidos confirman la existencia de una relación de dependencia estadísticamente significativa entre los distintos niveles o categorías de la variable Mobbing (Violencia nula o baja, Conductas violentas y Mobbing) y las siguientes variables: (1) sociodemográficas: Sexo, Edad (únicamente con los estimadores nominales) y Relación personal de pareja; (2) sociolaborales: Tipo de centro, Nivel de estudios, Etapa educativa con mayor carga horaria y Turno de trabajo.

No obstante, otro aspecto importante a destacar es que, independientemente de la significatividad obtenida, las cifras absolutas de los estadísticos calculados fueron todas ellas muy bajas y próximas a cero, lo que sugiere que nos encontramos ante unas relaciones de dependencia muy débiles entre las variables estudiadas. Las mayores puntuaciones de asociación fueron las obtenidas para las relaciones entre Tipo de centro y Mobbing ($C = .20, p < .001; \phi = .20, p < .001; V_{\text{Cramer}} = .14, p < .001$), Etapa educativa con mayor carga horaria y Mobbing ($C = .14, p < .001; \phi = .14, p < .001; V_{\text{Cramer}} = .10, p < .001$); Nivel de estudios y Mobbing ($C = .11, p < .001; \phi = .11, p < .001; V_{\text{Cramer}} = .08, p < .001; \gamma = .26, p < .001; d = .07, p < .001; \tau_b = .10, p < .001; \tau_c = .05, p < .001; r_s = .10, p < .001$).

Por este motivo, para conocer la magnitud real de las relaciones de dependencia obtenidas, se utilizó el estadístico de la V de Cramer, recomendado como medida del tamaño del efecto observado para estudios con variables cualitativas nominales y cuasi-cuantitativas u ordinales (Dominguez-Lara, 2018). En este caso, la literatura revisada propone los siguientes puntos de corte: efecto nulo o despreciable [.00 a .09], efecto bajo [.10 a .29], efecto medio [.30 a .49] y efecto alto [\geq .50] (Manzano-Arrondo, 2009; Rivera, 2017). Tal como se puede observar en la Tabla 8 ([ver Tabla 8](#)), dentro de la columna con fondo en gris oscuro, los efectos obtenidos fueron bajos y nulos o despreciables, al tener una puntuación inferior a .30 en todos los casos. Las relaciones de mayor magnitud fueron las obtenidas entre las variables Tipo de centro y Mobbing ($V_{\text{Cramer}} = .14, p < .001$), Etapa educativa con mayor carga horaria y Mobbing ($V_{\text{Cramer}} = .10, p < .001$), Nivel de estudios y Mobbing ($V_{\text{Cramer}} = .08, p < .001$). Para el resto de variables que obtuvieron puntuaciones significativas inicialmente, el valor de este estadístico fue igual o inferior a .06.

Estas puntuaciones tan bajas sugieren relaciones de independencia entre las variables analizadas, a pesar de la significatividad obtenida inicialmente con las puntuaciones de Chi-Cuadrado y el resto de estimadores nominales y ordinales calculados.

Así pues, una vez realizados los análisis correspondientes, se confirma que no se cumplió con la Hipótesis 2 ni con las subhipótesis derivadas de ella. Por una parte, dentro de la muestra objeto de estudio, el grupo de docentes mujeres presentó mayores niveles de prevalencia de Mobbing y Conductas violentas en comparación al grupo de docentes hombres ([ver Tabla 7](#)), siendo estas diferencias inicialmente significativas para todos los estadísticos calculados ([ver Tabla 8](#)). Este hecho parecería confirmar inicialmente lo planteado en la Hipótesis 2.1, sin embargo, al comprobar la magnitud de las diferencias obtenidas entre los grupos de variables estudiados, se observó que respondían en realidad a un efecto nulo o despreciable ($V_{\text{Cramer}} = .06, p = .001$).

Por otra parte, respecto a la variable Edad, los mayores niveles de prevalencia para las dos categorías de la variable Mobbing analizadas se concentraron en los grupos de docentes con edades comprendidas entre los 30 y 60 años, siendo mucho menores en los tramos de edad inferiores a 30 y superiores a 60 años. Esta tendencia es ligeramente

distinta a la hipotetizada en la Hipótesis 2.2 (mayores niveles de prevalencia de Mobbing en sus tres categorías a partir de los 41 años o más e inferiores a partir de los 40 años o menos). En este caso, las diferencias intergrupales fueron estadísticamente significativas para los estimadores nominales, pero no así para los cuasi-cuantitativos u ordinales. No obstante lo anterior, el tamaño del efecto observado fue, nuevamente, nulo o despreciable ($V_{\text{Cramer}} = .05, p = .02$) ([ver Tablas 7, 8 y 9](#)).

En cuanto a la Hipótesis 3, tampoco se confirmó ninguna de las subhipótesis derivadas de ella. En la mayoría de las variables sociolaborales hipotetizadas, los estadísticos calculados previamente no fueron significativos, descartando de inicio la existencia de relaciones de asociación entre ellas y la variable Mobbing. Esta circunstancia se dio en las siguientes variables: Tipo de relación laboral (Hipótesis 3.1) ($X^2 = 5.20, p = .52; C = .04, p = .52; \phi = .04, p = .52$), Antigüedad en profesión (Hipótesis 3.2) ($X^2 = 12.10, p = .15; C = .06, p = .15; \phi = .06, p = .15$), Antigüedad en puesto (Hipótesis 3.3) ($X^2 = 11.20, p = .20; C = .06, p = .19; \phi = .06, p = .19$), Tipo de jornada laboral en el centro (Hipótesis 3.4) ($X^2 = .78, p = .68; C = .01, p = .68; \phi = .01, p = .68$), Desarrollo de otras funciones en el centro distintas a la docente (Hipótesis 3.6) ($X^2 = 12.44, p = .05; C = .06, p = .05; \phi = .06, p = .05$) y Estabilidad laboral (Hipótesis 3.7) ($X^2 = 11.95, p = .15; C = .06, p = .15; \phi = .06, p = .15$).

Únicamente entre las variables Nivel de estudios y Mobbing (Hipótesis 3.5) se obtuvieron puntuaciones significativas en todos los estadísticos previos, nominales y ordinales ($X^2 = 44.56, p < .001; C = .11, p < .001; \phi = .11, p < .001; \gamma = .26, p < .001; \tau_b = .10, p < .001; r_s = .10, p < .001$). Contrariamente a lo hipotetizado, los mayores niveles de prevalencia para las dos categorías analizadas de la variable Mobbing se situaron, de mayor a menor, en los docentes con estudios académicos de primer ciclo (diplomatura, grado u otras) y de segundo ciclo (licenciatura, máster), seguidos de lejos por aquellos que tenían estudios de tercer ciclo (doctorado). Sin embargo, tal como sucedió anteriormente, la magnitud de las diferencias obtenidas fue la propia de un efecto nulo o despreciable ($V_{\text{Cramer}} = .08, p < .001$), descartando así la existencia de verdaderas relaciones de asociación entre estas dos variables y sus distintas categorías ([ver Tablas 7, 8 y 9](#)).

De esta manera, para los grupos de variables analizadas en el Objetivo II, el índice del tamaño del efecto observado (V de Cramer) reveló que la magnitud de las relaciones de asociación detectadas entre ellas con los estadísticos calculados inicialmente (diferencias estadísticamente significativas intergrupales) fue muy baja, ya que las diferencias observadas se explicaron en realidad por el tamaño de la muestra y no por las características de las pruebas realizadas.

Por tanto, se puede concluir finalmente con base en los resultados obtenidos que ninguna de las variables sociodemográficas y sociolaborales incluidas en el estudio influyó o tuvo un peso significativo en la categorización de los docentes víctimas de Mobbing.

Tabla 8

Valores de los estadísticos calculados para las variables sociodemográficas y sociolaborales incluidas en el estudio y Mobbing

Grupos de variables	Estadísticos variables NOMINALES Y ORDINALES						Estadísticos variables ORDINALES			
	Chi Cuadrado (X ²)	Grados libertad (gl)	Coefficiente contingencia (C)	Phi (φ)	V Cramer (V _{Cramer})	Coefficiente incertidumbre (I)	Gamma (γ)	d Somers (d)	Tau-b Kendall (τ _b)	Tau-c Kendall (τ _c)
1. Sexo x Mobbing	13.44**	2	.06**	.06**	.06**	.00**	-	-	-	-
2. Edad x Mobbing	18.41*	8	.07*	.07*	.05*	.01**	.04	.01	.02	.01
3. Relación de pareja x Mobbing	7.27*	2	.05*	.05*	.05*	.00*	-	-	-	-
4. Tipo de contrato x Mobbing	5.20	6	.04	.04	.03	.00	-	-	-	-
5. Antigüedad profesión x Mobbing	12.10	8	.06	.06	.04	.00	.04	.01	.02	.01
6. Antigüedad puesto x Mobbing	11.20	8	.06	.06	.04	.00	.07	.02	.03	.01
7. Tipo de centro x Mobbing	141.93***	18	.20***	.20***	.14***	.04***	-	-	-	-
8. Tipo de jornada laboral x Mobbing	0.78	2	.02	.02	.02	.00	-	-	-	-
9. Nivel estudios x Mobbing	44.56***	4	.11***	.11***	.08***	.01***	.26***	.07***	.10***	.05***
10. Etapa con más horas x Mobbing	66.84***	10	.14***	.14***	.10***	.02***	-	-	-	-
11. Otras funciones x Mobbing	12.44	6	.06	.06	.04	.00*	-	-	-	-
12. Turno de trabajo x Mobbing	13.45**	4	.06**	.06**	.04**	.00*	-	-	-	-
13. Estabilidad laboral x Mobbing	11.95	8	.06	.06	.04	.00	-	-	-	-

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Se indican en color gris atenuado y gris oscuro las puntuaciones estadísticamente significativas

Tabla 9

Correlaciones r de Spearman (r_s) calculadas para las variables sociodemográficas y sociolaborales incluidas en el estudio y Mobbing (cuasi-cuantitativas u ordinales)

Variables	Mobbing
1. Edad	.02
2. Antigüedad profesión	.02
3. Antigüedad puesto	.03
4. Nivel estudios	.10***

Nota. *** $p < .001$. Se indica en color gris atenuado la correlación estadísticamente significativa entre las variables Nivel de estudios y Mobbing.

5.4. Resultados Objetivo III

Analizar el efecto indirecto condicionado por el liderazgo transformacional (mediación moderada) en el proceso de desarrollo de mobbing y sus consecuencias descrito ([ver Figuras 16 y 17](#)).

Una vez presentados los resultados de prevalencia de Acoso laboral en la muestra total y descrito el perfil sociodemográfico y sociolaboral de los docentes víctimas, se presenta a continuación un análisis de tipo cuantitativo, en el cual se pretende profundizar en el rol protector o amortiguador que desempeña el estilo de Liderazgo transformacional en el desarrollo de los procesos de Mobbing dentro de la muestra objeto de estudio. Para ello, se han considerado los siguientes grupos de variables:

1. Antecedentes de mobbing: Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4).

2. Variable mediadora: Mobbing (M).

3. Consecuencias para la salud: Problemas psicosomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6).

4. Variable moderadora: Liderazgo transformacional (W).

A partir de este conjunto de variables, se plantearon una serie de modelos relacionales de path análisis, basados a su vez en el modelo conceptual y estadístico número 59 de la macro PROCESS para SPSS, diseñada por el profesor Andrew F. Hayes (2018a, 2022). En base a estos modelos, se llevaron a cabo los análisis estadísticos correspondientes, basados en la técnica de la regresión lineal múltiple, que emplea el método de mínimos cuadrados ordinarios (*Ordinary Least Squares*, OLS).

Todos los modelos estadísticos planteados en este objetivo (modelos 1 a 24) se encuentran descritos en detalle en el apartado de anexos ([ver Anexo 2, Figuras 45 a 68](#)).

En primer lugar, para conocer la bondad del ajuste en cada uno de los modelos testados, y con ello la proporción de varianza del grupo de variables dependientes (Y_1 a Y_6) que se explica por la combinación lineal de las variables predictoras o independientes (X_1 a X_4 , M y W), se calculó el coeficiente de correlación múltiple cuadrada, también conocido como coeficiente de determinación múltiple (R^2), el cual se acompaña del valor del estadístico F de Fisher. El criterio empleado para determinar la significatividad de este estadístico en los 24 primeros modelos fue el p valor asociado a F , obteniendo así resultados significativos en todas aquellas puntuaciones de p inferiores a .05, .01 o .001. y no significativos en todas aquellas puntuaciones iguales o superiores a .05 (Hayes, 2018a, 2022).

Tal como puede observarse en la Tabla 10 ([ver Tabla 10](#)), todos los modelos planteados en este objetivo III (modelos 1 a 24) explicaron porcentajes significativos de varianza en las variables dependientes, ya que el valor de p asociado a F fue en todos ellos inferior a .001.

El siguiente paso fue calcular los coeficientes de regresión que estimaron los distintos efectos testados en cada modelo:

1. Efecto directo (c_1'). Estima el efecto que ejercieron en los distintos modelos testados las variables que formaron parte del grupo de antecedentes de Mobbing (Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4)) sobre las variables que formaron parte del grupo de consecuencias para la salud (Problemas psicossomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de Tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)). Para determinar la significatividad de este coeficiente en los distintos modelos se siguió el criterio del p valor asociado a la puntuación obtenida en el coeficiente c_1' , teniendo en cuenta los mismos valores de p explicados anteriormente. Este coeficiente de regresión se encuentra presente en todos los diagramas estadísticos correspondientes a los modelos 1 a 24 ([ver Anexo 2, Figuras 45 a 68](#)).

2. Efecto de mediación (a_1b_1). Medido como el producto de dos coeficientes:

2.1. Coeficiente a_1 . Estima el efecto directo que ejercieron en los distintos modelos las variables que formaron parte del grupo de antecedentes de

Mobbing (Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4)) sobre la variable mediadora (Mobbing (M)).

2.2. Coeficiente b_1 . Estima el efecto directo que ejerció en los distintos modelos la variable mediadora Mobbing (M) sobre el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicosomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)).

Nuevamente, para determinar la significatividad de ambos coeficientes en los distintos modelos testados se siguió el criterio del p valor asociado a la puntuación obtenida en a_1 y b_1 , en idénticas condiciones a las explicadas anteriormente. En este caso, para poder concluir sobre la existencia de un efecto mediador ejercido por la variable Mobbing en los modelos estudiados, era necesario que las puntuaciones obtenidas en ambos coeficientes (a_1 y b_1 individualmente considerados) fueran estadísticamente significativas, ya que en caso contrario este efecto no se produciría.

Del mismo modo, ambos coeficientes se encuentran presentes en todos los diagramas estadísticos correspondientes a los modelos 1 a 24 ([ver Anexo 2, Figuras 45 a 68](#)).

También debe tenerse en cuenta que, una vez determinada la existencia de un efecto mediador, dicho efecto puede tratarse de una mediación parcial o total (Figueiredo-Ferraz, 2014):

Mediación parcial: existirá mediación parcial cuando, en cualquiera de los 24 primeros modelos testados, se cumpla que los efectos c_1' (directo) y a_1b_1 (indirecto) sean al mismo tiempo estadísticamente significativos.

Mediación total: existirá mediación total cuando, en cualquiera de los 24 primeros modelos testados, se cumpla que únicamente el efecto a_1b_1 (indirecto) es estadísticamente significativo, mientras que c_1' (directo) deja de serlo.

3. Efectos de moderación con W (a_3, b_2, c_3'). Mediante estos tres coeficientes se estimó el efecto moderador ejercido por la variable Liderazgo transformacional (W)

sobre las relaciones existentes entre el grupo de variables antecedentes, mediadora y consecuencias para la salud:

3.1. Coeficiente a_3 . Estima el efecto moderador que ejerció en los distintos modelos la variable Liderazgo transformacional (W) sobre la relación establecida entre las variables que formaron parte del grupo de antecedentes de Mobbing (Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4)) y la variable mediadora (Mobbing (M)).

3.2. Coeficiente b_2 . Estima el efecto moderador que ejerció en los distintos modelos la variable Liderazgo transformacional (W) sobre la relación establecida entre la variable mediadora (Mobbing (M)) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicosomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)).

3.3. Coeficiente c_3' . Estima el efecto moderador que ejerció en los distintos modelos la variable Liderazgo transformacional (W) sobre la relación establecida entre las variables que formaron parte del grupo de antecedentes de Mobbing (Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4)) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicosomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)).

Nuevamente, para determinar la significatividad de los coeficientes a_3 , b_2 y c_3' en los distintos modelos testados, se siguió el criterio del p valor asociado a la puntuación obtenida en todos ellos, en las mismas condiciones a las explicadas anteriormente. En este caso, para poder concluir sobre la existencia de un efecto moderador ejercido por la variable Liderazgo transformacional en los modelos estudiados, era necesario que las puntuaciones obtenidas en alguno de los tres coeficientes indicados fueran estadísticamente significativas, ya que en caso contrario este efecto no se produciría.

Por otra parte, los tres coeficientes descritos se encuentran presentes en todos los diagramas estadísticos correspondientes a los modelos 1 a 24 ([ver Anexo 2, Figuras 45 a 68](#)).

Adicionalmente, se incluye una representación gráfica de todos aquellos efectos moderadores estadísticamente significativos hallados entre los 24 primeros modelos testados ([ver Figuras 37 a 40](#)). En ellos, se puede comprobar cómo la variable Liderazgo transformacional moderó significativamente las relaciones entre las variables descritas a través de sus dos modalidades (-.5: baja percepción de Liderazgo transformacional, .5: alta percepción de Liderazgo transformacional).

A estos efectos, ha de tenerse en cuenta que la macro PROCESS, al realizar los cálculos previos a la representación gráfica de los efectos moderadores, asigna por defecto los valores correspondientes a los percentiles 16, 50 y 84 a las variables que actúan como independientes. Por ello, en todos aquellos casos en los que este criterio permitió realizar adecuadamente la representación gráfica posterior, los cálculos se hicieron empleando las puntuaciones de los percentiles. Sin embargo, en los casos en los que no fue posible proceder de este modo, en concreto todos aquellos en los que la variable Mobbing actuó como independiente (ya que la codificación de sus valores numéricos fue incompatible con el valor de los percentiles que PROCESS calculó por defecto), las puntuaciones de esta variable se calcularon mediante el valor de su puntuación media +/- 1 veces la desviación estándar ($M \pm 1SD$).

4. Efectos de mediación moderada en función de los valores adoptados por la variable Liderazgo transformacional (*W*).

Una vez analizados los efectos anteriores (directos, indirectos y moderadores) en los 24 primeros modelos testados, el último de los análisis realizados dentro del Objetivo III consistió en valorar el rol protector o amortiguador ejercido por la variable Liderazgo transformacional sobre la relación de mediación establecida por la variable Mobbing (*M*) entre el grupo de variables antecedentes (Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4)) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicósomáticos (Y_1), Consumo de

medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)

Para ello, se estimó el efecto indirecto condicional, también conocido como efecto de mediación moderada (*moderated mediation*) (Hayes, 2018a, 2022), a través del cálculo del coeficiente de regresión que cuantifica este efecto (b), el cual permite valorar si la relación de mediación entre las variables mencionadas en el párrafo anterior se encuentra condicionada por los distintos valores que adopta la variable moderadora W (-.5: baja percepción de Liderazgo transformacional, .5: alta percepción de Liderazgo transformacional).

En el cálculo de este coeficiente se empleó la metodología estadística del *bootstrapping*, que permite obtener para cada valor del coeficiente b un intervalo de confianza (IC), del 95% en los análisis realizados. Dicho intervalo se encuentra comprendido entre un valor mínimo (límite inferior, Boot LI) y otro máximo (límite superior, Boot LS), lo cual permite determinar la significatividad del efecto observado.

De este modo, si los intervalos de confianza obtenidos para los coeficientes b calculados no incluyen entre sus límites inferior y superior el valor 0, esto implicará la existencia de un efecto estadísticamente significativo de mediación moderada en los modelos testados ([ver Anexo 2, Figuras 45 a 68](#)) en función de los valores de W (-.5, .5 o ambos simultáneamente). Por otra parte, si dichos intervalos incluyen el valor 0 entre sus límites, esto implicará que los coeficientes calculados en los respectivos modelos no serán significativos y por tanto el efecto de mediación moderada no se producirá.

En la Tabla 11 ([ver Tabla 11](#)) se muestran los resultados obtenidos para cada uno de los modelos testados (Modelos 1 a 24) en función de los dos posibles valores que puede adoptar W (-.5: baja percepción, .5: alta percepción). Se destacan en color gris atenuado los modelos en los cuales se halló un efecto de mediación moderada estadísticamente significativo, junto con el valor de sus respectivos coeficientes b , acompañados de sus errores estándar de medida (*standard errors, SE*). Por otra parte, los intervalos de confianza que fueron significativos (es decir, no incluyeron el valor 0 entre sus límites inferior y superior) se resaltan en color gris oscuro.

Finalmente, en la Tabla 12 ([ver Tabla 12](#)) se muestran las diferencias entre pares de efectos indirectos condicionados en función de los dos posibles valores de W (-.5: baja percepción, .5: alta percepción), a través del coeficiente $b_{\text{contraste}}$. Si el valor de este coeficiente (y por tanto de la diferencia entre efectos indirectos condicionados) es significativo (no incluye el valor 0 entre sus límites inferior y superior), el efecto de mediación moderada quedará confirmado. Sin embargo, en caso contrario, no podrá confirmarse (Hayes, 2018a, 2022).

Así pues, para poder concluir sobre la existencia de un efecto de mediación moderada en los modelos testados (Modelos 1 a 24), deberán cumplirse en ellos las siguientes condiciones:

Condición 1: existencia de una relación de mediación estadísticamente significativa (a_1b_1) entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4), la variable mediadora (M) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) ([ver Tabla 10](#)).

Condición 2: coeficiente b estadísticamente significativo en al menos uno de los posibles valores de W (-.5: baja percepción, .5: alta percepción) ([ver Tabla 11](#)).

Condición 3: coeficiente $b_{\text{contraste}}$ estadísticamente significativo para la diferencia entre pares de efectos indirectos condicionados por el valor o los valores de W ([ver Tabla 12](#)).

Una vez explicados los procedimientos y criterios que permiten la inferencia estadística, se ofrecen a continuación los resultados obtenidos en los distintos coeficientes calculados para los 24 primeros modelos testados, en función de las hipótesis planteadas en el Objetivo III.

HIPÓTESIS 4 (EFECTO DIRECTO). El grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) se relacionará de forma estadísticamente significativa con el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6), tal como se observa en la Figura 3 ([ver Figura 3](#)).

El primero de los coeficientes calculados fue c_1' , que estimó el efecto directo ejercido por el grupo de variables antecedentes de Mobbing sobre el grupo de variables

de consecuencias para la salud. Tal como puede observarse en la Tabla 10 ([ver Tabla 10](#)), se obtuvieron efectos directos estadísticamente significativos en 22 de los 24 modelos analizados (modelos 1 a 20 y 23 a 24, con valores de p comprendidos entre $< .01$ y $< .001$). Únicamente dos modelos (21 y 22) tuvieron valores de $p > .05$. Por tanto, la Hipótesis 4 se cumplió prácticamente en su totalidad.

Hipótesis 4.1. Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2) y Ambigüedad de rol (X_3) se relacionarán de forma estadísticamente significativa y positiva con cada una de las variables del grupo de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6).

Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2) y Ambigüedad de rol (X_3) ejercieron efectos positivos y significativos sobre todas las variables del grupo de consecuencias de salud, empeorando sus puntuaciones. Destacaron especialmente los siguientes efectos directos: Conflictos interpersonales (X_1) sobre Problemas sociales (Y_5) (modelo 5; $c_1' = .43$, $p < .001$) y Consumo de medicamentos (Y_2) (modelo 2; $c_1' = .39$, $p < .001$); Conflicto de rol (X_2) sobre Consumo de medicamentos (Y_2) (modelo 8; $c_1' = .30$, $p < .001$) y Problemas psicossomáticos (Y_1) (modelo 7; $c_1' = .26$, $p < .001$); Ambigüedad de rol (X_3) sobre Problemas sociales (Y_5) (modelo 17; $c_1' = .17$, $p < .001$) y Problemas psicossomáticos (Y_1) (modelo 13; $c_1' = .15$, $p < .001$) ([ver Tabla 10](#)).

Así pues, Conflictos interpersonales (X_1) (modelos 1 a 6), Conflicto de rol (X_2) (modelos 7 a 12) y Ambigüedad de rol (X_3) (modelos 13 a 18) influyeron todas ellas de forma significativa y en la dirección esperada (positiva) sobre todas las variables que formaron parte del grupo de variables de consecuencias de salud (Y_1 a Y_6) en sus respectivos modelos, cumpliendo con lo establecido en la Hipótesis 4.1.

Hipótesis 4.2. Apoyo social (X_4) se relacionará de forma estadísticamente significativa y negativa con cada una de las variables del grupo de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6).

Por su parte, Apoyo Social (X_4), como variable de recurso, influyó de forma estadísticamente significativa y negativa en algunas de las variables del grupo de consecuencias de salud, contribuyendo a mejorar sus puntuaciones. Su influencia destacó especialmente sobre las siguientes variables: Problemas sociales (Y_5)

(modelo 23; $c_1' = -.15, p < .001$) y Consumo de medicamentos (Y_2) (modelo 20; $c_1' = -.14, p < .001$). Sin embargo, no influyó significativamente sobre Consumo de alcohol (Y_3) (modelo 21; $c_1' = -.03, p = .10$) ni Consumo de tabaco (Y_4) (modelo 22; $c_1' = -.03, p = .10$) ([ver Tabla 10](#)).

De este modo, Apoyo social (X_4) ejerció un efecto significativo y negativo en la dirección esperada sobre el grupo de variables de consecuencias de salud, en los modelos 19, 20, 23 y 24, cumpliéndose así con la Hipótesis 4.2. No obstante, no lo hizo en los modelos 21 (variable dependiente: Consumo de alcohol (Y_3)) ni 22 (variable dependiente: Consumo de tabaco (Y_4)).

HIPÓTESIS 5 (EFECTO INDIRECTO O MEDIACIÓN). La relación entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) estará mediada de forma estadísticamente significativa por la variable Mobbing (M), tal como se muestra en la Figura 4 ([ver Figura 4](#)).

Posteriormente, se procedió a la estimación de los efectos indirectos (mediación), es decir, la relación establecida por Mobbing (M) entre los grupos de variables antecedentes y de consecuencias de salud, empleando para ello el coeficiente a_1b_1 . Tal como se explicó con anterioridad, existirá un efecto indirecto estadísticamente significativo en los modelos testados ($a_1b_1 \neq 0$) siempre que el producto de los términos individuales que lo forman (a_1 y b_1) así lo sea, lo cual implica necesariamente que ambos deben ser significativos al mismo tiempo. Por ello, se calcularon los valores de dichos coeficientes de forma individual.

Así pues, se observó que, de nuevo, fueron 22 los modelos analizados que tuvieron una puntuación estadísticamente significativa de un total de 24, tal como se indica en la Tabla 10 ([ver Tabla 10](#)) (modelos 1 y 2, 4 a 8 y 10 a 24, con valores de p comprendidos entre $< .05$ y $< .001$). Por su parte, los modelos 3 y 9 tuvieron un coeficiente no significativo (b_1 , con $p > .05$ en ambos), lo que implica que en ellos no se dio un efecto de mediación.

Respecto a los efectos de mediación descritos, se realiza la siguiente precisión: tal como se observa en la Tabla 10, de los 22 modelos en los que se obtuvo un efecto

indirecto estadísticamente significativo, 20 de ellos (modelos 1 y 2, 4 a 8, 10 a 20, 23 y 24) correspondieron a mediaciones parciales, ya que el efecto sobre el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se explicó tanto de forma directa por parte del grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) (coeficiente c_1') como también de forma indirecta a través de éstas y la variable Mobbing (M) (coeficiente a_1b_1). Sin embargo, en los modelos 21 y 22, en los cuales Apoyo social (X_4) fue la variable antecedente, se obtuvieron mediaciones totales, ya que en ambos modelos el efecto sobre el grupo de variables de consecuencias de salud (Y_1 a Y_6) se explicó únicamente a través la relación entre el grupo de antecedentes y la variable Mobbing (M). El coeficiente c_1' , que estimó el efecto directo, no fue significativo en ellos, mientras que sí que lo fueron a_1 y b_1 (y, por tanto, el producto de ambos: a_1b_1) ([ver Tabla 10](#)).

Por último, no se hallaron efectos mediadores entre las siguientes variables: Conflictos interpersonales (X_1) sobre Mobbing (M) y éste a su vez sobre Consumo de alcohol (Y_3) (modelo 3; $a_1 = .36, p < .001$; $b_1 = .02, p = .32$); Conflicto de rol (X_2) sobre Mobbing (M) y éste a su vez Consumo de alcohol (Y_3) (modelo 9; $a_1 = .29, p < .001$; $b_1 = .04, p = .08$).

Así pues, la Hipótesis 5 también se cumplió en la amplia mayoría de modelos analizados. Tal como fue expuesto, en 22 modelos de un total de 24 testados, la relación entre el grupo de variables antecedentes y el grupo de consecuentes estuvo mediada a través de Mobbing, excepto en los modelos 3 (variable independiente: Conflictos interpersonales (X_1); variable dependiente: Consumo de alcohol (Y_3)) y 9 (variable independiente: Conflicto de rol (X_2); variable dependiente: Consumo de alcohol (Y_3)). Según se indicó anteriormente, la mayoría de estas relaciones de mediación halladas fueron parciales (en 20 de 22 modelos significativos), mientras que en los modelos 21 (variable independiente: Apoyo social (X_4); variable dependiente: Consumo de alcohol (Y_3)) y 22 (variable independiente: Apoyo social (X_4); variable dependiente: Consumo de tabaco (Y_4)) la mediación obtenida fue total.

Hipótesis 5.1. Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2) y Ambigüedad de rol (X_3) se relacionarán de forma estadísticamente significativa y positiva con Mobbing (M) y esta última a su vez se relacionará del mismo modo con cada una de las variables del grupo de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6).

Respecto a los 22 modelos con efectos indirectos significativos, se cumplió en todos ellos el mismo patrón: en los 16 primeros, las variables Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2) y Ambigüedad de rol (X_3) influyeron de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Mobbing (M), empeorando sus puntuaciones. Por su parte, Mobbing (M), en estos mismos 16 primeros modelos, también influyó de forma estadísticamente significativa y positiva en todas las variables del grupo de consecuencias de salud, empeorando las puntuaciones de todas ellas.

Destacaron especialmente los efectos indirectos obtenidos entre las siguientes variables: Conflictos interpersonales (X_1) sobre Mobbing (M) y éste a su vez sobre Consumo de medicamentos (Y_2) (modelo 2; $a_1 = .36, p < .001$; $b_1 = .30, p < .001$); Conflictos interpersonales (X_1) sobre Mobbing (M) y éste a su vez sobre Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6) (modelo 6; $a_1 = .36, p < .001$; $b_1 = .27, p < .001$); Conflicto de rol (X_2) sobre Mobbing (M) y éste a su vez sobre Consumo de medicamentos (Y_2) (modelo 8; $a_1 = .29, p < .001$; $b_1 = .27, p < .001$); Conflicto de rol (X_2) sobre Mobbing (M) y éste a su vez sobre Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6) (modelo 12; $a_1 = .29, p < .001$; $b_1 = .27, p < .001$); Ambigüedad de rol (X_3) sobre Mobbing (M) y éste a su vez sobre Consumo de medicamentos (Y_2) (modelo 14; $a_1 = .23, p < .001$; $b_1 = .36, p < .001$); Ambigüedad de rol (X_3) sobre Mobbing (M) y éste a su vez sobre Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6) (modelo 18; $a_1 = .23, p < .001$; $b_1 = .31, p < .001$) ([ver Tabla 10](#)).

De este modo, se cumplió con la Hipótesis 5.1. La dirección en todos los efectos indirectos hallados fue la esperada: Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2) y Ambigüedad de rol (X_3) influyeron de forma significativa y positiva sobre Mobbing (M) en sus respectivos modelos, incrementando sus puntuaciones, mientras que esta última variable se comportó del mismo modo con el grupo de consecuencias de salud (Y_1 a Y_6).

Hipótesis 5.2. Apoyo social (X_4) se relacionará de forma estadísticamente significativa y negativa con Mobbing (M) y esta última a su vez se relacionará de forma estadísticamente significativa y positiva con cada una de las variables del grupo de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6).

Nuevamente, Apoyo Social (X_4), actuó como una variable de recurso, influyendo de forma estadísticamente significativa y negativa sobre Mobbing (M) en los 6 últimos modelos (19 a 24) y mejorando, por tanto, sus puntuaciones. Por su parte, en dichos modelos, Mobbing (M) continuó influyendo de forma estadísticamente significativa y positiva sobre todas las variables del grupo de consecuencias de salud, empeorando sus puntuaciones. Destacaron especialmente los siguientes efectos indirectos: Apoyo social (X_4) sobre Mobbing (M) y éste a su vez sobre Consumo de medicamentos (Y_2) (modelo 20; $a_1 = -.24, p < .001$; $b_1 = .34, p < .001$); Apoyo social (X_4) sobre Mobbing (M) y éste a su vez sobre Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6) (modelo 24; $a_1 = -.24, p < .001$; $b_1 = .30, p < .001$) ([ver Tabla 10](#)).

Por su parte, también se cumplió con la Hipótesis 5.2, ya que Apoyo social (X_4) influyó de forma significativa y negativa (dirección esperada) sobre la variable Mobbing (M) en sus respectivos modelos, disminuyendo sus puntuaciones, y, a su vez, esta última variable continuó influyendo de forma positiva sobre el grupo de consecuentes (Y_1 a Y_6).

HIPÓTESIS 6 (EFECTOS DIRECTOS CONDICIONADOS POR W [MODERACIÓN SIMPLE W]). Los siguientes efectos directos presentes en los modelos propuestos estarán moderados de forma estadísticamente significativa por la variable Liderazgo transformacional (W)

Una vez analizados los efectos directos e indirectos, el siguiente paso consistió en determinar si los efectos directos presentes en los modelos testados se encontraban condicionados de forma estadísticamente significativa por la variable Liderazgo transformacional (W) y sus distintos valores (-.5: baja percepción, .5: alta percepción). Para ello, se estimó el efecto de interacción o moderación. Cada uno de los 24 modelos testados tuvo un total de tres efectos directos, medidos anteriormente con los coeficientes a_1, b_1 y c_1 '. Para cada uno de ellos, se analizó la moderación ejercida por W a través de tres nuevos coeficientes: a_3, b_2 y c_3 '.

a_3 estimó el efecto moderador ejercido por Liderazgo transformacional (W) sobre la relación establecida entre el grupo de variables antecedentes (Conflictos

interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4) y Mobbing (M).

Por su parte, b_2 estimó la existencia de este efecto sobre la relación dada entre la variable Mobbing (M) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicósomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)).

Finalmente, el coeficiente c_3' estimó el efecto moderador de Liderazgo transformacional (W) sobre la relación establecida entre el grupo de variables antecedentes (Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4)) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicósomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)).

Los resultados obtenidos en estos últimos tres coeficientes descritos se encuentran recogidos en la Tabla 10 ([ver Tabla 10](#)). A su vez, en las Figuras 37 a 40 ([ver Figuras 37 a 40](#)) pueden visualizarse gráficamente los efectos moderadores estadísticamente significativos hallados, junto a las distintas puntuaciones de la variable Liderazgo transformacional que influyeron sobre las relaciones descritas en cada modelo (-.5: baja percepción, .5: alta percepción).

Tal como se explica a continuación, la Hipótesis 6, se cumplió parcialmente. En varios de los modelos propuestos las variables se comportaron de la forma prevista, pero en otros no fue así.

Hipótesis 6.1 (efecto moderador $W1$). La relación entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y Mobbing (M) estará moderada de forma estadísticamente significativa por la percepción de Liderazgo transformacional (W) (alta o baja), según se representa en la Figura 5 ([ver Figura 5](#)).

En primer lugar, se observa en la Tabla 10 ([ver Tabla 10](#)) que el coeficiente a_3 fue estadísticamente significativo en los 24 modelos testados. De este modo, la relación

entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y Mobbing (M) estuvo moderada en todos ellos por la variable Liderazgo transformacional (W).

Tal como muestran los resultados del coeficiente a_3 , Liderazgo transformacional (W) moderó de forma estadísticamente significativa todas las relaciones establecidas entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y Mobbing (M) en los 24 modelos testados, cumpliendo así con lo establecido en la Hipótesis 6.1.

Hipótesis 6.1.1. En el grupo de sujetos con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) la relación entre Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Mobbing (M) se manifestará con menor intensidad que en el grupo de sujetos con baja percepción.

La Figura 37 ([ver Figura 37](#)) muestra el detalle de este efecto moderador en los modelos 1 a 6. En todos ellos, se observó que Conflictos interpersonales (X_1) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Mobbing (M), tanto para el grupo de personas con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{baja} = .49$; $p < .001$) como para el grupo con alta percepción ($b_{alta} = .22$; $p < .001$). Así, en los sujetos que tuvieron una alta percepción de Liderazgo transformacional (W), el efecto de Conflictos interpersonales (X_1) sobre Mobbing (M) fue menor que en los sujetos con baja percepción de este estilo de liderazgo ($a_3 = -.27$, $p < .001$).

De nuevo, en los siguientes seis modelos (7 a 12), se observó en la Figura 38 ([ver Figura 38](#)) que la variable Conflicto de rol (X_2) influía de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Mobbing (M), tanto para el grupo de personas con baja percepción de Liderazgo transformacional ($b_{baja} = .39$; $p < .001$) como para el grupo con alta percepción ($b_{alta} = .19$; $p < .001$). Además, igual que sucedió con la variable antecedente anterior, en este caso, en los sujetos con una alta percepción de Liderazgo transformacional (W), el efecto de Conflicto de rol (X_2) sobre Mobbing (M) fue menor que en los sujetos con baja percepción ($a_3 = -.20$, $p < .001$).

A continuación, se observó en la Figura 39 ([ver Figura 39](#)) que, en los siguientes seis modelos (13 a 18) la variable Ambigüedad de rol (X_3) también influía de una forma estadísticamente significativa y positiva sobre Mobbing (M), tanto en el grupo de personas con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{baja} = .32$; $p < .001$)

como en el grupo con alta percepción ($b_{\text{alta}} = .14; p < .001$). Nuevamente en este caso (al igual que sucedió con las variables antecedentes anteriores), el efecto de Ambigüedad de rol (X_3) sobre Mobbing (M) se redujo en los sujetos que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional (W) con respecto al grupo de sujetos que percibió bajos niveles ($a_3 = -.18, p < .001$).

Así pues, se cumplió con la Hipótesis 6.1.1: en el grupo de personas con una alta percepción de Liderazgo transformacional (W), la relación entre Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Mobbing (M) se manifestó en todos los casos (modelos 1 a 18) con menor intensidad que en el grupo de personas con baja percepción.

Hipótesis 6.1.2. En el grupo de sujetos con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) la relación entre Apoyo social (X_4) y Mobbing (M) se manifestará con mayor intensidad que en el grupo de sujetos con baja percepción.

Por otra parte, en la Figura 40 ([ver Figura 40](#)) se observó un efecto inverso a los anteriores. En los últimos seis modelos (19 a 24), la variable Apoyo social (X_4) influyó de forma estadísticamente significativa y negativa sobre Mobbing (M) en ambos grupos de sujetos: con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja}} = -.30; p < .001$) y con alta percepción ($b_{\text{alta}} = -.17; p < .001$). Sin embargo, en este caso, el efecto de Apoyo social (X_4) sobre Mobbing (M) fue más intenso en los sujetos que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W) que en los sujetos que percibieron altos niveles de este estilo de liderazgo ($a_3 = .13, p < .001$).

En este caso, no se cumplió con la Hipótesis 6.1.2, ya que, contrariamente a lo hipotetizado, en los modelos 19 a 24, el efecto de Apoyo social (X_4) sobre Mobbing (M) se manifestó con mayor intensidad en el grupo de sujetos que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W), en contraste con aquellos que percibieron niveles más altos de este estilo de liderazgo.

Hipótesis 6.2 (efecto moderador W_2). La relación entre Mobbing (M) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) estará moderada de forma estadísticamente significativa por la percepción de Liderazgo transformacional (W) (alta o baja), tal como se representa en la Figura 6 ([ver Figura 6](#)).

Respecto al coeficiente b_2 , tal como se observa en la Tabla 10 ([ver Tabla 10](#)) únicamente fue estadísticamente significativo en cuatro de los 24 modelos analizados (modelos 4, 10, 16 y 22), mientras que en el resto no lo fue (modelos 1 a 3, 5 a 9, 11 a 15, 17 a 21 y 23 a 24; todos ellos con $p > .05$).

En este caso, la Hipótesis 6.2 no se cumplió en la mayoría de modelos testados, salvo en contadas excepciones.

Hipótesis 6.2.1. En el grupo de sujetos con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) la relación entre Mobbing (M) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará de una forma menos intensa que en el grupo de sujetos con baja percepción.

En el modelo 4 ([ver Figura 37](#)) se observó un efecto directo estadísticamente significativo y positivo de Mobbing (M) sobre Consumo de tabaco (Y_4), para el grupo de sujetos con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{baja} = .09$; $p < .001$). Sin embargo, este efecto no se dio en el grupo de personas con alta percepción de este estilo de liderazgo ($b_{alta} = -.01$; $p = .82$). Así, en los sujetos que percibieron bajos niveles de liderazgo transformacional, la relación entre Mobbing (M) y Consumo de tabaco (Y_4) se manifestó con mayor intensidad que en los sujetos con alta percepción ($b_2 = -.10$, $p = .02$).

Por su parte, en el modelo 10 ([ver Figura 38](#)) se observó el mismo efecto directo estadísticamente significativo entre Mobbing (M) y Consumo de tabaco (Y_4) en el grupo de sujetos con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{baja} = .11$; $p < .001$), pero no en aquellos que percibieron altos niveles de este estilo de liderazgo ($b_{alta} = -.02$; $p = .64$). Nuevamente, el efecto entre ambas variables se manifestó con mayor intensidad en el grupo de personas con baja percepción de Liderazgo transformacional ($b_2 = -.13$, $p = .003$).

En cuanto al modelo 16 ([ver Figura 39](#)) se reprodujo de nuevo el efecto anterior en idénticas condiciones. Mobbing (M) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Consumo de tabaco (Y_4) para el grupo de sujetos con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{baja} = .11$; $p < .001$), mientras que no lo hizo en aquellos que tuvieron una alta percepción de este estilo de liderazgo ($b_{alta} = .01$;

$p = .77$). El efecto entre estas dos variables se manifestó más intensamente en el grupo de personas con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_2 = -.10, p = .02$).

Por último, en el modelo 22 ([ver Figura 40](#)) se observó el mismo comportamiento entre las mismas variables: efecto directo estadísticamente significativo entre Mobbing (M) y Consumo de tabaco (Y_4) para el grupo con baja percepción ($b_{baja} = .12; p < .001$), pero no para el de alta ($b_{alta} = .01; p = .71$), manifestándose dicho efecto de forma más intensa en los sujetos con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_2 = -.11, p = .009$).

Así pues, los resultados del coeficiente b_2 mostraron que la relación entre Mobbing (M) y el grupo de variables de consecuencias de salud (Y_1 a Y_6) únicamente estuvo moderada por Liderazgo transformacional (W) en cuatro modelos de un total de 24 testados: 4, 10, 16 y 22. En todos ellos, a pesar de que el valor del coeficiente b_2 fue significativo, los resultados mostraron que la relación entre Mobbing (M) y Consumo de tabaco (Y_4) (que actuó como variable dependiente en los cuatro) fue más intensa en el grupo de sujetos con baja percepción en comparación con el grupo que percibió altos niveles de este estilo de liderazgo. Sin embargo, no se obtuvieron resultados significativos para el grupo con alta percepción, de modo que no se cumplió con la Hipótesis 6.2.1.

Hipótesis 6.3 (efecto moderador W3). La relación entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) estará moderada de forma estadísticamente significativa por la percepción de Liderazgo transformacional (W) (alta o baja), según se muestra en la Figura 7 ([ver Figura 7](#)).

Finalmente, se observó en la Tabla 10 ([ver Tabla 10](#)) que el último de los coeficientes que estimó el efecto moderador de Liderazgo transformacional (W) sobre las relaciones establecidas entre las variables descritas anteriormente (c_3') fue significativo para cuatro de los 24 modelos testados (modelos 3, 6, 9 y 23), mientras que no lo fue para el resto (modelos 1 y 2, 4 y 5, 7 y 8, 10 a 22 y 24; todos ellos con $p > .05$).

Los resultados del coeficiente c_3' indicaron que W no moderó de forma estadísticamente significativa las relaciones establecidas entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y consecuentes (Y_1 a Y_6) en todos los modelos testados, sino sólo en algunos, cumpliéndose así la Hipótesis 6.3 únicamente en cuatro modelos: 3, 6, 9 y 23.

Hipótesis 6.3.1. En el grupo de sujetos con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) la relación entre Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará con menor intensidad que en el grupo de sujetos con baja percepción.

En el modelo 3 ([ver Figura 37](#)) se observó un efecto directo estadísticamente significativo y positivo de Conflictos interpersonales (X_1) sobre Consumo de alcohol (Y_3), tanto para los grupos de sujetos con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{baja} = .18$; $p < .001$) como para los grupos con alta percepción ($b_{alta} = .29$; $p < .001$). En este caso, contrariamente a lo esperado, en los sujetos que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional (W) el efecto entre las dos variables mencionadas fue más intenso que en aquellos que percibieron bajos niveles de este estilo de liderazgo ($c_3' = .11$; $p = .03$).

Por su parte, en el modelo 6 ([ver Figura 37](#)) se halló un efecto estadísticamente significativo y positivo entre las variables Conflictos interpersonales (X_1) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6), para ambos grupos de sujetos: alta percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{alta} = .19$; $p < .001$) y baja percepción ($b_{baja} = .39$; $p < .001$). Este efecto se manifestó con menor intensidad en el grupo de sujetos que percibió altos niveles de este estilo de liderazgo con respecto a aquellos que percibieron bajos niveles ($c_3' = -.20$; $p < .001$).

Seguidamente, en el modelo 9 ([ver Figura 38](#)) se observó un efecto estadísticamente significativo y positivo entre las variables Conflicto de rol (X_2) y Consumo de alcohol (Y_3), tanto para el grupo de sujetos con alta y baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{alta} = .14$; $p < .001$) ($b_{baja} = .04$; $p = .04$). Nuevamente en este caso, de forma contraria a lo esperado, en los sujetos que percibieron altos

niveles de Liderazgo transformacional (W) el efecto entre las dos variables mencionadas fue más intenso que en aquellos que percibieron bajos niveles de este estilo de liderazgo ($c_3' = .10; p = .006$).

De este modo, únicamente en el modelo 6 la relación entre las variables antecedentes y consecuentes (en este caso Conflictos interpersonales (X_1) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)) se manifestó con menor intensidad en el grupo de personas con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) (cumpliendo así con la Hipótesis 6.3.1), mientras que en los modelos 3 y 9 no sucedió así.

Hipótesis 6.3.2. En el grupo de sujetos con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) la relación entre Apoyo social (X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará más intensamente que en el grupo de sujetos con baja percepción.

Por último, en el modelo 23 (ver Figura 40) se halló un efecto estadísticamente significativo y negativo de la variable Apoyo social (X_4) sobre la variable Problemas sociales (Y_5), para ambos grupos de sujetos: con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{baja} = -.08; p < .001$) y con alta percepción ($b_{alta} = -.23; p < .001$). En este caso, el efecto observado entre ambas variables fue más intenso en los sujetos que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional (W) con respecto a aquellos que percibieron bajos niveles de este estilo de liderazgo ($c_3' = -.15; p < .001$).

Finalmente, se cumplió con la hipótesis 6.3.2 únicamente en el modelo 23, dado que en dicho modelo la relación entre las variables Apoyo social (X_4) y Problemas sociales (Y_5) se manifestó con mayor intensidad en el grupo de personas que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional (W), tal como fue hipotetizado.

HIPÓTESIS 7 (EFECTO INDIRECTO CONDICIONADO POR W [MEDIACIÓN MODERADA]). El efecto mediador del Mobbing (M) en la relación de mediación establecida entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará de forma estadísticamente significativa y con distinta intensidad en función de los valores adoptados por la variable moderadora Liderazgo transformacional (W)

(alta o baja percepción), tal como se representa en la Figura 8 ([ver Figura 8](#)), siendo menor en situaciones de alta percepción de Liderazgo transformacional y mayor en situaciones de baja percepción de Liderazgo transformacional.

Una vez analizados los efectos moderadores, se expondrán a continuación los resultados obtenidos respecto al último de los efectos calculados en este Objetivo III: mediación moderada en función de los valores de Liderazgo transformacional (W) (-.5: baja percepción, .5: alta percepción). El procedimiento y los criterios para la interpretación de este grupo de resultados fueron desarrollados con anterioridad ([ver procedimiento y criterios de interpretación del efecto de mediación moderada](#)).

Las Tablas 11 y 12 ([ver Tablas 11 y 12](#)) confirmaron la existencia de efectos de mediación moderada en 19 modelos testados de un total de 24. Concretamente, fueron los siguientes: modelos 1 y 2, 4, 6 a 8, 10 a 14, 16 a 20 y 22 a 24.

Por otra parte, en el resto de modelos testados, no se pudo confirmar este efecto, bien fuera porque no se encontró una relación de mediación previa entre el grupo de variables antecedentes, mediadora y de consecuencias para la salud, como así ocurrió en los modelos 3 y 9 ([ver Tabla 10](#)) o bien porque la diferencia entre pares de efectos indirectos condicionados por los dos valores de Liderazgo transformacional (W) (expresada mediante el coeficiente $b_{\text{contraste}}$, [ver Tabla 12](#)) no fue significativa, como ocurrió en los modelos 5, 15 y 21, que incluyeron el valor 0 entre los límites inferior y superior que configuraron sus respectivos intervalos de confianza.

Así pues, se describen a continuación los efectos de mediación moderada estadísticamente significativos hallados en los 19 modelos mencionados, agrupados en función de la variable antecedente interviniente en cada caso.

Modelos 1, 2, 4 y 6. Variable antecedente: Conflictos interpersonales (X_1)

En el modelo 1, Conflictos interpersonales (X_1) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Mobbing (M) ($a_1 = .36; p < .001$) y éste a su vez sobre Problemas psicosomáticos (Y_1) ($b_1 = .22; p < .001$). Este efecto de mediación se dio en los grupos de sujetos que percibieron bajos y altos niveles de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja}} = .12; 95\% \text{ IC } [.086, .149]$) ($b_{\text{alta}} = .05; 95\% \text{ IC }$

[.022, .074]), manifestándose con menor intensidad en el grupo de sujetos con alta percepción ($b_{\text{contraste}} = -.07$; 95% IC [-.111, -.030]) ([ver Tabla 11 y Tabla 12](#)).

Por su parte, en el modelo 2, Conflictos interpersonales (X_1) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Mobbing (M) ($a_1 = .36$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Consumo de medicamentos (Y_2) ($b_1 = .30$; $p < .001$). Nuevamente, este efecto se dio en ambos grupos de sujetos (baja y alta percepción de Liderazgo transformacional (W)) ($b_{\text{baja}} = .15$; 95% IC [.105, .202]) ($b_{\text{alta}} = .07$; 95% IC [.030, .107]), siendo menos intenso para el grupo de sujetos con alta percepción ($b_{\text{contraste}} = -.08$; 95% IC [-.150, -.024]).

En cuanto al modelo 4, Conflictos interpersonales (X_1) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Mobbing (M) ($a_1 = .36$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Consumo de tabaco (Y_4) ($b_1 = .04$; $p = .04$). Este efecto se dio únicamente en el grupo de sujetos con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja}} = .05$; 95% IC [.019, .075]), pero no así en el de alta ($b_{\text{alta}} = .00$; 95% IC [-.018, .015]), siendo significativamente más intenso en el grupo de personas con baja percepción ($b_{\text{contraste}} = -.05$; 95% IC [-.081, -.016]).

Finalmente, en el modelo 6, Conflictos interpersonales (X_1) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Mobbing (M) ($a_1 = .36$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6) ($b_1 = .27$; $p < .001$). Este efecto se dio tanto en el grupo de baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja}} = .14$; 95% IC [.103, .185]) como en el de alta ($b_{\text{alta}} = .06$; 95% IC [.026, .095]), manifestándose con menor intensidad en el grupo de sujetos que percibieron altos niveles de este estilo de liderazgo ($b_{\text{contraste}} = -.08$; 95% IC [-.138, -.031]) ([ver Tabla 11 y Tabla 12](#)).

Modelos 7, 8, 10, 11 y 12. Variable antecedente: Conflicto de rol (X_2)

En el modelo 7, Conflicto de rol (X_2) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .29$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Problemas psicossomáticos (Y_1) ($b_1 = .20$; $p < .001$). Dicho efecto de mediación se cumplió para los sujetos con bajos y altos niveles de percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja}} = .08$; 95% IC [.060, .107]) ($b_{\text{alta}} = .03$; 95% IC [.015, .055]),

siendo menos intenso en el grupo con alta percepción ($b_{\text{contraste}} = -.05$; 95% IC [-.079, -.017]) (ver [Tabla 11](#) y [Tabla 12](#)).

Por su parte, en el modelo 8 ocurrió algo similar, aunque con distintas variables consecuentes implicadas. Conflicto de rol (X_2) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .29$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Consumo de medicamentos (Y_2) ($b_1 = .27$; $p < .001$). De nuevo, este efecto mediador se cumplió para los sujetos con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja}} = .10$; 95% IC [.068, .142]) y también para los de alta ($b_{\text{alta}} = .05$; 95% IC [.023, .082]), manifestándose con menor intensidad en este último grupo ($b_{\text{contraste}} = -.05$; 95% IC [-.100, -.007]).

Respecto al modelo 10, Conflicto de rol (X_2) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .29$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Consumo de tabaco (Y_4) ($b_1 = .05$; $p = .03$). En este caso, dicho efecto únicamente se cumplió para los sujetos con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja}} = .04$; 95% IC [.021, .067]), pero no así para los que percibieron altos niveles ($b_{\text{alta}} = .00$; 95% IC [-.018, .012]). La relación de mediación entre las variables mencionadas se manifestó más intensamente en el grupo de sujetos con baja percepción ($b_{\text{contraste}} = -.04$; 95% IC [-.075, -.019]).

En el modelo 11, Conflicto de rol (X_2) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .29$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Problemas sociales (Y_5) ($b_1 = .07$; $p = .002$). Nuevamente, este efecto se dio de forma exclusiva en los sujetos que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja}} = .04$; 95% IC [.018, .060]), pero no en los que percibieron altos niveles ($b_{\text{alta}} = .01$; 95% IC [-.011, .029]), manifestándose de forma más intensa en el grupo de sujetos con baja percepción ($b_{\text{contraste}} = -.03$; 95% IC [-.059, -.001]).

Finalmente, en el modelo 12, Conflicto de rol (X_2) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .29$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6) ($b_1 = .27$; $p < .001$). Este efecto mediador se cumplió en este caso en ambos grupos de sujetos: baja y alta percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja}} = .12$; 95% IC [.087, .152]) ($b_{\text{alta}} = .04$; 95% IC

[.018, .072]), manifestándose con menor intensidad en el grupo de sujetos con alta percepción de este estilo de liderazgo ($b_{\text{contraste}} = -.08$; 95% IC [-.118, -.034]). (ver [Tabla 11](#) y [Tabla 12](#)).

Modelos 13, 14, 16, 17 y 18. Variable antecedente: Ambigüedad de rol (X_3)

En el modelo 13, Ambigüedad de rol (X_3) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .23$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Problemas psicosomáticos (Y_1) ($b_1 = .26$; $p < .001$). El efecto mediador descrito se dio en los grupos que percibieron bajos y altos niveles de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja}} = .09$; 95% IC [.069, .116]) ($b_{\text{alta}} = .04$; 95% IC [.017, .060]), manifestándose con menor intensidad en el grupo de sujetos con alta percepción de este estilo de liderazgo ($b_{\text{contraste}} = -.05$; 95% IC [-.087, -.023]) (ver [Tabla 11](#) y [Tabla 12](#)).

Por su parte, en el modelo 14 ocurrió algo similar, aunque con distintas variables consecuentes implicadas. En este caso, Ambigüedad de rol (X_3) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .23$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Consumo de Medicamentos (Y_2) ($b_1 = .36$; $p < .001$). Nuevamente, este efecto se cumplió para los sujetos con baja y alta percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja}} = .12$; 95% IC [.087, .154]) ($b_{\text{alta}} = .05$; 95% IC [.024, .085]), manifestándose con menor intensidad en el grupo de sujetos con alta percepción de este estilo de liderazgo ($b_{\text{contraste}} = -.07$; 95% IC [-.113, -.021]).

En cuanto al modelo 16, Ambigüedad de rol (X_3) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .23$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Consumo de Tabaco (Y_4) ($b_1 = .06$; $p = .004$). En este caso, el efecto se produjo únicamente y de forma más intensa en el grupo de sujetos con baja percepción de Liderazgo transformacional (W); sin embargo, no se dio en los sujetos que tuvieron una alta percepción de este estilo de liderazgo ($b_{\text{baja}} = .03$; 95% IC [.017, .055]) ($b_{\text{alta}} = .00$; 95% IC [-.008, .013]) ($b_{\text{contraste}} = -.03$; 95% IC [-.056, -.013]).

Respecto al modelo 17, Ambigüedad de rol (X_3) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .23$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Problemas Sociales (Y_5) ($b_1 = .13$; $p < .001$). Dicho efecto de mediación se cumplió en ambos grupos: baja y alta percepción de Liderazgo transformacional (W),

manifestándose con menor intensidad en el grupo de sujetos con alta percepción ($b_{baja} = .05$; 95% IC [.030, .068]) ($b_{alta} = .02$; 95% IC [.002, .035]) ($b_{contraste} = -.03$; 95% IC [-.057, -.006]).

Finalmente, en el modelo 18 sucedió de nuevo algo similar. Ambigüedad de rol (X_3) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .23$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6) ($b_1 = .31$; $p < .001$). Este efecto mediador se dio tanto en los grupos que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W) ($b_{baja} = .11$; 95% IC [.082, .143]) como en los que percibieron altos niveles ($b_{alta} = .04$; 95% IC [.017, .069]), siendo menos intenso en este último grupo de sujetos ($b_{contraste} = -.07$; 95% IC [-.111, -.031]) ([ver Tabla 11 y Tabla 12](#)).

Modelos 19, 20, 22, 23 y 24. Variable antecedente: Apoyo social (X_4)

En el modelo 19, Apoyo social (X_4) ejerció un efecto estadísticamente significativo y negativo sobre Mobbing (M) ($a_1 = -.24$; $p < .001$) y éste a su vez un efecto significativo y positivo sobre Problemas psicosomáticos (Y_1) ($b_1 = .26$; $p < .001$). Dichos efectos se produjeron tanto en los sujetos con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{baja} = -.08$; 95% IC [-.104, -.062]) como en los sujetos con alta percepción ($b_{alta} = -.04$; 95% IC [-.065, -.022]), siendo más intensos en el grupo de sujetos con baja percepción ($b_{contraste} = .04$; 95% IC [.011, .070]) ([ver Tabla 11 y Tabla 12](#)).

Por su parte, en el modelo 20, Apoyo social (X_4) ejerció un efecto estadísticamente significativo y negativo sobre Mobbing (M) ($a_1 = -.24$; $p < .001$) y éste a su vez un efecto significativo y positivo sobre Consumo de Medicamentos (Y_2) ($b_1 = .34$; $p < .001$). De nuevo, ambos efectos se dieron en los grupos de sujetos con baja y alta percepción de Liderazgo transformacional (W), manifestándose de forma más intensa en aquellos que percibieron bajos niveles de este estilo de liderazgo ($b_{baja} = -.11$; 95% IC [-.137, -.077]) ($b_{alta} = -.06$; 95% IC [-.089, -.029]) ($b_{contraste} = .05$; 95% IC [.006, .091]).

En cuanto al modelo 22, Apoyo social (X_4) ejerció un efecto estadísticamente significativo y negativo sobre Mobbing (M) ($a_1 = -.24$; $p < .001$) y éste a su vez un

efecto significativo y positivo sobre Consumo de Tabaco (Y_4) ($b_I = .07$; $p = .001$). En este caso, ambos efectos únicamente se produjeron en el grupo de sujetos con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{baja} = -.04$; 95% IC [-.057, -.020]), pero no así en el grupo que percibió altos niveles ($b_{alta} = .00$; 95% IC [-.016, .010]), manifestándose con mayor intensidad en el grupo de sujetos con baja percepción ($b_{contraste} = .04$; 95% IC [.012, .058]).

Respecto al modelo 23, Apoyo social (X_4) ejerció un efecto estadísticamente significativo y negativo sobre Mobbing (M) ($a_I = -.24$; $p < .001$) y éste a su vez un efecto significativo y positivo sobre Problemas sociales (Y_5) ($b_I = .12$; $p < .001$). Nuevamente, ambos efectos se dieron de forma exclusiva en el grupo de sujetos con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{baja} = -.05$; 95% IC [-.064, -.029]), pero no en aquellos que percibieron altos niveles ($b_{alta} = -.02$; 95% IC [-.035, .001]), manifestándose con mayor intensidad en el grupo de sujetos con baja percepción ($b_{contraste} = .03$; 95% IC [.004, .055]).

Por último, en el modelo 24, Apoyo social (X_4) ejerció un efecto estadísticamente significativo y negativo sobre Mobbing (M) ($a_I = -.24$; $p < .001$) y éste a su vez un efecto significativo y positivo sobre Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6) ($b_I = .30$; $p < .001$). Dichos efectos se cumplieron tanto para los grupos con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{baja} = -.10$; 95% IC [-.124, -.073]), como para aquellos con alta ($b_{alta} = -.05$; 95% IC [-.077, -.023]), manifestándose con mayor intensidad en el grupo de sujetos con baja percepción ($b_{contraste} = .05$; 95% IC [.013, .087]) ([ver Tabla 11 y Tabla 12](#)).

Finalmente, en cuanto a la Hipótesis 7, se cumplió en la mayoría de los modelos testados, ya que los resultados obtenidos confirmaron la existencia de efectos estadísticamente significativos de mediación moderada en 19 modelos de un total de 24, lo cual implica que, en ellos, la relación de mediación establecida por la variable Mobbing (M) entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias de salud (Y_1 a Y_6) se manifestó de formas distintas en función de los valores adoptados por la variable moderadora Liderazgo transformacional (W).

Tal como fue expuesto con anterioridad, del total de 19 modelos hallados con efectos estadísticamente significativos de mediación moderada, 10 de ellos cumplieron con lo indicado en la hipótesis 7 (modelos 1, 2, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 17 y 18), dado que el efecto mediador del Mobbing (M) en la relación de mediación establecida entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestó con menor intensidad en el grupo de sujetos que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional (W), en comparación con el grupo que percibió bajos niveles.

Por otra parte, la Hipótesis 7 no se cumplió en ninguno de los modelos en los que intervino Apoyo social (X_4) como variable antecedente (19, 20, 22, 23 y 24).

Tabla 10

Valores de los estadísticos y de los coeficientes de regresión no estandarizados calculados en los modelos testados (diagrama 59 PROCESS)

Modelos	Resumen modelo		Efecto directo	Efecto de mediación (a_1b_1)		Efectos de moderación con W (a_3, b_2, c_3')		
	R^2	F	c_1'	a_1	b_1	a_3	b_2	c_3'
Modelo 1	.13	102.23***	.35***	.36***	.22***	-.27***	-0.03	-0.02
Modelo 2	.07	51.76***	.39***	.36***	.30***	-.27***	-0.01	-0.07
Modelo 3	.03	23.45***	.24***	.36***	.02	-.27***	-0.04	.11*
Modelo 4	.03	20.59***	.16***	.36***	.04*	-.27***	-.10*	-0.03
Modelo 5	.11	85.23***	.43***	.36***	.07**	-.27***	-0.03	.03
Modelo 6	.13	100.79***	.29***	.36***	.27***	-.27***	-0.03	-.20***
Modelo 7	.14	109.09***	.26***	.29***	.20***	-.20***	-0.03	-0.02
Modelo 8	.08	56.75***	.30***	.29***	.27***	-.20***	.01	-0.11
Modelo 9	.02	10.82***	.09***	.29***	.04	-.20***	-0.06	.10**
Modelo 10	.02	15.70***	.08***	.29***	.05*	-.20***	-.13**	.04
Modelo 11	.08	59.44***	.24***	.29***	.07**	-.20***	-0.05	.06
Modelo 12	.12	90.19***	.18***	.29***	.27***	-.20***	-0.07	-0.02

Modelos	Resumen modelo		Efecto directo	Efecto de mediación (a_1b_1)		Efectos de moderación con $W(a_3, b_2, c_3')$		
	R^2	F	c_1'	a_1	b_1	a_3	b_2	c_3'
Modelo 13	.09	72.03***	.15***	.23***	.26***	-.18***	-.04	.03
Modelo 14	.05	37.44***	.12**	.23***	.36***	-.18***	-.02	-.06
Modelo 15	.01	6.93***	.06**	.23***	.06**	-.18***	-.01	-.03
Modelo 16	.02	14.98***	.07***	.23***	.06**	-.18***	-.10*	-.03
Modelo 17	.05	35.69***	.17***	.23***	.13***	-.18***	-.04	.08
Modelo 18	.10	78.10***	.12***	.23***	.31***	-.18***	-.07	-.01
Modelo 19	.09	71.52***	-.13***	-.24***	.26***	.13***	-.03	-.02
Modelo 20	.05	39.37***	-.14***	-.24***	.34***	.13***	-.02	.02
Modelo 21	.01	5.29***	-.03	-.24***	.07**	.13***	-.02	-.01
Modelo 22	.02	11.61***	-.03	-.24***	.07**	.13***	-.11**	.00
Modelo 23	.05	36.38***	-.15***	-.24***	.12***	.13***	-.06	-.15***
Modelo 24	.11	80.93***	-.11***	-.24***	.30***	.13***	-.05	.07

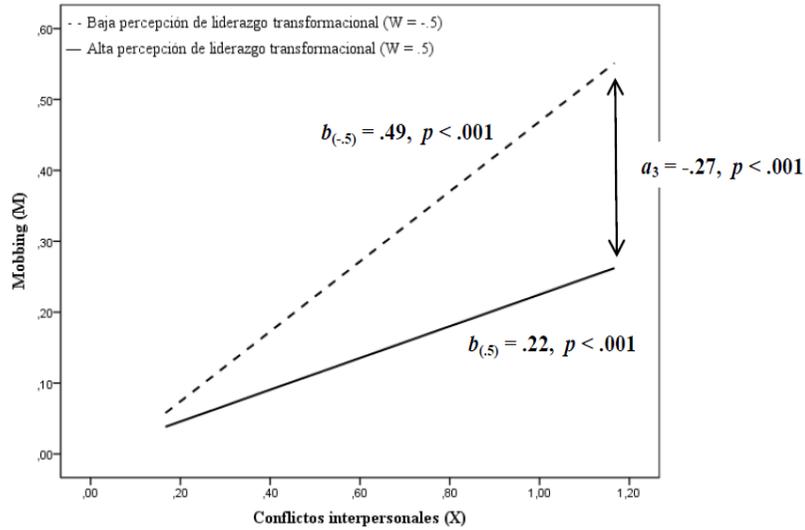
Nota. R^2 = correlación múltiple cuadrada; F = proporción F de Fisher. Los valores de ambos estadísticos corresponden a los modelos al completo (incluyendo todas las variables presentes en cada uno de ellos (ver Anexo 2, Figuras 45 a 68)). Se indican en color gris atenuado y gris oscuro las puntuaciones estadísticamente significativas.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

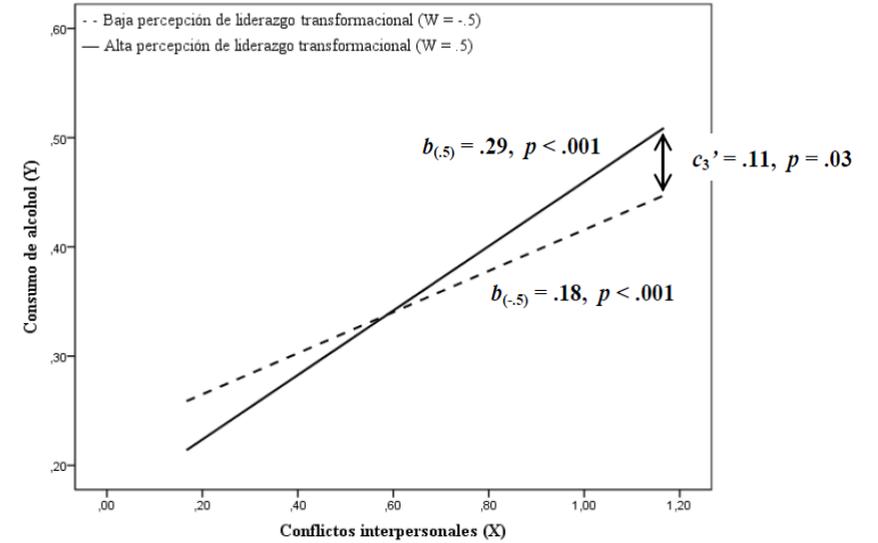
Figura 37

Representación gráfica de los efectos de moderación estadísticamente significativos correspondientes a los modelos testados (coeficientes a_3 , b_2 y c_3') (diagrama 59 PROCESS). Modelos 1 a 6, X: Conflictos interpersonales

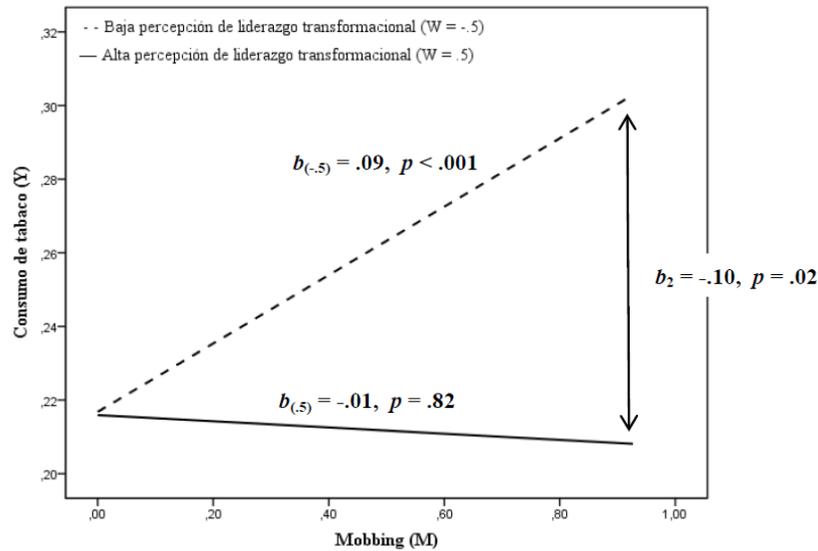
Modelos 1 a 6. Efecto moderador W1 (a_3)



Modelo 3. Efecto moderador W3 (c_3')



Modelo 4. Efecto moderador W2 (b_2)



Modelo 6. Efecto moderador W3 (c_3')

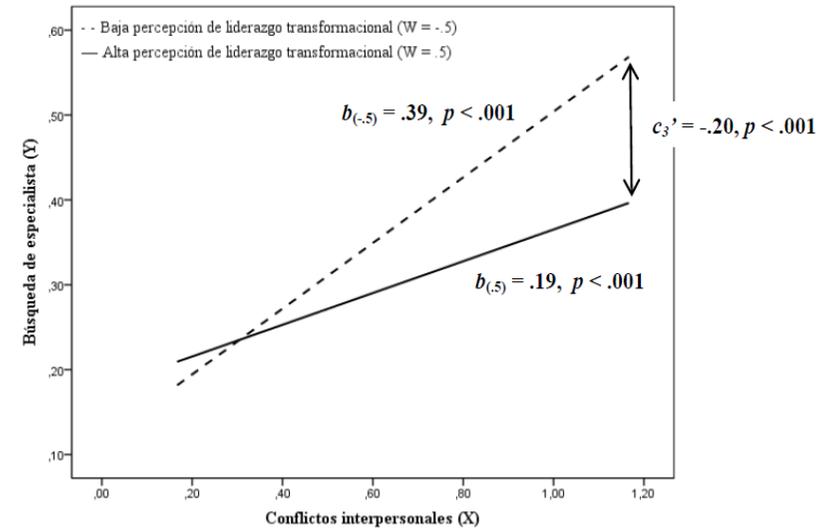
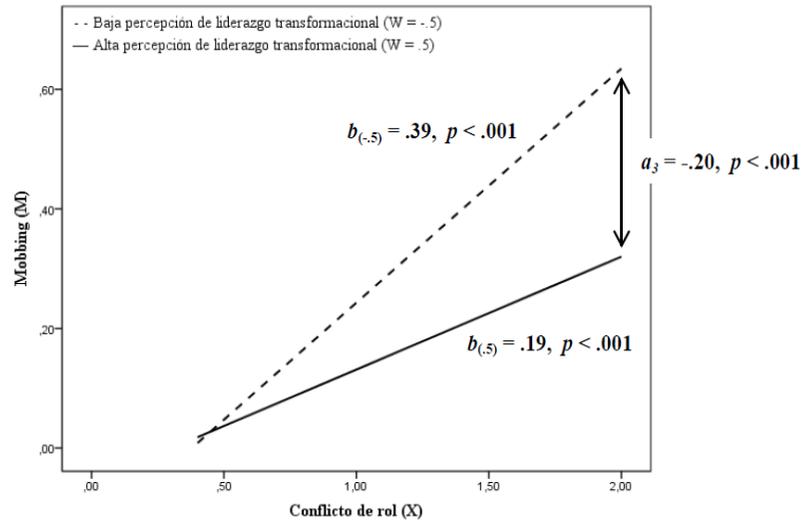


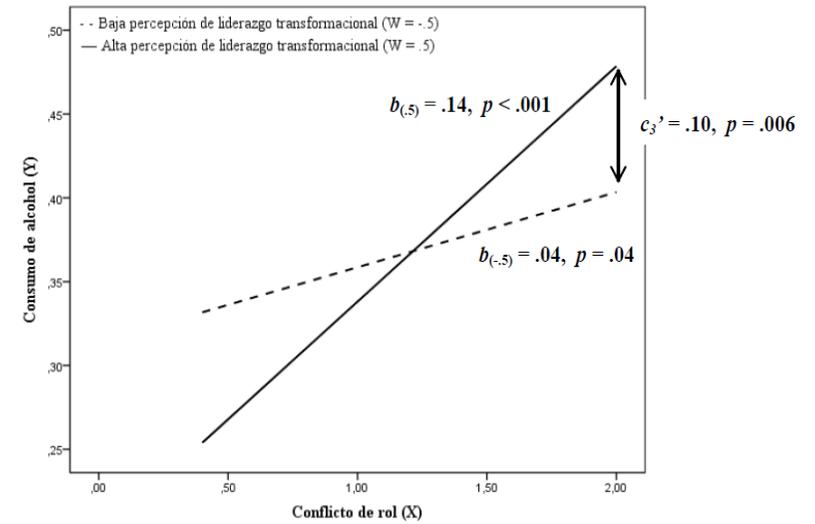
Figura 38

Representación gráfica de los efectos de moderación estadísticamente significativos correspondientes a los modelos testados (coeficientes a_3 , b_2 y c_3') (diagrama 59 PROCESS). Modelos 7 a 12, X: Conflicto de rol

Modelos 7 a 12. Efecto moderador W1 (a_3)



Modelo 9. Efecto moderador W3 (c_3')



Modelo 10. Efecto moderador W2 (b_2)

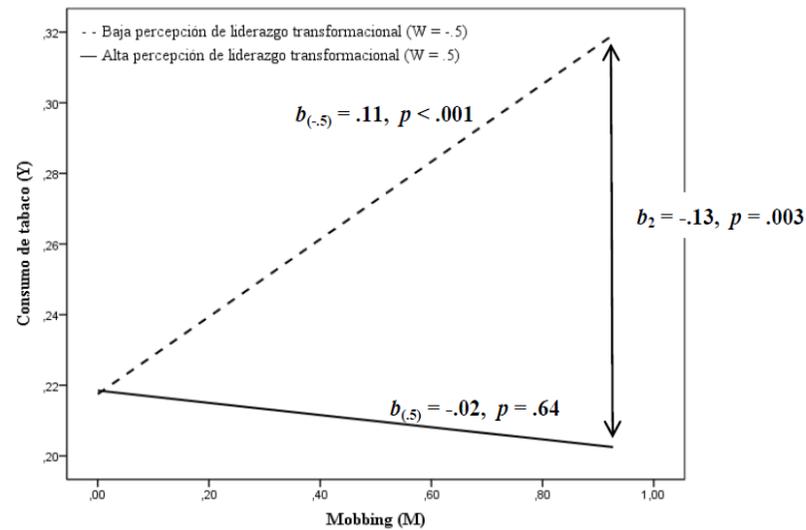
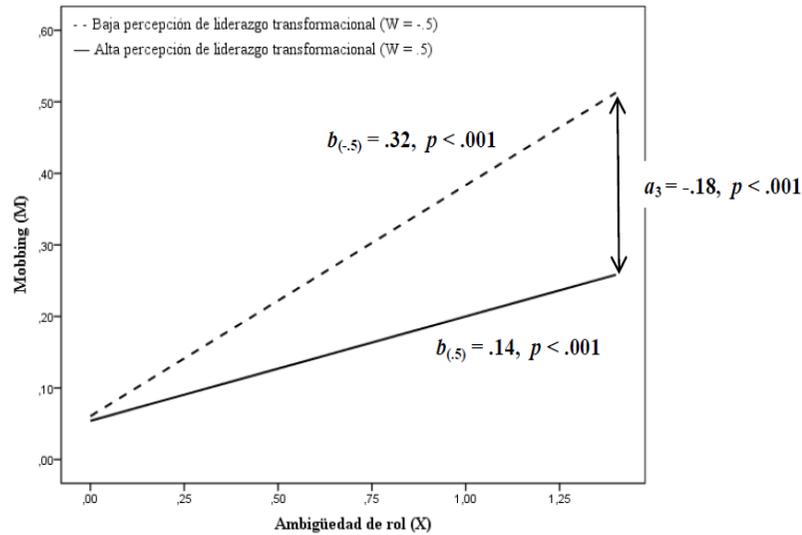


Figura 39

Representación gráfica de los efectos de moderación estadísticamente significativos correspondientes a los modelos testados (coeficientes a_3 , b_2 y c_3) (diagrama 59 PROCESS). Modelos 13 a 18, X: Ambigüedad de rol

Modelos 13 a 18. Efecto moderador W1 (a_3)



Modelo 16. Efecto moderador W2 (b_2)

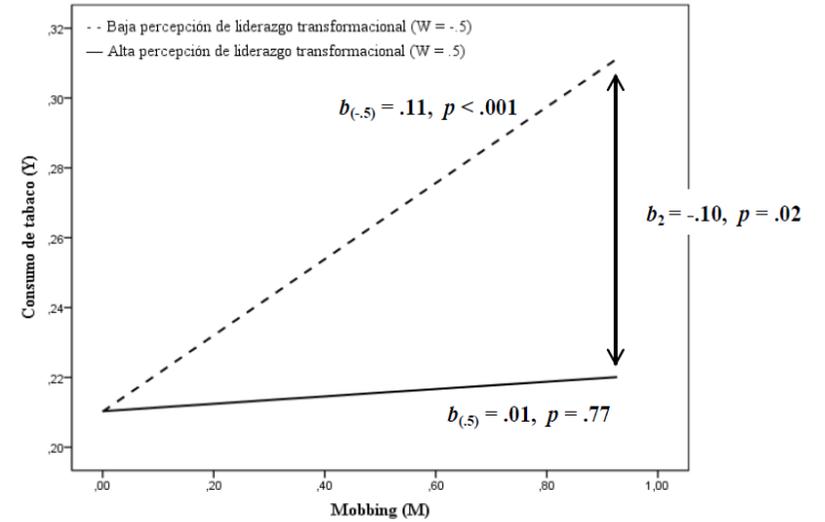
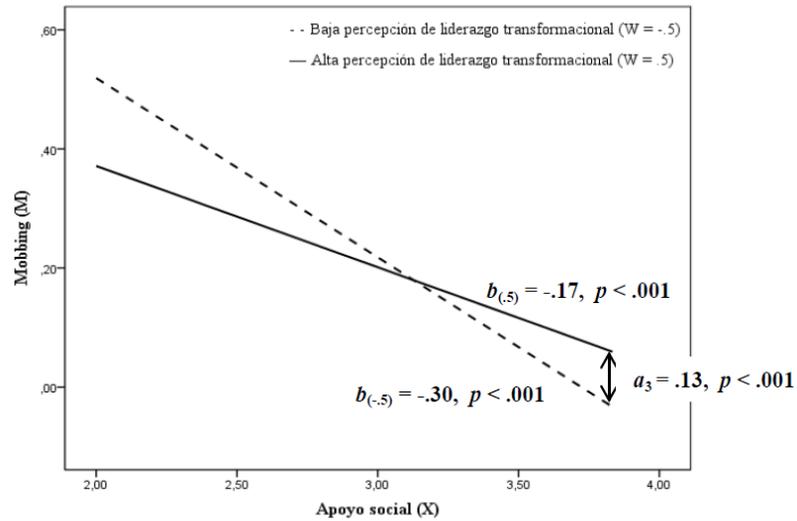


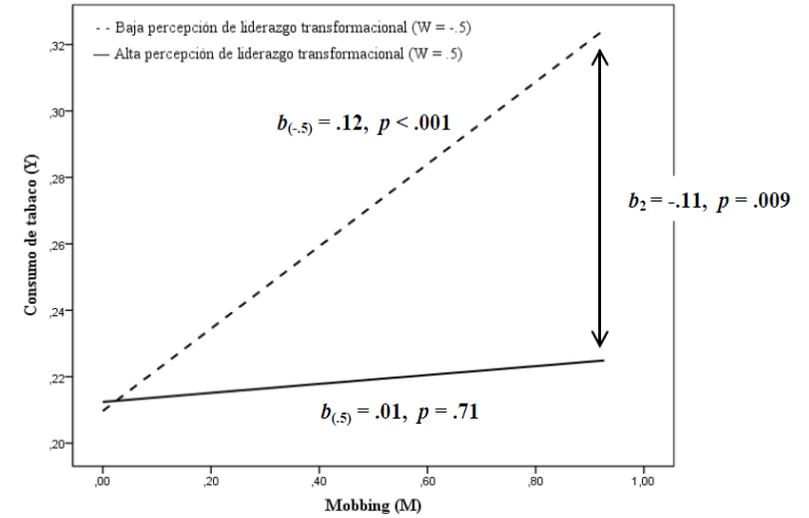
Figura 40

Representación gráfica de los efectos de moderación estadísticamente significativos correspondientes a los modelos testados (coeficientes a_3 , b_2 y c_3') (diagrama 59 PROCESS). Modelos 19 a 24, X: Apoyo social

Modelos 19 a 24. Efecto moderador W1 (a_3)



Modelo 22. Efecto moderador W2 (b_2)



Modelo 23. Efecto moderador W3 (c_3')

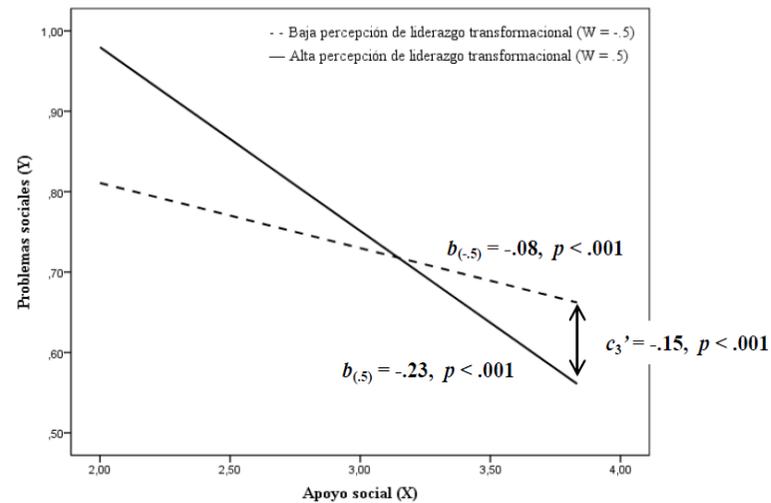


Tabla 11

Efectos de mediación moderada en los modelos testados en función de los valores adoptados por W (diagrama 59 PROCESS)

Modelos	<i>W</i> = -.5 (baja percepción de liderazgo transformacional)				<i>W</i> = .5 (alta percepción de liderazgo transformacional)			
	<i>b</i>	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS	<i>b</i>	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS
Modelo 1	.12	.02	.086	.149	.05	.01	.022	.074
Modelo 2	.15	.02	.105	.202	.07	.02	.030	.107
Modelo 3	.02	.01	-.004	.046	.00	.01	-.017	.019
Modelo 4	.05	.01	.019	.075	.00	.01	-.018	.015
Modelo 5	.04	.01	.016	.067	.01	.01	-.009	.035
Modelo 6	.14	.02	.103	.185	.06	.02	.026	.095
Modelo 7	.08	.01	.060	.107	.03	.01	.015	.055
Modelo 8	.10	.02	.068	.142	.05	.02	.023	.082
Modelo 9	.02	.01	.006	.049	.00	.01	-.013	.018
Modelo 10	.04	.01	.021	.067	.00	.01	-.018	.012
Modelo 11	.04	.01	.018	.060	.01	.01	-.011	.029
Modelo 12	.12	.02	.087	.152	.04	.01	.018	.072

Modelos	$W = -.5$ (baja percepción de liderazgo transformacional)				$W = .5$ (alta percepción de liderazgo transformacional)			
	<i>b</i>	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS	<i>b</i>	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS
Modelo 13	.09	.01	.069	.116	.04	.01	.017	.060
Modelo 14	.12	.02	.087	.154	.05	.02	.024	.085
Modelo 15	.02	.01	.005	.039	.01	.01	-0.003	.023
Modelo 16	.03	.01	.017	.055	.00	.01	-0.008	.013
Modelo 17	.05	.01	.030	.068	.02	.01	.002	.035
Modelo 18	.11	.02	.082	.143	.04	.01	.017	.069
Modelo 19	-.08	.01	-.104	-.062	-.04	.01	-.065	-.022
Modelo 20	-.11	.02	-.137	-.077	-.06	.02	-.089	-.029
Modelo 21	-.02	.01	-.040	-.007	-.01	.01	-.025	.004
Modelo 22	-.04	.01	-.057	-.020	.00	.01	-.016	.010
Modelo 23	-.05	.01	-.064	-.029	-.02	.01	-.035	.001
Modelo 24	-.10	.01	-.124	-.073	-.05	.01	-.077	-.023

Nota. *b* = coeficientes de regresión no estandarizados; *SE* = error estándar; Boot LI y Boot LS = límites inferior y superior que configuran el intervalo de confianza. Dichos límites se calcularon empleando la técnica del Bootstrapping, con un total de 10000 muestras bootstrap y un nivel de confianza del 95%. Los intervalos de confianza que no incluyen el valor 0 dentro de sus límites son estadísticamente significativos.

Tabla 12

Mediación moderada en los modelos testados: diferencia entre pares de efectos indirectos condicionados (diagrama 59 PROCESS)

Modelos 1 a 12	Efecto indirecto 2 ($w = .5$) – Efecto indirecto 1 ($w = -.5$)				Modelos 13 a 24	Efecto indirecto 2 ($w = .5$) – Efecto indirecto 1 ($w = -.5$)			
	$b_{\text{contraste}}$	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS		$b_{\text{contraste}}$	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS
Modelo 1	-0.07	.02	-.111	-.030	Modelo 13	-.05	.02	-.087	-.023
Modelo 2	-.08	.03	-.150	-.024	Modelo 14	-.07	.02	-.113	-.021
Modelo 3	-.02	.02	-.050	.011	Modelo 15	-.01	.01	-.035	.009
Modelo 4	-.05	.02	-.081	-.016	Modelo 16	-.03	.01	-.056	-.013
Modelo 5	-.03	.02	-.063	.006	Modelo 17	-.03	.01	-.057	-.006
Modelo 6	-.08	.03	-.138	-.031	Modelo 18	-.07	.02	-.111	-.031
Modelo 7	-.05	.02	-.079	-.017	Modelo 19	.04	.02	.011	.070
Modelo 8	-.05	.02	-.100	-.007	Modelo 20	.05	.02	.006	.091
Modelo 9	-.02	.01	-.051	.002	Modelo 21	.01	.01	-.009	.036
Modelo 10	-.04	.01	-.075	-.019	Modelo 22	.04	.01	.012	.058
Modelo 11	-.03	.01	-.059	-.001	Modelo 23	.03	.01	.004	.055
Modelo 12	-.08	.02	-.118	-.034	Modelo 24	.05	.02	.013	.087

Nota. $b_{\text{contraste}}$ = valor correspondiente a la resta de efectos indirectos condicionados por los valores de $W (-.5, .5)$; *SE* = error estándar; Boot LI y Boot LS = límites inferior y superior que configuran el intervalo de confianza. Aquellos intervalos que no incluyen el valor 0 dentro de sus límites son estadísticamente significativos, aparecen resaltados en color gris.

5.5. Resultados Objetivo IV

Analizar el efecto indirecto doblemente condicionado por el liderazgo transformacional y por el sexo de los sujetos de la muestra (mediación doblemente moderada) en el proceso de desarrollo de mobbing y sus consecuencias descrito ([ver Figuras 18 y 19](#)).

El último de los objetivos propuestos en este estudio consistió en la valoración del efecto moderador desarrollado por la variable Liderazgo transformacional en función de una segunda variable moderadora: Sexo.

Para ello, se consideraron los mismos grupos de variables que en el objetivo anterior, añadiendo además en este caso un segundo moderador:

1. Antecedentes de mobbing: Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4).

2. Variable mediadora: Mobbing (M).

3. Consecuencias para la salud: Problemas psicosomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6).

4. Variable moderadora 1: Liderazgo transformacional (W).

5. Variable moderadora 2: Sexo (Z).

De este modo, se analizó si la relación de mediación establecida por la variable Mobbing (M) entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se vio modificada no sólo por la percepción de Liderazgo transformacional (W), sino también por el Sexo (Z) de los participantes en el estudio: hombres o mujeres.

Así pues, se plantearon un total de 24 nuevos modelos relacionales de path análisis, que contenían todas las variables descritas. Todos ellos se basaron en el modelo conceptual y estadístico número 73 de la macro PROCESS para SPSS, diseñada por el

profesor Hayes (2018a, 2022). Por su parte, los análisis estadísticos correspondientes se realizaron nuevamente con la técnica de la regresión lineal múltiple, que emplea el método de mínimos cuadrados ordinarios (*Ordinary Least Squares*, OLS).

Los modelos planteados en el Objetivo IV (25 a 48) pueden consultarse en sus versiones conceptual y estadística en el apartado de anexos ([ver Anexo 2, Figuras 69 a 92](#)).

En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de frecuencias entre las categorías de las dos variables moderadoras propuestas (*W* y *Z*), para comprobar qué porcentaje de hombres y mujeres percibían bajos o altos niveles de Liderazgo transformacional. Los resultados obtenidos se muestran en la Tabla 13 ([ver Tabla 13](#)).

Tal como se aprecia en dicha tabla, la distribución de los grupos de hombres y mujeres respecto a la percepción de Liderazgo transformacional no fue proporcional, dado que un mayor número de mujeres percibieron bajos y altos niveles de este estilo de liderazgo en comparación con el grupo de hombres.

Una vez comprobadas estas diferencias intergrupales, el segundo paso fue estudiar si existían relaciones de asociación estadísticamente significativas entre las variables Liderazgo transformacional (*W*) y Sexo (*Z*). Para ello, se calcularon una serie de estadísticos adecuados para el trabajo con variables cualitativas nominales y cuasi-cuantitativas u ordinales ([ver Tabla 14](#)). Tal como se observó en dicha tabla, todos ellos ofrecieron resultados estadísticamente significativos ($X^2 = 4.95$, $p = .03$; $C = .04$, $p = .03$; $\phi = .04$, $p = .03$; $V_{\text{Cramer}} = .04$, $p = .03$; $I = .00$, $p = .03$).

Siguiendo el mismo procedimiento que en el Objetivo II de este estudio, se utilizó el valor del estadístico de la V de Cramer como medida del tamaño del efecto observado (Dominguez-Lara, 2018), empleando los puntos de corte establecidos por Manzano-Arrondo (2009) y Rivera (2017): efecto nulo o despreciable [.00 a .09], efecto bajo [.10 a .29], efecto medio [.30 a .49] y efecto alto [$\geq .50$]. Así pues, se pudo comprobar que, en realidad, el valor de V de Cramer obtenido ($V_{\text{Cramer}} = .04$, $p = .03$) reflejó un efecto nulo o despreciable entre ambas variables. Este resultado permitió confirmar la independencia entre ambas, ya que las diferencias observadas inicialmente

se explicaron en realidad por el tamaño de la muestra y no por las características de las pruebas realizadas.

Tabla 13

Frecuencias observadas entre las variables Sexo y Liderazgo transformacional

Grupos Sexo (% casos sobre total muestra)	Liderazgo transformacional (% casos sobre total grupo)	
	Baja percepción	Alta percepción
Hombres (24.84)	15.02	9.82
Mujeres (75.16)	42.18	32.98

Tabla 14

Estadísticos calculados para las variables Sexo y Liderazgo transformacional

Grupos de variables	Estadísticos variables NOMINALES Y ORDINALES					
	Chi Cuadrado (X^2)	Grados libertad (<i>gl</i>)	Coefficiente contingencia (<i>C</i>)	Phi (ϕ)	V Cramer (V_{Cramer})	Coefficiente incertidumbre (<i>I</i>)
Sexo x LT	4.95*	1	.04*	.04*	.04*	.00*

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. LT: Liderazgo transformacional. Se indican en color gris atenuado y oscuro las puntuaciones estadísticamente significativas.

Posteriormente, al igual que se hizo en el Objetivo III, se calculó nuevamente el coeficiente de determinación múltiple (R^2), el cual se acompañó del valor del estadístico F de Fisher. Una vez más, el criterio empleado para determinar la significatividad de este estadístico en los 24 modelos siguientes (25 a 48) fue el p valor asociado a F , obteniendo así resultados significativos en todas aquellas puntuaciones de p inferiores a .05, .01 o

.001 y no significativos en todas aquellas puntuaciones iguales o superiores a .05 (Hayes, 2018a, 2022).

De nuevo en este caso, tal como se observa en la Tabla 15 ([ver Tabla 15](#)) todos los modelos planteados en este objetivo IV explicaron porcentajes significativos de varianza en las variables dependientes, ya que el valor de p asociado a F fue en todos ellos inferior a .001.

A continuación, se calcularon los coeficientes de regresión que estimaron los distintos efectos testados en cada modelo. En este caso, debe tenerse en cuenta previamente lo siguiente: el valor de los coeficientes que determinaron el efecto mediador (a_1 y b_1) en estos nuevos 24 modelos (25 a 48) fue el mismo que el de sus predecesores en el Objetivo III (modelos 1 a 24), dado que los nuevos modelos planteados comparten variables y estructura con los anteriores, salvo en aquellas relaciones en las que intervino el segundo moderador (Z), que fueron todas ellas nuevas a estos efectos. Así pues:

En los modelos 25 a 30 (variable independiente: Conflictos interpersonales (X_1)) los valores de a_1 y b_1 equivalen a los que tuvieron en los modelos 1 a 6 ([ver Tabla 10](#)).

En los modelos 31 a 36 (variable independiente: Conflicto de rol (X_2)) los valores de a_1 y b_1 equivalen a los que tuvieron en los modelos 7 a 12 ([ver Tabla 10](#)).

En los modelos 37 a 42 (variable independiente: Ambigüedad de rol (X_3)) los valores de a_1 y b_1 equivalen a los que tuvieron en los modelos 13 a 18 ([ver Tabla 10](#)).

En los modelos 43 a 48 (variable independiente: Apoyo social (X_4)) los valores de a_1 y b_1 equivalen a los que tuvieron en los modelos 19 a 24 ([ver Tabla 10](#)).

Teniendo en cuenta esta información previa, se testaron a continuación los siguientes efectos y coeficientes en los nuevos modelos planteados en este Objetivo IV (25 a 48):

1. Efectos de moderación con Z (a_5, b_3, c_5'). Mediante estos tres coeficientes se estimó el efecto moderador ejercido por la variable Sexo (Z) sobre las relaciones existentes entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4), mediadora (M) y consecuencias para la salud (Y_1 a Y_4):

1.1. Coeficiente a_5 . Estima el efecto moderador que ejerció en los distintos modelos la variable Sexo (Z) sobre la relación establecida entre las variables que formaron parte del grupo de antecedentes de Mobbing (Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4)) y la variable mediadora (Mobbing (M)).

1.2. Coeficiente b_3 . Estima el efecto moderador que ejerció en los distintos modelos la variable Sexo (Z) sobre la relación establecida entre la variable mediadora (Mobbing (M)) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicosomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)).

1.3. Coeficiente c_5' . Estima el efecto moderador que ejerció en los distintos modelos la variable Sexo (Z) sobre la relación establecida entre las variables que formaron parte del grupo de antecedentes de Mobbing (Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4)) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicosomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)).

Siguiendo el mismo criterio que en el Objetivo III con Liderazgo transformacional (W), para determinar la significatividad de los coeficientes a_5, b_3 y c_5' en los distintos modelos testados, se siguió el criterio del p valor asociado a la puntuación obtenida en todos ellos. De tal modo que, para poder concluir sobre la existencia de un efecto moderador ejercido por la variable Sexo (Z) en los modelos estudiados en el Objetivo IV, era necesario que las puntuaciones obtenidas en alguno de los tres coeficientes indicados fueran estadísticamente significativas (inferiores a .05, .01 o .001.), ya que en caso contrario (iguales o superiores a .05) no se produciría este efecto.

Los tres coeficientes descritos se encuentran presentes en todos los diagramas estadísticos correspondientes a los modelos 25 a 48 ([ver Anexo 2, Figuras 69 a 92](#)).

En este caso, no se incluyó una representación gráfica de los efectos moderadores estadísticamente significativos hallados en los nuevos modelos, dado que la finalidad fue la de comprobar de forma preliminar, si la variable Sexo (Z) ejercía un efecto moderador sobre alguna de las relaciones establecidas entre las variables incluidas en los 24 nuevos modelos testados.

2. Efectos de moderación moderada con WZ (a_7, b_4, c_7'). Mediante estos tres coeficientes se estimó el efecto de moderación moderada, también conocido como interacción de tres vías (*moderated moderation* o *three-way interaction*) (Hayes, 2018a, 2022). Este efecto permite testar si la moderación ejercida de forma individual por un moderador primario (Liderazgo transformacional (W)) sobre alguno de los tres paths definidos en los 24 modelos testados está en sí misma moderada por un moderador secundario (Sexo (Z)).

Los coeficientes calculados para medir este efecto fueron los siguientes:

2.1 Coeficiente a_7 . Estima el efecto de moderación secundaria de la variable Sexo (Z) sobre la moderación primaria ejercida en los distintos modelos por la variable Liderazgo transformacional (W), dentro de las relaciones establecidas entre las variables que formaron parte del grupo de antecedentes de Mobbing (Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4)) y la variable mediadora (Mobbing (M)). Todas estas relaciones globalmente consideradas constituyen el path 1 en los 24 modelos testados.

2.2. Coeficiente b_4 . Estima el efecto de moderación secundaria de la variable Sexo (Z) sobre la moderación primaria ejercida en los distintos modelos por la variable Liderazgo transformacional (W), dentro de las relaciones establecidas entre la variable mediadora Mobbing (M) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicosomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)). Todas estas relaciones globalmente consideradas constituyen el path 2 en los 24 modelos testados.

2.3. Coeficiente c_7' . Estima el efecto de moderación secundaria de la variable Sexo (Z) sobre la moderación primaria ejercida en los distintos modelos por la variable Liderazgo transformacional (W), dentro de las relaciones establecidas entre las variables que formaron parte del grupo de antecedentes de Mobbing (Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4)) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicosomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)). Todas estas relaciones globalmente consideradas constituyen el path 3 en los 24 modelos testados.

De nuevo (al igual que se hizo en el Objetivo III), para determinar la significatividad de los coeficientes a_7 , b_4 y c_7' en los distintos modelos testados, se siguió el criterio del p valor asociado a la puntuación obtenida en todos ellos, en las mismas condiciones a las explicadas anteriormente. En este caso, para poder concluir sobre la existencia de un efecto de moderación moderada en los 24 modelos estudiados, era necesario que las puntuaciones obtenidas en alguno de los tres coeficientes indicados fueran estadísticamente significativas, ya que en caso contrario este efecto no se produciría.

Los tres coeficientes descritos se encuentran presentes en todos los diagramas estadísticos correspondientes a los modelos 25 a 48 ([ver Anexo 2, Figuras 69 a 92](#)).

De forma adicional, se incluye una representación gráfica de todos aquellos efectos de moderación moderada estadísticamente significativos hallados entre los 24 nuevos modelos testados ([ver Figuras 41 a 44](#)). En ellos, se puede comprobar cómo la variable Sexo (Z) moderó significativamente la moderación primaria ejercida por Liderazgo transformacional (W), dentro de las relaciones establecidas entre las variables descritas.

Tal como se aprecia en las Figuras 41 a 44, se distinguen en todas ellas dos niveles de análisis:

Nivel 1. Análisis intragrupos

Grupo 1 (hombres): hombres con baja percepción del estilo de Liderazgo transformacional vs hombres con alta percepción. Expresada mediante el coeficiente b_{hombres} .

Grupo 2 (mujeres): mujeres con baja percepción del estilo de Liderazgo transformacional vs mujeres con alta percepción. Expresada mediante el coeficiente b_{mujeres} .

Nivel 2. Análisis intergrupos

Diferencia entre hombres y mujeres: percepción del estilo de Liderazgo transformacional en hombres vs percepción de dicho estilo en mujeres. Expresada mediante los coeficientes a_7 , b_4 y c_7' (diferencias entre b_{hombres} y b_{mujeres}).

Por último, siguiendo el mismo criterio que se aplicó en el Objetivo III, de cara a la representación gráfica de los efectos de moderación moderada en este último grupo de modelos, se trabajó con percentiles siempre que fue posible, salvo en aquellos casos en los que la variable mediadora Mobbing (M) intervino como variable independiente. En estos casos, las puntuaciones de esta variable se calcularon mediante el valor de su puntuación media +/- 1 veces la desviación estándar ($M \pm 1SD$).

3. Efectos de mediación doblemente moderada en función de los valores adoptados por las variables Liderazgo transformacional (W) y Sexo (Z).

Una vez analizados los efectos anteriores (moderación y moderación moderada) en los 24 nuevos modelos testados, el último de los análisis realizados dentro del Objetivo IV consistió en valorar si el efecto moderador ejercido por la variable Liderazgo transformacional sobre la relación de mediación establecida por la variable Mobbing (M) entre el grupo de variables antecedentes (Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4)) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicosomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)) dependía a su vez de la segunda variable moderadora introducida: Sexo (Z).

Este efecto se denomina mediación doblemente moderada (*moderated moderated mediation*) (Hayes, 2018b). Permite cuantificar cuán rápido cambia la relación entre un moderador primario (en este caso Liderazgo transformacional (W)) y un efecto indirecto a medida que se producen a su vez cambios en el moderador secundario (Sexo (Z)).

De este modo, en los 24 nuevos modelos planteados se testó si la moderación de Liderazgo transformacional (W) en los distintos efectos indirectos establecidos era dependiente o contingente a un segundo moderador: Sexo (Z).

Para ello, se crearon un total de cuatro grupos de análisis, teniendo en cuenta los valores que podían adoptar ambas variables moderadoras:

Grupo 1: baja percepción en hombres ($W = -.5$; $Z = -.5$)

Grupo 2: baja percepción en mujeres ($W = -.5$; $Z = .5$)

Grupo 3: alta percepción en hombres ($W = .5$; $Z = -.5$)

Grupo 4: alta percepción en mujeres ($W = .5$; $Z = .5$)

En cada uno de estos cuatro grupos, el efecto de mediación doblemente moderada fue estimado mediante el cálculo del coeficiente de regresión que lo cuantifica (b), el cual permitió valorar si la moderación ejercida por Liderazgo transformacional (W) ($-.5$: baja percepción; $.5$: alta percepción) en las relaciones de mediación establecidas en los 24 nuevos modelos, se encontraba condicionada a su vez por los distintos valores que adoptaba la variable moderadora Z ($-.5$: hombres, $.5$: mujeres).

Al igual que en el Objetivo III, en el cálculo de los coeficientes b correspondientes a cada uno de los grupos definidos en los distintos modelos se siguió la metodología del *bootstrapping*, generando intervalos de confianza (IC) de un 95% comprendidos entre un valor mínimo (límite inferior, Boot LI) y otro máximo (límite superior, Boot LS), permitiendo determinar la significatividad de los efectos observados.

Así, si los intervalos de confianza obtenidos para los coeficientes b calculados no incluyen entre sus límites inferior y superior el valor 0, esto implicará la existencia de un efecto estadísticamente significativo de mediación doblemente moderada en los

modelos testados ([ver Anexo 2, Figuras 69 a 92](#)) en función de las posibles combinaciones entre los valores de W y Z (-.5, .5 o ambos simultáneamente). Por otra parte, si dichos intervalos incluyen el valor 0 entre sus límites, esto implicará que los coeficientes calculados en los respectivos modelos no serán significativos y por tanto el efecto de mediación doblemente moderada no se producirá.

En la Tabla 16 ([ver Tabla 16](#)) se muestran los resultados obtenidos para cada uno de los modelos testados (Modelos 25 a 48) en función de los dos posibles valores que pueden adoptar W (-.5: baja percepción, .5: alta percepción) y Z (-.5: hombres, .5: mujeres). Se destacan en color gris atenuado los modelos en los cuales se halló un efecto de mediación doblemente moderada estadísticamente significativo, junto con el valor de sus respectivos coeficientes b , acompañados de sus errores estándar de medida (*standard errors, SE*). Por otra parte, los intervalos de confianza que fueron significativos (es decir, no incluyeron el valor 0 entre sus límites inferior y superior) se resaltan en color gris oscuro.

No obstante lo anterior, los resultados de la tabla 16 deben analizarse de forma conjunta con los reflejados en la Tabla 17 ([ver Tabla 17](#)). En esta última tabla se muestran las diferencias entre pares de efectos indirectos condicionados en función de las posibles combinaciones de valores que pueden adoptar las dos variables moderadoras descritas: Liderazgo transformacional (W) (-.5: baja percepción, .5: alta percepción) y Sexo (Z) (-.5: hombres, .5: mujeres). De forma similar a lo que sucedió al calcular el efecto de moderación moderada, esta situación da lugar a dos niveles distintos de análisis entre los sujetos de la muestra:

Nivel 1. Análisis intragrupos: diferencias dentro de cada grupo (hombres y mujeres) en función de su percepción de Liderazgo transformacional.

Nivel 2. Análisis intergrupos: diferencias entre los dos grupos (hombres y mujeres) en función de su percepción de Liderazgo transformacional.

Así, en la Tabla 17, se ofrecen un total de seis resultados para cada uno de los 24 modelos testados, los cuales quedan distribuidos en seis filas, que incluyen dos contrastes intragrupales y cuatro intergrupales. Dichos resultados corresponden al valor de la diferencia entre pares de efectos indirectos condicionados en función de las posibles

combinaciones de valores que pueden adoptar las dos variables moderadoras presentes en los modelos propuestos, expresada en cada caso mediante los valores del coeficiente $b_{\text{contraste}}$, acompañados de sus respectivos intervalos de confianza (IC) al 95%. Concretamente, en cada uno de los 24 nuevos modelos se testaron las siguientes diferencias entre efectos indirectos condicionados por los valores de Liderazgo transformacional (W) y Sexo (Z):

Fila 1: diferencias intergrupales entre hombres y mujeres

Efecto 1 (baja percepción en mujeres) – efecto 2 (baja percepción en hombres)

Fila 2: diferencias intragrupalas entre hombres

Efecto 1 (alta percepción en hombres) – efecto 2 (baja percepción en hombres)

Fila 3: diferencias intergrupales entre hombres y mujeres

Efecto 1 (alta percepción en mujeres) – efecto 2 (baja percepción en hombres)

Fila 4: diferencias intergrupales entre hombres y mujeres

Efecto 1 (alta percepción en hombres) – efecto 2 (baja percepción en mujeres)

Fila 5: diferencias intragrupalas entre mujeres

Efecto 1 (alta percepción en mujeres) – efecto 2 (baja percepción en mujeres)

Fila 6: diferencias intergrupales entre hombres y mujeres

Efecto 1 (alta percepción en mujeres) – efecto 2 (alta percepción en hombres)

De este modo, si el valor del coeficiente $b_{\text{contraste}}$ en las distintas filas y modelos planteados (y por tanto de la diferencia entre efectos indirectos condicionados en los valores de ambos moderadores) es significativo (no incluye el valor 0 entre sus límites inferior y superior), el efecto de mediación doblemente moderada quedará confirmado. Sin embargo, en caso contrario, no podrá confirmarse (Hayes, 2018b).

Por tanto, para poder concluir sobre la existencia de un efecto de mediación doblemente moderada en los modelos testados (Modelos 25 a 48), deberán cumplirse en ellos las siguientes condiciones:

Condición 1: existencia de una relación de mediación estadísticamente significativa (a_1b_1) entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4), la variable mediadora (M) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) ([ver Tabla 10](#)), teniendo en cuenta a estos efectos las equivalencias entre los modelos 1 a 24 y 25 a 48, descritas anteriormente).

Condición 2: coeficiente b estadísticamente significativo en al menos uno de los posibles valores de W (-.5: baja percepción, .5: alta percepción) o Z (-.5: hombres, .5: mujeres) ([ver Tabla 16](#)).

Condición 3: coeficiente $b_{\text{contraste}}$ estadísticamente significativo para la diferencia entre pares de efectos indirectos condicionados por los valores de W y Z ([ver Tabla 17](#)).

Una vez explicados los procedimientos y criterios que permiten la inferencia estadística, se ofrecen a continuación los resultados obtenidos en los distintos coeficientes calculados para los 24 nuevos modelos testados, en función de las hipótesis planteadas en el Objetivo IV.

HIPÓTESIS 8 (EFECTOS DIRECTOS CONDICIONADOS POR Z [MODERACIÓN SIMPLE Z]). Los siguientes efectos directos presentes en los modelos propuestos estarán moderados de forma estadísticamente significativa por la variable Sexo (Z).

En primer lugar, se analizó el efecto moderador ejercido de forma individual por la segunda variable moderadora (Sexo (Z)), determinando si los efectos directos presentes en los modelos testados se encontraban condicionados de forma estadísticamente significativa por sus distintos valores (-.5: hombres, .5: mujeres). Con esta finalidad, se estimó el efecto de moderación o interacción. Cada uno de los 24 nuevos modelos testados tuvo tres efectos directos, que fueron medidos anteriormente en el Objetivo III, con los coeficientes a_1 , b_1 y c_1' ([ver Tabla 10](#)). En cada uno de ellos, se analizó la moderación ejercida por Z a través de tres nuevos coeficientes: a_5 , b_3 y c_5' .

a_5 estimó el efecto moderador ejercido por Sexo (Z) sobre la relación establecida entre el grupo de variables antecedentes (Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4)) y Mobbing (M).

Por su parte, b_3 estimó la existencia de este efecto sobre la relación dada entre la variable Mobbing (M) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicosomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)).

Por último, el coeficiente c_5' estimó el efecto moderador de Sexo (Z) sobre la relación establecida entre el grupo de variables antecedentes (Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4)) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicosomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)).

Los resultados obtenidos en estos tres coeficientes descritos se encuentran recogidos en la Tabla 15 ([ver Tabla 15](#)).

Tal como se explica a continuación, la Hipótesis 8 se cumplió parcialmente, ya que la variable Sexo (Z) moderó de forma estadísticamente significativa los efectos directos presentes en varios de los modelos testados.

Hipótesis 8.1 (efecto moderador $Z1$). La relación entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y Mobbing (M) se manifestará con distinta intensidad en función del Sexo de los sujetos de la muestra (Z) (hombre o mujer), según se representa en la Figura 9 ([ver Figura 9](#)).

En primer lugar, se observó que el coeficiente a_5 fue estadísticamente significativo en 12 de los 24 modelos analizados. Concretamente, en los modelos 37 a 42, la relación entre Ambigüedad de rol (X_3) y Mobbing (M) estuvo moderada por la variable Sexo (Z), ya que se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de hombres y mujeres ($a_5 = -.08$; $p = .04$). Del mismo modo, en los modelos 43 a 48, en los que se analiza la relación entre Apoyo social (X_4) y Mobbing (M) se hallaron

diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos de sujetos, confirmando así el rol moderador ejercido por Sexo (Z) ($a_5 = .10$; $p = .01$). Por su parte, en el resto de modelos testados (25 a 36) no se hallaron estas diferencias entre los grupos de hombres y mujeres, dado que en todos ellos el valor del coeficiente a_5 no fue significativo ($p > .05$) ([ver Tabla 15](#)).

Así, se cumplió con la Hipótesis 8.1 en los modelos 37 a 42 (relación entre Ambigüedad de rol (X_3) y Mobbing (M)) y 43 a 48 (relación entre Apoyo social (X_4) y Mobbing (M)), dado que en ellos se hallaron diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos definidos por la variable Sexo (Z) (hombres y mujeres). Sin embargo, en el resto de modelos testados (25 a 36) esta hipótesis no se cumplió, ya que el valor de este coeficiente no fue significativo.

Hipótesis 8.2 (efecto moderador Z_2). La relación entre Mobbing (M) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará con distinta intensidad en función del Sexo de los sujetos de la muestra (Z) (hombre o mujer), tal como se observa en la Figura 10 ([ver Figura 10](#)).

Respecto al siguiente coeficiente, b_3 , no fue significativo en ninguno de los 24 modelos testados ($p > .05$ en todos ellos). Así pues, la relación entre Mobbing (M) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicosomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)) no estuvo moderada por la variable Sexo (Z) ([ver Tabla 15](#)), lo cual no permitió cumplir con la Hipótesis 8.2.

Hipótesis 8.3 (efecto moderador Z_3). La relación entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará con distinta intensidad en función del Sexo de los sujetos de la muestra (Z) (hombre o mujer), según se aprecia en la Figura 11 ([ver Figura 11](#)).

Finalmente, el último de los coeficientes de moderación calculados, c_5' , fue significativo en 2 modelos (27 y 45) del total de 24 testados. En el modelo 27, la relación entre Conflictos interpersonales (X_1) y Consumo de alcohol (Y_3) estuvo moderada por la variable Sexo (Z), ya que se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de hombres y mujeres ($c_5' = -.15$; $p = .006$). Del mismo modo, en el modelo

45, la relación entre las variables Apoyo social (X_4) y Consumo de alcohol (Y_3) también estuvo moderada por Sexo (Z), ya que se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos de sujetos ($c_5' = .09$; $p = .04$). En los 22 modelos restantes (25 a 26, 28 a 44 y 46 a 48) no se hallaron diferencias entre los grupos de hombres y mujeres, ya que en todos ellos el valor del coeficiente c_5' no fue significativo ($p > .05$) ([ver Tabla 15](#)).

Por último, la Hipótesis 8.3 se cumplió únicamente en dos modelos del total de 24 testados (modelos 27 y 45), pero no en los 22 modelos restantes (25 a 26, 28 a 44 y 46 a 48).

HIPÓTESIS 9 (EFECTOS DIRECTOS CONDICIONADOS DE FORMA SIMULTÁNEA POR W Y Z [MODERACIÓN MODERADA WZ]). Los siguientes efectos directos presentes en los modelos propuestos estarán moderados de forma estadísticamente significativa por las variables Liderazgo transformacional y Sexo (WZ).

Una vez analizado el efecto moderador ejercido de forma individual por la variable Sexo (Z), el siguiente paso consistió en determinar si la moderación ejercida por la variable Liderazgo transformacional (W) (moderador primario) en alguno de los tres paths definidos en los 24 nuevos modelos testados estaba moderada a su vez por los valores adoptados por Sexo (Z) (moderador secundario). Para ello, se calcularon tres coeficientes (a_7 , b_4 y c_7'), los cuales permitieron testar el efecto de moderación moderada, en las condiciones explicadas con anterioridad.

a_7 estimó el efecto de moderación secundaria de la variable Sexo (Z) sobre la moderación primaria ejercida en los 24 nuevos modelos planteados por la variable Liderazgo transformacional (W), dentro de las relaciones establecidas entre el grupo de antecedentes (Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4)) y la variable mediadora (Mobbing (M)).

Por su parte, b_4 estimó el efecto de moderación secundaria de la variable Sexo (Z) sobre la moderación primaria ejercida en los 24 nuevos modelos planteados por la variable Liderazgo transformacional (W), dentro de las relaciones establecidas entre la variable mediadora Mobbing (M) y el grupo de variables de consecuencias para la salud

(Problemas psicosomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)).

Finalmente, c_7 estimó el efecto de moderación secundaria de la variable Sexo (Z) sobre la moderación primaria ejercida en los distintos modelos por la variable Liderazgo transformacional (W), dentro de las relaciones establecidas entre el grupo de variables antecedentes (Conflictos interpersonales (X_1), Conflicto de rol (X_2), Ambigüedad de rol (X_3) y Apoyo social (X_4)) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicosomáticos (Y_1), Consumo de medicamentos (Y_2), Consumo de alcohol (Y_3), Consumo de tabaco (Y_4), Problemas sociales (Y_5) y Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6)).

Los resultados obtenidos en estos últimos tres coeficientes descritos se encuentran recogidos en la Tabla 15 ([ver Tabla 15](#)). A su vez, en las Figuras 41 a 44 ([ver Figuras 41 a 44](#)) pueden visualizarse gráficamente los efectos de moderación moderada estadísticamente significativos hallados a nivel intragrupal e intergrupala, en función de las distintas puntuaciones de las dos variables moderadoras: Liderazgo transformacional (-.5: baja percepción, .5: alta percepción) y Sexo (-.5: hombres, .5: mujeres) que influyeron en las relaciones descritas en cada modelo.

De este modo, tal como se expondrá a continuación, la Hipótesis 9 se cumplió parcialmente, dado que algunos de los efectos directos presentes en los modelos testados en este objetivo estuvieron moderados por las variables Liderazgo transformacional (W) y Sexo (Z), mientras que en otros no sucedió así.

Hipótesis 9.1 (efecto de moderación moderada $WZ1$). La relación entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y Mobbing (M) se manifestará con una intensidad distinta en función de la percepción de Liderazgo transformacional (alta o baja) y del Sexo de los sujetos de la muestra (hombre o mujer) (WZ), tal como se aprecia en la Figura 12 ([ver Figura 12](#)).

En primer lugar, se observó en la Tabla 15 ([ver Tabla 15](#)) que el coeficiente a_7 fue estadísticamente significativo en 6 modelos de los 24 testados, concretamente en los modelos 31 a 36. En dichos modelos, la relación entre Conflicto de rol (X_2) y Mobbing

(M) estuvo moderada en todos ellos por las variables Liderazgo transformacional (W) y Sexo (Z).

La Figura 42 ([ver Figura 42](#)) muestra el detalle del efecto de moderación moderada en los modelos 31 a 36. En todos ellos se observó que Conflicto de rol (X_2) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Mobbing (M) en los grupos de hombres y mujeres, tanto con baja como con alta percepción de Liderazgo transformacional (W).

A nivel intragrupal, dentro del grupo de hombres, el efecto mencionado se produjo en los grupos de baja y alta percepción ($b_{\text{baja hombres}} = .35, p < .001$; $b_{\text{alta hombres}} = .25, p < .001$), sin embargo, las diferencias entre ambos no fueron estadísticamente significativas ($b_{\text{hombres}} = -.10, p = .10$). Por su parte, dentro del grupo de mujeres, el efecto mencionado también se dio en los grupos de baja y alta percepción ($b_{\text{baja mujeres}} = .41, p < .001$; $b_{\text{alta mujeres}} = .16, p < .001$), siendo significativamente menor en el grupo de mujeres con alta percepción de este estilo de liderazgo ($b_{\text{mujeres}} = -.25, p < .001$).

A nivel intergrupala, también se obtuvieron diferencias entre los grupos de hombres y mujeres. Así, Liderazgo transformacional (W) contribuyó a reducir significativamente el efecto de Conflicto de rol (X_2) sobre Mobbing (M) en el grupo de mujeres, mientras que en el grupo de hombres no lo hizo ($a_7 = -.15, p = .02$).

Por su parte, en el resto de modelos (25 a 30, 37 a 48), no se obtuvieron efectos de moderación moderada, dado que el valor del coeficiente a_7 obtenido en todos ellos no fue estadísticamente significativo ($p > .05$).

Así pues, el coeficiente a_7 fue estadísticamente significativo en 6 modelos (modelos 31 a 36). En todos ellos, la relación entre Conflicto de rol (X_2) y Mobbing (M) estuvo moderada por las variables Liderazgo transformacional (W) y Sexo (Z), cumpliéndose así con la Hipótesis 9.1. No obstante, dicha hipótesis no se cumplió en el resto de modelos (25 a 30, 37 a 48), dado que el valor del coeficiente mencionado no fue significativo en ninguno de ellos.

Hipótesis 9.2 (efecto de moderación moderada WZ2). La relación entre Mobbing (M) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y₁ a Y₆) se manifestará con una intensidad distinta en función de la percepción de Liderazgo transformacional (alta o baja) y del Sexo de los sujetos de la muestra (hombre o mujer) (WZ), según lo representado en la Figura 13 (ver Figura 13).

A continuación, respecto al coeficiente b_4 , se observó en la Tabla 15 (ver Tabla 15) que fue estadísticamente significativo en 6 modelos de un total de 24 testados, concretamente en los modelos 25, 29, 35, 41, 43 y 47.

La Figura 41 (ver Figura 41) muestra el detalle del efecto de moderación moderada en los modelos 25 y 29.

En el modelo 25, se observó que Mobbing (M) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Problemas psicosomáticos (Y_1) en los grupos de hombres y mujeres, tanto con baja como con alta percepción de Liderazgo transformacional (W).

A nivel intragrupal, dentro del grupo de hombres, el efecto mencionado se produjo en los grupos de baja y alta percepción ($b_{\text{baja hombres}} = .20, p < .001$; $b_{\text{alta hombres}} = .33, p < .001$), siendo las diferencias entre ambos no significativas ($b_{\text{hombres}} = .13, p = .11$). Por su parte, dentro del grupo de mujeres, el efecto mencionado también se dio en los grupos de baja y alta percepción ($b_{\text{baja mujeres}} = .26, p < .001$; $b_{\text{alta mujeres}} = .17, p < .001$), siendo igualmente las diferencias entre ambos no significativas ($b_{\text{mujeres}} = -.09, p = .09$).

No obstante, a nivel intergrupala sí se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de hombres y mujeres. Tal como se observa en la representación del modelo 25 (ver Figura 41), el efecto de Mobbing (M) sobre Problemas psicosomáticos (Y_1) fue más intenso en el grupo de mujeres que en el de hombres, tanto en las que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W) como en las que percibieron altos niveles ($b_4 = -.22, p = .02$).

A continuación, en el modelo 29, se observó que Mobbing (M) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Problemas sociales (Y_5) únicamente en determinados grupos de sujetos.

A nivel intragrupal, dentro del grupo de hombres, el efecto entre las variables mencionadas se produjo únicamente en aquellos que tuvieron alta percepción de Liderazgo transformacional (W), mientras que no se dio en los que tuvieron baja percepción ($b_{\text{alta hombres}} = .13, p = .04$; $b_{\text{baja hombres}} = -.01, p = .81$), siendo las diferencias entre ambos no significativas ($b_{\text{hombres}} = .14, p = .07$). Por su parte, dentro del grupo de mujeres, el efecto mencionado se dio únicamente en el grupo de baja percepción, pero no así en el de alta ($b_{\text{baja mujeres}} = .12, p < .001$; $b_{\text{alta mujeres}} = .01, p = .76$), siendo más intenso en el grupo de mujeres con baja percepción ($b_{\text{mujeres}} = -.11, p = .047$).

A nivel intergrupala, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de hombres y mujeres. En este caso, en el grupo de mujeres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W), el efecto entre Mobbing (M) y Problemas sociales (Y_5) se manifestó con mayor intensidad que en el grupo de hombres ($b_4 = -.25, p = .008$).

Seguidamente, la Figura 42 ([ver Figura 42](#)) muestra el detalle del efecto de moderación moderada en el modelo 35.

En dicho modelo, el efecto de moderación moderada se produjo de forma similar al modelo 29, aunque con una diferencia: se observó que Mobbing (M) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Problemas sociales (Y_5) únicamente en el grupo de mujeres, pero no en el de hombres.

A nivel intragrupal, dentro del grupo de hombres, el efecto entre ambas variables no se produjo en aquellos que tuvieron alta percepción de Liderazgo transformacional (W), ni tampoco en los que tuvieron baja percepción ($b_{\text{alta hombres}} = .12, p = .08$; $b_{\text{baja hombres}} = .03, p = .52$), siendo las diferencias entre ambos no significativas ($b_{\text{hombres}} = .09, p = .24$). Por su parte, dentro del grupo de mujeres, el efecto mencionado se dio únicamente en el grupo con baja percepción, pero no en el de alta ($b_{\text{baja mujeres}} = .13, p < .001$; $b_{\text{alta mujeres}} = .01, p = .89$), siendo más intenso en el grupo de mujeres con baja percepción ($b_{\text{mujeres}} = -.12, p = .03$).

A nivel intergrupual, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de hombres y mujeres. En este caso, en el grupo de mujeres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W), el efecto entre Mobbing (M) y Problemas sociales (Y_5) se manifestó nuevamente con mayor intensidad que en el grupo de hombres ($b_4 = -.21, p = .03$).

A continuación, la Figura 43 ([ver Figura 43](#)) muestra el detalle del efecto de moderación moderada en el modelo 41.

En este modelo, el efecto de moderación moderada se produjo en las mismas condiciones que en el modelo 29. De nuevo, Mobbing (M) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Problemas sociales (Y_5) únicamente en determinados grupos de sujetos.

A nivel intragrupal, dentro del grupo de hombres, el efecto entre las variables mencionadas se produjo únicamente en aquellos que tuvieron alta percepción de Liderazgo transformacional (W), mientras que no se dio en los que tuvieron baja percepción ($b_{\text{alta hombres}} = .20, p = .004$; $b_{\text{baja hombres}} = .06, p = .19$), siendo las diferencias entre ambos no significativas ($b_{\text{hombres}} = .14, p = .08$). Por su parte, dentro del grupo de mujeres, el efecto mencionado se dio únicamente en el grupo con baja percepción, pero no en el de alta ($b_{\text{baja mujeres}} = .19, p < .001$; $b_{\text{alta mujeres}} = .07, p = .15$), siendo más intenso en el grupo de mujeres con baja percepción ($b_{\text{mujeres}} = -.12, p = .03$).

Por su parte, a nivel intergrupual, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de hombres y mujeres. Nuevamente en este caso, en el grupo de mujeres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W), el efecto entre Mobbing (M) y Problemas sociales (Y_5) se manifestó con mayor intensidad que en el grupo de hombres ($b_4 = -.26, p = .008$).

Seguidamente, la Figura 44 ([ver Figura 44](#)) muestra el detalle del efecto de moderación moderada en los modelos 43 y 47.

En el modelo 43, el efecto de moderación moderada se produjo en las mismas condiciones que en el modelo 25, explicado anteriormente. Así, Mobbing (M) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Problemas psicosomáticos (Y_1) en

los grupos de hombres y mujeres, tanto con baja como con alta percepción de Liderazgo transformacional (W).

A nivel intragrupal, dentro del grupo de hombres, el efecto mencionado se produjo en los grupos de baja y alta percepción ($b_{\text{baja hombres}} = .22, p < .001$; $b_{\text{alta hombres}} = .34, p < .001$), siendo las diferencias entre ambos no significativas ($b_{\text{hombres}} = .12, p = .13$). Por su parte, dentro del grupo de mujeres, el efecto mencionado también se dio en los grupos de baja y alta percepción ($b_{\text{baja mujeres}} = .30, p < .001$; $b_{\text{alta mujeres}} = .22, p < .001$), siendo igualmente las diferencias entre ambos no significativas ($b_{\text{mujeres}} = -.08, p = .13$).

Sin embargo, al igual que sucedió en el modelo 25, en el modelo 43 también se obtuvieron nuevamente diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de hombres y mujeres. Tal como se observa en la representación gráfica de este último modelo ([ver Figura 44](#)), el efecto de Mobbing (M) sobre Problemas psicosomáticos (Y_1) se manifestó con mayor intensidad en el grupo de mujeres que en el de hombres, tanto en las que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W) como en las que percibieron altos niveles ($b_4 = -.20, p = .04$).

Respecto al modelo 47, el efecto de moderación moderada se produjo de forma similar a los modelos 29 y 41, explicados anteriormente, en los cuales intervinieron las mismas variables independientes y dependientes. Mobbing (M) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Problemas sociales (Y_5) únicamente en determinados grupos de sujetos.

A nivel intragrupal, dentro del grupo de hombres, el efecto entre las variables mencionadas se produjo únicamente en aquellos que tuvieron alta percepción de Liderazgo transformacional (W), mientras que no se dio en los que tuvieron baja percepción ($b_{\text{alta hombres}} = .16, p = .02$; $b_{\text{baja hombres}} = .05, p = .22$), siendo las diferencias entre ambos no significativas ($b_{\text{hombres}} = .11, p = .18$). Por su parte, dentro del grupo de mujeres, el efecto mencionado se dio únicamente en el grupo con baja percepción, pero no en el de alta ($b_{\text{baja mujeres}} = .19, p < .001$; $b_{\text{alta mujeres}} = .05, p = .31$), siendo más intenso en el grupo de mujeres con baja percepción ($b_{\text{mujeres}} = -.14, p = .01$).

A nivel intergrupalo, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de hombres y mujeres. De nuevo, en el grupo de mujeres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W), el efecto entre Mobbing (M) y Problemas sociales (Y_5) se manifestó con mayor intensidad que en el grupo de hombres ($b_4 = -.25$, $p = .01$).

Por su parte, en el resto de modelos (26 a 28, 30 a 34, 36 a 40, 42, 44 a 46 y 48), no se obtuvieron efectos de moderación moderada, dado que el valor del coeficiente b_4 obtenido en todos ellos no fue estadísticamente significativo ($p > .05$).

Así pues, la Hipótesis 9.2 también se cumplió de forma parcial, dado que el coeficiente que estimó el efecto de moderación moderada en la relación entre Mobbing (M) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (b_4) fue estadísticamente significativo en 6 de los modelos testados: 25, 29, 35, 41, 43 y 47. La relación entre Mobbing (M) y las variables de consecuencias para la salud implicadas en cada uno de ellos estuvo moderada por Liderazgo transformacional (W) y Sexo (Z), manifestándose con distinta intensidad en función de ambas variables. Sin embargo, en los 18 modelos restantes (26 a 28, 30 a 34, 36 a 40, 42, 44 a 46 y 48), no se obtuvieron efectos de moderación moderada, dado que el valor del coeficiente b_4 obtenido en todos ellos no fue estadísticamente significativo. Por tanto, en estos últimos modelos no se cumplió con la Hipótesis 9.2.

Hipótesis 9.3 (efecto de moderación moderada $WZ3$). La relación entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará con una intensidad distinta en función de la percepción de Liderazgo transformacional (alta o baja) y del Sexo de los sujetos de la muestra (hombre o mujer) (WZ), siguiendo lo mostrado en la Figura 14 (ver [Figura 14](#)).

Finalmente, respecto al coeficiente c_7' , se observó en la Tabla 15 (ver [Tabla 15](#)) que fue estadísticamente significativo únicamente en un modelo del total de 24 testados: modelo 25.

La Figura 41 (ver [Figura 41](#)) muestra el detalle del efecto de moderación moderada en el modelo 25, único en el que se halló en este caso.

En dicho modelo, se observó que Conflictos interpersonales (X_1) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Problemas psicósomáticos (Y_1) en los grupos de hombres y mujeres, tanto con baja como con alta percepción de Liderazgo transformacional (W).

A nivel intragrupal, dentro del grupo de hombres, el efecto se dio en los grupos de baja y alta percepción ($b_{\text{baja hombres}} = .43, p < .001$; $b_{\text{alta hombres}} = .22, p = .003$), siendo significativamente menos intenso en el grupo con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{hombres}} = -.21, p = .04$). Por su parte, dentro del grupo de mujeres, el efecto mencionado también se dio en los grupos de baja y alta percepción ($b_{\text{baja mujeres}} = .35, p < .001$; $b_{\text{alta mujeres}} = .43, p < .001$), siendo en este caso las diferencias entre ambos no significativas ($b_{\text{mujeres}} = .08, p = .16$).

A nivel intergrupala, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de hombres y mujeres. Así, en el grupo de hombres con alta percepción de Liderazgo transformacional (W), el efecto entre Conflictos interpersonales (X_1) y Problemas psicósomáticos (Y_1) se manifestó con menor intensidad que en el grupo de mujeres ($c_7' = .29, p = .01$).

En el resto de modelos (26 a 48), no se obtuvieron efectos de moderación moderada, dado que el valor del coeficiente c_7' obtenido en todos ellos no fue estadísticamente significativo ($p > .05$).

Finalmente, la Hipótesis 9.3 se cumplió únicamente en uno de los modelos testados, pero no en el resto. El coeficiente c_7' , que estimó el efecto de moderación moderada entre el grupo de variables antecedentes y de consecuencias para la salud fue estadísticamente significativo en el modelo 25. En dicho modelo, la relación entre Conflictos interpersonales (X_1) y Problemas psicósomáticos (Y_1) se manifestó con distinta intensidad en función de los valores adoptados por las variables Liderazgo transformacional (W) y Sexo (Z). Sin embargo, en los 23 modelos restantes este efecto no se dio.

HIPÓTESIS 10 (EFECTO INDIRECTO DOBLEMENTE CONDICIONADO POR *W* Y *Z* [MEDIACIÓN DOBLEMENTE MODERADA]). La relación de mediación establecida por la variable Mobbing (*M*) entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestará de forma estadísticamente significativa y distinta en función de los valores adoptados simultáneamente por las dos variables moderadoras: Liderazgo transformacional (*W*) (alta o baja percepción) y Sexo (*Z*) (hombre o mujer), siendo menor para la interacción “Liderazgo transformacional x Mujer” que para la interacción “Liderazgo transformacional x Hombre”.. Este efecto queda representado a continuación en la Figura 15 ([ver Figura 15](#)).

Una vez analizados los efectos de moderación moderada, se expondrán a continuación los resultados obtenidos respecto al último de los efectos calculados en el Objetivo IV: mediación doblemente moderada en función de los valores de Liderazgo transformacional (*W*) (-.5: baja percepción, .5: alta percepción) y Sexo (*Z*) (-.5: hombres, .5: mujeres). El procedimiento y los criterios para la interpretación de este grupo de resultados fueron desarrollados con anterioridad ([ver procedimiento y criterios de interpretación del efecto de mediación doblemente moderada](#)).

Las Tablas 16 y 17 ([ver Tablas 16 y 17](#)) confirmaron la existencia de efectos de mediación doblemente moderada en 21 modelos testados de un total de 24. Concretamente, fueron los siguientes: modelos 25 y 26, 28 a 32, 34 a 44 y 46 a 48.

En el resto de modelos testados, no se pudo confirmar este efecto, bien fuera porque no se encontró una relación de mediación previa entre el grupo de variables antecedentes, mediadora y de consecuencias para la salud (como así ocurrió en los modelos 27 y 33, que equivalen a estos efectos a los modelos 3 y 9 del Objetivo III, [ver Tabla 10](#)), o bien porque la relación de mediación establecida entre las variables antecedentes, mediadora y consecuentes no se encontró condicionada por ninguno de los posibles valores de Liderazgo transformacional (*W*) o Sexo (*Z*), tal como ocurrió en el modelo 45.

De este modo, se describen a continuación los efectos de mediación doblemente moderada estadísticamente significativos hallados en los 21 modelos mencionados, agrupados en función de la variable antecedente interviniente en cada caso.

Modelos 25, 26, 28, 29 y 30. Antecedente: Conflictos interpersonales (X_1)

En el modelo 25, Conflictos interpersonales (X_1) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Mobbing (M) ($a_1 = .36; p < .001$) y éste a su vez sobre Problemas psicosomáticos (Y_1) ($b_1 = .22; p < .001$). Este efecto de mediación se dio en los cuatro grupos de sujetos definidos: hombres y mujeres con alta y baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{alta hombres}} = .10, 95\% \text{ IC } [.040, .176]$); $b_{\text{baja hombres}} = .10, 95\% \text{ IC } [.051, .167]$) ($b_{\text{alta mujeres}} = .03, 95\% \text{ IC } [.009, .059]$); $b_{\text{baja mujeres}} = .13, 95\% \text{ IC } [.091, .167]$) (ver Tablas 16 y 17). Se obtuvieron tres diferencias estadísticamente significativas entre dichos grupos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó con menor intensidad en el grupo de mujeres que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional (W) con respecto a aquellas que percibieron bajos niveles ($b_{\text{contraste}} = -.10, 95\% \text{ IC } [-.143, -.051]$).

2) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 3): el efecto mediador descrito se manifestó con menor intensidad en el grupo de mujeres con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) con respecto al grupo de hombres con baja percepción ($b_{\text{contraste}} = -.07, 95\% \text{ IC } [-.140, -.012]$).

3) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 6): el efecto mediador descrito se manifestó con menor intensidad en el grupo de mujeres con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) con respecto al grupo de hombres con alta percepción ($b_{\text{contraste}} = -.07, 95\% \text{ IC } [-.148, -.003]$).

Por su parte, en el modelo 26, Conflictos interpersonales (X_1) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Mobbing (M) ($a_1 = .36; p < .001$) y éste a su vez sobre Consumo de medicamentos (Y_2) ($b_1 = .30; p < .001$). Nuevamente, este efecto de mediación se dio en los cuatro grupos de sujetos definidos: hombres y mujeres con alta y baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{alta hombres}} = .11, 95\% \text{ IC } [$

[.029, .216]); $b_{\text{baja hombres}} = .16$, 95% IC [.075, .258]) ($b_{\text{alta mujeres}} = .06$, 95% IC [.020, .101]); $b_{\text{baja mujeres}} = .16$, 95% IC [.102, .218]) (ver Tablas 16 y 17). Se obtuvieron dos diferencias estadísticamente significativas entre dichos grupos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó con menor intensidad en el grupo de mujeres que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional (W) con respecto a aquellas que percibieron bajos niveles ($b_{\text{contraste}} = -.10$, 95% IC [-.174, -.030]).

2) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 3): el efecto mediador descrito se manifestó con menor intensidad en el grupo de mujeres con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) con respecto al grupo de hombres con baja percepción ($b_{\text{contraste}} = -.10$, 95% IC [-.210, -.009]).

A continuación, en el modelo 28, Conflictos interpersonales (X_1) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Mobbing (M) ($a_1 = .36$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Consumo de tabaco (Y_4) ($b_1 = .04$; $p = .04$). A diferencia de los anteriores modelos, en este caso el efecto de mediación descrito se dio únicamente en el grupo de mujeres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja mujeres}} = .05$, 95% IC [.020, .090]) (ver Tablas 16 y 17). Se obtuvo una diferencia estadísticamente significativa entre los siguientes grupos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó con mayor intensidad en el grupo de mujeres que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W) con respecto a aquellas que percibieron altos niveles ($b_{\text{alta mujeres}} = -.01$, 95% IC [-.021, .007]) ($b_{\text{contraste}} = -.06$, 95% IC [-.100, -.025]).

Seguidamente, en el modelo 29, Conflictos interpersonales (X_1) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Mobbing (M) ($a_1 = .36$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Problemas sociales (Y_5) ($b_1 = .07$; $p = .002$). Al igual que sucedió en el modelo 28, nuevamente en este caso el efecto de mediación descrito se dio únicamente en el grupo de mujeres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja mujeres}} = .06$, 95% IC [.028, .093]) (ver Tablas 16 y 17). Se obtuvieron dos diferencias estadísticamente significativas entre los siguientes grupos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó con mayor intensidad en el grupo de mujeres que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W) con respecto a aquellas que percibieron altos niveles ($b_{\text{alta mujeres}} = .00$, 95% IC [-.020, .025]) ($b_{\text{contraste}} = -.06$, 95% IC [-.098, -.019]).

2) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 1): el efecto mediador descrito se manifestó con mayor intensidad en el grupo de mujeres que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W) con respecto al grupo de hombres que percibieron bajos niveles ($b_{\text{baja hombres}} = -.01$, 95% IC [-.047, .039]) ($b_{\text{contraste}} = .07$, 95% IC [.011, .118]).

Finalmente, en el modelo 30, Conflictos interpersonales (X_1) influyó de forma estadísticamente significativa y positiva sobre Mobbing (M) ($a_1 = .36$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6) ($b_1 = .27$; $p < .001$). El efecto de mediación se dio en los cuatro grupos de sujetos definidos: hombres y mujeres con alta y baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{alta hombres}} = .08$, 95% IC [.022, .170]); $b_{\text{baja hombres}} = .16$, 95% IC [.086, .242]) ($b_{\text{alta mujeres}} = .05$, 95% IC [.014, .089]); $b_{\text{baja mujeres}} = .14$, 95% IC [.092, .188]) (ver [Tablas 16 y 17](#)). Se obtuvieron dos diferencias estadísticamente significativas entre dichos grupos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó con menor intensidad en el grupo de mujeres que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional (W) con respecto a aquellas que percibieron bajos niveles ($b_{\text{contraste}} = -.09$, 95% IC [-.153, -.029]).

2) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 3): el efecto mediador descrito se manifestó menos intensamente en el grupo de mujeres con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) con respecto al grupo de hombres con baja percepción ($b_{\text{contraste}} = -.11$, 95% IC [-.202, -.031]).

Modelos 31, 32, 34, 35 y 36. Antecedente: Conflicto de rol (X_2)

En el modelo 31, Conflicto de rol (X_2) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .29$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Problemas psicosomáticos (Y_1) ($b_1 = .20$; $p < .001$). Este efecto mediador se dio en los

cuatro grupos de sujetos descritos: hombres y mujeres con alta y baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{alta hombres}} = .07$, 95% IC [.030, .126]); $b_{\text{baja hombres}} = .07$, 95% IC [.034, .114]) ($b_{\text{alta mujeres}} = .02$, 95% IC [.003, .046]); $b_{\text{baja mujeres}} = .09$, 95% IC [.061, .119]) ([ver Tablas 16 y 17](#)). Se obtuvieron tres diferencias estadísticamente significativas entre dichos grupos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó con menor intensidad en el grupo de mujeres que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional (W) con respecto a las que percibieron bajos niveles ($b_{\text{contraste}} = -.07$, 95% IC [-.100, -.030]).

2) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 3): el efecto mediador descrito se manifestó con menor intensidad en el grupo de mujeres con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) en comparación con el grupo de hombres con baja percepción ($b_{\text{contraste}} = -.05$, 95% IC [-.096, -.006]).

3) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 6): el efecto mediador descrito se manifestó con menor intensidad en el grupo de mujeres con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) con respecto al grupo de hombres con alta percepción ($b_{\text{contraste}} = -.05$, 95% IC [-.107, -.001]).

Por su parte, en el modelo 32, Conflicto de rol (X_2) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .29$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Consumo de medicamentos (Y_2) ($b_1 = .27$; $p < .001$). Nuevamente, el efecto mediador se produjo en los cuatro grupos de sujetos descritos: hombres y mujeres con alta y baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{alta hombres}} = .08$, 95% IC [.017, .159]); $b_{\text{baja hombres}} = .10$, 95% IC [.042, .165]) ($b_{\text{alta mujeres}} = .05$, 95% IC [.016, .078]); $b_{\text{baja mujeres}} = .11$, 95% IC [.064, .155]) ([ver Tablas 16 y 17](#)). En este caso, se obtuvo únicamente una diferencia estadísticamente significativa entre dichos grupos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó con menor intensidad en el grupo de mujeres que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional (W) con respecto a aquellas que percibieron bajos niveles ($b_{\text{contraste}} = -.06$, 95% IC [-.116, -.008]).

Respecto al modelo 34, Conflicto de rol (X_2) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .29$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Consumo de tabaco (Y_4) ($b_1 = .05$; $p = .03$). En este caso, el efecto mediador únicamente se dio en dos de los cuatro grupos de sujetos: hombres y mujeres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja hombres}} = .04$, 95% IC [.001, .084]) ($b_{\text{baja mujeres}} = .04$, 95% IC [.017, .071]) (ver Tablas 16 y 17). En este caso, se obtuvieron dos diferencias estadísticamente significativas entre dichos grupos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó con mayor intensidad en el grupo de mujeres que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W) con respecto a aquellas que percibieron altos niveles ($b_{\text{alta mujeres}} = -.01$, 95% IC [-.022, .007]) ($b_{\text{contraste}} = -.05$, 95% IC [-.083, -.021]).

2) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 3): el efecto mediador descrito se manifestó más intensamente en el grupo de hombres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) con respecto al grupo de mujeres con alta percepción ($b_{\text{alta mujeres}} = -.01$, 95% IC [-.022, .007]) ($b_{\text{contraste}} = -.05$, 95% IC [-.093, -.006]).

A continuación, en el modelo 35, Conflicto de rol (X_2) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .29$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Problemas sociales (Y_5) ($b_1 = .07$; $p = .002$). En este caso, el efecto de mediación descrito se dio únicamente en el grupo de mujeres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja mujeres}} = .05$, 95% IC [.026, .080]) (ver Tablas 16 y 17). Se obtuvieron dos diferencias estadísticamente significativas entre los siguientes grupos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó con mayor intensidad en el grupo de mujeres que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W) con respecto a aquellas que percibieron altos niveles ($b_{\text{alta mujeres}} = .00$, 95% IC [-.021, .022]) ($b_{\text{contraste}} = -.05$, 95% IC [-.087, -.017]).

2) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 1): el efecto mediador descrito se manifestó con mayor intensidad en el grupo de mujeres que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W) con respecto al grupo de hombres que

percibieron bajos niveles ($b_{\text{baja hombres}} = .01$, 95% IC [-.020, .040]) ($b_{\text{contraste}} = .04$, 95% IC [.002, .082]).

Finalmente, en el modelo 36, Conflicto de rol (X_2) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .29$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6) ($b_1 = .27$; $p < .001$). En este caso, la relación de mediación se dio en los cuatro grupos de sujetos descritos: hombres y mujeres con alta y baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{alta hombres}} = .06$, 95% IC [.014, .129]); $b_{\text{baja hombres}} = .12$, 95% IC [.063, .173]) ($b_{\text{alta mujeres}} = .04$, 95% IC [.009, .068]); $b_{\text{baja mujeres}} = .12$, 95% IC [.081, .161]) (ver Tablas 16 y 17). En este caso, se obtuvieron dos diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de sujetos establecidos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó de forma menos intensa en el grupo de mujeres que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional (W) en comparación con las que percibieron bajos niveles ($b_{\text{contraste}} = -.08$, 95% IC [-.133, -.033]).

2) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 3): el efecto mediador descrito se manifestó con menor intensidad en el grupo de mujeres con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) con respecto al grupo de hombres con baja percepción ($b_{\text{contraste}} = -.08$, 95% IC [-.144, -.019]).

Modelos 37, 38, 39, 40, 41 y 42. Antecedente: Ambigüedad de rol (X_3)

En el modelo 37, Ambigüedad de rol (X_3) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .23$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Problemas psicosomáticos (Y_1) ($b_1 = .26$; $p < .001$). Esta relación de mediación se dio en los cuatro grupos de sujetos descritos: hombres y mujeres con alta y baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{alta hombres}} = .09$, 95% IC [.029, .152]); $b_{\text{baja hombres}} = .09$, 95% IC [.050, .134]) ($b_{\text{alta mujeres}} = .02$, 95% IC [.006, .045]); $b_{\text{baja mujeres}} = .09$, 95% IC [.067, .122]) (ver Tablas 16 y 17). En este caso, se obtuvieron un total de tres diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de sujetos establecidos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó de forma menos intensa en el grupo de mujeres que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional (W) en comparación con las que percibieron bajos niveles ($b_{\text{contraste}} = -.07$, 95% IC [-.103, -.036]).

2) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 3): el efecto mediador descrito se manifestó con menor intensidad en el grupo de mujeres con alta percepción de Liderazgo transformacional (W), en comparación con el grupo de hombres con baja percepción ($b_{\text{contraste}} = -.07$, 95% IC [-.115, -.021]).

3) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 6): el efecto mediador descrito se manifestó nuevamente con menor intensidad en el grupo de mujeres con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) que en el grupo de hombres con alta percepción ($b_{\text{contraste}} = -.07$, 95% IC [-.132, -.002]).

Por su parte, en el modelo 38, Ambigüedad de rol (X_3) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .23$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Consumo de Medicamentos (Y_2) ($b_1 = .36$; $p < .001$). Esta relación de mediación se dio nuevamente en los cuatro grupos de sujetos descritos: hombres y mujeres con alta y baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{alta hombres}} = .10$, 95% IC [.026, .186]); $b_{\text{baja hombres}} = .12$, 95% IC [.066, .190]) ($b_{\text{alta mujeres}} = .04$, 95% IC [.012, .074]); $b_{\text{baja mujeres}} = .12$, 95% IC [.080, .160]) ([ver Tablas 16 y 17](#)). En este caso, se obtuvieron dos diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de sujetos establecidos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó con menor intensidad en el grupo de mujeres que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional (W) en comparación con las que percibieron bajos niveles ($b_{\text{contraste}} = -.08$, 95% IC [-.130, -.029]).

2) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 3): el efecto mediador descrito se manifestó de forma menos intensa en el grupo de mujeres con alta percepción de Liderazgo transformacional (W), en comparación con el grupo de hombres con baja percepción ($b_{\text{contraste}} = -.08$, 95% IC [-.158, -.018]).

Respecto al modelo 39, Ambigüedad de rol (X_3) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .23$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Consumo de Alcohol (Y_3) ($b_1 = .06$; $p = .005$). En este caso, el efecto mediador se produjo únicamente en el grupo de hombres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja hombres}} = .05$, 95% IC [.007, .091]) (ver Tablas 16 y 17). A su vez, se obtuvo únicamente una diferencia estadísticamente significativa entre los siguientes grupos de sujetos:

1) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 3): el efecto mediador descrito se manifestó con mayor intensidad en el grupo de hombres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) que en el grupo de mujeres con alta percepción ($b_{\text{alta mujeres}} = .00$, 95% IC [-.005, .013]) ($b_{\text{contraste}} = -.05$, 95% IC [-.089, -.003]).

En cuanto al modelo 40, Ambigüedad de rol (X_3) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .23$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Consumo de Tabaco (Y_4) ($b_1 = .06$; $p = .004$). En este caso, el efecto mediador se produjo únicamente en el grupo de mujeres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja mujeres}} = .04$, 95% IC [.016, .062]) (ver Tablas 16 y 17). De nuevo, se obtuvo únicamente una diferencia estadísticamente significativa entre los siguientes grupos de sujetos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó con mayor intensidad en el grupo de mujeres que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W) en comparación con las que percibieron altos niveles ($b_{\text{alta mujeres}} = .00$, 95% IC [-.009, .007]) ($b_{\text{contraste}} = -.04$, 95% IC [-.065, -.016]).

Respecto al modelo 41, Ambigüedad de rol (X_3) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .23$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Problemas Sociales (Y_5) ($b_1 = .13$; $p < .001$). En este caso, el efecto mediador descrito se dio en dos grupos de sujetos: mujeres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja mujeres}} = .06$, 95% IC [.036, .083]) y hombres con alta percepción ($b_{\text{alta hombres}} = .05$, 95% IC [.004, .112]) (ver Tablas 16 y 17). Al igual que sucedió en el modelo anterior, se obtuvo únicamente una diferencia estadísticamente significativa entre los siguientes grupos de sujetos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó con mayor intensidad en el grupo de mujeres que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W) en comparación con las que percibieron altos niveles ($b_{\text{alta mujeres}} = .01$, 95% IC [-.003, .024]) ($b_{\text{contraste}} = -.05$, 95% IC [-.080, -.024]).

Finalmente, en el modelo 42, Ambigüedad de rol (X_3) ejerció un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing (M) ($a_1 = .23$; $p < .001$) y éste a su vez sobre Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6) ($b_1 = .31$; $p < .001$). Esta relación de mediación se dio en los cuatro grupos de sujetos descritos: hombres y mujeres con alta y baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{alta hombres}} = .08$, 95% IC [.019, .151]); $b_{\text{baja hombres}} = .12$, 95% IC [.068, .177]) ($b_{\text{alta mujeres}} = .03$, 95% IC [.007, .056]); $b_{\text{baja mujeres}} = .11$, 95% IC [.074, .148]) (ver Tablas 16 y 17). En este caso, se obtuvieron dos diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de sujetos establecidos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó con menor intensidad en el grupo de mujeres que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional (W) en comparación con las que percibieron bajos niveles ($b_{\text{contraste}} = -.08$, 95% IC [-.125, -.038]).

2) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 3): el efecto mediador descrito se manifestó de forma menos intensa en el grupo de mujeres con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) en comparación con el grupo de hombres con baja percepción ($b_{\text{contraste}} = -.09$, 95% IC [-.155, -.033]).

Modelos 43, 44, 46, 47 y 48. Antecedente: Apoyo social (X_4)

En el modelo 43, Apoyo social (X_4) ejerció un efecto estadísticamente significativo y negativo sobre Mobbing (M) ($a_1 = -.24$; $p < .001$) y éste a su vez un efecto significativo y positivo sobre Problemas psicossomáticos (Y_1) ($b_1 = .26$; $p < .001$). En este caso, la relación de mediación descrita se dio en los cuatro grupos de sujetos definidos: hombres y mujeres con alta y baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{alta hombres}} = -.09$, 95% IC [-.158, -.037]); $b_{\text{baja hombres}} = -.08$, 95% IC [-.119, -.042]) ($b_{\text{alta mujeres}} = -.03$, 95% IC [-.053, -.012]); $b_{\text{baja mujeres}} = -.08$, 95% IC [-.109, -.062]) (ver Tablas 16 y 17). A su vez, se obtuvieron tres diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de sujetos establecidos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó con mayor intensidad en el grupo de mujeres que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W), en comparación con las que percibieron altos niveles ($b_{\text{contraste}} = .05$, 95% IC [.022, .085]).

2) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 3): el efecto mediador descrito se manifestó más intensamente en el grupo de hombres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) que en el grupo de mujeres con alta percepción ($b_{\text{contraste}} = .05$, 95% IC [.006, .094]).

3) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 6): el efecto mediador descrito se manifestó con más intensidad en el grupo de hombres con alta percepción de Liderazgo transformacional (W) que en el grupo de mujeres con alta percepción ($b_{\text{contraste}} = .06$, 95% IC [.002, .130]).

Por su parte, en el modelo 44, Apoyo social (X_4) ejerció un efecto estadísticamente significativo y negativo sobre Mobbing (M) ($a_1 = -.24$; $p < .001$) y éste a su vez un efecto significativo y positivo sobre Consumo de Medicamentos (Y_2) ($b_1 = .34$; $p < .001$). Nuevamente, la relación de mediación expuesta se dio en los cuatro grupos de sujetos definidos: hombres y mujeres con alta y baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{alta hombres}} = -.10$, 95% IC [-.191, -.031]); $b_{\text{baja hombres}} = -.11$, 95% IC [-.170, -.051]) ($b_{\text{alta mujeres}} = -.05$, 95% IC [-.087, -.022]); $b_{\text{baja mujeres}} = -.11$, 95% IC [-.142, -.074]) ([ver Tablas 16 y 17](#)). En este caso, se obtuvo únicamente una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos de sujetos establecidos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó más intensamente en el grupo de mujeres que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W), en comparación con aquellas que percibieron altos niveles ($b_{\text{contraste}} = .06$, 95% IC [.008, .103]).

En cuanto al modelo 46, Apoyo social (X_4) ejerció un efecto estadísticamente significativo y negativo sobre Mobbing (M) ($a_1 = -.24$; $p < .001$) y éste a su vez un efecto significativo y positivo sobre Consumo de Tabaco (Y_4) ($b_1 = .07$; $p = .001$). En este caso, el efecto mediador se produjo únicamente en el grupo de mujeres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja mujeres}} = -.04$, 95% IC [-.062, -.019]) ([ver Tablas 16](#)

y 17). A su vez, se obtuvo únicamente una diferencia estadísticamente significativa entre los siguientes grupos de sujetos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó más intensamente en el grupo de mujeres que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W), en comparación con aquellas que percibieron altos niveles ($b_{\text{alta mujeres}} = .00$, 95% IC [-.009, .014]) ($b_{\text{contraste}} = .04$, 95% IC [.018, .067]).

Respecto al modelo 47, Apoyo social (X_4) ejerció un efecto estadísticamente significativo y negativo sobre Mobbing (M) ($a_1 = -.24$; $p < .001$) y éste a su vez un efecto significativo y positivo sobre Problemas sociales (Y_5) ($b_1 = .12$; $p < .001$). El efecto de mediación se dio en este caso en dos grupos de sujetos: mujeres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{baja mujeres}} = -.05$, 95% IC [-.075, -.034]) y hombres con alta percepción ($b_{\text{alta hombres}} = -.04$, 95% IC [-.108, -.001]) (ver Tablas 16 y 17). Al igual que ocurrió en el modelo anterior, se obtuvo únicamente una diferencia estadísticamente significativa entre los siguientes grupos de sujetos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó más intensamente en el grupo de mujeres que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional (W), en comparación con aquellas que percibieron altos niveles ($b_{\text{alta mujeres}} = -.01$, 95% IC [-.026, .011]) ($b_{\text{contraste}} = .04$, 95% IC [.020, .074]).

Por último, en el modelo 48, Apoyo social (X_4) ejerció un efecto estadísticamente significativo y negativo sobre Mobbing (M) ($a_1 = -.24$; $p < .001$) y éste a su vez un efecto significativo y positivo sobre Búsqueda de ayuda de un especialista (Y_6) ($b_1 = .30$; $p < .001$). Esta relación de mediación se dio en los cuatro grupos de sujetos definidos: hombres y mujeres con alta y baja percepción de Liderazgo transformacional (W) ($b_{\text{alta hombres}} = -.08$, 95% IC [-.155, -.025]); $b_{\text{baja hombres}} = -.11$, 95% IC [-.159, -.062]) ($b_{\text{alta mujeres}} = -.04$, 95% IC [-.069, -.013]); $b_{\text{baja mujeres}} = -.09$, 95% IC [-.125, -.065]) (ver Tablas 16 y 17). En este caso, se obtuvieron dos diferencias estadísticamente significativas entre los siguientes grupos de sujetos:

1) Diferencias intragrupalas entre mujeres (fila 5): el efecto mediador descrito se manifestó más intensamente en el grupo de mujeres que percibieron bajos niveles de

Liderazgo transformacional (W), en comparación con aquellas que percibieron altos niveles ($b_{\text{contraste}} = .05$, 95% IC [.014, .096]).

2) Diferencias intergrupales entre hombres y mujeres (fila 3): el efecto mediador descrito se manifestó más intensamente en el grupo de hombres con baja percepción de Liderazgo transformacional (W) que en el grupo de mujeres con alta percepción ($b_{\text{contraste}} = .07$, 95% IC [.015, .128]).

En cuanto a la Hipótesis 10, se cumplió en la mayoría de los modelos testados, dado que se hallaron efectos estadísticamente significativos de mediación doblemente moderada en 21 modelos (25 y 26, 28 a 32, 34 a 44 y 46 a 48) de un total de 24 testados. Únicamente en tres de ellos (27, 33 y 45) no se dio este efecto.

Por otra parte, según se aprecia en reiteradas ocasiones y de forma generalizada en los resultados obtenidos, la percepción de Liderazgo transformacional (W) (alta o baja) consiguió amortiguar las relaciones de mediación establecidas por Mobbing (M) entre las variables antecedentes y consecuentes descritas en la mayoría de los modelos testados, mientras que en otros modelos las intensificó. Además, tal como reflejan los resultados, ambos efectos se produjeron con mayor frecuencia en el grupo de mujeres que en el de hombres.

Tabla 15

Valores de los estadísticos y de los coeficientes de regresión no estandarizados calculados en los modelos testados (diagrama 73 PROCESS)

Modelos	Resumen modelo		Efectos de moderación con Z (a_5, b_3, c_5')			Moderación moderada con WZ (a_7, b_4, c_7')		
	R^2	F	a_5	b_3	c_5'	a_7	b_4	c_7'
Modelo 25	.18	66.53***	-.07	-.05	.06	-.10	-.22*	.29*
Modelo 26	.10	35.59***	-.07	-.02	.18	-.10	-.07	.30
Modelo 27	.06	21.20***	-.07	-.04	-.15**	-.10	.11	-.22
Modelo 28	.03	9.95***	-.07	-.02	-.03	-.10	-.15	.20
Modelo 29	.11	39.98***	-.07	.01	-.02	-.10	-.25**	.06
Modelo 30	.13	47.33***	-.07	-.03	.07	-.10	.00	-.01
Modelo 31	.18	70.21***	-.02	-.06	.02	-.15*	-.15	.03
Modelo 32	.11	38.10***	-.02	-.02	.05	-.15*	-.01	.04
Modelo 33	.05	14.73***	-.02	-.07	-.03	-.15*	.05	.01
Modelo 34	.02	7.59***	-.02	-.05	.03	-.15*	-.07	-.10
Modelo 35	.08	28.11***	-.02	-.01	-.01	-.15*	-.21*	-.06
Modelo 36	.12	42.53***	-.02	-.03	.03	-.15*	.01	-.01

Modelos	Resumen modelo		Efectos de moderación con $Z (a_5, b_3, c_5')$			Moderación moderada con $WZ (a_7, b_4, c_7')$		
	R^2	F	a_5	b_3	c_5'	a_7	b_4	c_7'
Modelo 37	.14	51.09***	-.08*	-.05	.09	-.13	-.16	.01
Modelo 38	.08	28.25***	-.08*	-.01	.13	-.13	-.03	.05
Modelo 39	.04	12.82***	-.08*	-.07	-.01	-.13	.05	-.01
Modelo 40	.02	7.04***	-.08*	-.02	-.01	-.13	-.12	.00
Modelo 41	.05	17.53***	-.08*	.00	.05	-.13	-.26**	.08
Modelo 42	.11	37.24***	-.08*	-.02	.09	-.13	-.04	.13
Modelo 43	.14	49.66***	.10*	-.03	.03	.05	-.20*	-.07
Modelo 44	.08	28.86***	.10*	.02	-.03	.05	-.11	-.23
Modelo 45	.04	12.87***	.10*	-.05	.09*	.05	.04	.03
Modelo 46	.02	5.74***	.10*	-.02	.01	.05	-.15	-.11
Modelo 47	.05	17.73***	.10*	.01	.04	.05	-.25*	.06
Modelo 48	.11	38.30***	.10*	-.01	-.02	.05	-.07	-.15

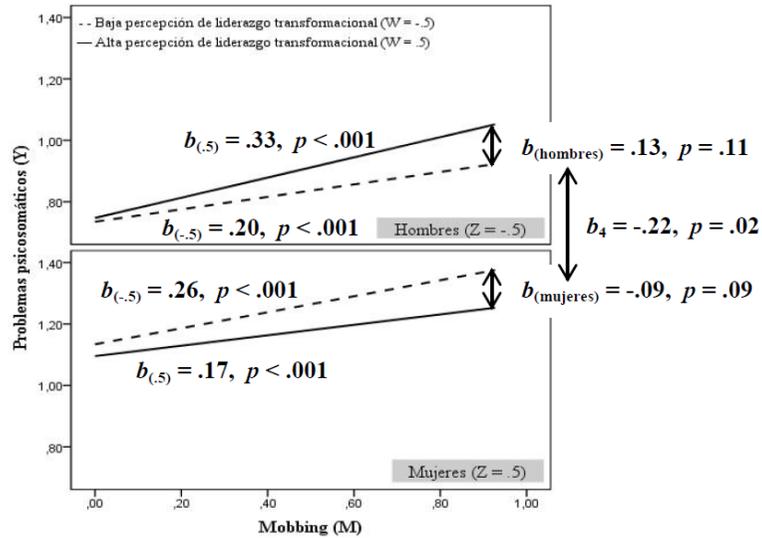
Nota. R^2 = correlación múltiple cuadrada; F = proporción F de Fisher. Los valores de ambos estadísticos corresponden a los modelos al completo (incluyendo todas las variables presentes en cada uno) (ver Anexo 2, Figuras 69 a 92). Se indican en color gris atenuado y gris oscuro las puntuaciones estadísticamente significativas.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

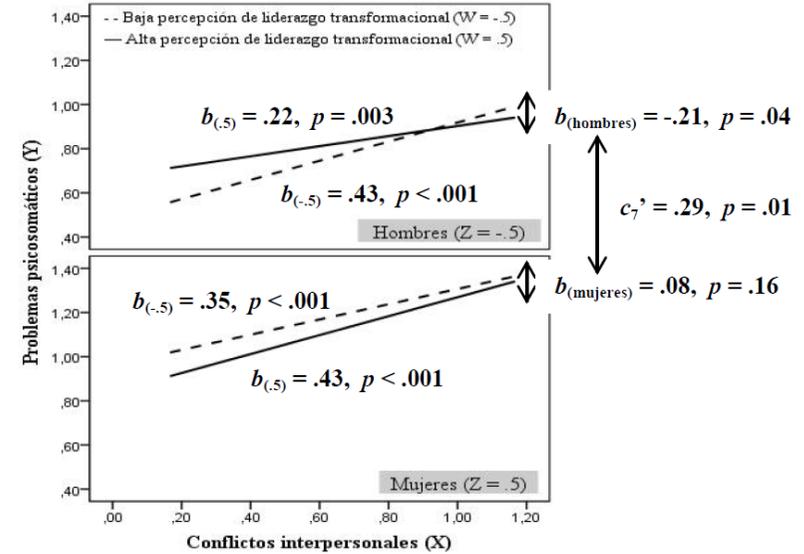
Figura 41

Representación gráfica de los efectos de moderación moderada estadísticamente significativos correspondientes a los modelos testados (coeficientes a_7 , b_4 y c_7') (diagrama 73 PROCESS). Modelos 25 a 30, X: Conflictos interpersonales

Modelo 25. Efecto moderación moderada WZ2 (b_4)



Modelo 25. Efecto moderación moderada WZ3 (c_7')



Modelo 29. Efecto moderación moderada WZ2 (b_4)

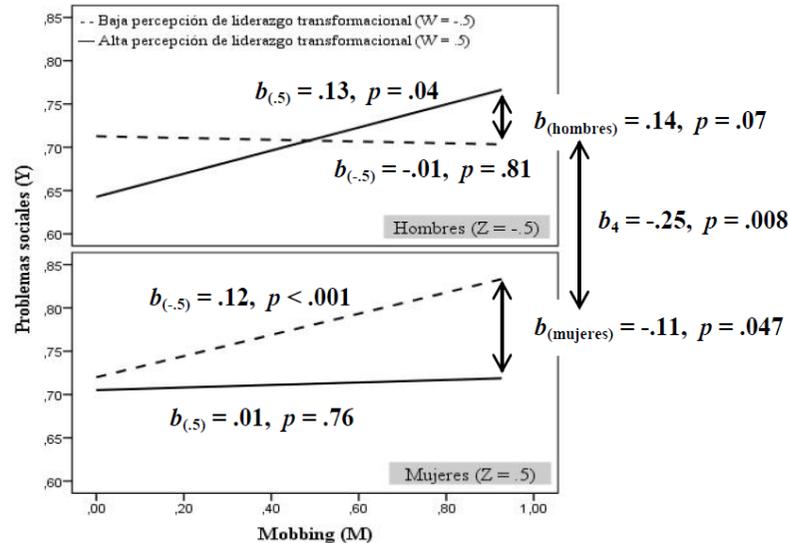
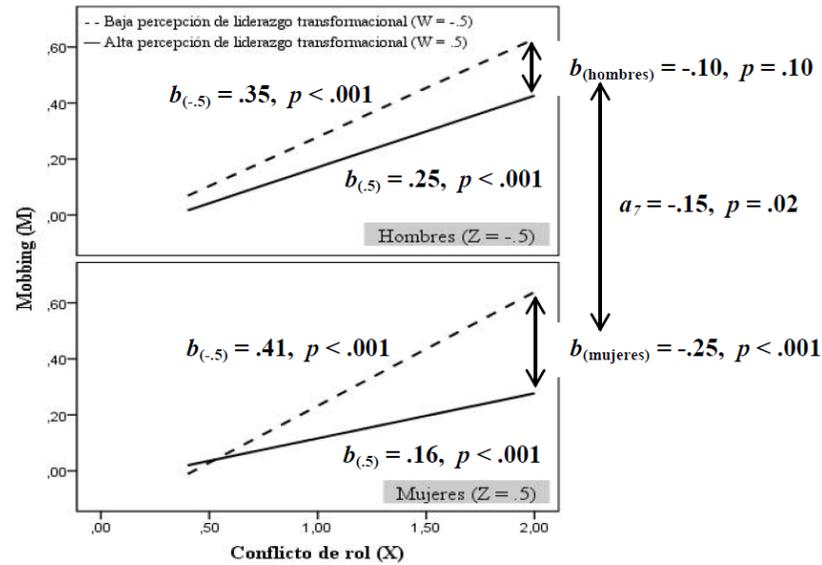


Figura 42

Representación gráfica de los efectos de moderación moderada estadísticamente significativos correspondientes a los modelos testados (coeficientes a_7 , b_4 y c_7') (diagrama 73 PROCESS). Modelos 31 a 36, X: Conflicto de rol

Modelos 31 a 36. Efecto moderación moderada WZ1 (a_7)



Modelo 35. Efecto moderación moderada WZ2 (b_4)

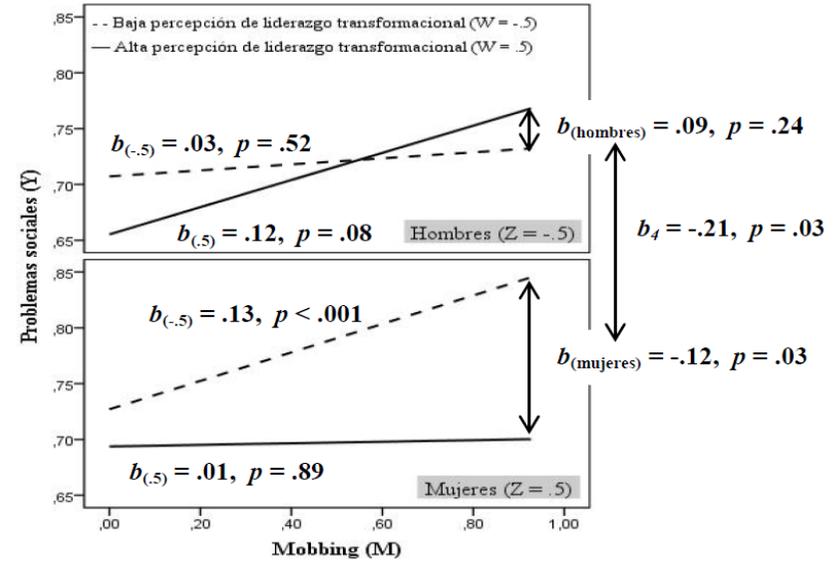


Figura 43

Representación gráfica de los efectos de moderación moderada estadísticamente significativos correspondientes a los modelos testados (coeficientes a_7 , b_4 y c_7) (diagrama 73 PROCESS). Modelos 37 a 42, X: Ambigüedad de rol

Modelo 41. Efecto moderación moderada WZ2 (b_4)

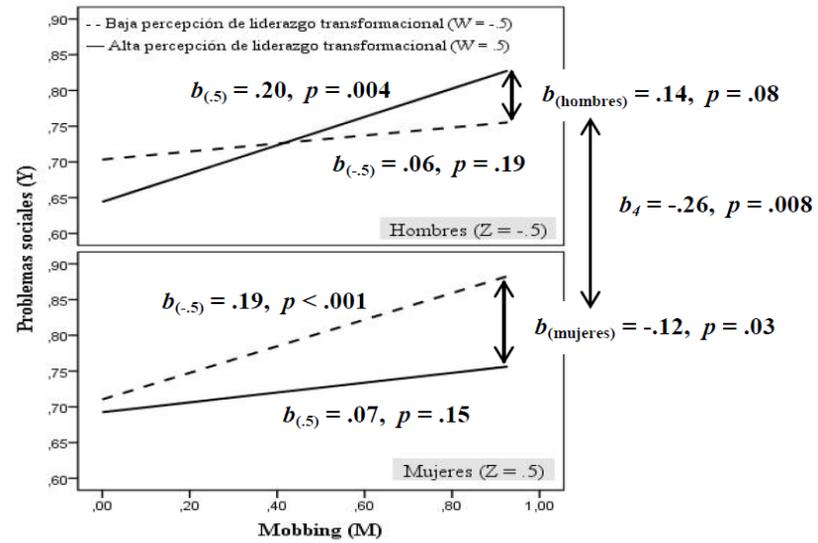
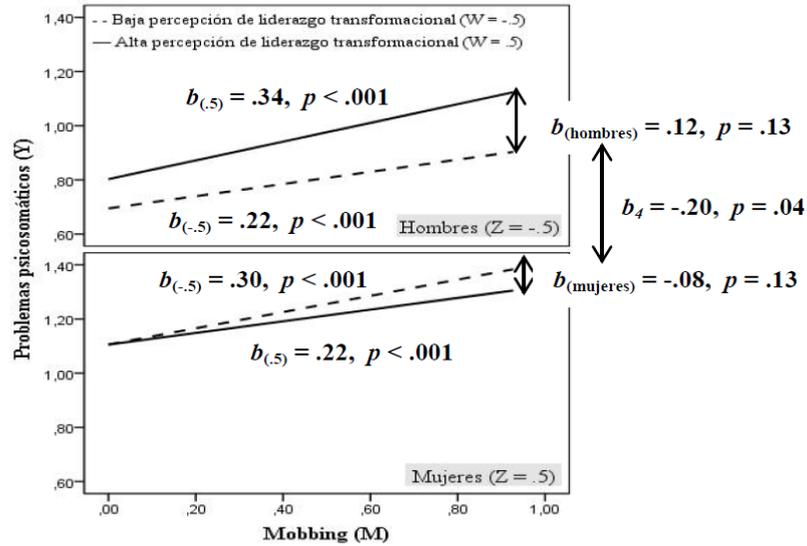


Figura 44

Representación gráfica de los efectos de moderación moderada estadísticamente significativos correspondientes a los modelos testados (coeficientes a_7 , b_4 y c_7') (diagrama 73 PROCESS). Modelos 43 a 48, X: Apoyo social

Modelo 43. Efecto moderación moderada WZ2 (b_4)



Modelo 47. Efecto moderación moderada WZ2 (b_4)

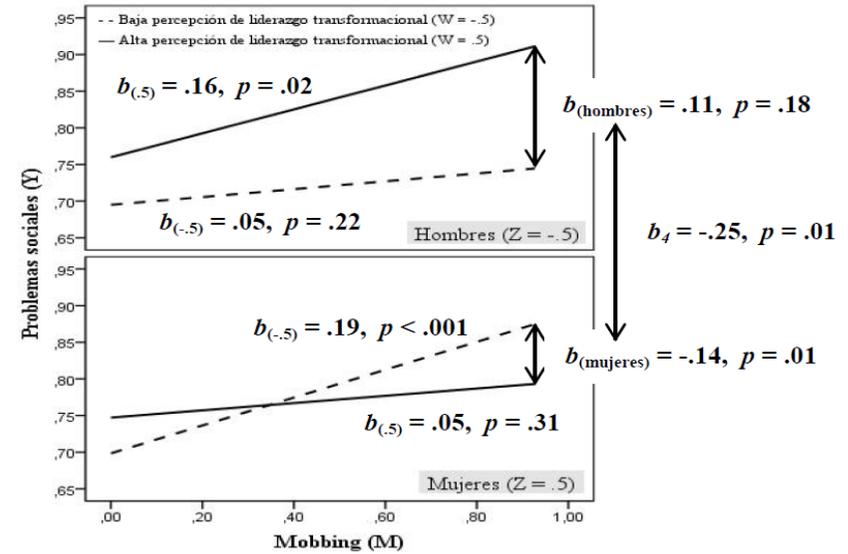


Tabla 16

Efectos de mediación doblemente moderada en los modelos testados en función de los valores adoptados por W y Z (diagrama 73 PROCESS)

Modelos	W = -.5 (baja percepción de liderazgo transformacional)							
	Z = -.5 (hombres)				Z = .5 (mujeres)			
	<i>b</i>	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS	<i>b</i>	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS
Modelo 25	.10	.03	.051	.167	.13	.02	.091	.167
Modelo 26	.16	.05	.075	.258	.16	.03	.102	.218
Modelo 27	.05	.03	-.005	.117	.00	.01	-.020	.028
Modelo 28	.03	.03	-.019	.081	.05	.02	.020	.090
Modelo 29	-.01	.02	-.047	.039	.06	.02	.028	.093
Modelo 30	.16	.04	.086	.242	.14	.02	.092	.188
Modelo 31	.07	.02	.034	.114	.09	.01	.061	.119
Modelo 32	.10	.03	.042	.165	.11	.02	.064	.155
Modelo 33	.05	.02	.003	.093	.01	.01	-.005	.037
Modelo 34	.04	.02	.001	.084	.04	.01	.017	.071
Modelo 35	.01	.02	-.020	.040	.05	.01	.026	.080
Modelo 36	.12	.03	.063	.173	.12	.02	.081	.161

Modelos	W = -.5 (baja percepción de liderazgo transformacional)							
	Z = -.5 (hombres)				Z = .5 (mujeres)			
	<i>b</i>	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS	<i>b</i>	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS
Modelo 37	.09	.02	.050	.134	.09	.01	.067	.122
Modelo 38	.12	.03	.066	.190	.12	.02	.080	.160
Modelo 39	.05	.02	.007	.091	.01	.01	-.005	.030
Modelo 40	.03	.02	-.002	.062	.04	.01	.016	.062
Modelo 41	.02	.02	-.014	.052	.06	.01	.036	.083
Modelo 42	.12	.03	.068	.177	.11	.02	.074	.148
Modelo 43	-.08	.02	-.119	-.042	-.08	.01	-.109	-.062
Modelo 44	-.11	.03	-.170	-.051	-.11	.02	-.142	-.074
Modelo 45	-.04	.02	-.089	.001	-.01	.01	-.030	.001
Modelo 46	-.03	.02	-.068	.005	-.04	.01	-.062	-.019
Modelo 47	-.02	.02	-.052	.013	-.05	.01	-.075	-.034
Modelo 48	-.11	.03	-.159	-.062	-.09	.02	-.125	-.065

Modelos	W = .5 (alta percepción de liderazgo transformacional)							
	Z = -.5 (hombres)				Z = .5 (mujeres)			
	<i>b</i>	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS	<i>b</i>	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS
Modelo 25	.10	.03	.040	.176	.03	.01	.009	.059
Modelo 26	.11	.05	.029	.216	.06	.02	.020	.101
Modelo 27	-.01	.03	-.060	.050	.00	.01	-.017	.014
Modelo 28	.02	.03	-.032	.071	-.01	.01	-.021	.007
Modelo 29	.04	.03	-.012	.109	.00	.01	-.020	.025
Modelo 30	.08	.04	.022	.170	.05	.02	.014	.089
Modelo 31	.07	.02	.030	.126	.02	.01	.003	.046
Modelo 32	.08	.04	.017	.159	.05	.02	.016	.078
Modelo 33	.01	.02	-.032	.058	.00	.01	-.017	.011
Modelo 34	.01	.02	-.027	.057	-.01	.01	-.022	.007
Modelo 35	.03	.03	-.016	.083	.00	.01	-.021	.022
Modelo 36	.06	.03	.014	.129	.04	.02	.009	.068

Modelos	W = .5 (alta percepción de liderazgo transformacional)							
	Z = -.5 (hombres)				Z = .5 (mujeres)			
	<i>b</i>	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS	<i>b</i>	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS
Modelo 37	.09	.03	.029	.152	.02	.01	.006	.045
Modelo 38	.10	.04	.026	.186	.04	.02	.012	.074
Modelo 39	.02	.02	-.022	.071	.00	.00	-.005	.013
Modelo 40	.02	.02	-.019	.063	.00	.00	-.009	.007
Modelo 41	.05	.03	.004	.112	.01	.01	-.003	.024
Modelo 42	.08	.03	.019	.151	.03	.01	.007	.056
Modelo 43	-.09	.03	-.158	-.037	-.03	.01	-.053	-.012
Modelo 44	-.10	.04	-.191	-.031	-.05	.02	-.087	-.022
Modelo 45	-.02	.02	-.070	.029	.00	.01	-.016	.008
Modelo 46	-.02	.02	-.070	.017	.00	.01	-.009	.014
Modelo 47	-.04	.03	-.108	-.001	-.01	.01	-.026	.011
Modelo 48	-.08	.03	-.155	-.025	-.04	.01	-.069	-.013

Nota. *b* = coeficientes de regresión no estandarizados; *SE* = error estándar; Boot LI y Boot LS = límites inferior y superior que configuran el intervalo de confianza. Dichos límites se calcularon empleando la técnica del Bootstrapping, con un total de 10000 muestras bootstrap y un nivel de confianza del 95%. Los intervalos de confianza que no incluyen el valor 0 dentro de sus límites son estadísticamente significativos.

6. DISCUSIÓN

6.1. Discusión Objetivo I

El primero de los objetivos planteados en este estudio consistió en analizar la prevalencia de casos de acoso laboral o mobbing en una muestra de profesionales del sector educativo que impartían docencia en el ámbito de la enseñanza reglada no universitaria. Todos ellos desempeñaban su actividad en distintos centros educativos ubicados en la provincia de Valencia.

Hipótesis 1

Para ello se planteó la primera hipótesis, a partir de la cual se esperaba obtener unos resultados en la muestra objeto de análisis acordes a las cifras de mobbing halladas en los estudios realizados en España durante los últimos veinte años. En este sentido, la revisión de la literatura realizada ([ver Tabla 2](#)) permitió situar esta cifra en un rango que quedó comprendido entre el 5% y el 30% de casos.

A partir de aquí, se procedió a realizar un análisis estadístico de frecuencias, tal como se indicó previamente en el apartado de Metodología ([ver apartado Metodología](#)). Los resultados obtenidos fueron de 422 casos potenciales de Mobbing (12.26% de la muestra total, n = 3,442 sujetos).

Se hace referencia a casos potenciales dado que, para poder realizar un diagnóstico confirmatorio sobre mobbing, es necesario realizar una entrevista y es la judicatura la que, en último término, tipifica un caso concreto como mobbing, tal como establece la legislación española. Así, por motivos de economía del discurso escrito y desde un criterio de análisis estadístico, se hablará de casos de mobbing para los sujetos ubicados en esta categoría.

Por tanto, se cumplió con la Hipótesis 1, dado que la cifra de potenciales casos de Mobbing hallados quedó comprendida dentro de los márgenes establecidos en los estudios previos realizados en España en el periodo temporal descrito.

Las cifras de prevalencia obtenidas en este estudio pueden considerarse altamente preocupantes en el sector educativo en España. Los elevados niveles de exposición a riesgos psicosociales que sufre habitualmente el profesorado (entre ellos altos niveles de exigencias emocionales, incremento incesante de la carga de trabajo

cuantitativa y cualitativa a realizar en un tiempo escaso y ritmos de trabajo excesivos e inasumibles) generan situaciones de desgaste profesional y malestar continuado en los docentes, los cuales son capaces de alterar la convivencia y el ambiente de trabajo habitual, generando tensiones y fricciones en las relaciones interpersonales, contexto que facilita e impulsa el desarrollo de conductas de acoso u hostigamiento.

Esta situación, unida al desconocimiento de la normativa de prevención de riesgos psicosociales por parte de los equipos directivos de los centros, la falta de formación en técnicas de resolución de conflictos y el incremento de las conductas violentas en este sector en los últimos años dan pie a pensar en un deterioro aún mayor de las condiciones de trabajo futuras en el ámbito de la enseñanza en España, que podría traducirse a su vez en un incremento de las tasas de prevalencia de acoso laboral en los próximos años, si no se llevan a cabo previamente intervenciones adecuadas.

Los resultados obtenidos concuerdan a su vez con los planteamientos de autores como Féliz (2019), que apunta a una prevalencia promedio de casos de Mobbing en España que puede llegar hasta el 15%. Dujo (2021), por su parte, sitúa esta cifra en términos similares, concretamente en un 16% de casos, empleando criterios operativos de medición, es decir, los mismos que fueron aplicados en el presente estudio para medir esta variable.

También se observan similitudes entre los resultados obtenidos en esta tesis y los hallados por otros autores que realizaron estudios empíricos sobre acoso laboral en España en los últimos 20 años. Así, Figueiredo-Ferraz *et al.* (2015) obtuvieron un 11.6% de casos con una muestra de menor tamaño ($n = 372$) en el ámbito de los servicios sociales. Piñuel y Oñate (2002), trabajando con una muestra mayor de carácter multiocupacional ($n = 2410$), obtuvieron un 12%. Años más tarde, el Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo IIEDD (2009), empleando una muestra multiocupacional superior a los 1000 sujetos ($n = 1250$), consiguió un 13.2%. Finalmente, Arenas *et al.* (2015) alcanzaron una cifra del 15% con una muestra multiocupacional formada por 705 sujetos.

A nivel europeo, las prevalencias de mobbing son ligeramente inferiores en comparación con las obtenidas en España. Así, autores como Acquadro Maran *et al.* (2021) sitúan la cifra promedio de casos en un 10%. Por su parte, la VI EWCS

(Eurofound, 2017) habla de un 5% de prevalencia de mobbing sobre la población ocupada en Europa y un 3-4% en el colectivo de docentes.

Tras la revisión teórica realizada en Europa y Eurasia ([ver Tabla 3](#)), el rango promedio de casos de mobbing se encuentra situado entre el 3 y el 20%. Los estudios que obtienen cifras más similares a las halladas en este estudio son los realizados por Yağci y Uluöz (2017) (10.5% de casos en una muestra formada por 313 profesores en Turquía) y Kozakova *et al.* (2018), con un 14.3% de casos en una muestra formada por 456 profesionales de enfermería.

Del mismo modo, también se constata que no siempre una muestra grande garantiza unos resultados más elevados de prevalencia de acoso laboral. Así se observa, por ejemplo, en los estudios realizados por Notelaers *et al.* (2019) en Bélgica (únicamente un 3.5% en una muestra multiocupacional próxima a los 8000 sujetos) y Conway *et al.* (2018a) en Dinamarca, que obtuvieron unas cifras de 4.6% y 5.8%, pese a emplear una muestra multiocupacional que prácticamente fue de 5000 sujetos. En este caso, ambos estudios emplearon técnicas estadísticas de medición distintas al uso de cuestionarios (metodología utilizada en esta tesis), lo cual podría explicar las diferencias entre las cifras obtenidas, pese a emplear muestras de un mayor tamaño.

Finalmente, en el último grupo de continentes revisados (América, África, Asia y Oceanía) ([ver Tabla 4](#)), se observaron los datos más elevados de prevalencia de casos de mobbing en comparación con Europa, Eurasia y España. El porcentaje de casos hallado en los estudios revisados en estos continentes se encuentra entre el 2% y el 50%.

Los resultados más parejos a los presentados en esta tesis fueron los realizados por Gupta *et al.* (2017) y Kowalski *et al.* (2018), que obtuvieron un 19% y un 19.4% de casos respectivamente en India y Estados Unidos, empleando muestras que oscilaron entre los 1000 y los 3700 sujetos. En el resto de países, se alcanzaron cifras que fluctuaron entre el 20% y el 40% de casos, llegando a aproximarse al 50% en Etiopía (Likassa *et al.*, 2014).

Por otra parte, otro aspecto relevante que se constata tras la revisión de literatura realizada, son las altas cifras halladas en diversos estudios desarrollados por

investigadores u organismos de investigación, las cuales superan ampliamente los resultados mostrados en cada una de las zonas geográficas indicadas en los párrafos anteriores.

Así, en España, la Organización Médica Colegial (OMC, 2017) encontró que más de un 43.5% de médicos habían sufrido acoso moral y discriminación en su centro de trabajo. Segurado *et al.* (2008) encontraron más de un 50% en policía local. Por otra parte, Topa y Moriano (2013) superaron el 70% en sanitarios, mientras que Domínguez *et al.* (2012) y Sánchez (2017) hallaron porcentajes superiores al 80% con una muestra del mismo sector ocupacional.

En Europa, Chatziioannidis *et al.* (2018) obtuvieron un 53.5% de casos en personal sanitario ubicado en Grecia. Por su parte, Difazio *et al.* (2019) obtuvieron más de un 60% de mobbing ocasional en una muestra de profesionales de enfermería en Rusia.

Más allá del ámbito europeo y euroasiático, en Norte América, Fullerton *et al.* (2018) y Chadaga *et al.* (2016) hallaron un 51% y un 48% de casos respectivamente en Estados Unidos, empleando de nuevo muestras formadas por trabajadores/as del sector sanitario.

En Centroamérica, González *et al.* (2012) obtuvieron más de un 60% en México, trabajando igualmente con una muestra de profesionales sanitarios.

En Latinoamérica, concretamente en Bolivia, Molina y Jung (2015) superaron también el 60% de casos en sus estudios, trabajando con una muestra de enfermeras, al igual que Salas *et al.* (2015) en Perú, que halló cifras similares en una muestra de trabajadores del sector de la minería.

Por su parte, en África, tal como se indicó anteriormente, Likassa *et al.* (2014), obtuvieron cifras próximas al 50% de casos en Etiopía en una muestra formada por enfermeras.

En Asia, empleando también muestras formadas por profesionales de enfermería, Alkorashy y Al Moalad (2016) superaron el 75% de casos en Arabia Saudí, mientras que Dehghan-Chaloshtari y Ghodousi (2017) obtuvieron cifras por encima del 90% de casos en Irán.

Por último, en Oceanía, Ling *et al.* (2016) superaron el 45% en una muestra de cirujanos/as ubicada en Australia.

Así pues, todas estas cifras presentadas son representativas de la amplia heterogeneidad y divergencia existentes en los resultados hallados sobre prevalencia de casos de mobbing, a nivel nacional e internacional.

En este sentido, los principales argumentos que han aportado los investigadores y especialistas en la materia para explicar las diferencias entre las cifras obtenidas en los distintos estudios, se articulan en torno a dos grandes bloques (Muñiz, 2017):

Bloque 1: discrepancias teórico-metodológicas. Por una parte, tal como afirman Carretero (2011) y Dujo y González-Trijueque (2021) no existe consenso o unanimidad entre los autores sobre el concepto teórico de mobbing, lo cual dificulta la generalización de resultados entre países y posibilita las grandes y constantes diferencias que se aprecian entre los estudios empíricos sobre acoso laboral, ya sean nacionales o internacionales. Las discrepancias teóricas entre autores acerca del acoso laboral radican en varios de los aspectos que lo definen: causas principales que lo motivan, número concreto de sujetos involucrados, perfil y características psicológicas de las partes acosada y acosadora, tipología de rasgos, comportamientos o conductas atípicas a valorar en cada una de las partes en las distintas fases del proceso de hostigamiento, frecuencia e intensidad de las mismas, presencia o no de testigos y rol que deben desempeñar en estos procesos, etc.

Por otra parte, a nivel metodológico, también existen importantes discrepancias entre los autores respecto al uso de los instrumentos de medida existentes para valorar el acoso laboral.

La amplia variedad de métodos disponibles para evaluar el acoso laboral queda patente en la literatura, la cual hace referencia a métodos cuantitativos, cualitativos y mixtos, cada uno de ellos con sus propias ventajas e inconvenientes.

Los métodos cuantitativos (enfoque operativo) (Leymann, 1990; 1992) tratan de objetivar las conductas de acoso, mediante el uso de inventarios que recogen distintos tipos de conductas negativas consideradas como constitutivas del mismo. La exposición a dichas conductas se mide dentro de un marco temporal concreto (habitualmente una

vez por semana durante al menos seis meses). De este modo, quedan determinadas las categorías de sujetos resultantes: (1) exposición frecuente a acoso grave, (2) exposición a acoso ocasional y (3) no exposición a acoso. Este criterio metodológico fue el que se siguió en esta tesis doctoral al analizar la variable Mobbing.

Un ejemplo de este tipo de métodos lo constituyen los cuestionarios (herramienta metodológica preferente en la mayoría de estudios) y también las técnicas estadísticas complementarias, que intentan superar la arbitrariedad de los autores en la determinación de los umbrales o puntos de corte que permiten concluir sobre la exposición a mobbing, principal limitación metodológica señalada por investigadores como Dujo y González-Trijueque (2021).

Por otra parte, se encuentran las metodologías cualitativas, las cuales no emplean criterios numéricos para medir el mobbing, sino que, en su lugar, se basan en la información que proporciona directamente la potencial víctima. Dos de las técnicas más utilizadas en este sentido son el método subjetivo y la entrevista. No obstante, este tipo de metodologías también ha sido objeto de importantes críticas, al considerar que aportan un elevado nivel de sesgo, dado que únicamente consideran la información procedente de una sola de las partes implicadas (autopercepción de la potencial víctima) dentro de un proceso de interacción social que reviste una mayor complejidad, caracterizada por la multiplicidad de agentes intervinientes (parte acosada, parte acosadora, testigos, la propia organización o incluso entidades externas) (Carretero, 2011).

Finalmente, también existen métodos mixtos, caracterizados por combinar la aplicación de ambos enfoques (operativo y subjetivo), para conseguir una medición más precisa e insesgada del mobbing (Nielsen *et al.*, 2020).

Por tanto, esta amplia diversidad metodológica que caracteriza a la investigación sobre mobbing, se configura como una de las principales causas que permiten explicar la pluralidad de resultados obtenidos en los estudios empíricos presentados. Autores como Keashly (2018) apoyan esta línea argumental, afirmando en este sentido que los niveles de prevalencia de acoso laboral se verán influidos por la mayor o menor rigurosidad de los investigadores al aplicar los criterios establecidos por los distintos métodos de medición escogidos en cada caso.

Bloque 2: diferencias culturales, sociales y contextuales. Más allá de las discrepancias teóricas y metodológicas, la literatura también hace referencia a los rasgos culturales y sociales, así como a la importancia de los factores contextuales, como elementos relevantes que pueden contribuir a explicar la disparidad de cifras halladas en los estudios empíricos sobre esta variable.

En este sentido, Escartín *et al.* (2011) y Giorgi *et al.* (2015) destacan el papel que juegan las identidades culturales propias de cada país. Así, una misma conducta puede ser percibida en un país determinado como una herramienta más en el ejercicio de las funciones propias de un puesto directivo o de gestión (siendo tolerada e incluso promovida), mientras que, en otro, puede ser vista como un comportamiento negativo e inaceptable que genera altos niveles de rechazo, pudiendo llegar incluso a ser objeto de sanciones.

Es por ello que autores como León-Pérez *et al.* (2019b) apuntan a la necesidad de realizar un mayor número de estudios cross-culturales sobre mobbing, que permitan comparar las diferencias en el desarrollo de conductas negativas entre distintos países. Consideran que podría contribuir a solventar la carencia de estudios en este sentido (una de las principales limitaciones a las que se alude con frecuencia en el ámbito de la investigación sobre acoso laboral), haciendo posible una mayor comprensión sobre el mobbing, así como el desarrollo de estrategias óptimas que hagan posible contrarrestarlo con mayor eficacia.

Finalmente, más allá de estos dos bloques argumentales, los autores citados en el párrafo anterior también destacan el problema que supone la sobrerrepresentación del sector sanitario en los estudios empíricos sobre mobbing, planteando la necesidad de dirigir los futuros análisis sobre esta variable a distintos sectores ocupacionales, con la finalidad de permitir la realización de comparaciones entre ellos.

6.2. Discusión Objetivo II

El segundo de los objetivos planteados en este estudio consistió en determinar la influencia ejercida por una serie de variables sociodemográficas (Sexo, Edad, Relación personal de pareja) y sociolaborales (Tipo de relación laboral, Antigüedad en la profesión, Antigüedad en el puesto de trabajo, Tipo de centro, Tipo de jornada laboral en el centro, Nivel de estudios, Etapa educativa con mayor carga horaria, Desarrollo de otras funciones en el centro distintas a la docencia, Turno de trabajo, Estabilidad laboral) sobre los grupos de docentes agrupados bajo las categorías de víctimas de Mobbing, de Conductas violentas o de Violencia nula o baja.

Para ello, se establecieron dos hipótesis:

Hipótesis 2

Mediante esta hipótesis se esperaba encontrar diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de prevalencia de los grupos de docentes víctimas de Mobbing y de Conductas violentas y las siguientes variables sociodemográficas: Sexo y Edad.

Para ello, se realizó en primer lugar un análisis estadístico de frecuencias, para conocer la distribución muestral en las distintas categorías de Mobbing, Sexo y Edad. Posteriormente, se calcularon una serie de estimadores aptos para el trabajo con variables cualitativas nominales y cuasi-cuantitativas u ordinales, que informaron sobre la existencia de diferencias estadísticamente significativas (relaciones de dependencia) entre las variables estudiadas. Finalmente, se calculó el índice del tamaño del efecto, que permitió conocer la magnitud real de las diferencias obtenidas, confirmando o rechazando definitivamente las relaciones de dependencia existentes entre dichas variables (Dominguez-Lara, 2018). Todos estos procedimientos se explican en detalle en el apartado de Metodología ([ver apartado Metodología](#)).

Los resultados expuestos en el apartado anterior de esta tesis ([ver apartado Resultados Objetivo II](#)) confirmaron que no se cumplió con la hipótesis 2, ni con las subhipótesis derivadas de ella.

Así, se observó que las variables Sexo y Edad no influyeron sobre los niveles de prevalencia de los docentes víctimas de Mobbing y de Conductas violentas, lo cual sugiere que los programas o estrategias de intervención sobre acoso psicológico dirigidos específicamente al ámbito de la enseñanza (por parte de instituciones u organismos científico-técnicos especializados en esta materia) deben orientarse en mayor medida al afrontamiento de las Conductas violentas y del Mobbing, en lugar de centrar su atención en este tipo de variables sociodemográficas.

Con respecto a la variable Sexo, si bien, en términos de frecuencia, el grupo de docentes mujeres presentó mayores niveles de prevalencia de Mobbing y Conductas violentas en comparación con el grupo de docentes hombres (Hipótesis 2.1), con diferencias estadísticamente significativas en todos los estimadores calculados, el índice del tamaño del efecto observado (V_{Cramer}) descartó finalmente la existencia de dichas diferencias entre ambos grupos de variables, dado que respondieron en realidad a un efecto nulo o despreciable, teniendo en cuenta los puntos de corte de dicho índice establecidos en la literatura (Manzano-Arrondo, 2009; Rivera, 2017).

Por su parte, en la variable Edad, los resultados obtenidos indicaron que los niveles más elevados de prevalencia en las tres categorías de Mobbing quedaron comprendidos en el rango establecido entre los 30 y los 60 años, siendo muy inferiores en los docentes con edades menores a 30 años y superiores a 60. Esta tendencia observada fue ligeramente distinta a la hipotetizada inicialmente (Hipótesis 2.2), según la cual, los mayores niveles de prevalencia de Mobbing en sus tres categorías quedarían situados a partir de los 41 años o más, siendo inferiores a partir de los 40 o menos años. Se hallaron diferencias intergrupales estadísticamente significativas para los estimadores nominales, pero no así para los ordinales. No obstante, tal como ocurrió con la variable Sexo, no quedaron confirmadas por el índice del tamaño del efecto observado (V_{Cramer}), que reveló un efecto nulo o despreciable entre ambos grupos de variables.

El estudio de las implicaciones de la variable Sexo en los procesos de mobbing no ha hecho sino aumentar en los últimos años, despertando un gran interés en la comunidad científica, tal como apunta Salin (2018). Así se observa en publicaciones

realizadas en los últimos cinco años, que incorporaron esta variable en sus estudios sobre acoso laboral (Félic, 2019; Rosander *et al.*, 2020).

En este sentido, Gil-Monte (2017) señala que las mujeres tienen mayores niveles de exposición que los hombres a distintas formas de violencia laboral. Esta afirmación también ha sido apoyada desde el ámbito empírico, por parte de autores que han encontrado un mayor número de mujeres expuestas a conductas de mobbing, en comparación con los hombres.

Entre ellos, destaca el estudio de Rosta y Aasland (2018), con una muestra de más de mil doctores noruegos. Forsell *et al.* (2017) también hallaron mayores niveles de prevalencia en mujeres, trabajando en este caso con una muestra compuesta por aproximadamente 2000 marineros (90% hombres y 10% mujeres) ubicados en Suecia. Rouse *et al.* (2016) en Estados Unidos, también reportaron un mayor número de mujeres expuestas a mobbing en un estudio llevado a cabo con médicos/as de familia. Por otra parte, Muñiz (2017) también apunta a que las mujeres tienen más riesgo de sufrir mobbing, dada su menor representatividad en puestos directivos con respecto a los hombres.

Otra línea argumental es la seguida por Boniol *et al.* (2019) y Zapf *et al.* (2011), que señalan que la sobrerrepresentación de las mujeres como víctimas puede responder a su sobrerrepresentación en determinados contextos y sectores económicos.

Por su parte, dentro del sector educativo, autores como Stengård *et al.* (2022) indican que las docentes mujeres reportaron sufrir peores condiciones psicosociales en el trabajo que los hombres, en forma de mayores demandas cuantitativas y emocionales, aspecto que confirma por igual Eurofound (2019, 2021) en sus últimos informes. Esta sobreexposición a demandas emocionales en las mujeres docentes podría derivar en el medio o largo plazo en una exposición adicional a conductas de mobbing.

Estos resultados fueron precisamente los que orientaron la hipótesis inicialmente planteada con respecto a la variable Sexo (Hipótesis 2.1). No obstante, tal como fue expuesto con anterioridad, los resultados obtenidos no fueron significativos. A pesar de ello, siguen la línea de lo apuntado por Salin (2018) y Dujo (2021), los cuales reportaron que los resultados sobre el papel del sexo en relación al mobbing ofrecen

datos inconclusos, en ocasiones con diferencias significativas entre ambas variables y en otras sin ellas.

Con respecto a la Edad, representa una variable sociodemográfica con gran peso en la actualidad dentro de los estudios realizados en el campo de los recursos humanos y la psicología organizacional, tanto a nivel general (para estudiar su relación con el bienestar laboral y la intención de retirada de los sujetos) (Nagy *et al.*, 2022; Zacher y Rudolph, 2022) como de una manera específica en el sector educativo (Anastasiou y Belios, 2020).

Respecto a su relación con el mobbing, autores como Muñiz (2017) y Piñuel (2001) resaltan la importancia de esta variable en la determinación de los individuos expuestos a conductas de acoso en su ambiente laboral habitual.

Así, la literatura aporta varios ejemplos de estudios que reportaron mayores niveles de percepción, así como una mayor propensión a sufrir conductas constitutivas de mobbing, en personas de mediana edad. Entre ellos, Notelaers *et al.* (2011) obtuvieron resultados en esta línea en trabajadores del sector público. Por su parte, Fornés *et al.* (2004) y Hoel *et al.* (2001) situaron la franja de edad con mayores percepciones de mobbing en el rango comprendido entre los 40 y 50 años, mientras que Barbosa *et al.* (2011) y Einarsen y Skogstad (1996) lo hicieron entre los 51 y los 60 años.

Estos resultados fueron los que orientaron la hipótesis planteada en este estudio sobre esta variable (Hipótesis 2.2). No obstante, en este caso, los resultados obtenidos no permitieron confirmar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las categorías de la variable Mobbing y la Edad de los sujetos de la muestra.

A pesar de ello, también es reseñable la falta de uniformidad o consenso entre los investigadores con respecto a la influencia de esta variable en los procesos de mobbing, dado que otros autores también han obtenido resultados que apuntan en la dirección contraria a la establecida anteriormente. Entre ellos, Pai y Lee (2011), hallaron una mayor incidencia de casos de mobbing en el rango comprendido entre los 25 y los 30 años. Este hecho sugiere la necesidad de continuar con el desarrollo de

estudios en este sentido, que permitan alcanzar una mayor comprensión sobre la influencia de la variable Edad en el desarrollo de los procesos de acoso laboral.

Hipótesis 3

Mediante esta hipótesis se esperaba encontrar diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de prevalencia de los grupos de docentes víctimas de Mobbing y de Conductas violentas y las siguientes variables sociolaborales: Tipo de relación laboral, Antigüedad en la profesión, Antigüedad en el puesto de trabajo, Tipo de jornada laboral en el centro, Nivel de estudios, Desarrollo de otras funciones en el centro distintas a la docencia y Estabilidad laboral.

Para ello, se siguió el mismo procedimiento que en la hipótesis anterior. En primer lugar, se realizaron análisis estadísticos de frecuencia, para conocer la distribución muestral de los docentes en las distintas categorías de Mobbing y de las variables sociolaborales incluidas en el estudio. Posteriormente, se calcularon los estimadores aptos para el trabajo con variables cualitativas nominales y cuasi-cuantitativas u ordinales, que informaron sobre la existencia de diferencias estadísticamente significativas (relaciones de dependencia entre los grupos de variables estudiadas). Finalmente, se calculó el índice del tamaño del efecto, que permitió conocer la magnitud real de las diferencias obtenidas previamente, confirmando o rechazando de forma definitiva las relaciones de dependencia o independencia entre las variables estudiadas) (Dominguez-Lara, 2018). Todos estos procedimientos se explican en detalle en el apartado de Metodología ([ver apartado Metodología](#)).

Los resultados expuestos en el apartado anterior de esta tesis ([ver apartado Resultados Objetivo II](#)) confirmaron que no se cumplió con la hipótesis 3 ni con las subhipótesis derivadas de ella.

En este caso, al igual que sucedió en la hipótesis anterior, se observó que las variables sociolaborales propuestas no influyeron sobre los niveles de prevalencia de los docentes víctimas de Mobbing y de Conductas violentas. Nuevamente, este hecho sugiere la posibilidad de obviar la introducción de estas variables en el desarrollo de futuros protocolos de acoso psicológico o programas de intervención dirigidos al ámbito docente (por parte de instituciones u organismos científico-técnicos especializados en

esta materia), ya que no marcan diferencias en la exposición a conductas de acoso laboral en el profesorado de los centros educativos.

Así, los estadísticos calculados no fueron significativos para las siguientes variables (descartando de inicio la existencia de relaciones de dependencia entre ellas y la variable Mobbing): Tipo de relación laboral (Hipótesis 3.1), Antigüedad en profesión (Hipótesis 3.2), Antigüedad en puesto (Hipótesis 3.3), Tipo de jornada laboral en el centro (Hipótesis 3.4), Desarrollo de otras funciones en el centro distintas a la docente (Hipótesis 3.6) y Estabilidad laboral (Hipótesis 3.7).

Únicamente se obtuvieron resultados significativos en todos los estimadores calculados (nominales y ordinales) para las variables Nivel de estudios y Mobbing (Hipótesis 3.5). De forma contraria a lo hipotetizado, los mayores niveles de prevalencia hallados en las tres categorías de la variable Mobbing se situaron, de mayor a menor, en los docentes con estudios académicos de primer ciclo (diplomatura, grado u otras) y de segundo ciclo (licenciatura, máster), seguidos de lejos por aquellos que tenían estudios de tercer ciclo (doctorado). No obstante, tal como sucedió en la hipótesis 2, el índice del tamaño del efecto observado (V_{Cramer}) fue el correspondiente a un efecto nulo o despreciable, de acuerdo con los puntos de corte establecidos en la literatura (Manzano-Arrondo, 2009; Rivera, 2017), descartando de esta manera la existencia de verdaderas relaciones de dependencia entre estas dos variables.

En primer lugar, respecto al Tipo de relación laboral o tipo de contrato, Moreno *et al.* (2005) concluyen que es una variable que predice significativamente la aparición de acoso psicológico global.

Los resultados de los investigadores respecto a la relación entre esta variable y la aparición y desarrollo de procesos de mobbing son dispares. Así, Melanda *et al.* (2021a) apuntan a que los trabajadores con contratos temporales tienen condiciones de trabajo más precarias, las cuales pueden incrementar el riesgo de sufrir procesos de violencia psicológica.

No obstante, Zapf *et al.* (2020) defienden un posicionamiento opuesto al anterior, afirmando que son los trabajadores con vinculación indefinida los más expuestos a conductas de hostigamiento en comparación con los temporales, dado que

la temporalidad facilitaría precisamente unas mayores posibilidades de movilidad (geográfica o funcional) que permitirían a las potenciales víctimas alejarse de las situaciones de conflicto que pudieran producirse en un momento dado.

Respecto a las variables Antigüedad en profesión y puesto, Tipo de jornada y Estabilidad laboral, Féliz (2019) y Hoel y Cooper (2000) coinciden en señalar relaciones de asociación positiva entre los trabajos desarrollados a tiempo completo (en condiciones de mayor estabilidad contractual) y la mayor exposición a conductas de mobbing, en comparación con los trabajadores con condiciones laborales más inestables, dado que dicha inestabilidad impide la presencia en los centros de trabajo el tiempo suficiente como para que se manifiesten las conductas constitutivas de acoso. Ambos autores, no obstante, también señalan la necesidad de seguir profundizando en estudios que relacionen este tipo de variables sociolaborales con Mobbing, dado que, hasta la fecha, los resultados obtenidos en estudios que implican a ambas variables son todavía contradictorios e inconclusos.

En cuanto al Nivel de estudios, Piñuel (2001, 2003) y Salin (2003) destacan el hecho de que las víctimas de Mobbing suelen ser sujetos altamente cualificados y comprometidos, con un elevado nivel formativo, sobresalientes y con cualidades distintivas, rasgos que, precisamente, les convierten en el foco de potenciales conductas de hostigamiento por parte de los acosadores, individuos celosos del éxito ajeno y ansiosos por conseguir notoriedad, que llevan a cabo estas acciones como estrategia de refuerzo y protección personal (Zapf y Einarsen, 2020), tratando de desplazar de su entorno laboral más inmediato a los sujetos exitosos, al percibirlos como una amenaza para su *statu quo*.

Finalmente, respecto al Desarrollo de otras funciones en el centro distintas a la docencia, los autores sugieren que puede ser una variable determinante en las tasas de prevalencia de acoso laboral, siendo estas más elevadas en el grupo de profesionales docentes que no ejercen cargos directivos (ya sean tutores/as, miembros del equipo pedagógico u otras funciones similares) con respecto a aquellos/as que sí lo hacen (directores/as o jefes/as de estudios). A esta línea apuntan autores como Ortega *et al.* (2009) y Salin (2001), los cuales detectaron en sus investigaciones menores niveles de mobbing entre los profesionales con posiciones orgánicas más altas (managers o

supervisores). Dujo (2021) y Skogstad *et al.* (2008) también señalan a este respecto la baja frecuencia de casos de acoso laboral dirigido hacia los individuos que ocupan posiciones jerárquicas más elevadas.

Los resultados expuestos sobre las variables sociolaborales y su posible influencia en procesos de mobbing fueron los que orientaron las hipótesis planteadas en este estudio (Hipótesis 3.1 a 3.7). Sin embargo, nuevamente en este caso, los resultados obtenidos no permitieron confirmar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las categorías de la variable Mobbing y las variables sociolaborales que fueron testadas.

De esta manera, los resultados obtenidos en el estudio presentado en esta tesis sugieren que, dadas las relaciones de independencia entre Mobbing y las variables sociodemográficas y sociolaborales incluidas, la intervención en los casos de mobbing detectados en los centros escolares debe desarrollarse por igual en todos ellos, independientemente de estos dos grupos de variables.

6.3. Discusión Objetivo III

El tercer objetivo planteado en este estudio consistió en analizar el efecto indirecto condicionado por el liderazgo transformacional (mediación moderada) en el proceso de desarrollo de mobbing descrito en las Figuras 16 y 17 ([ver Figuras 16 y 17](#)).

Dicho análisis se llevó a cabo de forma escalonada, progresando gradualmente a través de un total de cuatro hipótesis, que se indican a continuación.

Hipótesis 4

La cuarta hipótesis consistió en el planteamiento de una serie de relaciones entre el grupo de variables antecedentes de Mobbing (Conflictos interpersonales, Conflicto de rol, Ambigüedad de rol y Apoyo social) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Problemas psicosomáticos, Consumo de medicamentos, Consumo de alcohol, Consumo de tabaco, Problemas sociales y Búsqueda de ayuda de un especialista), a través de la estimación los posibles efectos directos existentes entre ellas.

Concretamente, se esperaba obtener efectos directos estadísticamente significativos y positivos entre tres de las variables antecedentes (Conflictos interpersonales, Conflicto de rol y Ambigüedad de rol) y cada una de las variables correspondientes al grupo de consecuencias para la salud, mencionadas en el párrafo anterior (Hipótesis 4.1). A su vez, también se esperaba obtener efectos directos estadísticamente significativos y negativos entre la cuarta variable antecedente (Apoyo social) y cada una de las variables del grupo de consecuentes (Hipótesis 4.2).

Para ello, se procedió de la forma indicada en el apartado de metodología ([ver apartado Metodología](#)), calculando los coeficientes de regresión que permitieron estimar los efectos directos entre las variables implicadas en los primeros 24 modelos que fueron testados, empleando el *p* valor como criterio de determinación de la significatividad de dichos coeficientes.

Los resultados obtenidos en el apartado anterior de esta tesis ([ver apartado Resultados Objetivo III](#)) demuestran que se cumplió con la Hipótesis 4 prácticamente en su totalidad. Así, Conflictos interpersonales, Conflicto de rol y Ambigüedad de rol ejercieron la influencia esperada (significativa y positiva) sobre cada una de las

variables del grupo de consecuencias de salud (Hipótesis 4.1), mientras que Apoyo social, por su parte, también influyó sobre las variables consecuentes de la forma esperada (significativa y negativa) (Hipótesis 4.2), salvo en dos de ellas: Consumo de alcohol y Consumo de tabaco.

De este modo, la exposición frecuente del profesorado a dinámicas sociales inadecuadas en los centros educativos, caracterizadas por elevados niveles de conflictividad interpersonal y por la recepción de órdenes contradictorias o incompatibles entre sí por parte de los superiores jerárquicos (conflicto y ambigüedad de rol), incrementará la probabilidad de desarrollar distintos tipos de problemas de salud (físicos, mentales o sociales), dado el efecto negativo que ejercen estas tres variables sobre la salud ocupacional de los docentes, impidiendo el desarrollo de climas laborales saludables.

Por el contrario, aquellos profesores y profesoras que perciban el apoyo recurrente de sus compañeros y compañeras en el desarrollo de su trabajo ante situaciones complejas y difíciles de gestionar, tendrán una mayor probabilidad de resolverlas adecuadamente, generando mayores niveles de satisfacción y autoestima que repercutirán positivamente en su estado de salud.

Los resultados obtenidos permiten corroborar los planteamientos recogidos por autores como Bergh *et al.* (2018), Llorca-Pellicer *et al.* (2021) y Montalvo *et al.* (2020). Todos ellos vinculan estas variables al incremento de problemas psicosomáticos y sociales en los individuos, unidos a un deterioro fisiológico adicional multinivel, capaz de generar varios tipos de trastornos (entre ellos: cardiovasculares, gastrointestinales, musculoesqueléticos o respiratorios) y a incrementos en las tasas de absentismo y presentismo laboral, derivadas de procesos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Dentro del sector educativo, organizaciones sindicales como ANPE (2020), junto a varios autores (Eddy *et al.*, 2017; Kim *et al.*, 2019; Lee, 2019; Wang y Hall, 2021) también han hallado asociaciones entre estas variables y problemas psicosomáticos, insatisfacción laboral, depresión, ansiedad, incremento en el consumo de medicamentos, alcohol y tabaco, así como en la búsqueda de profesionales

especialistas que permitan conseguir un tratamiento más adecuado en este tipo de situaciones.

Por otra parte, en cuanto a la variable Apoyo social, es concebida generalmente por parte de los autores (Fidalgo *et al.*, 2009; Tuckey *et al.*, 2009) como una variable de recurso, que tiene la capacidad de contribuir a la mejora del bienestar y salud ocupacional de los trabajadores.

En esta línea, dentro del sector educativo, se han pronunciado también Collie *et al.* (2020), Corso-de-Zúñiga *et al.* (2020), Feuerhahn *et al.* (2013) y Skaalvik y Skaalvik (2018). Todos ellos hacen hincapié en destacar al apoyo social como una variable clave en la consecución de óptimos niveles de bienestar en el profesorado.

Los resultados obtenidos respecto al apoyo social concuerdan de este modo con los planteamientos de los autores mencionados, confirmando así su rol de variable recurso en los modelos estudiados.

Hipótesis 5

La hipótesis 5 consistió en el análisis de un potencial efecto mediador ejercido por la variable Mobbing dentro de la relación establecida entre el grupo de variables antecedentes y el grupo correspondiente a las consecuencias para la salud.

El análisis del efecto mediador va más allá de los efectos directos, permitiendo profundizar en los mecanismos que explican las relaciones entre las variables estudiadas, respondiendo a las preguntas cómo y por qué se produce un determinado efecto o se establece una determinada relación entre una variable independiente y otra variable dependiente. En este caso, mediante el efecto mediador se trató de estudiar si el efecto ejercido por el grupo de variables antecedentes sobre el grupo de consecuentes (efecto directo) se explicaba a través de la introducción de una nueva variable (Mobbing) que podría actuar como mediadora en estos procesos.

Se esperaba que, por una parte, Conflictos interpersonales, Conflicto de rol y Ambigüedad de rol ejercieran un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre Mobbing, y que este a su vez influyera en la misma dirección sobre el grupo de consecuentes (Hipótesis 5.1). Por su parte, se esperaba que Apoyo social ejerciera un efecto estadísticamente significativo y negativo sobre Mobbing, y este a su vez

continuara influyendo de forma estadísticamente significativa y positiva sobre las variables del grupo de consecuencias de salud (Hipótesis 5.2).

Para ello, nuevamente se procedió de la forma indicada en el apartado metodológico ([ver apartado Metodología](#)), calculando en este caso los coeficientes de regresión que permitieron estimar la existencia de efectos indirectos (mediación ejercida por parte de Mobbing) entre las variables implicadas en los primeros 24 modelos que fueron testados, empleando el p valor como criterio para determinar la significatividad de dichos coeficientes.

Al igual que ocurrió con la hipótesis anterior, los resultados obtenidos en el apartado previo de este estudio ([ver apartado Resultados Objetivo III](#)) demostraron que se cumplió con la hipótesis 5 prácticamente en su totalidad, dado que se hallaron efectos mediadores por parte de Mobbing en la mayoría de modelos testados, salvo en dos de ellos (modelos 3 y 9) ([ver Anexo 2, modelos 3 y 9](#)), siendo a su vez la mayoría de relaciones de mediación encontradas parciales. Además, la dirección obtenida en todos los efectos indirectos hallados fue la esperada. Conflictos interpersonales, Conflicto de rol y Ambigüedad de rol influyeron de forma significativa y positiva sobre Mobbing, incrementando sus puntuaciones, mientras que ésta última variable influyó del mismo modo sobre el grupo de consecuentes (Hipótesis 5.1). Por su parte, Apoyo social influyó de forma significativa y negativa sobre Mobbing, mientras que esta última continuó influyendo de forma significativa y positiva sobre las variables del grupo de consecuencias (Hipótesis 5.2).

Por tanto, los maestros y maestras que perciben mayores niveles de conflictos interpersonales, conflicto de rol y ambigüedad de rol tienen a su vez una mayor probabilidad de desarrollar mobbing, dado que en un entorno organizacional en el que se favorecen estos conflictos interpersonales no atendidos, es más probable que aparezcan conductas de mobbing educativo, las cuales puede generar a su vez una serie de dinámicas sociales que favorezcan la aparición de estos conflictos o disfunciones sociales, implicando un grave perjuicio para la salud del profesorado.

Frente a este tipo de situaciones, la percepción de apoyo por parte de compañeros o superiores (directores/as o jefes/as de estudios) supone un elemento amortiguador clave para la gestión adecuada de estos procesos por parte de los

profesores y profesoras víctimas de mobbing, ya que puede aportarles información sobre nuevas estrategias anteriormente desconocidas con las que hacer frente adecuadamente a las conductas de hostigamiento, reduciendo el impacto negativo que tienen sobre su salud.

Nuevamente, los resultados obtenidos se encuentran en línea con los planteamientos de distintos autores sobre este tipo de variables.

Los conflictos interpersonales no resueltos, enquistados y perpetuados en el tiempo tienen un potencial negativo sobre la salud de la población trabajadora. De acuerdo con Keashly *et al.* (2020), su origen responde a un deterioro multicausal (organizacional, relacionado con el ambiente laboral o personal). Dichas causas pueden aparecer de forma separada o conjunta, incrementando los niveles de estrés y tensión emocional, dificultando su resolución e impulsando el escalamiento de las situaciones de conflicto existentes, lo cual termina por deteriorar la salud mental de los sujetos afectados. En este sentido, autores como Nielsen *et al.* (2012), Salin y Hoel (2020) y Zapf (1999) coinciden en afirmar que este tipo de contextos facilitan el desarrollo de conductas de acoso laboral.

Por su parte, múltiples estudios apuntan a las disfunciones de rol (conflicto y ambigüedad de rol) como dos de las variables con mayor potencial para influir en la aparición y el desarrollo de conductas de mobbing. Autores como Balducci *et al.* (2012), Bowling y Beehr (2006); Hauge *et al.* (2010), Notelaers *et al.* (2010) y Reknes *et al.* (2014) encontraron en sus estudios correlaciones positivas entre ambas variables y las conductas hostigadoras.

Por su parte, Feijó *et al.* (2019) y Nielsen y Einarsen (2018), en estudios publicados en los últimos cinco años, también encontraron relaciones positivas entre Conflictos interpersonales, Conflicto de rol, Ambigüedad de rol y Mobbing.

Argumentos como los anteriores concuerdan con los resultados obtenidos en esta tesis, permitiendo confirmar a estas tres variables como antecedentes de los procesos de acoso laboral.

Respecto al apoyo social, la literatura es mayoritaria en su tratamiento generalizado como variable de recurso, dado que, a diferencia de las anteriores variables

estudiadas, permite el desarrollo de estrategias de afrontamiento eficaces en las víctimas de Mobbing que reducen o minimizan su impacto sobre la salud de los individuos. Es precisamente el rol protector o amortiguador ejercido por esta variable en este tipo de procesos el que contribuye de forma significativa a la mejora de la salud y el bienestar de los trabajadores, aspecto que ha sido resaltado en numerosos estudios (Einarsen y Hauge, 2006; Fidalgo *et al.*, 2009; Guerrero-Barona *et al.*, 2020; Tuckey *et al.*, 2009).

En esta línea, dentro del contexto educativo, Collie *et al.* (2020), Corso-de-Zúñiga *et al.* (2020) y Mérida-López *et al.* (2022) apuntan al apoyo social como una variable clave que permite la consecución de mejoras en la salud y el bienestar del profesorado, aspecto especialmente relevante en el sector de la enseñanza, caracterizado por altos niveles de exigencias emocionales.

No obstante, otros investigadores también han estudiado a esta variable en términos de demanda. Así, Pérez *et al.* (2006) y Bestratén y Castillo (2017) señalan que la falta de apoyo social en las organizaciones es uno de los factores con un mayor potencial de impacto sobre la salud de los trabajadores, pudiendo llegar a ser una causa del desarrollo de conflictos.

De este modo, argumentos como los anteriores coinciden con los resultados hallados en este estudio, confirmando la influencia significativa y negativa del apoyo social en los procesos de mobbing.

Finalmente, respecto a la relación entre el mobbing y las consecuencias de salud, existe un amplio consenso generalizado entre los investigadores sobre los efectos negativos del acoso laboral en los niveles de bienestar de la población trabajadora. Einarsen *et al.* (2020) hacen referencia al potencial lesivo de las conductas hostigadoras sobre la salud de las víctimas, teniendo en cuenta su frecuencia, sistematicidad y prolongación en el tiempo.

Por otra parte, tal como afirman Hogh *et al.* (2019), dichas consecuencias tienen un alcance que sobrepasa con frecuencia a las propias víctimas, mermando la calidad de sus relaciones interpersonales intra y extra laborales, dañando la imagen corporativa de su centro de trabajo y afectando también a la sociedad en general.

En este sentido, un gran número de autores han hallado en sus estudios relaciones de asociación positiva entre el mobbing y distintos tipos de consecuencias perjudiciales para la salud: problemas psicosomáticos (Carter *et al.*, 2013; Chambers *et al.*, 2018; Conway *et al.*, 2018b; Figueiredo-Ferraz *et al.*, 2015; Mikkelsen *et al.*, 2020; Rodríguez-Muñoz *et al.*, 2017), consumo de medicamentos, alcohol o tabaco (Cruz, 2020; Dobry *et al.*, 2013; Eddy *et al.*, 2017; Gil-Monte, 2014c; Herrán *et al.*, 2020; Rudkjoebing *et al.*, 2021), problemas sociales (Borrás, 2002; Mikkelsen *et al.*, 2020) e incrementos en el número de visitas a profesionales especialistas (de la Torre y Rodríguez, 2013; Pavón, 2009), capaces de proporcionar una atención y un tratamiento individualizados.

Los resultados hallados en esta tesis son coincidentes con la línea argumental seguida por los autores expuestos, respaldando los efectos negativos del acoso laboral sobre la salud de los sujetos expuestos al mismo.

Hipótesis 6

Mediante la hipótesis 6 se trató de testar el posible rol moderador ejercido por la variable Liderazgo transformacional sobre cada uno de los tres paths que definían las relaciones establecidas entre las variables que formaron parte de los primeros 24 modelos planteados (efectos de moderación simple) ([ver Anexo 2](#)).

Más allá de los efectos directos y mediadores, el efecto de moderación permite avanzar un paso más en el estudio de las relaciones entre las variables, respondiendo a la pregunta cuándo o bajo qué circunstancias o situaciones se produce una determinada relación entre ellas. En este caso, mediante el efecto moderador, se trató de testar si las relaciones establecidas entre el grupo de variables antecedentes, Mobbing y el grupo de variables de consecuencias de salud (efectos directos) se manifestaban del mismo modo en función de la percepción de Liderazgo transformacional (alta o baja), la cual que podría interferir o condicionar dichas relaciones.

En el primero de ellos (relación entre el grupo de variables antecedentes y Mobbing) se esperaba que fuera moderada por la percepción de Liderazgo transformacional (alta o baja) (Hipótesis 6.1), de tal forma que, en el grupo de sujetos con alta percepción, la relación entre Conflictos interpersonales, Conflicto de rol,

Ambigüedad de rol y Mobbing se manifestara con menor intensidad que en el grupo de sujetos con baja percepción (Hipótesis 6.1.1). Por el contrario, se esperaba que, en el grupo de sujetos con alta percepción, la relación entre Apoyo social y Mobbing se manifestara con mayor intensidad que en el grupo de sujetos con baja percepción (Hipótesis 6.1.2).

Por su parte, en el segundo de los paths definidos (relación entre Mobbing y el grupo de variables de consecuencias de salud) también se esperaba que fuera moderada por la percepción de Liderazgo transformacional (alta o baja) (Hipótesis 6.2), de tal forma que, en el grupo de sujetos con alta percepción, la relación entre Mobbing y el grupo de variables de consecuencias para la salud se manifestara con menor intensidad que en el grupo de sujetos con baja percepción (Hipótesis 6.2.1).

Finalmente, en el tercer y último de los paths (relación entre los grupos de variables antecedentes y de consecuencias para la salud) se esperaba que fuera moderada por la percepción de Liderazgo transformacional (alta o baja) (Hipótesis 6.3), de tal forma que, en el grupo de sujetos con alta percepción de Liderazgo transformacional, la relación entre Conflictos interpersonales, Conflicto de rol, Ambigüedad de rol y el grupo de variables de consecuencias para la salud se manifestara con menor intensidad que en el grupo de sujetos con baja percepción (Hipótesis 6.3.1). Por el contrario, se esperaba que, en el grupo de sujetos con alta percepción de Liderazgo transformacional, la relación entre Apoyo social y el grupo de variables de consecuencias para la salud se manifestara de forma más intensa que en el grupo de sujetos con baja percepción (Hipótesis 6.3.2).

Para contrastar el cumplimiento de dichas hipótesis, se siguió el procedimiento señalado en el apartado de metodología de esta tesis ([ver procedimiento Objetivo III](#)), calculando los coeficientes de regresión que permitieron estimar los efectos de moderación simple entre las variables implicadas en los 24 primeros modelos testados, empleando el p valor como criterio de determinación de la significatividad en dichos coeficientes.

Los resultados obtenidos en el apartado anterior de este estudio ([ver apartado Resultados Objetivo III](#)) confirmaron que la hipótesis 6 se cumplió de forma parcial, ya

que en varios de los modelos propuestos las variables se comportaron de la forma prevista, pero no sucedió así en todos ellos por igual.

En cuanto a la Hipótesis 6.1, Liderazgo transformacional moderó de forma estadísticamente significativa todas las relaciones establecidas entre el grupo de variables antecedentes y Mobbing en los 24 primeros modelos testados. Por una parte, se cumplió con la hipótesis 6.1.1, dado que, en el grupo de personas con alta percepción de Liderazgo transformacional, la relación entre Conflictos interpersonales, Conflicto de rol, Ambigüedad de rol y Mobbing se manifestó en todos los casos (modelos 1 a 18) de forma menos intensa con respecto al grupo de personas con baja percepción. Sin embargo, de forma contraria a lo esperado, no se cumplió con la hipótesis 6.1.2, dado que, en los modelos 19 a 24, el efecto de Apoyo social sobre Mobbing se manifestó de forma más intensa en el grupo de sujetos que percibieron bajos niveles de Liderazgo transformacional, en contraste con aquellos que percibieron niveles más altos de este estilo de liderazgo.

Por su parte, la hipótesis 6.2 no se cumplió en la mayoría de modelos testados, salvo en cuatro de ellos (4, 10, 16 y 22, cuyo path 2 corresponde a la relación entre Mobbing y Consumo de tabaco). En estos cuatro modelos, se observó que la relación entre ambas variables fue más intensa en el grupo de personas con baja percepción de Liderazgo transformacional, pero no redujo su intensidad en el grupo de personas con alta percepción, de modo que no se cumplió con la hipótesis 6.2.1.

Por último, la hipótesis 6.3 se cumplió de forma parcial, dado que Liderazgo transformacional moderó de forma estadísticamente significativa las relaciones establecidas entre los grupos de variables antecedentes y consecuentes en cuatro de los modelos testados: 3, 6, 9 y 23. Únicamente en el modelo 6, la relación establecida entre las variables antecedentes y consecuentes implicadas (Conflictos interpersonales y Búsqueda de ayuda de un especialista) se manifestó con menor intensidad en el grupo de personas con alta percepción de Liderazgo transformacional (cumpliéndose así en este modelo la hipótesis 6.3.1). Por otra parte, se cumplió con la hipótesis 6.3.2 en el modelo 23, dado que la relación entre las variables antecedentes y consecuentes implicadas (Apoyo social y Problemas sociales) se manifestó con mayor intensidad en el grupo de personas que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional.

De este modo, se observa que, en los centros educativos caracterizados por ambientes laborales inadecuados y propensos al desarrollo de conductas de hostigamiento, con un clima de constante tensión fruto de la alta frecuencia de situaciones conflicto entre el profesorado, así como de la indefinición e incompatibilidad en las funciones a desarrollar (conflicto y ambigüedad de rol), la práctica del estilo de liderazgo transformacional por parte de los superiores (directores/as o jefes/as de estudios) emerge como un elemento eficaz de gestión emocional, que resulta clave por su capacidad para revertir este tipo de situaciones, moderando su impacto negativo sobre la salud de los docentes.

Este tipo de líderes son capaces de influir de forma positiva sobre el claustro de profesores del centro, modificando la cultura y el clima social negativos existentes en un momento determinado, desarrollando un fuerte sentido de misión colectiva y estableciendo con claridad las metas y acciones necesarias para conseguirlas (Bush, 2019), lo cual permite motivar al profesorado a su cargo, al tiempo que disminuir el escalamiento de los procesos de conflicto y disfunciones de rol que pueden derivar en el desarrollo de conductas de acoso.

Así pues, los resultados obtenidos en la hipótesis 6 muestran coincidencias con los hallados por otros autores en la literatura revisada. No obstante, en este caso se trata de coincidencias parciales, dado que no se cumplen por igual en todas las variables y modelos analizados.

En primer lugar, la implicación por parte de la dirección en entornos laborales disfuncionales (caracterizados por la presencia de riesgos psicosociales) es un elemento clave para una gestión más eficaz de los mismos. En esta línea, Hentrich *et al.* (2017) y Gilbert *et al.* (2017) señalan que el liderazgo organizacional es una de las variables más investigadas en los estudios del área de los recursos humanos y la psicología social, dada su capacidad para influir en la salud ocupacional de los empleados, modificando su percepción sobre las múltiples demandas a las que deben hacer frente y contribuyendo con ello a disminuir el impacto que estas tienen sobre sus niveles de bienestar.

Autores como Montano (2016) y Toderi *et al.* (2015) hacen referencia a los líderes como verdaderos agentes de cambio, capaces de ofrecer apoyo a sus seguidores, fomentando su participación en decisiones clave, solventando las situaciones de

conflicto que pueden surgir, ofreciéndoles retroalimentación sobre su desempeño laboral y los aspectos susceptibles de mejora y generando grupos de trabajo verdaderamente cohesionados y focalizados en el logro de metas colectivas por encima de las individuales.

Grimm *et al.* (2021) y Richter *et al.* (2021) también destacan su impacto sobre los niveles de compromiso y bienestar de sus empleados. A su vez, el comportamiento y estilo de gestión ejercido por el líder hacia ellos es considerado como un elemento clave en términos de intervención sobre los riesgos psicosociales en el trabajo por parte de los organismos europeos de referencia en la materia (Eurofound y EU-OSHA, 2014). De este modo, tal como apuntan Garcia *et al.* (2017), la percepción de apoyo por parte del supervisor directo es un elemento clave para conseguir niveles de desempeño óptimos en los trabajadores.

Dominguez *et al.* (2020) y Wang *et al.* (2017), por su parte, destacan al liderazgo como una variable de recurso clave en este tipo de procesos, dado que no sólo contribuye a la mejora del rendimiento individual y organizacional, sino que también permite motivar a los empleados y fomentar en ellos su compromiso y comportamiento cívico.

En base a estas argumentaciones previas y a la necesidad de intervenir frente a la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales en su entorno laboral habitual (entre ellos las acciones de acoso laboral), algunos autores han realizado estudios en los cuales han propuesto la existencia de posibles variables moderadoras, capaces de interferir en la exposición de los trabajadores a dichos riesgos y disminuir su impacto sobre la salud de las víctimas, obteniendo resultados positivos (Dujo, 2021; Nielsen y Einarsen, 2012; Van den Brande *et al.*, 2021).

Precisamente, una de las variables testadas como moderadora ha sido el Liderazgo. Así, Richter *et al.* (2021) hallaron un efecto amortiguador de esta variable sobre las demandas emocionales a las que estaban expuestos los trabajadores de una muestra de carácter multiocupacional, formada por más de 2000 sujetos en sectores predominantemente femeninos de Alemania, Finlandia y Suecia.

Concretamente, en los últimos cinco años, varios autores han conseguido confirmar el rol moderador del estilo de liderazgo transformacional dentro de las relaciones establecidas entre los riesgos psicosociales percibidos por los trabajadores y las consecuencias negativas para la salud derivadas de ellos. En los estudios realizados, los autores demuestran que esta variable consiguió amortiguar dichas relaciones e incrementar de forma significativa los niveles de satisfacción laboral y desempeño en los empleados (Abbasi, 2018; Chua y Ayoko, 2019; Grau-Alberola *et al.*, 2022; Syrek y Antoni, 2017).

Por otra parte, Martínez *et al.* (2020), en su análisis multinivel en una muestra española formada por más de 1000 empleados de distintas organizaciones públicas ubicadas en el sector servicios, también hallaron un efecto moderador de liderazgo transformacional sobre la relación entre la exposición a demandas emocionales y el compromiso o engagement de los empleados.

Los resultados obtenidos en la hipótesis 6 de esta tesis permiten corroborar parcialmente los argumentos expuestos. Se observa cómo la variable Liderazgo transformacional moderó de forma estadísticamente significativa varias de las relaciones establecidas en el path 1 de los 24 primeros modelos estudiados (relaciones entre el grupo de variables antecedentes y Mobbing). Concretamente, lo hizo en las relaciones establecidas entre Conflictos interpersonales, Conflicto de rol, Ambigüedad de rol y Mobbing, en la dirección esperada en todos los casos, cumpliendo así con la hipótesis 6.1.1. Sin embargo, tal como fue expuesto con anterioridad, no actuó como moderadora en la mayoría de relaciones establecidas en el path 2 (relaciones entre Mobbing y el grupo de variables de consecuencias para la salud) y el path 3 (relaciones entre el grupo de variables antecedentes y consecuencias de salud), no cumpliendo por tanto con las hipótesis 6.2.1 y 6.3.1, ni permitiendo confirmar en dichos casos los argumentos anteriores.

Por otra parte, también son reseñables los resultados obtenidos con respecto a la relación entre Liderazgo transformacional y los modelos en los cuales participa como variable antecedente Apoyo social (Hipótesis 6.1.2 y 6.3.2). El planteamiento de partida en ambas hipótesis se basó en el hecho de que ambas variables compartían entre sí su caracterización como variables de recurso, lo cual, al menos inicialmente, sugería la

posibilidad de una actuación conjunta entre ambas que permitiría conseguir un mayor efecto amortiguador sobre Mobbing y el grupo de variables de consecuencias para la salud.

No obstante, el comportamiento de ambas variables no fue el esperado en la hipótesis 6.1.2., dado que el efecto de Apoyo social sobre Mobbing fue más intenso en el grupo de personas que percibió bajos niveles de Liderazgo transformacional, en comparación con el grupo que percibió altos niveles. Es decir, Apoyo social disminuyó en mayor medida las puntuaciones de Mobbing en el grupo de personas con baja percepción de Liderazgo transformacional.

Sin embargo, sí se cumplió con lo esperado en la hipótesis 6.3.2, dado que, en el modelo 23 (variable antecedente: Apoyo social, variable consecuyente: Problemas sociales) la relación entre ambas variables se manifestó con mayor intensidad (es decir, permitió una mayor reducción de los problemas sociales) en el grupo de personas que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional.

Siguiendo a Gil-Monte (2016b), el apoyo social en los entornos laborales puede provenir de los superiores (ya sean la dirección o el supervisor directo) o bien de los propios compañeros.

Por su parte, la concepción de esta variable como variable recurso, con potencial para ejercer un rol amortiguador frente a la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales y procesos de mobbing, tanto a nivel general como específicamente en el sector de la enseñanza, ha sido confirmada en numerosos estudios (Collie *et al.*, 2020; Corso-de-Zúñiga *et al.*, 2020; Guerrero-Barona *et al.*, 2020; Skaalvik y Skaalvik, 2018 y Tuckey *et al.*, 2009).

Tal como fue explicado previamente en el apartado de marco teórico de esta tesis, los procesos de mobbing más frecuentes en las empresas son los denominados como acoso descendente o *top-down*, es decir, ejercidos por parte de los superiores hacia sus subordinados. En el ámbito de la enseñanza, este proceso se podría traducir en acciones de acoso desarrolladas por parte del director/a o jefe/a de estudios hacia alguno de los miembros del claustro de profesores.

Este hecho y los argumentos expresados en los párrafos anteriores sugieren la posibilidad de que, ante una situación de acoso laboral, la percepción de apoyo social por parte de los compañeros de trabajo (y por tanto, a priori, de iguales jerárquicos), genere en la víctima un mayor efecto positivo en condiciones de baja percepción de liderazgo transformacional, del que generaría alternativamente en condiciones de alta percepción.

Una posible explicación a esta circunstancia puede venir dada porque el propio líder transformacional (en este caso el director/a del centro escolar) fuera al mismo tiempo el sujeto acosador. Esta situación limitaría en gran medida el efecto que pudiera tener sobre la víctima una alta percepción de liderazgo transformacional, dado que coincidirían en una misma persona las figuras de líder transformacional y acosador.

Otra posible explicación relacionada con la anterior podría ser que acosador fuera el supervisor directo del profesor/a (por ejemplo el jefe/a de estudios) y no el líder transformacional (director/a del centro). Incluso en una situación de este tipo, el efecto de una alta percepción de liderazgo transformacional en la víctima podría ser igualmente muy pequeño o nulo, dada la desconfianza inicial que podría sentir hacia su líder, derivada de su posición jerárquica superior y su trato más frecuente con el jefe/a de estudios (sujeto acosador).

Otra posible explicación podría encontrarse en la práctica inadecuada de este estilo de liderazgo por parte del líder transformacional, la cual podría generar rechazo en los profesores/as, disminuyendo el efecto positivo que podría tener la alta percepción de este estilo de liderazgo en los empleados.

En esta línea, Skaalvik (2020) hace referencia al papel del director en centros educativos, destacando los altos niveles de agotamiento emocional que padecen de forma habitual, dadas las múltiples demandas que deben atender en un periodo de tiempo cada vez más reducido, lo cual puede empeorar la calidad de su liderazgo.

Por su parte, Klebe *et al.* (2022) mencionan al liderazgo inconsistente, señalando que, bajo condiciones estresantes, un líder transformacional puede empeorar sus conductas, de modo que los comportamientos y actitudes que desarrolla pueden variar en función de las circunstancias en las que se encuentre en cada momento.

Finalmente, también debe tenerse en cuenta que los efectos de un determinado estilo de liderazgo (en este caso transformacional), pueden variar en gran medida entre cada empleado, dado que, las relaciones de dependencia emocional trabajador-líder no son iguales en todos ellos, sino que responden a percepciones individuales distintas. Por ello, algunos trabajadores tienen mayor necesidad de liderazgo (y tienden, por tanto, a creer más en el mensaje de su líder), pero en otros no sucede así, teniendo menores niveles de dependencia emocional y siendo capaces de afrontar situaciones complejas con mayores niveles de autonomía e independencia (Breevaart *et al.*, 2014).

Hipótesis 7

Finalmente, en la hipótesis 7 se testó el efecto de mediación moderada, valorando si el efecto mediador del Mobbing (M) en la relación de mediación establecida entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestaba de forma estadísticamente significativa y con distinta intensidad en función de los valores adoptados por la variable moderadora Liderazgo transformacional (W) (alta o baja percepción).

El procedimiento realizado para ello fue explicado en el apartado de metodología de esta tesis ([ver procedimiento Objetivo III](#)). Se calcularon los efectos de mediación moderada en cada uno de los 24 primeros modelos testados ([ver Anexo 2](#)), en función de los valores adoptados por la variable moderadora (Liderazgo transformacional). Así, se obtuvieron una serie de coeficientes de regresión no estandarizados ([ver Tabla 11 y Tabla 12](#)) que permitieron confirmar o rechazar la existencia del efecto testado en los distintos modelos. En este caso, se empleó la metodología del *bootstrapping*, basada en los intervalos de confianza (IC) como criterio para determinar la significatividad de los coeficientes calculados.

Los resultados obtenidos en el apartado anterior de esta tesis permitieron confirmar el cumplimiento de la hipótesis 7 en la mayoría de los modelos testados, dado que se hallaron efectos estadísticamente significativos de mediación moderada en 19 modelos de un total de 24. En todos ellos, la relación entre el grupo de variables antecedentes, Mobbing y el grupo de consecuentes se manifestó de formas distintas en función de los valores de la variable moderadora Liderazgo transformacional (alta o baja percepción).

Concretamente, en 10 de los 19 modelos significativos hallados (modelos 1, 2 y 6, variable antecedente: Conflictos interpersonales; modelos 7, 8 y 12, variable antecedente: Conflicto de rol; modelos 13, 14, 17 y 18, variable antecedente: Ambigüedad de rol) se cumplió con la hipótesis 7, dado que el efecto mediador del Mobbing (M) en la relación de mediación establecida entre el grupo de variables antecedentes (X_1 a X_4) y el grupo de variables de consecuencias para la salud (Y_1 a Y_6) se manifestó de forma menos intensa en el grupo de sujetos que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional, en comparación con el grupo que percibió bajos niveles.

Los resultados descritos confirman la eficacia del estilo de liderazgo transformacional por parte de los directores/as o jefes/as de estudios en los centros escolares, como un elemento clave que facilita la gestión y el desarrollo de estrategias de afrontamiento adecuadas en los docentes víctimas de situaciones de mobbing. En los centros educativos caracterizados por climas laborales permisivos que toleran y perpetúan en el tiempo situaciones de conflicto e indefinición en los roles y tareas a desempeñar por el profesorado, pueden surgir conductas de acoso u hostigamiento entre compañeros (buscando la salida o abandono de las víctimas del centro escolar en el que trabajan), las cuales derivan en una serie de problemas de salud de distinta tipología.

No obstante, los profesores y profesoras víctimas de acoso con una alta percepción de liderazgo transformacional son capaces de responder de forma más adecuada a este tipo de situaciones, gracias a la influencia positiva que supone para ellos/as el comportamiento desarrollado por su líder (director/a del centro o jefe/a de estudios). Los líderes transformacionales, como agentes de cambio, son capaces de responder adecuadamente a entornos laborales complejos, inciertos y ambiguos (entre ellos situaciones de acoso laboral), facilitando el desempeño de sus empleados y aliviando la sobrecarga emocional por la que atraviesan como víctimas de acoso, ofreciéndoles el apoyo y asesoramiento adecuados en cada momento, hecho que contribuye de forma decisiva a su recuperación emocional, amortiguando los efectos perjudiciales para la salud de los docentes que derivan de la exposición a este tipo de procesos.

Sin embargo, no se hallaron efectos estadísticamente significativos de mediación moderada en ninguno de los modelos testados en los que intervino Apoyo social (X_4) como variable antecedente (19, 20, 22, 23 y 24).

En la revisión teórica realizada sobre esta hipótesis, no se hallaron estudios previos que investigaran la relación entre liderazgo transformacional y los procesos de mobbing en condiciones similares a las planteadas en esta tesis, es decir, planteando el análisis del efecto de mediación moderada. No obstante, se detectó un mayor desarrollo en la literatura sobre psicología social y recursos humanos con respecto al efecto moderador del liderazgo transformacional en los procesos de violencia y acoso laboral. Fueron precisamente los estudios hallados al respecto los que orientaron inicialmente el planteamiento de la hipótesis 7.

Entre ellos, López y Beltrán (2020) confirmaron en su estudio la influencia directa que ejercen los líderes transformacionales sobre las situaciones de violencia laboral, gracias a su capacidad para influir en las actitudes y comportamientos de sus seguidores, permitiendo con ello el desarrollo de ambientes organizacionales armónicos, caracterizados por relaciones de confianza y respeto mutuas, lo cual supone una contribución clave en términos de mejora del clima y del rendimiento laboral.

Por su parte, Feijó *et al.* (2019) también destacan al liderazgo transformacional como una variable clave en los procesos de acoso laboral o mobbing, dada su capacidad para ejercer un rol protector en este tipo de situaciones, amortiguando o reduciendo las consecuencias perjudiciales que supone para la salud de las víctimas.

Dentro del sector educativo, autores como Moreno-Casado *et al.* (2021) hacen mención al incremento en la exposición de los docentes a riesgos psicosociales, fruto de los rápidos, constantes y profundos cambios por los que ha atravesado y continúa atravesando dicha profesión en los últimos años, entre ellos destacan los siguientes: frecuentes cambios a nivel legislativo y pedagógico, incremento de la carga burocrática y de las horas lectivas, problemas disciplinarios en las aulas, escasa valoración social, problemas relacionados con la administración educativa y desconocimiento generalizado sobre la normativa en prevención de riesgos laborales por parte de los equipos directivos y las plantillas de profesores. Dichos cambios han obligado a los líderes de los centros escolares (directores y directoras) a modificar sus

comportamientos, con el objetivo de conseguir una mayor adaptación a dichas circunstancias determinantes de una gran inestabilidad en su entorno laboral.

Autores como Avolio *et al.* (2022) señalan que, precisamente en este tipo de contextos organizacionales es donde los líderes organizacionales emergen como una figura clave, dada su capacidad de generación de cambios en su equipo de trabajo, gracias a su capacidad de influir sobre las actitudes, comportamientos y conductas desarrolladas por los empleados en situaciones altamente demandantes.

En esta línea, Day *et al.* (2016) y Villa-Sánchez (2019) remarcan la importancia de contar con profesionales suficientemente formados y con habilidades de liderazgo dentro del sector educativo, personas con capacidad de adaptación a entornos dinámicos y rápidamente cambiantes y suficientemente cualificadas para el desempeño de cargos directivos. Todo ello con una doble finalidad: conseguir llevar a cabo una gestión adecuada del centro y el grupo de profesionales a su cargo al tiempo que plantear propuestas novedosas relacionadas con los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Granziera *et al.* (2021), por su parte, también hacen referencia al liderazgo transformacional dentro del sector de la enseñanza, destacando su papel como variable recurso y su rol protector frente a las demandas del profesorado, facilitando con ello la mejora del bienestar ocupacional de los docentes.

Respecto a la violencia y el acoso laboral en el ámbito educativo, Bass *et al.* (2016) y Curran *et al.* (2019) destacan de igual manera el efecto protector de los líderes transformacionales (directores/as de centros escolares) en este tipo de procesos, dada su capacidad para reducir los efectos perjudiciales que suponen para la salud y el rendimiento laboral de las víctimas.

En este sentido, a pesar de la información presentada con anterioridad, Mérida-López y Extremera (2022) han puesto de manifiesto recientemente la carencia de estudios con respecto al rol protector que ejercen los recursos personales en los centros educativos sobre los profesores víctimas de violencia laboral, siendo uno de ellos el liderazgo transformacional. Ambos autores apuntan a la necesidad de profundizar en la investigación sobre el rol protector ejercido por esta variable.

Los resultados hallados en esta hipótesis permiten confirmar por tanto, los planteamientos recogidos por los autores mencionados, dado que, tal como se explicó con anterioridad, la variable Liderazgo transformacional moderó de forma significativa el efecto mediador del Mobbing en la relación de mediación establecida entre el grupo de variables antecedentes y el grupo de variables de consecuencias para la salud. En todos ellos, la relación de mediación se manifestó con menor intensidad en el grupo de personas que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional en comparación con el grupo con baja percepción.

No obstante, al igual que sucedió anteriormente con la hipótesis 6.1.2, Liderazgo transformacional no moderó las relaciones establecidas entre las variables propuestas en aquellos modelos (de mediación en este caso) en los que intervino Apoyo social como variable antecedente. La explicación a esta circunstancia podría deberse a los mismos argumentos que fueron aportados en la hipótesis 6.1.2 ([ver argumentos Hipótesis 6.1.2](#)).

6.4. Discusión Objetivo IV

Finalmente, el cuarto y último de los objetivos planteados en este estudio consistió en analizar el efecto indirecto doblemente condicionado por el liderazgo transformacional y por el sexo de los sujetos de la muestra (mediación doblemente moderada) en el proceso de desarrollo de mobbing descrito ([ver Figuras 18 y 19](#)).

Así pues, de forma similar a la indicada en el objetivo anterior, el análisis se llevó a cabo de forma escalonada, progresando en este caso a través de un total de tres hipótesis, las cuales se indican a continuación.

Hipótesis 8

En la hipótesis 8 se trató de testar el potencial rol moderador ejercido por la variable Sexo sobre cada uno de los tres paths que definían las relaciones establecidas entre las variables que formaron parte de los 24 últimos modelos planteados (efectos de moderación simple) ([ver Anexo 2](#)).

En el primero de ellos (relación entre el grupo de variables antecedentes y Mobbing), se esperaba que dicha relación se manifestara con distinta intensidad en función del Sexo de los sujetos de la muestra (hombre o mujer) (Hipótesis 8.1).

A continuación, en el segundo de los paths definidos (relación entre Mobbing y el grupo de variables de consecuencias de salud), se esperaba igualmente que dicha relación se manifestara con una intensidad distinta en función del Sexo de los participantes (hombre o mujer) (Hipótesis 8.2).

Finalmente, en el tercer path (relación entre los grupos de variables antecedentes y de consecuencias para la salud) también se esperaba que se manifestara con distinta intensidad en función del Sexo de los sujetos de la muestra (hombre o mujer) (Hipótesis 8.3).

El procedimiento seguido para ello fue explicado en el apartado metodológico de esta tesis ([ver procedimiento Objetivo IV](#)). Dicho procedimiento consistió en el cálculo de los coeficientes de regresión que permitieron estimar los efectos de moderación simple de la variable Sexo en todos los procesos descritos entre las variables implicadas en los modelos 25 a 48 (últimos 24 modelos planteados). Al igual que en el objetivo III,

el criterio empleado para determinar la significatividad de estos coeficientes fue el p valor, asumiéndola a partir de un valor de $p < .05$.

Los resultados obtenidos en el apartado previo de este estudio ([ver Resultados Objetivo IV](#)) confirman el cumplimiento parcial de la hipótesis 8, dado que la variable Sexo moderó de forma estadísticamente significativa los efectos directos presentes en varios de los modelos testados.

Por una parte, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos definidos por la variable Sexo (hombres y mujeres) en 12 de los 24 últimos modelos testados. Concretamente en los modelos 37 a 42 (relación entre Ambigüedad de rol y Mobbing) y 43 a 48 (relación entre Apoyo social y Mobbing) se cumplió con el planteamiento de la hipótesis 8.1. Sin embargo, no se cumplió con esta hipótesis en el resto de modelos, dado que Sexo no actuó como variable moderadora en los modelos 25 a 36 (que definen las relaciones entre Conflictos interpersonales y Conflicto de rol con Mobbing).

Por su parte, no se cumplió en su totalidad con la hipótesis 8.2, dado que no se obtuvieron resultados estadísticamente significativos de moderación por parte de la variable Sexo en ninguna de las relaciones establecidas en el path 2 de los últimos 24 modelos testados (que define las relaciones entre Mobbing y el resto de variables del grupo de consecuencias de salud).

Finalmente, respecto a la hipótesis 8.3, únicamente se cumplió en dos de los 24 últimos modelos testados. Así, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas en función de los grupos definidos por la variable Sexo (hombres y mujeres) en los modelos 27 (relación entre Conflictos interpersonales y Consumo de alcohol) y 45 (relación entre Apoyo social y Consumo de alcohol). No obstante, en los 22 modelos restantes correspondientes al path 3 de los modelos testados (que define las relaciones entre el grupo de variables antecedentes y el grupo de variables de consecuencias de salud) no se obtuvieron resultados significativos de moderación por parte de Sexo.

Los resultados obtenidos demuestran las diferencias en la percepción de demandas y recursos en el entorno educativo por parte de profesores y profesoras. Así, en los centros escolares caracterizados por elevados niveles de incertidumbre sobre los

roles y tareas a desempeñar por parte del profesorado (ambigüedad de rol) no resueltos a tiempo por parte de la dirección, la percepción de amenaza e inquietud derivada de este tipo de situaciones será distinta entre profesores y profesoras. Esta situación tendrá a su vez repercusiones distintas sobre la calidad de sus relaciones interpersonales con compañeros y compañeras, afectando a su vez de forma diferente al deterioro de las mismas y al desarrollo de procesos de escalamiento de conductas negativas que pueden derivar en conductas de mobbing en el entorno docente.

Al mismo tiempo, ante un mismo nivel de apoyo recibido por parte de compañeros y compañeras en situaciones complejas en los centros educativos (entre ellas las intensas exigencias emocionales o la multiplicidad de tareas a desarrollar en poco tiempo), la percepción del mismo por parte de profesores y profesoras también variará, lo cual implicará efectos distintos sobre sus niveles de satisfacción, motivación y compromiso que tendrán a su vez una repercusión diferente (mayor o menor) sobre su salud y bienestar.

En este sentido, autores como Olson *et al.* (2019) y Salin (2018) apuntan a una mayor implicación emocional de las profesoras frente a los profesores en el desempeño de su trabajo en los centros educativos, lo cual sugiere que las profesoras podrían manifestar una tendencia a percibir de forma más intensa los estímulos estresores (ambigüedad de rol) o las variables de recurso (apoyo social) a los que se exponen en comparación con los profesores.

En la hipótesis 8, así como en las subhipótesis derivadas de ella, se siguió un planteamiento similar al realizado en la hipótesis 6 de este estudio con liderazgo transformacional (variable moderadora 1). Es decir, se testó en primer lugar si el sexo de los participantes de la muestra (variable moderadora 2, considerada a nivel individual), podía ejercer un rol moderador sobre las relaciones establecidas entre las variables planteadas en los tres paths definidos en los modelos testados.

Así pues, según lo reportado, la variable Sexo, individualmente considerada, consiguió moderar varias de las relaciones establecidas entre las variables propuestas.

En este sentido, organismos como CSIF Educación (2018) han destacado el hecho de que el sector educativo es uno de los más expuestos a riesgos psicosociales,

con distintos niveles de intensidad, lo cual implica una serie de consecuencias muy relevantes no sólo a nivel individual (hipertensión, cefaleas, irritabilidad, trastornos digestivos, trastornos de sueño o pérdida del cabello), sino también organizacional (menor calidad educativa unida a costes económicos asociados a procesos de baja de larga duración).

Por otra parte, el número de conductas violentas a las que están expuestos los profesionales de este sector es superior al de otros sectores ocupacionales, tal como confirma la OIT (2019b) en su Recomendación 206, la cual complementa a su vez al convenio 190, publicado previamente por esta misma institución.

Entre las causas que explican el predominio de casos de acoso laboral entre los profesionales del sector educativo, Zapf *et al.* (2020) aluden a los altos niveles de implicación e inversión emocional que se exigen habitualmente en el ámbito docente, ya sean dirigidos hacia los propios compañeros o hacia los clientes (en este caso alumnos y padres de alumnos). De tal modo que, en aquellos empleos en los cuales coexisten una alta exigencia emocional junto a unas elevadas posibilidades de acceso a información personal sobre los trabajadores, la probabilidad de sufrir ataques y críticas personales se incrementa notablemente.

Dentro de este tipo de contextos, uno de los temas cuyo estudio ha generado un mayor interés dentro de la comunidad científico-técnica, especialmente en los últimos años, ha sido el estudio de las potenciales implicaciones de la variable Sexo en este tipo de procesos, tal como apunta Salin (2018).

No obstante lo anterior, autores como Peterson (2022) ya apuntaron previamente a la existencia de diferencias en la percepción de demandas (riesgos psicosociales) y recursos en el ámbito laboral (entre ellos el apoyo social) en función del sexo de los participantes (hombres y mujeres).

Por su parte, Stengård *et al.* (2022), en un estudio recientemente publicado, también han señalado que las docentes mujeres afirmaron sufrir peores condiciones psicosociales en el trabajo en comparación con los docentes hombres, en forma de mayores demandas cuantitativas y emocionales.

Argumentos como los anteriores sugieren que la variable Sexo podría actuar como moderadora en procesos en los que están implicadas distintas variables de origen psicosocial, lo cual sirvió de orientación inicial para el planteamiento de la hipótesis 8 de este estudio.

Así pues, tal como fue expuesto anteriormente, los resultados obtenidos en esta hipótesis se encuentran en línea con los hallazgos y conclusiones aportadas por los autores y organismos mencionados. Si bien la variable Sexo no actuó como moderadora en la totalidad de los modelos testados, sí que lo hizo en varios de ellos, apoyando de esta manera los planteamientos previos expuestos.

Hipótesis 9

A continuación, en la hipótesis 9 se testó el posible rol moderador ejercido simultáneamente por las variables Liderazgo transformacional y Sexo sobre cada uno de los tres paths que definían las relaciones establecidas entre las variables que formaron parte de los 24 últimos modelos planteados (efectos de moderación moderada) ([ver Anexo 2, modelos 25 a 48](#)).

De este modo, en el primero de estos paths (que define las relaciones entre el grupo de variables antecedentes y Mobbing) se esperaba que dichas relaciones se manifestaran con distinta intensidad en función de la percepción de Liderazgo transformacional (alta o baja) y del Sexo de los sujetos de la muestra (hombre o mujer) (Hipótesis 9.1).

Por su parte, en el path 2 (que define las relaciones entre Mobbing y el grupo de variables de consecuencias para la salud) también se esperaba que las relaciones indicadas se manifestaran con una intensidad distinta en función de ambas variables: percepción de Liderazgo transformacional (alta o baja) y Sexo de los sujetos de la muestra (hombre o mujer) (Hipótesis 9.2).

Finalmente, en el tercer path (que define las relaciones entre el grupo de variables antecedentes y el grupo de consecuencias para la salud) se esperaba que las relaciones entre las variables indicadas se manifestaran con distinta intensidad en función de los valores adoptados por ambas variables: percepción de Liderazgo

transformacional (alta o baja) y Sexo de los sujetos de la muestra (hombre o mujer) (Hipótesis 9.3).

El procedimiento seguido para contrastar las hipótesis planteadas fue el indicado en el apartado metodológico de esta tesis ([ver procedimiento Objetivo IV](#)). En primer lugar, se calcularon los coeficientes de regresión que permitieron estimar los efectos de moderación moderada entre las variables implicadas (fruto de la interacción simultánea de las dos variables moderadoras presentes: Liderazgo transformacional y Sexo) en los últimos 24 modelos testados, empleando el p valor como criterio para determinar la significatividad en dichos coeficientes, asumiéndola a partir de un valor de $p < .05$.

Posteriormente, en un segundo paso, se representaron gráficamente los efectos de moderación moderada estadísticamente significativos hallados en los modelos 25 a 48.

Nuevamente, los resultados obtenidos en el apartado anterior de este estudio ([ver Resultados Objetivo IV](#)) confirmaron el cumplimiento parcial de la hipótesis planteada (Hipótesis 9). De este modo, varios de los efectos directos presentes en los modelos testados fueron moderados por las variables Liderazgo transformacional y Sexo. Sin embargo, en otros modelos, los efectos directos no fueron moderados por dichas variables.

En primer lugar, respecto a las relaciones establecidas en el primero de los paths de los modelos propuestos (relaciones entre el grupo de antecedentes y Mobbing), se obtuvieron efectos estadísticamente significativos de moderación moderada en un total de 6 de los 24 modelos testados. Así, en los modelos 31 a 36, las relaciones entre Conflicto de rol y Mobbing estuvieron moderadas en todos ellos por las variables Liderazgo transformacional y Sexo, cumpliéndose así con la Hipótesis 9.1. No obstante, en el resto de modelos en los que participaban como antecedentes Conflictos interpersonales, Ambigüedad de rol y Apoyo social (25 a 30, 37 a 42 y 43 a 48 respectivamente) no se cumplió con la hipótesis planteada, ya que no se obtuvieron resultados significativos en ninguno de ellos.

En segundo lugar, en las relaciones establecidas en el segundo de los paths de los modelos propuestos (relaciones entre Mobbing y el grupo de variables de

consecuencias para la salud), se cumplió de forma parcial con la hipótesis 9.2, dado que se obtuvieron efectos estadísticamente significativos de moderación moderada en 6 de los 24 modelos testados. Así, Liderazgo transformacional y Sexo moderaron de forma estadísticamente significativa las relaciones establecidas entre Mobbing y las variables consecuentes implicadas en los siguientes modelos: 25, 29, 35, 41, 43 y 47. En todos ellos, las relaciones entre las variables indicadas se manifestaron con distinta intensidad en función de los valores adoptados por las dos moderadoras. Por otra parte, ambas variables no ejercieron efectos estadísticamente significativos en ninguno de los 18 modelos restantes.

En tercer y último lugar, la hipótesis 9.3 únicamente pudo cumplirse en uno de los modelos planteados, pero no en el resto. Así, en el modelo 25, la relación entre Conflictos interpersonales y Problemas psicosomáticos se manifestó con una intensidad distinta en función de los valores adoptados por las variables Liderazgo transformacional y Sexo. Sin embargo, en los 23 modelos restantes no se hallaron resultados significativos con respecto a este efecto.

De este modo, en los centros educativos con un clima laboral frecuentemente tensionado entre los docentes, fruto de la recepción frecuente de órdenes contrapuestas e incompatibles entre sí por parte del equipo directivo (directores/as y jefes/as de estudios), será más probable que se desarrollen dinámicas sociales negativas entre compañeros y compañeras que puedan generar fricciones e incrementar la tensión constante a la que se encuentran sometidos, facilitando el desarrollo de conductas de acoso u hostigamiento que perjudiquen seriamente la salud de los docentes víctimas de las mismas.

No obstante, tal como muestran los resultados obtenidos, la intensidad y evolución que seguirán este tipo de procesos en el ámbito docente variarán en función de la percepción que tengan los profesores y profesoras sobre la práctica del estilo de liderazgo transformacional ejercido por los directores/as o jefes/as de estudios (alta o baja), pudiendo dicha percepción empeorar o amortiguar las consecuencias perjudiciales para la salud de los docentes expuestos a este tipo de riesgos psicosociales en su entorno de trabajo habitual, dados los efectos positivos que tiene la aplicación de este estilo de liderazgo sobre el clima organizacional en los centros escolares.

Por una parte, respecto a influencia de variable Sexo en los procesos de riesgo psicosocial, Alonso *et al.* (2012) señalan que actúa como condicionante de los estilos de afrontamiento en situaciones de conflicto, de tal modo que, ante este tipo de circunstancias, los hombres tienden al desarrollo de actitudes de competencia y colaboración, mientras que, en las mujeres, los comportamientos detectados con mayor frecuencia son de evasión y cesión.

En este sentido, Peterson (2022) también hace hincapié en las diferencias en la gestión de demandas en función del sexo, afirmando que las mujeres muestran una mayor sensibilidad que los hombres con respecto a las emociones negativas, de tal modo que, ante una misma exposición a un estímulo o agente estresor determinado, las consecuencias para su salud podrían manifestarse con mayor intensidad en comparación con los hombres.

Una de las causas a las que se alude con frecuencia para justificar este tipo de diferencias por sexo son los distintos tipos de procesos de socialización desarrollados por hombres y mujeres. Olson *et al.* (2019) hacen referencia a este tipo de procesos como agente causal determinante de las mismas, enfocándose en el sector de la enseñanza. Este último grupo de autores destacan la tendencia observada en las profesoras hacia un estilo de desempeño laboral basado en mayores niveles de implicación emocional, pudiendo derivar posteriormente en mayores dificultades para limitar sus niveles de responsabilidad y compromiso, tanto hacia sus propios compañeros y superiores como hacia los propios estudiantes y padres.

Concretamente, en lo referente a los procesos de acoso laboral, León-Pérez *et al.* (2019b) apuntan a una mayor tolerancia sobre las actitudes de hostigamiento en los hombres con respecto a las mujeres, destacando igualmente que este hecho depende en gran medida del contexto organizacional específico de cada centro de trabajo (mayoritariamente masculinizado o feminizado).

Autores como Dujo (2021) reconocen la importancia del estudio de la variable Sexo en los procesos de mobbing, sin embargo, también destaca al mismo tiempo la importancia de la incorporación de variables adicionales al estudio de los mismos, considerando la influencia potencial que pueden ejercer conjuntamente, de cara a

obtener conclusiones más robustas y sólidas que permitan una valoración más precisa del acoso laboral en términos multifactoriales.

En este sentido, una de las variables de recurso cuyo estudio ha generado un mayor interés dentro de los procesos de mobbing ha sido el estilo de Liderazgo transformacional, dada su capacidad para ejercer un rol moderador en situaciones de exposición a riesgos psicosociales, contrarrestando de esta manera sus efectos perjudiciales sobre la salud de los trabajadores y contribuyendo de forma significativa a la consecución de mejoras en términos de desempeño y satisfacción laboral (Chua y Ayoko, 2019; Syrek y Antoni, 2017).

Tal como fue expuesto con anterioridad, varios autores coinciden en señalar la capacidad de los líderes transformacionales para revertir y reconducir los procesos de violencia y acoso laboral, actuando como agentes protectores y proporcionando a los trabajadores el apoyo necesario para una mejor gestión emocional de este tipo de situaciones, lo cual contribuye significativamente a la reducción de las consecuencias negativas para la salud que se derivan de la exposición a situaciones de acoso o intimidación en el entorno laboral (Bass *et al.*, 2016; Curran *et al.*, 2019; Feijó *et al.*, 2019).

Fueron precisamente estos argumentos los que orientaron el planteamiento de la hipótesis 9, dada la importancia reconocida por distintos autores al rol moderador ejercido por las variables Sexo y Liderazgo transformacional en el desarrollo de los procesos de acoso laboral.

De este modo, los resultados hallados se encuentran en línea con los planteamientos de los autores expuestos y permiten confirmar parcialmente el efecto moderador ejercido simultáneamente por ambas variables en las relaciones establecidas en los modelos estudiados. Se confirma por tanto de manera parcial la hipótesis 9, dado que, si bien los efectos de moderación moderada no fueron confirmados en todos los modelos testados, sí lo fueron en varios de ellos, tal como fue indicado anteriormente.

Hipótesis 10

Finalmente, en la hipótesis 10, se testó el efecto de mediación doblemente moderada, valorando si la relación de mediación establecida por la variable Mobbing

(M) entre el grupo de variables antecedentes y el grupo de variables de consecuencias para la salud (efecto indirecto) se manifestaba de forma estadísticamente significativa y distinta en función de los valores adoptados simultáneamente por las dos variables moderadoras incluidas en este estudio: Liderazgo transformacional (alta o baja percepción) y Sexo (hombre o mujer), siendo menor para la interacción “Liderazgo transformacional x Mujer” que para la interacción “Liderazgo transformacional x Hombre”.

Para contrastar las hipótesis planteadas, se procedió según se indica en el apartado de metodología de esta tesis ([ver procedimiento Objetivo IV](#)). Se calcularon los efectos de mediación doblemente moderada (*moderated moderated mediator*) (Hayes, 2018b) en los últimos 24 modelos testados ([ver Anexo 2, modelos 25 a 48](#)) en función de todas las posibles combinaciones de valores que podían adoptar las dos variables moderadoras incluidas: Liderazgo transformacional y Sexo. Así, se obtuvieron una serie de coeficientes de regresión no estandarizados ([ver Tabla 16 y Tabla 17](#)) que permitieron confirmar o rechazar la existencia del efecto testado en los distintos modelos. En este caso, el criterio para determinar la significatividad de los coeficientes calculados se basó en la técnica del *bootstrapping*, basada en los intervalos de confianza (IC).

En relación a los análisis empíricos de mediación doblemente moderada, Hayes (2018b) afirma que la adición de dos variables moderadoras en los modelos estadísticos de esta tipología añade mayor complejidad a los mismos, representando una técnica de análisis especialmente relevante en los últimos años que requiere, no obstante, de un mayor nivel de desarrollo por parte de los especialistas en metodología. Esta carencia a nivel empírico fue precisamente otro de los detonantes para el desarrollo de la hipótesis que se discute a continuación.

Los resultados obtenidos en el apartado anterior confirmaron el cumplimiento de la hipótesis 10, dado que se obtuvieron efectos estadísticamente significativos de mediación doblemente moderada en la mayoría de los modelos testados (21 sobre un total de 24). Concretamente, estos efectos se obtuvieron en los siguientes modelos: 25, 26, 28, 29 y 30 (variable antecedente: Conflictos interpersonales), 31, 32, 34, 35 y 36 (variable antecedente: Conflicto de rol), 37, 38, 39, 40, 41 y 42 (variable antecedente:

Ambigüedad de rol), 43, 44, 46, 47 y 48 (variable antecedente: Apoyo social). Por otra parte, no se obtuvieron resultados significativos en tres de los modelos testados: 27 (variable antecedente: Conflictos interpersonales), 33 (variable antecedente: Conflicto de rol) y 45 (variable antecedente: Apoyo social).

A estos efectos, al igual que sucedió con la hipótesis 7 (descrita en el apartado anterior), no se hallaron estudios en la literatura que analizaran el rol de las variables Mobbing y Liderazgo transformacional en condiciones similares a las planteadas en esta tesis (análisis de la mediación doblemente moderada). No obstante, en el proceso de revisión bibliográfica se detectaron estudios en los cuales se encontraron diferencias entre hombres y mujeres en los procesos de gestión emocional en situaciones de conflicto, así como en la percepción del liderazgo transformacional. Todos ellos sirvieron de orientación y punto de partida para el planteamiento de la hipótesis 10.

Así, se observa que, de forma generalizada y en reiteradas ocasiones, en los 21 modelos con efectos de mediación doblemente moderada estadísticamente significativos hallados, la percepción de Liderazgo transformacional (alta percepción) amortiguó las relaciones de mediación establecidas por Mobbing entre las variables antecedentes y consecuentes descritas en la mayoría de los modelos testados, mientras que, en otros modelos, las intensificó (baja percepción). Por otra parte, tal como reflejan los resultados en estos 21 modelos, ambos efectos se produjeron con una mayor intensidad en el grupo de mujeres que en el de hombres.

Los resultados obtenidos permiten confirmar que la relación de mediación establecida por Mobbing entre el grupo de variables antecedentes y de consecuencias para la salud se manifiesta de formas distintas en función de los valores adoptados de forma simultánea por las dos variables moderadoras planteadas (Liderazgo transformacional y Sexo).

Por una parte, se observa que la mediación de Mobbing es más intensa en el grupo de mujeres que en el de hombres. Tal como se apuntó anteriormente, varios autores hacen referencia a la existencia de diferentes estrategias de afrontamiento emocional entre hombres y mujeres frente a los riesgos psicosociales existentes en el entorno de trabajo. Así, dentro del sector de la enseñanza y en concordancia con la teoría del rol social, Olson et al. (2019) señalan que, ante la exposición a situaciones de

conflicto, los profesores tienden a desarrollar y mantener en el tiempo actitudes de distanciamiento y evitación, mientras que las profesoras sienten en mayor medida la necesidad de esconder sus emociones y manifiestan mayores niveles de preocupación, lo cual, según Salin (2018) limita su capacidad de afrontamiento, especialmente en contextos laborales caracterizados por la exposición a conductas de mobbing.

Por otra parte, estos resultados confirman la eficacia del estilo de liderazgo transformacional ejercido desde la dirección de los centros educativos (directores/as o jefes/as de estudios) como una técnica de gestión adecuada en aquellos centros escolares caracterizados por la presencia de profesores y profesoras víctimas de conductas de acoso laboral u hostigamiento, fruto de situaciones previas de conflictos interpersonales, conflictos de rol o ambigüedad de rol perpetuados en el tiempo, enquistados y no resueltos.

Frente a este tipo de situaciones, los líderes transformacionales emergen como un elemento vertebrador clave en los centros escolares, dada su capacidad de llevar a cabo las dinámicas de cambio necesarias para reconducir los procesos de mobbing, gracias los comportamientos y conductas que desarrollan hacia las víctimas, inspirándoles a través de una visión de futuro optimista y enérgica, reforzando su autoestima, definiendo con claridad los objetivos y metas a alcanzar, fomentando el desarrollo de propuestas creativas y ofreciendo frecuentemente el apoyo y asesoramiento adecuados en cada momento. De este modo, se involucran activamente en la resolución de este tipo de conflictos, lo cual permite ayudar a los docentes víctimas de Mobbing a superar las situaciones de bloqueo psicológico derivadas de estos procesos, amortiguando las consecuencias negativas que implican para su salud y consiguiendo mejoras extraordinarias en su satisfacción, compromiso y desempeño (Harms *et al.*, 2017).

En este sentido, en los resultados obtenidos se observa que las mujeres son más sensibles al estilo de liderazgo ejercido que los hombres, percibiendo con mayor intensidad las conductas asociadas a los líderes transformacionales en comparación con los hombres (De Paola *et al.*, 2022).

Así pues, hombres y mujeres difieren en sus estrategias de gestión emocional en el entorno laboral, tanto en la percepción de demandas como en la de recursos, siendo superior de forma más habitual en mujeres que en hombres ante idénticas condiciones de exposición (León-Pérez *et al.*, 2019b; Peterson, 2022), lo cual podría explicar el mayor impacto de las conductas de mobbing y de la percepción de liderazgo transformacional en las profesoras con respecto a los profesores.

7. CONCLUSIONES FINALES

7.1. Conclusiones Objetivo I

Analizar la prevalencia de mobbing en una muestra de profesionales del sector educativo de la provincia de Valencia que imparten docencia en el ámbito de la enseñanza reglada no universitaria.

Los resultados obtenidos en este estudio con respecto al primero de los objetivos planteados permiten llegar a las siguientes conclusiones:

1. Concordancia entre las cifras obtenidas y los estudios previos.

Los resultados obtenidos en esta tesis (12.26% de potenciales casos de Mobbing en la muestra analizada) se encuentran en línea con los hallados en las investigaciones previas realizadas en España, que se sitúan en un rango comprendido entre el 5% y el 30% de casos. A su vez, concuerdan con los planteamientos propuestos por autores como Féliz (2019) y Dujo (2021) en los últimos cinco años (que indican un 15-16% de casos en este país) y con varios de los estudios publicados a nivel nacional en los últimos veinte, que obtienen igualmente cifras similares, situadas entre el 11% y el 15% de casos, tal como quedó expuesto en el apartado de discusión. Del mismo modo, también se encuentran similitudes entre los resultados hallados en esta tesis y los obtenidos en otros estudios realizados en países situados en distintos continentes geográficos (Europa y Eurasia, América, África, Asia y Oceanía).

2. Amplias diferencias entre los resultados de los estudios empíricos sobre mobbing, nacionales e internacionales.

La revisión de literatura sobre estudios empíricos relacionados con el acoso laboral permitió corroborar la existencia de amplias diferencias entre las cifras halladas en todos ellos. Así, fue posible constatar una amplia pluralidad y heterogeneidad de resultados con cifras muy dispares entre sí, las cuales se observaron no sólo entre estudios publicados en distintos países (comparativa a nivel internacional), sino también entre estudios publicados dentro de un mismo país (comparativa a nivel nacional), confirmando así los planteamientos previos de autores como Carretero (2011), que detectó previamente esta circunstancia.

Los principales argumentos que permiten explicar las diferencias observadas en los distintos estudios obedecen a: (1) discrepancias teóricas y metodológicas, relacionadas con la falta de uniformidad o acuerdo entre los autores a la hora de

encontrar una definición unívoca sobre el acoso laboral, empleando criterios homogéneos que permitan definir con claridad el desarrollo de este proceso y sus agentes intervinientes, así como las características o rasgos comportamentales y actitudinales desarrollados por cada uno de ellos en las distintas fases del mismo; (2) diferencias que guardan relación con las características o rasgos identitarios asociados a la cultura y normas sociales propias de cada país, las cuales tienen una influencia muy relevante en estos procesos, dado que permiten validar o rechazar distintos comportamientos, conductas o actitudes en función del sistema de creencias y valores que configura los estándares socioculturales en cada sociedad o grupo poblacional determinado.

3. Sobrerrepresentación de estudios sobre acoso laboral en el sector sanitario. Tal como se observa en la exposición de resultados sobre prevalencias de acoso laboral realizada en esta tesis, un gran número de ellos emplea de forma mayoritaria muestras procedentes del sector sanitario. Este hecho fue ratificado por autores como León-Pérez *et al.* (2019b), que exponen la necesidad de llevar a cabo estudios empíricos sobre mobbing que empleen muestras de sujetos correspondientes a otros ámbitos profesionales distintos, de cara a facilitar la comparación de resultados a nivel intersectorial. Es precisamente esta infrarrepresentación del resto de sectores económicos en los estudios empíricos sobre mobbing uno de los factores que ha motivado la realización de este estudio, empleando una muestra de profesionales del ámbito de la enseñanza que permite aportar un mayor contenido a los estudios académicos sobre esta variable y contribuye a su vez a solventar el vacío de conocimiento detectado previamente por los investigadores especialistas en esta materia.

7.2. Conclusiones Objetivo II

Determinar la influencia ejercida por las variables sociodemográficas y sociolaborales sobre los grupos de docentes víctimas de Mobbing, de Conductas violentas y de Violencia nula o baja.

Los resultados obtenidos en este estudio con respecto al segundo de los objetivos planteados permiten llegar a las siguientes conclusiones:

1. Existencia de relaciones de independencia entre las variables propuestas y Mobbing. Los resultados obtenidos permiten constatar la ausencia de relaciones de dependencia entre los grupos de variables sociodemográficas y sociolaborales propuestas y la variable Mobbing. De acuerdo con los estadísticos obtenidos, se observa que ninguna de las variables incluidas en este objetivo influyó o tuvo un peso significativo en la categorización de las víctimas de Mobbing. A pesar de que los estimadores iniciales sí ofrecieron a priori unos resultados que parecían confirmar la significatividad entre ellas, finalmente fue rechazada en todos los casos, en base a las puntuaciones obtenidas en el índice del tamaño del efecto, constatando la existencia de efectos nulos o muy pequeños que no revelan una verdadera relación de asociación entre las variables estudiadas. Así pues, la significatividad obtenida inicialmente se explica más bien por el efecto del tamaño de la muestra que por la potencia de la prueba realizada.

2. Falta de concordancia en los resultados previos obtenidos por los investigadores sobre la relación entre las variables sociodemográficas, sociolaborales y Mobbing. La literatura revisada permite confirmar la ausencia de uniformidad en los resultados obtenidos por los investigadores en esta materia sobre las posibles relaciones de influencia existentes entre las variables mencionadas.

Así, tal como queda recogido en los estudios mencionados previamente en relación a este objetivo, en algunos de los estudios indicados los autores consiguen demostrar la influencia ejercida por variables tales como Sexo y Edad en la aparición y el desarrollo de los procesos de Mobbing. Sin embargo, dicha influencia no queda igualmente confirmada en otros estudios, que obtienen resultados opuestos que sugieren relaciones de independencia entre dichas variables.

Por otra parte, esta situación se ve igualmente replicada en los estudios que tratan de hallar diferencias entre las variables de tipo sociolaboral y Mobbing. Los investigadores obtienen nuevamente resultados contradictorios, demostrando la existencia de dichas diferencias en algunos de los estudios planteados y rechazándola en otros.

Así pues, la falta de uniformidad en los resultados hallados por los distintos autores hace necesario continuar con el desarrollo de estudios al respecto, que permitan profundizar en las relaciones entre estas variables y el Acoso laboral, de cara a obtener conclusiones más sólidas y homogéneas que permitan una mayor comprensión de estos procesos y las variables que pueden estar implicadas en su origen y desarrollo.

3. Disparidad de criterios entre autores en la determinación de la influencia de otras variables sobre los procesos de mobbing. No hay una unanimidad completa en la comunidad investigadora sobre la posible influencia de determinadas variables que puedan llegar a configurar un perfil prototípico de mobbing que se cumpla por igual en todos los casos.

En este sentido, Dujo (2021) afirma que el acoso laboral puede darse independientemente de ciertas variables. No obstante, también reconoce que algunas de ellas pueden llegar a actuar como factores de riesgo, con capacidad para facilitar o impulsar el desarrollo de conductas de hostigamiento. Autores como Reknes *et al.* (2019) también han apoyado este argumento, señalando que, si bien no es posible establecer un perfil prototípico único e invariable de víctimas de Mobbing aplicable a todo tipo de situaciones, sí existen determinadas características en los sujetos que pueden incrementar su predisposición a sufrir conductas de acoso, sobre las cuales es necesario seguir profundizando en los estudios desarrollados en la actualidad sobre esta materia.

7.3. Conclusiones Objetivo III

Analizar el efecto indirecto condicionado por el liderazgo transformacional (mediación moderada) en el proceso de desarrollo de mobbing y sus consecuencias descrito ([ver Figuras 16 y 17](#)).

Los resultados obtenidos en este estudio con respecto al tercero de los objetivos planteados permiten llegar a las siguientes conclusiones:

1. Confirmación de la función ejercida por las variables antecedentes planteadas. Los resultados hallados demostraron que las variables Conflictos interpersonales, Conflicto de rol y Ambigüedad de rol se comportaron como variables de demanda en los 18 primeros modelos testados, ejerciendo un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre el grupo de variables de consecuencias para la salud, es decir, empeorando sus puntuaciones.

Por su parte, también fue confirmado que la variable Apoyo social se comportó como variable de recurso en los últimos 6 modelos testados, ejerciendo un efecto estadísticamente significativo y negativo sobre el grupo de variables de consecuencias para la salud, es decir, contribuyendo a la mejora de sus puntuaciones.

2. Confirmación del efecto mediador de Mobbing en las relaciones establecidas en los modelos analizados, así como la función antecedente de las variables planteadas. Por una parte, los resultados obtenidos permitieron confirmar que la variable Mobbing actuaba como mediadora en la mayoría de los modelos propuestos, dentro de la relación establecida entre el grupo de variables antecedentes y de consecuencias para la salud. Por otra parte, también se hallaron efectos estadísticamente significativos y positivos entre las variables Conflictos interpersonales, Conflicto de rol, Ambigüedad de rol y Mobbing, confirmando así el rol de variable antecedente de estas tres variables en los procesos de acoso laboral. En este sentido, Salin y Hoel (2020) señalan que el estudio del Mobbing como resultado de varios factores (tal como fue planteado en esta tesis) es más adecuado, dado que facilita el desarrollo posterior de políticas preventivas.

Respecto al Apoyo social, se confirmó el efecto estadísticamente significativo y negativo entre esta variable y Mobbing, ejerciendo por tanto un comportamiento de variable de recurso en los modelos estudiados, tal como apuntan la mayoría de estudios científicos revisados.

Finalmente, también fue constatado el efecto positivo y significativo de la variable Mobbing sobre el grupo de variables de consecuencias de salud, empeorando las puntuaciones en todas ellas.

3. Confirmación del efecto moderador de Liderazgo transformacional en varios de los modelos propuestos, así como de relaciones contrarias a lo esperado con la variable Apoyo social. Por una parte, la variable Liderazgo transformacional moderó significativamente las relaciones establecidas en el path 1 de los modelos propuestos. Concretamente, las relaciones entre Conflictos interpersonales, Conflicto de rol, Ambigüedad de rol y Mobbing, se manifestaron con menor intensidad en el grupo de personas que percibieron altos niveles de Liderazgo transformacional, en comparación con los sujetos con baja percepción. No obstante, no volvió a ejercer este rol moderador en la mayoría de las relaciones establecidas en el path 2 (Mobbing y variables consecuentes) ni en el path 3 (variables antecedentes y variables consecuentes).

Por otra parte, se observaron relaciones contrarias a lo esperado entre Liderazgo transformacional y los modelos en los que intervino como antecedente Apoyo social, dentro del path 1. De tal manera que el efecto de Apoyo social sobre Mobbing fue en este caso más intenso (redujo en mayor medida el Mobbing) en el grupo de personas con baja percepción de Liderazgo transformacional, en comparación con aquellas que tuvieron altos niveles de percepción.

4. Confirmación del efecto de mediación moderada de Liderazgo transformacional sobre la relación de mediación establecida por Mobbing entre el grupo de antecedentes y consecuencias para la salud. Por una parte, las relaciones establecidas entre Conflictos interpersonales, Conflicto de rol, Ambigüedad de rol, Mobbing y el grupo de variables de consecuencias de salud se manifestaron con menor intensidad en varios de los modelos propuestos para el grupo de personas con alta

percepción de liderazgo transformacional, en comparación con el grupo con baja percepción.

No obstante, Liderazgo transformacional no moderó las relaciones establecidas entre Apoyo social, Mobbing y el grupo de variables de consecuencias de salud.

Así, en línea con lo señalado por el informe TALIS (OCDE, 2020), es necesario desarrollar políticas que impulsen liderazgos educativos fuertes, como medida para conseguir mejorar el desempeño de los profesores. En este sentido, las políticas dirigidas a la prevención del acoso laboral deben centrarse en el fomento y desarrollo de factores organizacionales de recurso, destacando entre ellos especialmente la formación de líderes transformacionales, como medida para promover el logro de organizaciones más saludables (Ortega-Maldonado, 2020).

7.4. Conclusiones Objetivo IV

Analizar el efecto indirecto doblemente condicionado por el liderazgo transformacional y por el sexo de los sujetos de la muestra (mediación doblemente moderada) en el proceso de desarrollo de mobbing y sus consecuencias descrito ([ver Figuras 18 y 19](#)).

Los resultados obtenidos en este estudio con respecto al cuarto de los objetivos planteados permiten llegar a las siguientes conclusiones:

1. Confirmación del efecto moderador de la variable Sexo en varios de los modelos propuestos. La variable Sexo moderó de forma estadísticamente significativa varias de las relaciones establecidas entre las variables que formaron parte de los modelos propuestos.

Dentro del path 1, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de hombres y mujeres en 12 modelos de un total de 24 testados. Concretamente en los modelos 37 a 42 (relación entre Ambigüedad de rol y Mobbing) y 43 a 48 (relación entre Apoyo social y Mobbing). Sin embargo, no se obtuvieron diferencias en los modelos 25 a 36 (que definen las relaciones entre Conflictos interpersonales y Conflicto de rol con Mobbing).

Respecto al path 2, la variable Sexo no moderó ninguna de las relaciones establecidas entre las variables presentes en los últimos 24 modelos testados.

En cuanto al path 3, únicamente se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas en función del sexo de los participantes (hombres y mujeres) en dos de los modelos propuestos. Concretamente en los modelos 27 (relación entre Conflictos interpersonales y Consumo de alcohol) y 45 (relación entre Apoyo social y Consumo de alcohol). En el resto de modelos testados la variable Sexo no actuó como moderadora.

2. Confirmación del efecto de moderación moderada de las variables Liderazgo transformacional y Sexo en varios de los modelos propuestos. Las variables Liderazgo transformacional y Sexo moderaron de forma estadísticamente significativa las relaciones establecidas entre las variables planteadas en varios modelos propuestos, aunque no en todos ellos.

Así, en el path 1 se hallaron efectos estadísticamente significativos de moderación moderada en 6 modelos de un total de 24 analizados. Concretamente, en los modelos 31 a 36 (relaciones entre Conflicto de rol y Mobbing). Sin embargo, no se obtuvieron resultados significativos en el resto de modelos analizados, en los que participaron como antecedentes las variables Conflictos interpersonales, Ambigüedad de rol y Apoyo social (25 a 30, 37 a 42 y 43 a 48 respectivamente).

Respecto al path 2, de nuevo Liderazgo transformacional y Sexo moderaron de forma estadísticamente significativa 6 modelos del total de 24 testados. Concretamente lo hicieron en las relaciones establecidas entre Mobbing y las variables consecuentes implicadas en los siguientes modelos: 25, 29, 35, 41, 43 y 47 ([ver Anexo 2, modelos 25 a 47](#)). De esta forma, las relaciones establecidas entre las variables indicadas en dichos modelos se manifestaron con distinta intensidad en función de los valores adoptados por las dos variables moderadoras propuestas en este estudio. Sin embargo, no ejercieron este efecto en ninguno de los 18 modelos restantes.

Finalmente, en el path 3, Liderazgo transformacional y Sexo únicamente moderaron las relaciones establecidas entre las variables que formaron parte del modelo 25 (relación entre Conflictos interpersonales y Problemas psicósomáticos), la cual se manifestó con una intensidad distinta en función de los valores adoptados por ambas variables moderadoras. En los 23 modelos restantes no se hallaron resultados significativos con respecto al efecto de moderación moderada.

3. Confirmación del efecto de mediación doblemente moderada de las variables Liderazgo transformacional y Sexo sobre la relación de mediación establecida por Mobbing entre los grupos de variables antecedentes y consecuencias para la salud. Las variables Liderazgo transformacional y Sexo moderaron de forma estadísticamente significativa las relaciones de mediación establecidas por Mobbing entre el grupo de variables antecedentes y el grupo de variables de consecuencias de salud en 21 modelos de un total de 24 testados, concretamente en los siguientes: 25, 26, 28, 29 y 30 (variable antecedente: Conflictos interpersonales), 31, 32, 34, 35 y 36 (variable antecedente: Conflicto de rol), 37, 38, 39, 40, 41 y 42 (variable antecedente: Ambigüedad de rol), 43, 44, 46, 47 y 48 (variable antecedente: Apoyo social).

Por otra parte, no se obtuvieron resultados significativos en tres de los modelos testados: 27 (variable antecedente: Conflictos interpersonales), 33 (variable antecedente: Conflicto de rol) y 45 (variable antecedente: Apoyo social).

Por último, se observó de forma generalizada y reiterada que, en los resultados obtenidos en los 21 modelos con efectos de mediación doblemente moderada estadísticamente significativos hallados, la alta percepción de Liderazgo transformacional amortiguó las relaciones de mediación establecidas por Mobbing entre las variables antecedentes y consecuentes descritas en la mayoría de los modelos testados, mientras que, en otros modelos, las intensificó en condiciones de baja percepción. Ambos efectos se produjeron con una mayor intensidad en el grupo de mujeres que en el de hombres.

7.5. Conclusiones generales

Una vez descritas las conclusiones respecto a cada uno de los objetivos generales y específicos planteados de forma individual, se exponen a continuación las principales conclusiones generales a las que se llegó una vez finalizado el estudio presentado en esta tesis.

En primer lugar, las cifras de potenciales casos de Mobbing obtenidas se encuentran en línea con los estudios previos realizados en España sobre esta variable, así como con las planteadas por otros autores en estudios publicados en los últimos cinco años. No obstante, se evidencia una gran disparidad teórico-metodológica por parte de la comunidad científica, tanto en la definición de mobbing y las conductas asociadas al mismo como en su medición empírica. También se constata una sobrerrepresentación del sector sanitario en los estudios sobre esta variable. Todo ello hace necesario profundizar en su estudio, acotando en mayor medida su marco conceptual y planteando nuevos estudios que empleen muestras procedentes de distintos sectores ocupacionales.

En segundo lugar, los resultados obtenidos en este estudio confirmaron que las variables sociodemográficas y sociolaborales propuestas no influyeron en la categorización de las potenciales víctimas de Mobbing, lo cual sugiere que las intervenciones sobre acoso laboral en los centros educativos que formaron parte de la muestra deben orientarse más bien hacia el desarrollo de estrategias de afrontamiento adecuadas frente a conductas de mobbing, en lugar de centrarse en las variables sociodemográficas y sociolaborales.

No obstante, también es reseñable la falta de uniformidad al respecto en las investigaciones previas realizadas, ya que, tal como fue indicado previamente, algunos autores sí que obtuvieron diferencias entre las víctimas de Mobbing en función de este tipo de variables, mientras que otros no las obtuvieron. A pesar de que no es posible determinar un perfil invariable de víctimas de Mobbing aplicable por igual a todo tipo de contextos, varios autores apuntan al hecho de que sí parecen existir ciertas variables que pueden facilitar o impulsar este tipo de procesos, lo cual hace necesaria la continuidad de este tipo de estudios, de cara a conseguir una mejor comprensión de las

variables que pueden influir en la configuración del perfil de las víctimas de acoso laboral.

En tercer lugar, respecto a los modelos estadísticos propuestos para el Objetivo III de este estudio, se confirma que las variables Conflictos interpersonales, Conflicto de rol y Ambigüedad de rol se comportan como variables de demanda (empeorando la salud de los sujetos expuestos a las mismas), mientras que el Apoyo social se comporta como una variable de recurso, con capacidad para amortiguar las consecuencias perjudiciales para la salud que se derivan de la exposición a las variables de demanda.

Por su parte, Mobbing actúa como variable mediadora entre el grupo de variables antecedentes y de consecuencias para la salud, empeorando de forma generalizada el estado de salud de los sujetos expuestos a conductas de hostigamiento.

Adicionalmente, también se observa que la alta percepción de Liderazgo transformacional permite moderar este tipo de procesos, disminuyendo su impacto sobre el estado de salud de los sujetos expuestos, ya sea actuando sobre las relaciones directas entre los grupos de variables estudiadas (efectos directos) o sobre las relaciones indirectas establecidas entre ellas (efectos indirectos o de mediación). Estos argumentos hacen necesario el impulso de políticas educativas en los centros escolares que promuevan la formación de sus líderes (directores/as o jefes/as de estudios) en las competencias características del estilo transformacional.

Finalmente, en cuarto y último lugar, se confirma el efecto moderador ejercido individualmente por la variable Sexo en las relaciones establecidas entre las variables planteadas en los modelos propuestos, así como el efecto de moderación moderada ejercido simultáneamente por Sexo y Liderazgo transformacional sobre las relaciones definidas entre las variables propuestas a través de efectos directos, lo cual confirma su capacidad para condicionar este tipo de procesos, tanto de forma individual como conjunta.

Al mismo tiempo, se confirma el efecto de mediación doblemente moderada ejercido por ambas variables sobre los efectos indirectos estudiados, ejerciendo el estilo de liderazgo transformacional un mayor impacto (positivo o negativo) sobre las mujeres en comparación con los hombres. Este hecho sugiere la necesidad de profundizar en el

estudio del impacto del estilo de liderazgo transformacional en las mujeres y en los hombres, para valorar su incorporación posterior a programas formativos que contribuyan a entornos organizacionales más saludables.

7. CONCLUSIONS

7.1. Conclusions Objective I

To analyse the prevalence of mobbing in a sample of professionals in the education sector in the province of Valencia who teach in the field of non-university regulated education.

The results obtained in this study with respect to the first of the objectives set out allow us to reach the following conclusions:

1. Consistency between the numbers obtained and previous studies.

The results obtained in this thesis (12.26% of potential Mobbing cases in the analyzed sample) are in line with those found in previous investigations in Spain, which vary between 5% and 30% of cases. In turn, they agree with the approaches proposed by authors such as Féliz (2019) and Dujo (2021) in the last five years (indicating 15-16% of cases in this country) and with several of the studies published nationally in the last twenty years, which also obtain similar numbers, ranging from 11% to 15% of cases, as explained in the discussion section. Similarly, there are also similarities between the results found in this thesis and those obtained in other studies carried out in countries located in different geographical continents (Europe and Eurasia, America, Africa, Asia and Oceania).

2. Wide differences between the results of national and international mobbing empirical studies.

The literature review on empirical studies related to mobbing corroborated the existence of wide differences between the numbers found in all of them. Thus, it was possible to observe a wide plurality and heterogeneity of results with very disparate numbers, which were observed not only between studies published in different countries (comparative at international level), but also between studies published within the same country (comparative at national level), thus confirming the previous approaches of authors such as Carretero (2011), who previously detected this circumstance.

The main arguments that explain the differences observed in the different studies are due to: (1) theoretical and methodological discrepancies, related to the lack of uniformity or agreement between the authors in finding a unambiguous definition of mobbing, using homogeneous criteria that allow to clearly define the development of

this process and its agents involved, as well as the behavioural and attitudinal characteristics or traits developed by each of them in the different phases thereof; (2) differences that are related to the characteristics or identity traits associated with the culture and social norms of each country, which have a very relevant influence on these processes, since they allow to validate or reject different behaviors or attitudes according to the belief system and values that shape socio-cultural standards in each society or population group.

3. Over-reporting of studies on mobbing in the health sector. As can be seen from the presentation of results on the prevalence of mobbing made in this thesis, a large number of them mostly use samples from the health sector. This fact was ratified by authors such as León-Pérez *et al.* (2019b), who expose the need to carry out empirical studies on mobbing using samples from subjects from other professional fields, to facilitate cross-sectoral benchmarking. It is precisely this under-representation of the other economic sectors in the empirical studies on mobbing one of the factors that has motivated the realization of this study, using a sample of professionals in the field of education that allows to contribute a greater content to academic studies on this variable and in turn contributes to solve the knowledge gap previously detected by researchers specialists in this field.

7.2. Conclusions Objective II

To determine the influence exerted by socio-demographic and socio-occupational variables on the groups of teachers who are victims of Mobbing, Violent behaviours and Null or low violence.

The results obtained in this study with respect to the second of the objectives proposed allow us to reach the following conclusions:

1. Existence of independent relationships between the proposed variables and Mobbing. The results show the absence of dependency relationships between the groups of sociodemographic and sociolabor variables proposed and the Mobbing variable. According to the statistics obtained, none of the variables included in this objective influenced or had a significant weight in the categorization of Mobbing victims. Although the initial estimators did offer results beforehand that seemed to confirm the significance between them, it was finally rejected in all cases, based on the scores obtained in the effect size index, noting the existence of null or very small effects that do not reveal a true association relationship between the variables studied. Thus, the significance obtained initially is explained by the effect of the sample size rather than by the strength of the test performed.

2. Lack of agreement in the previous results obtained by the researchers on the relationship between sociodemographic, sociolabor and Mobbing variables. The revised literature confirms the lack of uniformity in the results obtained by the researchers in this area on the possible influence relationships between the mentioned variables.

Thus, as reflected in the studies mentioned above in relation to this objective, in some of these studies the authors manage to demonstrate the influence exerted by variables such as Sex and Age on the appearance and development of Mobbing processes. However, this influence is not equally confirmed in other studies, which obtain opposite results that suggest relations of independence between these variables.

On the other hand, this situation is also replicated in studies that try to find differences between the sociooccupational variables and Mobbing. The researchers

again obtained contradictory results, proving the existence of such differences in some of the studies proposed and rejecting it in others.

Therefore, the lack of uniformity in the results found by the different authors makes it necessary to continue with the development of studies in this regard, which allow to deep in the relationships between these variables and the Mobbing, in order to obtain more solid and homogeneous conclusions that allow a greater understanding of these processes and the variables that may be involved in their origin and development.

3. Disparity of criteria between authors in determining the influence of other variables on mobbing processes. There is no complete unanimity in the research community about the possible influence of certain variables that configure a prototype mobbing profile that is equally fulfilled in all cases.

In this sense, Dujó (2021) states that mobbing can occur independently of certain variables. However, it also recognizes that some of them may act as risk factors, with the capacity to facilitate or encourage the development of harassment behaviors. Authors such as Reknes *et al.* (2019) have also supported this argument, noting that, while it is not possible to establish a unique and invariable prototype profile of mobbing victims applicable to all types of situations, there are certain characteristics in the subjects that can increase their predisposition to suffer harassment behaviors, on which it is necessary to continue deepening in the studies developed at present on this subject.

7.3. Conclusions Objective III

To analyse the indirect effect conditioned by transformational leadership (moderated mediation) on the process of mobbing development and its consequences described ([see Figures 16 and 17](#)).

The results obtained in this study with respect to the third of the objectives set out allow the following conclusions to be drawn:

1. Confirmation of the role of the background variables. The results showed that the variables Interpersonal conflicts, Role conflict and Role ambiguity behaved as demand variables in the first 18 models tested, exerting a statistically significant and positive effect on the group of variables of health consequences, that is, worsening their scores.

Furthermore, it was also confirmed that the Social support variable behaved as a resource variable in the last 6 models tested, exerting a statistically significant and negative effect on the group of variables with health consequences, that is, contributing to the improvement of their scores.

2. Confirmation of the mediating effect of Mobbing on the relationships established in the analyzed models, as well as the preceding function of the variables proposed. On the one hand, the results obtained confirmed that the Mobbing variable acted as mediator in most of the proposed models, within the relationship established between the group of background variables and health consequences. On the other hand, statistically significant and positive effects were also found among the variables Interpersonal conflicts, Role conflict, Role ambiguity and Mobbing, confirming the role of the preceding variable of these three variables in mobbing processes. In this sense, Salin and Hoel (2020) point out that the study of Mobbing as a result of several factors (as it was raised in this thesis) is more appropriate, since it facilitates further development of preventive policies.

Regarding Social support, the statistically significant and negative effect between this variable and Mobbing was confirmed, thus exerting a resource variable behavior in the models studied, as most of the scientific studies reviewed point out.

Finally, the positive and significant effect of the Mobbing variable on the group of variables of health consequences was also verified, worsening the scores in all of them.

3. Confirmation of the moderating effect of Transformational leadership in several of the proposed models, as well as the relations contrary to expectations with the variable Social support. On the one hand, the Transformational Leadership variable significantly moderated the relationships established in path 1 of the proposed models. Specifically, the relationships between Interpersonal Conflicts, Role Conflict, Role Ambiguity and Mobbing, manifested with less intensity in the group of people who perceived high levels of Transformational leadership, compared to subjects with low perception. However, this moderating role was not played in most of the relationships established in path 2 (Mobbing and consequential variables) or in path 3 (background variables and consequential variables).

On the other hand, relations contrary to what was expected between Transformational Leadership and the models in which it intervened as a preceding in the aforementioned Social support, within path 1. Thus, the effect of Social Support on Mobbing was in this case more intense (reduced Mobbing) in the group of people with low perception of Transformational Leadership, compared to those who had high levels of perception.

4. Confirmation of the moderated mediation effect of Transformational leadership on the mediation relationship established by Mobbing between the background group and health consequences. On the one hand, the relationships established between Interpersonal conflicts, Role conflict, Role ambiguity, Mobbing and the group of variables of health consequences showed less intensity in several of the models proposed for the group of people with high perception of Transformational leadership, compared to the group with low perception.

However, Transformational Leadership did not moderate the relationships established between Social Support, Mobbing and the group of variables of health consequences.

Thus, in line with the TALIS report (OECD, 2020), it is necessary to develop policies that promote strong educational leadership, as a measure to improve the performance of teachers. In this sense, policies aimed at preventing mobbing should focus on the promotion and development of organizational resource factors, highlighting among them the training of transformational leaders, as a measure to promote the achievement of healthier organizations (Ortega-Maldonado, 2020).

7.4. Conclusions Objective IV

To analyse the indirect effect doubly conditioned by transformational leadership and by the sex of the subjects in the sample (moderated moderated mediation) on the process of mobbing development and its consequences described ([see Figures 18 and 19](#)).

The results obtained in this study with respect to the fourth of the objectives proposed allow us to reach the following conclusions:

1. Confirmation of the moderating effect of the variable Sex in several of the models proposed. The Sex variable moderated in a statistically significant way several of the relationships established between the variables that were part of the proposed models.

Within path 1, statistically significant differences were obtained between the groups of men and women in 12 models out of a total of 24 tested. Specifically in models 37 to 42 (relationship between Role Ambiguity and Mobbing) and 43 to 48 (relationship between Social Support and Mobbing). However, no differences were found in models 25 to 36 (defining the relationships between Interpersonal Conflicts and Role Conflict with Mobbing).

Regarding path 2, the Sex variable did not moderate any of the relationships established between the variables present in the last 24 models tested.

Regarding path 3, statistically significant differences were obtained according to the sex of the participants (men and women) in only two of the proposed models. Specifically in models 27 (relationship between Interpersonal conflicts and Alcohol consumption) and 45 (relationship between Social support and Alcohol consumption). In the other models tested the variable Sex did not act as moderator.

2. Confirmation of the moderated moderation effect of the Transformational Leadership and Sex variables in several of the proposed models. The Transformational Leadership and Sex variables moderated statistically significantly

the relationships established between the variables proposed in several models, although not in all of them.

Thus, in path 1, statistically significant moderated moderation effects were found in 6 models out of a total of 24 analyzed. Specifically, in models 31 to 36 (relationships between Role Conflict and Mobbing). However, no significant results were obtained in the rest of the analyzed models, in which the variables Interpersonal conflicts, Role ambiguity and Social support participated as precedings (25 to 30, 37 to 42 and 43 to 48 respectively).

Regarding path 2, once again Transformational Leadership and Sex moderated statistically significantly 6 models out of 24 tested. Specifically, they did so in the relationships established between Mobbing and the consequent variables involved in the following models: 25, 29, 35, 41, 43 and 47 ([see Annex 2, models 25 to 47](#)). Thus, the relationships established between the variables indicated in these models were expressed with different intensity depending on the values adopted by the two moderating variables proposed in this study. However, they did not have this effect on any of the remaining 18 models.

Finally, in path 3, Transformational Leadership and Sex only moderated the relationships established between the variables that were part of model 25 (relationship between Interpersonal conflicts and Psychosomatic problems), which was manifested with a different intensity depending on the values adopted by both moderating variables. In the remaining 23 models, no significant results were found with respect to the moderated moderation effect.

3. Confirmation of the moderated moderated mediation effect of the Transformational Leadership and Sex variables on the mediation relationship established by Mobbing among the groups of antecedent variables and health consequences. The variables Transformational Leadership and Sex moderated in a statistically significant way the mediating relationships established by Mobbing between the group of background variables and the group of variables of health consequences in 21 models of a total of 24 tested, specifically in the following: 25, 26, 28, 29 and 30 (preceding variable: Interpersonal conflicts), 31, 32, 34, 35 and 36

(preceding variable: Role conflict), 37, 38, 39, 40, 41 and 42 (preceding variable: Ambiguity of role), 43, 44, 46, 47 and 48 (preceding variable: Social support).

On the other hand, no significant results were obtained in three of the models tested: 27 (preceding variable: Interpersonal conflicts), 33 (preceding variable: Role conflict) and 45 (preceding variable: Social support).

In the vast majority of the models tested with statistically significant results, it was not possible to make direct comparisons between the groups of subjects in the sample under the same conditions that were initially hypothesized.

Nevertheless, it was observed in a generalized and repeated way that, in the results obtained in the 21 models with moderated moderated mediation effects which were statistically and significant found, the high perception of Transformational leadership buffered the mediating relationships established by Mobbing between the preceding and consequent variables described in most of the models tested, while, in other models, intensified under conditions of low perception. In addition, both effects occurred with a greater intensity in the group of women than in the group of men.

7.5. General conclusions

After describing the conclusions for each of the general and specific objectives presented individually, the main general conclusions reached after the study presented in this thesis are set out below.

Firstly, the figures of potential mobbing cases obtained are in line with previous studies conducted in Spain on this variable, as well as those raised by other authors in studies published in the last five years. Nevertheless, there is a great theoretical-methodological disparity on the part of the scientific community, both in the definition of mobbing and the behaviors associated with it and in its empirical measurement. There is also an over-representation of the health sector in studies on this variable. All this makes it necessary to deepen its study, narrowing down its conceptual framework and proposing new studies that use samples from different occupational sectors.

Secondly, the results obtained in this study confirmed that the sociodemographic and sociolabor variables proposed did not influence the categorization of potential Victims of mobbing. This suggests that interventions on mobbing in educational centers that were part of the sample should focus more on coping with mobbing behaviour, rather than on such socio-demographic variables.

However, it is also noteworthy the lack of uniformity in this regard in previous investigations, since, as indicated above, some authors did obtain differences between Victims of mobbing based on this type of variables, while others did not. Although it is not possible to determine an invariable profile of mobbing victims equally applicable to all types of contexts, several authors point to the fact that there do appear to be certain variables that can facilitate or promote this type of process, This makes necessary the continuity of this type of studies, in order to achieve a better understanding of the variables that can influence the configuration of the profile of Victims of mobbing.

Thirdly, regarding the statistical models proposed for Objective III of this study, it is confirmed that the variables Interpersonal conflicts, Role conflict and Role ambiguity behave as demand variables (worsening the health of subjects exposed to

them), while Social support behaves as a resource variable, with the capacity to buffer the adverse health consequences that arise from exposure to demand variables.

Furthermore, Mobbing acts as a mediating variable among the group of background variables and health consequences, worsening the health status of subjects exposed to harassment.

In addition, it is observed that the high perception of Transformational leadership allows to moderate this type of process, decreasing its impact on the health status of the exposed subjects, either acting on the direct relationships between the groups of variables studied (direct effects) or on the indirect relations established between them (indirect effects or mediation). These arguments make it necessary to promote educational policies in schools that promote the training of their leaders (headteachers or heads of studies) in the characteristic competences of the transformational style.

Finally, the moderating effect exercised individually by the variable Sex in the relationships established between the variables proposed in the proposed models is confirmed, as well as the effect of moderated moderation exerted simultaneously by Sex and Transformational Leadership on the relations defined between the variables proposed through direct effects, which confirms its ability to condition this type of processes, both individually and jointly.

At the same time, the moderated moderated mediation effect exerted by both variables on the indirect effects studied is confirmed, with the transformational leadership style having a greater impact (positive or negative) on women compared to men. This fact suggests the need to deepen the study of the impact of the transformational leadership style on women and men, to assess their subsequent incorporation into training programs that contribute to healthier organizational environments.

7.6. Fortalezas y limitaciones

A continuación se exponen una serie de fortalezas y limitaciones que caracterizan al estudio presentado.

Fortalezas

1. Análisis del mobbing en sectores económicos menos habituales: tal como apuntan León-Pérez *et al.* (2019b), existe en la actualidad una descompensación muy relevante en la investigación sobre mobbing a favor del sector sanitario, lo cual hace especialmente necesaria la incorporación de muestras pertenecientes a otros sectores ocupacionales, de cara a conseguir resultados sobre distintos ámbitos profesionales que permitan ampliar el alcance de las investigaciones sobre esta variable y el desarrollo posterior de comparaciones intersectoriales. En este sentido, esta tesis doctoral contribuye a solventar la carencia detectada por los autores mencionados.

2. Delimitación de los criterios de medida del mobbing. Frente a las discrepancias teóricas y metodológicas existentes entre los autores en la definición y aplicación de criterios homogéneos de medida sobre el mobbing, el estudio presentado en esta tesis contribuye a clarificar los criterios diagnósticos, acotando esta variable en tres categorías (Violencia nula o baja, Conductas violentas y Mobbing) que permiten graduar los distintos niveles de intensidad con los que se pueden manifestar las conductas constitutivas de acoso en el entorno laboral.

3. Respuesta a las demandas teóricas sobre el estudio del mobbing: autores como Nielsen y Einarsen (2018) señalan como uno de los retos futuros sobre el acoso laboral el planteamiento de estudios que consideren las variables moderadoras que pueden influir en este tipo de procesos. En este sentido, la tesis presentada contribuye a ello, dado que plantea la inclusión de dos variables moderadoras en el estudio de los procesos de mobbing (Liderazgo transformacional y Sexo).

4. Respuesta a las demandas empíricas sobre los modelos de mediación doblemente moderada: según Hayes (2018b), la adición de más de un moderador a los modelos empíricos que plantean el estudio de efectos de mediación doblemente moderada los dota de una mayor complejidad e interés, siendo además un tema

insuficientemente desarrollado por los metodólogos en la actualidad. Por este motivo, la tesis presentada intenta dar un paso más en este sentido, contribuyendo al estudio y desarrollo de este tipo de modelos empíricos.

5. Aportes a la investigación sobre las variables de recurso en procesos de mobbing: autores como Mérida-López y Extremera (2022) hacen alusión dentro del sector educativo a la carencia de estudios sobre el rol protector desempeñado por ciertos recursos personales en los colegios (entre los que se encuentra el liderazgo transformacional) frente a los profesores víctimas de conductas de acoso y hostigamiento. En relación a esta cuestión, la tesis doctoral presentada realiza un aporte relevante en este sentido, tratando de profundizar en el estudio de este tipo de variables de recurso en los procesos de mobbing.

6. Empleo de escalas de medida de liderazgo transformacional validadas en España: en esta tesis doctoral se utiliza una escala de valoración del estilo de liderazgo transformacional basada en el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), que cuenta únicamente con un total de 4 ítems. No obstante, este planteamiento es coherente con las investigaciones previas desarrolladas en España que emplean esta misma herramienta de análisis. Entre otros autores especialistas en liderazgo, Molero *et al.* (2010) aconsejan el empleo de escalas de medida más parsimoniosas sobre esta variable, de cara a identificar sus distintas dimensiones componentes con mayor claridad, lo cual puede facilitar posteriormente el entrenamiento específico en habilidades concretas entre el personal que ejerce funciones directivas (*counselling*).

Limitaciones

1. Obtención de información por parte de todos los sujetos implicados: tal como apunta Dujó (2021), el mobbing es un fenómeno difícil de objetivar, dado que las conductas que conlleva no son fácilmente observables. Por ello, autores como Reknes *et al.* (2019) recomiendan la recopilación de información por parte de todos los sujetos implicados en estos procesos, tanto de forma directa como indirecta, de cara a conseguir una comprensión integral de su desarrollo. No obstante en esta tesis, al igual que sucede de forma generalizada en las investigaciones relacionadas con esta variable, no fue posible acceder a las valoraciones de los potenciales agresores o testigos, contando

únicamente con la visión de los hechos por parte de los potenciales sujetos acosados, lo cual puede derivar en un potencial sesgo en las respuestas obtenidas, dado su carácter unipersonal.

2. Empleo de técnicas cuantitativas y sesgos derivados de las mismas: en este estudio se empleó únicamente la técnica cuantitativa como herramienta de análisis, a partir del uso de cuestionarios, pero no se recurrió a otras técnicas cualitativas complementarias, tales como las entrevistas. Por ello, de cara a la interpretación de los resultados obtenidos desde un punto de vista técnico-preventivo, debe hablarse de potenciales casos de mobbing. Por otra parte, el uso de cuestionarios implica la asunción de una serie de sesgos asociados a los mismos de forma habitual, entre ellos los siguientes: sesgo cognitivo, sesgo de subjetividad por parte de los sujetos encuestados, deseabilidad social y efecto Halo (Carretero, 2011; Cuadrado y Molero, 2002; Einarsen, 2000; Lievens, 1997).

3. Alcance del estudio a un único ámbito ocupacional: la tesis presentada analiza los procesos de acoso laboral y la influencia en ellos del liderazgo transformacional y el sexo exclusivamente en el sector educativo, lo cual limita la generalización de los resultados únicamente a los profesionales que forman parte de este sector.

4. Muestra no equilibrada en función del sexo: la muestra empleada en esta tesis estuvo compuesta de forma aproximada por un 75% de mujeres frente a un 25% de hombres, lo cual pudo haber influido en los resultados obtenidos. No obstante, esta distribución no proporcional de los grupos en función del sexo concuerda con los datos proporcionados por organismos como UNESCO (2020), que destacan el contexto ampliamente feminizado del sector educativo en países como España y Portugal, con más de un 97% de mujeres en la etapa de Educación Infantil y más de un 80% en la etapa de Educación Primaria, hecho que también ha sido destacado en estudios realizados sobre este colectivo por otros autores (Rabasa *et al.*, 2016).

Por su parte, en España, el Ministerio de Educación y Formación Profesional (2020) también destaca el alto grado de feminización del sector educativo, señalando que el 66% del profesorado a nivel nacional (dos tercios del total) está formado por

mujeres, aunque con una proporción que disminuye conforme se incrementa el nivel educativo. Este porcentaje aumenta en las Enseñanzas de Régimen General no universitarias (72.1%), siendo muy similar al registrado a nivel autonómico dentro de la Comunidad Valenciana en este mismo tipo de enseñanzas (71.1%). Estos datos concuerdan a su vez con los presentados en la muestra objeto de estudio en esta tesis.

5. Limitaciones derivadas del carácter transversal (*cross-sectional*) del estudio realizado: la naturaleza transversal del estudio presentado implica la asunción de las carencias asociadas habitualmente a los mismos. Entre ellas, no permite ofrecer respuestas definitivas sobre la causalidad de las relaciones existentes entre las variables estudiadas, dado que, para ello, sería necesario llevar a cabo investigaciones longitudinales, que analizaran su evolución temporal de una forma más pormenorizada.

7.7. Futuras líneas de investigación

Los resultados obtenidos en este estudio permiten a su vez el planteamiento y desarrollo de nuevas investigaciones, ya sea profundizando sobre las variables tratadas e incluso planteando nuevas estrategias de intervención que puedan contribuir a mejorar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito educativo frente a la exposición a conductas de acoso laboral. Para ello, se exponen a continuación algunas de estas propuestas.

1. Formación en riesgos psicosociales: protocolos de actuación frente al acoso laboral. Organismos como el INSST (2020b) han puesto de manifiesto la necesidad de impulsar la formación en prevención de riesgos psicosociales, entre ellos el acoso laboral, dada la escasez de cursos formativos sobre psicología en comparación con otras especialidades preventivas. Por otra parte, EU-OSHA (2019) también ha destacado la importancia del desarrollo de protocolos específicos sobre mobbing en el sector de la enseñanza, ya que menos del 50% de centros educativos europeos cuentan con planes de actuación frente a estas contingencias.

Para ello, un posible punto de partida podría ser el desarrollo de guías de buenas prácticas que facilitaran la elaboración posterior de dichos protocolos, siguiendo el ejemplo de Osalan en el País Vasco (Alastruey y Gómez, 2013).

2. Incorporación de programas de intervención mixtos en los centros educativos: más allá de los protocolos de actuación, otra medida preventiva adecuada para evitar la aparición y el desarrollo de conductas de acoso laboral en el ámbito docente, disminuyendo los problemas de salud asociados a las mismas, consiste en la implantación de programas de intervención mixtos (dirigidos tanto hacia la persona como hacia la organización en la que trabaja), en los cuales se tengan en cuenta variables organizacionales y cognitivo-emocionales. Dichos programas han demostrado una mayor eficacia en el largo plazo (Awa *et al.*, 2010).

3. Impulso de la formación en técnicas y estilos de liderazgo saludable. Gairín *et al.* (2019), Gerhardt *et al.* (2021) y Grau-Alberola *et al.* (2022) subrayan la importancia de contar en los centros de trabajo con directivos y superiores jerárquicos

verdaderamente comprometidos con la seguridad y salud de sus empleados, capaces de detectar y actuar a tiempo sobre las situaciones de deterioro y conflicto interpersonal que pueden aparecer en un momento determinado entre ellos.

Autores como Victor Küppers (Casals, 2020) apoyan la formación continua en técnicas de liderazgo, posicionándose en contra de su consideración como rasgo innato en los sujetos y afirmando que puede entrenarse con perseverancia.

En este sentido, siguiendo a Martínez *et al.* (2020) resulta fundamental la contribución realizada por parte de los grupos de investigación y psicólogos sociales y organizacionales en el desarrollo de estudios y recopilación de evidencias científicas capaces de validar las intervenciones psicosociales en los centros de trabajo, mediante el desarrollo de actividades formativas relacionadas con el liderazgo, fomentando así el interés en esta materia por parte de los propios empresarios y directivos.

Por su parte, los efectos beneficiosos de la formación en liderazgo transformacional sobre la salud de los empleados (mayores niveles de bienestar, productividad y calidad de vida laboral) han sido igualmente reconocidos en distintos estudios (Akar y Ustuner, 2019; Chebon *et al.*, 2019; Stein *et al.*, 2021).

4. Consideración de las diferencias por sexo en la práctica del liderazgo en los centros educativos. Las diferencias obtenidas en este estudio con respecto a la percepción del liderazgo transformacional entre hombres y mujeres sugieren la posibilidad de que también puedan manifestarse en su ejecución. Por ello, sería interesante plantear futuras investigaciones dirigidas a valorar la existencia de diferencias por sexo en la aplicación del liderazgo transformacional en el ámbito educativo.

5. Carencias metodológicas en el estudio del liderazgo. Uno de los problemas relacionados con la medición empírica del liderazgo a los que se alude con mayor frecuencia entre los autores especialistas en esta materia es el hecho de que, a pesar de existir diferencias teóricas entre los distintos estilos, se mantienen una serie de carencias metodológicas en la aplicación de las escalas de medida que permiten su cuantificación mediante cuestionarios. Laguía *et al.* (2020) señalan en este sentido que, tanto los líderes como sus seguidores, no son capaces de detectar las sutilezas propias que

subyacen a cada uno de estos estilos, dado que todos ellos presentan en cierta medida rasgos que pueden ser coincidentes a priori, pero, al mismo tiempo, mantienen diferencias entre sí. Por ello, estos autores consideran necesario un mayor progreso metodológico que facilite el análisis discriminante entre los distintos estilos con mayor solidez, de cara a avanzar en los próximos años en los estudios de liderazgo.

6. Ampliación del alcance del estudio. Una de las potenciales líneas de interés en la investigación sobre los procesos de mobbing en los próximos años se centra en el desarrollo de estudios que empleen muestras de carácter multiocupacional, permitiendo establecer comparaciones entre las percepciones y los efectos de las conductas de acoso laboral en los profesionales que trabajan en los distintos sectores económicos, valorando de una forma más precisa las similitudes y diferencias intersectoriales. Por su parte, León-Pérez *et al.* (2019b) también proponen la realización de estudios transculturales sobre mobbing y liderazgo transformacional, de cara a conseguir una mayor comprensión acerca de la influencia que pueden tener las dinámicas socio-culturales propias de cada país para explicar, por una parte, las diferencias internacionales en las cifras de prevalencias de mobbing y, por otra, las diferencias en la percepción del liderazgo entre hombres y mujeres.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aasland, M. S., Skogstad, A., Notelaers, G., Nielsen, M. B. y Einarsen, S. (2010). The prevalence of destructive leadership behaviour. *British Journal of Management*, 21(2), 438-452. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2009.00672.x>
- Abbasi, S. G. (2018). Leadership styles: Moderating impact on job stress and health. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018(322892) 1-11. <http://dx.doi.org/10.5171/2018.322892>
- Abellana, R. y Farran, A. (2015). Identificación, impacto y tratamiento de datos perdidos y atípicos en epidemiología nutricional. *Revista Española de Nutrición Comunitaria*, 21(Supl. 1), 188-194. <https://doi.org/10.14642/RENC.2015.21.sup1.5065>
- Acquadro Maran, D., Zedda, M. y Varetto, A. (2021). Male and female witnesses of mobbing: Gender difference in experiencing consequences. A cross-sectional study in an Italian sample. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/15555240.2021.1877554>
- Aguilar, M. C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional. En J. J. Vesga y M. García-Rubiano (Eds.), *Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional* (pp. 49-70). Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133495.2020>
- Aguilar-Bustamante, M. C. y Correa-Chica, A. (2017). Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: una revisión sistemática de la literatura. *Universitas Psychologica*, 16(1), 1-13. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.avae>
- Ahlquist, J. S. y Levi, M. (2011). Leadership: What it means, what it does, and what we want to know about it. *Annual Review of Political Science*, 14, 1-24. <https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-042409-152654>
- Akar, H. y Ustuner, M. (2019). The relationships between perceptions of teachers' transformational leadership, organizational justice, organizational support and quality of work life. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 5(1), 309-322. <https://www.ijres.net/index.php/ijres/article/view/369>

- Alastruey, J. C. y Gómez, M. (2013). *Guía de introducción a los riesgos psicosociales organizativos*. Osalan.
https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-introduccion-a-los-riesgos-psicosociales-organizativos/s94-osa9999/es/adjuntos/guia_psicosociales_2013.pdf
- Albuquerque, G. S. C., Lira, L. N. A., Santos Junior, I., Chiochetta, R. L., Perna, P. O., y Silva, M. J. S. (2018). Exploração e sofrimento mental de professores: um estudo na rede estadual de ensino do Paraná. *Trabalho, Educação e Saúde*, 16(3), 1287-1300. <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00145>
- Aldás, J. y E. Uriel (2017). *Análisis multivariante aplicado con R* (2.ª ed.). Paraninfo.
<https://www.paraninfo.es/catalogo/9788428329699/analisis-multivariante-aplicado-con-r--2%C2%AA-ed->
- Alkorashy, H. A. E. y Al Moalad, F. B. (2016). Workplace violence against nursing staff in a Saudi university hospital. *International Nursing Review*, 63(2), 226–232.
<https://doi.org/10.1111/inr.12242>
- Allen, R., Benhenda, A., Jerrim, J. y Sims S. (2021). New evidence on teachers' working hours in England. An empirical analysis of four datasets. *Research Papers in Education*, 36(6), 657-681.
<https://doi.org/10.1080/02671522.2020.1736616>
- Alonso, A., González, R. G. y de Bengoa Vallejo, B. B. (2012). ¿Hombres y mujeres resuelven los conflictos de la misma forma? *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 25(265), 86-89.
<http://pdfs.wke.es/7/3/7/9/pd0000077379.pdf>
- Alonso, S. (2019, 30 de mayo). *El 50% de las bajas laborales son psicológicas*. Umivale.
<https://umivale.es/blog/competitividad/noticia-absentismo/dynacontent/el-50-de-las-bajas-laborales-son-psicol-gicas>
- American Cancer Society. (2020). *Health risks of smoking tobacco*.
<https://www.cancer.org/content/dam/CRC/PDF/Public/8345.00.pdf>

- Ansoleaga, E., Díaz, X., Mauro, A. y Toro, J. P. (2017). *Dimensiones organizacionales de la violencia en el trabajo en Chile. Considerando diferencias ocupacionales y de género. Estudio en tres sectores económicos*. Universidad Diego Portales. <https://pepet.udp.cl/wp-content/uploads/2017/05/Documento-Cientifico-Final.pdf>
- ANPE, Sindicato Independiente. (2020). *El Defensor del Profesor. Memoria estatal 2019-2020*. https://documentos.anpe.es/defensor/Informe_defensor_2019_2020.pdf
- Antonakis, J., Avolio, B. J. y Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 14(3), 261-295. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00030-4](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00030-4)
- Aquino, K. (2000). Structural and individual determinants of workplace victimation: the effects of hierarchical status and conflict management style. *Journal of Management*, 26(2), 171-193. <https://doi.org/10.1177/014920630002600201>
- Arenas, A., Giorgi, G., Montani, F., Mancuso, S., Perez, J. F., Mucci, N. y Arcangeli, G. (2015). Workplace bullying in a sample of Italian and Spanish employees and its relationship with job satisfaction, and psychological well-being. *Frontiers in psychology*, 6(1912), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01912>
- Arnold, K. A. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 381–393. <https://doi.org/10.1037/ocp0000062>
- Arrieta, F. J. (2020). Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, (44), 238-277. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22326>
- Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) (2018). *Tabaquismo y cáncer en España. Situación actual*. <https://www.contraelcancer.es/sites/default/files/content-file/Informe-tabaquismo-cancer-20182.pdf>

- Atmojo, M. (2015). The influence of transformational leadership on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance. *International Research Journal of Business Studies*, 5, 113–128.
<https://doi.org/10.21632/irjbs.5.2.113-128>
- Avolio, B. J. (2004). Examining the Full Range Model of Leadership: Looking Back to Transform Forward. En D. V. Day, S. J. Zaccaro y S. M. Halpin (Eds.), *Leader development for transforming organizations: Growing leaders for tomorrow* (pp. 71–98). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Avolio, B. J., Keng-Highberger, F. T., Lord, R. G., Hannah, S. T., Schaubroeck, J. M. y Kozlowski, S. W. J. (2022). How leader and follower prototypical and antitypical attributes influence ratings of transformational leadership in an extreme context. *Human Relations*, 75(3), 441-474
<https://doi.org/10.1177/0018726720958040>
- Avolio, B. J. y Bass, B. M. (1990). *The Full Range of Leadership Development: Basic/advanced manuals*. Bass, Avolio and Associates.
- Avolio, B. J. y Bass, B. M. (2002). *Developing potential across a full range of leadership: Cases on transactional and transformational leadership*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <https://doi.org/10.4324/9781410603975>
- Avolio, B. J. y Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire. Manual and Sampler Set* (3.^a ed.). Mind Garden.
- Awa, W. L., Plaumann, M. y Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient education and counseling*, 78(2), 184-190.
<https://doi.org/10.1016/j.pec.2009.04.008>
- Báguena, M. J., Beleña, M. A., Toldos, M. P., y Martínez, D. (2011). Psychological harassment in the workplace: Methods of evaluation and prevalence. *The Open Criminology Journal*, 4(Suppl 2-M7), 102-108.
<https://doi.org/10.2174/1874917801104010102>
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. y Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B. y de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B. y van Wingerden, J. (2021). Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effects of a training intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 20-30. <https://doi.org/10.1037/ocp0000266>
- Baillien, E. y De Witte, H. (2009). Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators. *Economic and Industrial Democracy*, 30(3), 348-371. <https://doi.org/10.1177/0143831X09336557>
- Balducci, C., Cecchin, M. y Fraccaroli, F. (2012). The impact of role stressors on workplace bullying in both victims and perpetrators, controlling for personal vulnerability factors: A longitudinal analysis. *Work & Stress*, 26(3), 195-212. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.714543>
- Bal, P. M. (2020). Why we should stop measuring performance and well-being. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 64 (3), 196-215. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000333>
- Balwant, P. T., Birdi, K., Stephan, U. y Topakas, A. (2019). Transformational instructor-leadership and academic performance: a moderated mediation model

- of student engagement and structural distance. *Journal of Further and Higher Education*, 43, 884–900. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2017.1420149>
- Barbosa, R., Labronici, L. M., Sarquis, L. M. M. y Mantovani, M. D. F. (2011). Violência psicológica na prática profissional da enfermeira. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 45(1), 26-32.
<https://doi.org/10.1590/S0080-62342011000100004>
- Barón, M., Munduate, L. y Blanco, M. (2003). La espiral del Mobbing. *Papeles del Psicólogo*, 23(84), 71-82.
- Bass, B. I., Cigularov, K. P., Chen, P. Y., Henry, K. L., Tomazic, R. G. y Li, Y. (2016). The effects of student violence against school employees on employee burnout and work engagement: The roles of perceived school unsafety and transformational leadership. *International Journal of Stress Management*, 23(3), 318–336. <https://doi.org/10.1037/str0000011>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional/transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130-139.
<https://home.ubalt.edu/tmitch/642/articles%20syllabus/bass%20trans%20ldr%20am%20psy%201997.pdf>
- Bass, B. M. (1999). Current developments in transformational leadership: Research and applications. *The Psychologist-Manager Journal*, 3(1), 5-21.
<https://doi.org/10.1037/h0095852>
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1990). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Consulting Psychologists Press.
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership: A response to critiques. En M. M. Chemers y R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions* (pp. 49-80). Academic Press.
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.

- Bass, B. M. y Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2.^a ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bergh, L. I. V., Leka, S. y Zwetsloot, G. I. (2018). Tailoring psychosocial risk assessment in the oil and gas industry by exploring specific and common psychosocial risks. *Safety and health at work*, 9(1), 63-70. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.05.001>
- Bernardes, M. L. G., Karino, M. E., Martins, J. T., Okubo, C. V. C., Galdino, M. J. Q. y Moreira, A. A. O. (2020). Workplace violence among nursing professionals. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 18(3), 250-257. <http://dx.doi.org/10.47626/1679-4435-2020-531>
- Bestratén, M. y Castillo, F. (2017). *Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo (I): el análisis* (Nota Técnica de Prevención [NTP] 1096). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). <https://www.insst.es/documents/94886/327669/ntp-1096.pdf/759f5aff-fd34-4bd5-81d5-2fca6c7058c2>
- Bianchi, L. (2001). *Annalarsi di lavoro. Vessazioni e percusión in ufficio e in azienda*. BESA Editrice.
- Boniol, M., McIsaac, M., Xu, L., Wuliji, T., Diallo, K. y Campbell, J. (2019). Gender equity in the health workforce: analysis of 104 countries. *World Health Organization (WHO)*. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf>
- Borrás L. (2002). El "Mobbing" o acoso moral en el trabajo. *Psicopatología Clínica Legal y Forense* 2(2), 113–120.
- Boström, M., Björklund, C., Bergström, G., Nybergh, L., Schäfer Elinder, L., Stigmar, K., Wåhlin, C., Jensen, I. y Kwak, L. (2019). Health and work environment among female and male swedish elementary school teachers-a cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 1-17. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17010227>

- Bowling, N. A. y Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 91(5), 998-1012. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>
- Bracht, E. M., Monzani, L., Boer, D., Haslam, S. A., Kerschreiter, R., Lemoine, J. E., Steffens, N. K., Akfirat, S. A., Avanzi, L., Barghi, B., Dumont, K., Edelmann, C. M., Epitropaki, O., Fransen, K., Giessner, S., Gleibs, I. H., González, R., Laguía, A., Lipponen, J., [...] y van Dick, R. (2022). Innovation Across Cultures: Connecting Leadership, Identification, and Creative Behavior in Organizations. *Applied Psychology*, 1-41. <https://doi.org/10.1111/apps.12381>
- Brägger, M. (2019). *LCH Arbeitszeiterhebung 2019*. https://www.lch.ch/fileadmin/user_upload_lch/Aktuell/Medienkonferenzen/Bericht_LCH_Arbeitszeiterhebung_2019.pdf
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., Sleebos, D. M. y Maduro, V. (2014). Uncovering the underlying relationship between transformational leaders and followers' task performance. *Journal of Personnel Psychology*, 13(4), 194–203. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000118>
- Bryman, A. (1992). *Charisma and leadership in organizations*. Sage Publications.
- Buunk, A. P., Franco, S., Dijkstra, P. y Zurriaga, R. (2017). Mobbing in schools and hospitals in Uruguay: prevalence and relation to loss of status. *Journal of interpersonal violence*, 32(5), 623-634. <https://doi.org/10.1177/0886260515625903>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Bush, T. (2019). Mejora escolar y modelo de liderazgo: hacia la comprensión de un liderazgo efectivo. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 107-122. <http://dx.doi.org/10.14244/198271993067>
- Cabanas, E. y Illouz, E. (2019). *Manufacturing happy citizens: How the science and industry of happiness control our lives*. John Wiley & Sons. <https://www.amazon.es/Manufacturing-Happy-Citizens-Industry-Happiness/dp/1509537880>

- Camps, V., Pérez, J. A. y Martínez, M. E. (2010). Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 21, 113-132.
- Carnero, M. A., Martínez, B. y Sánchez-Mangas, R. (2012). Mobbing and workers' health: empirical analysis for Spain. *International Journal of Manpower*, 33(3), 322-339. <https://doi.org/10.1108/01437721211234183>
- Carter, M., Thompson, N., Crampton, P., Morrow, G., Burford, B., Gray, C. y Illing, J. (2013). Workplace bullying in the UK NHS: a questionnaire and interview study on prevalence, impact and barriers to reporting. *BMJ open*, 3(6). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2013-002628>
- Carretero, N. (2011). *Validación empírica de un modelo psicosocial del acoso psicológico en el trabajo (mobbing)* [tesis doctoral, Universitat de València]. Repositori d'Objectes Digitals per a l'Ensenyament la Recerca i la Cultura (RODERIC). <https://roderic.uv.es/handle/10550/23488>
- Carretero, N. y Luciano, J. V. (2013). Prevalence and incidence of workplace bullying among Spanish employees working with people with intellectual disability. *Disability and Health Journal*, 6(4), 405-409. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2013.04.002>
- Carriel, L. (2017). *¿Qué es mobbing: acoso psicológico en el trabajo?* Instituto de Salud Pública, Ministerio de Salud, Gobierno de Chile. <https://www.ispch.cl/sites/default/files/NotaTecnicaMobbing.pdf>
- Casals, D. (2020, 5 de noviembre). Entrevista a Victor Küppers. *Expansión*.
- Cemaloglu, N., Sezgin, F. y Kilinc, A. C. (2012). Examining the relationships between school principals' transformational and transactional leadership styles and teachers' organizational commitment. *Online Journal of New Horizons in Education*, 2 (2), 53-64. <https://www.tojned.net/journals/tojned/articles/v02i02/v02i02-03.pdf>
- Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF). (2018). *Resumen encuesta violencia escolar*.

https://www.csif.es/sites/default/files/field/file/INFORME%20ACOSO%20ESCOLAR_0.pdf

Central Sindical Independiente y de Funcionarios, sección educación (CSIF Educación). (2018). *GUÍA CSIF Ayuda Profes: Prevención de la conflictividad en los centros docentes*. Servicio de Publicaciones del Sector Nacional de Educación de CSIF. <https://www.csif.es/contenido/nacional/general/252420>

Chadaga, A. R., Villines, D. y Krikorian, A. (2016). Bullying in the American graduate medical education system: A national cross-sectional survey. *PLoS One*, 11(3), 1-14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0150246>

Chambers, C. N. L., Frampton, C. M. A., McKee, M. y Barclay, M. (2018). 'It feels like being trapped in an abusive relationship': Bullying prevalence and consequences in the New Zealand senior medical workforce: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 8(3), 1-10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-020158>

Chappel, D. y Di Martino, V. (2006). *Violence at work* (3rd ed.). International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf

Chatziioannidis, I., Bascialla, F. G., Chatzivalsama, P., Vouzas, F. y Mitsiakos, G. (2018). Prevalence, causes and mental health impact of workplace bullying in the Neonatal Intensive Care Unit environment. *BMJ open*, 8(2), 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-018766>

Chebon, S. K., Aruasa, W. K. y Chirchir, L. K (2019). Influence of Individualized Consideration and Intellectual Stimulation on Employee Performance: Lessons from Moi Teaching and Referral Hospital, Eldoret, Kenya. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 24(7), 11-22. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2024%20Issue7/Series-4/B2407041122.pdf>

Chiriboga, H. y Caliva, J. (2011). *Formando Agrolíderes: Metodología para el fortalecimiento del liderazgo en el sector agropecuario*. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA).

<https://repositorio.iica.int/handle/11324/11309>

- Choi, S. B., Kim, K. y Kang, S. W. (2017). Effects of transformational and shared leadership styles on employees' perception of team effectiveness. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(3), 377-386. <https://doi.org/10.2224/sbp.5805>
- Chua, J. y Ayoko, O. B. (2019). Employees' self-determined motivation, transformational leadership and work engagement. *Journal of Management & Organization*, 1-21. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.74>
- Cifre, E., Salanova, M. y Franco, J. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 82, 28-36. <https://www.want.uji.es/download/riesgos-psicosociales-de-hombres-y-mujeres-en-el-trabajo-una-cuestion-de-diferencias/>
- Ciulla, J. B. (2020). The Two Cultures: The Place of the Humanities in Leadership Studies. En J. B. Ciulla (Ed.), *The Search for Ethics in Leadership, Business, and Beyond* (pp. 229-241). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-38463-0>
- Cole, M. S., Shipp, A. J. y Taylor, S. G. (2016). Viewing the interpersonal mistreatment literature through a temporal lens. *Organizational Psychology Review*, 6(3), 273-302. <https://doi.org/10.1177/2041386615607095>
- Collie, R. J., Bostwick, K. C. y Martin, A. J. (2020). Perceived autonomy support, relatedness with students, and workplace outcomes: An investigation of differences by teacher gender. *Educational Psychology*, 40(3), 253-272. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1663791>
- Comisión Europea (2007). *Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia y Acoso en el Trabajo (AMEVA)*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0686&from=ES>
- Comisión Europea (2010). *Directrices Multisectoriales para solucionar la Violencia y el Acoso de terceros relacionados con el trabajo*. <https://www.eurocommerce.eu/media/71626/Spanish.pdf>

- Confederación de Empresarios de Málaga (CEM) (2019). *Guía para la elaboración e implantación de un protocolo de acoso en la empresa*.
<https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2019/GU%C3%8DA%20PARA%20LA%20ELABORACION%20DE%20UN%20PROTOCOLO%20DE%20ACOSO%20EN%20LA%20EMPRESA.pdf>
- Constitución española. *Boletín Oficial del Estado*, núm.311, de 29 de diciembre de 1978, pp. 29313-29424. [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))
- Conway, P. M., Høgh, A., Nabe-Nielsen, K., Grynderup, M. B., Mikkelsen, E. G., Persson, R., Rugulies, R., Bonde, J.P.E., Francioli, L. y Hansen, Å. M. (2018a). Optimal cut-off points for the Short-Negative Act Questionnaire and their association with depressive symptoms and diagnosis of depression. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(3), 281-294.
<https://doi.org/10.1093/annweh/wxx105>
- Conway, P. M., Høgh, A., Balducci, C. y Ebbesen, D. K. (2018b). Workplace bullying and mental health. In P. D’Cruz, E. Noronha, G. Notelaers y C. Rayner (Eds.), *Pathways of job-related negative behaviour Emotional Abuse and Harassment*. Springer.
<https://www.amazon.es/Job-related-Behaviour-Handbooks-Workplace-Harassment/dp/9811309345>
- Corso-de-Zúñiga, S., Moreno-Jimenez, B., Garrosa, E., Blanco-Donoso, L. M. y Carmona-Cobo, I. (2020). Personal resources and personal vulnerability factors at work: An application of the job Demands-Resources model among teachers at private schools in Peru. *Current Psychology*, 39(1), 325-336.
<https://doi.org/10.1007/s12144-017-9766-6>
- Cortina, L. M., Magley, V. J, Williams, J. H. y Langhout, R. D. (2001). *Incivility in the workplace*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Cox, T. y Griffiths, A. (2005). Monitoring the changing organization at work: A commentary. *Sozial-und Präventivmedizin*, 47, 354-355.

- Cuadrado, I. y Molero, F. (2002). Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18(1), 39-55.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/78702.pdf>
- Curran, F. C., Viano, S. L. y Fisher, B. W. (2019). Teacher victimization, turnover, and contextual factors promoting resilience. *Journal of School Violence*, 18(1), 21–38. <https://doi.org/10.1080/15388220.2017.1368394>
- Day, C., Gu, Q. y Sammons, P. (2016). The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformational and instructional strategies to make a difference. *Educational Administration Quarterly*, 52, 221–258. <https://doi.org/10.1177/0013161X15616863>
- Day, S., Mason, R., Lagosky, S. y Rochon, P. A. (2016). Integrating and evaluating sex and gender in health research. *Health Research Policy and Systems*, 14(1), 1-5. <https://doi.org/10.1186/s12961-016-0147-7>
- Deci, E. L. y Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024–1037. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.6.1024>
- Dehghan-Chaloshtari, S. y Ghodousi, A. (2017). Factors and characteristics of workplace violence against nurses: a study in Iran. *Journal of interpersonal violence*, 35(1-2), 496-509. <https://doi.org/10.1177/0886260516683175>
- de Elena y Peña, J. A. y González, L. (2005). Un modelo psicosocial para la investigación del “mobbing” o acoso psicológico en el trabajo. En J. Romay y R. García (Eds.), *Psicología social y problemas sociales* (pp.649-656). Biblioteca Nueva.
- de la Cruz, D. (2020). *Prevención y riesgo de las adicciones en el trabajo. Un enfoque desde la responsabilidad de las empresas y la salud del trabajador* [trabajo fin de máster, Universitat Politècnica de València]. Repositorio institucional RiuNet. <https://riunet.upv.es/handle/10251/158878>
- de la Fuente, S. (2011). *Tablas contingencia*. Universidad Autónoma de Madrid.

- de la Torre, M. y Rodríguez, R. (2013). Psicoterapia del Acoso Psicológico en el Trabajo. Un caso clínico. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 22(2), 131-138.
- De Paola, M., Gioia, F. y Scoppa, V. (2022). Female leadership: Effectiveness and perception. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 201, 134-162.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2022.07.016>
- del Rosal, P. (2019, 29 de marzo). Por qué naufragan las denuncias por acoso laboral. *El País*.
https://elpais.com/economia/2019/03/29/actualidad/1553880158_970768.html?fbclid=IwAR3rvulHsBNu4EUHJ_UMqOedPEQ0FICmGaGD316jk3ZkNEsLvO5oLmNA4AI
- Demerouti, E., Van den Heuvel, M., Xanthopoulou, D., Dubbelt, L. y Gordon, H. J. (2017). Job resources as contributors to wellbeing. En C. L. Cooper y M. P. Leiter (Eds.), *The Routledge Companion to Wellbeing at Work* (pp. 269-283). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315665979>
- Díaz-Fúnez, P. A., Salvador-Ferrer, C. M., García-Tortosa, N. y Mañas-Rodríguez, M. A. (2021). Are job demands necessary in the influence of a transformational leader? The moderating effect of role conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 1-12.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18073630>
- Dicke, T., Stebner, F., Linninger, C., Kunter, M. y Leutner, D. (2018). A longitudinal study of teachers' occupational well-being: Applying the job demands-resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 262-277.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000070>.
- Difazio, R. L., Vessey, J. A., Buchko, O. A., Chetverikov, D. V., Sarkisova, V. A. y Serebrennikova, N. V. (2019). The incidence and outcomes of nurse bullying in the Russian Federation. *International Nursing Review*, 66(1), 94-103.
<https://doi.org/10.1111/inr.12479>

- Dobry, Y., Braquehais, M. D. y Sher, L. (2013). Bullying, psychiatric pathology and suicidal behavior. *International journal of adolescent medicine and health*, 25(3), 295-299. <https://doi.org/10.1515/ijamh-2013-0065>
- Dominguez, D., Chambel, M. J. y Carvalho, V. S. (2020). Enhancing Engagement through Job Resources: The Moderating Role of Affective Commitment. *The Spanish Journal of Psychology*, 23(17), 1-12. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.19>
- Domínguez, J. M., Padilla, I., Domínguez, J., Martínez, M. L., Ortega, G., García, M. y Moreno, A. B. (2012). Acoso laboral en trabajadores de atención a la salud de Ceuta. *Medicina y seguridad del trabajo*, 58(227), 117-127. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2012000200005>
- Dominguez-Lara, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación Médica*, 19(4), 251-254. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>
- Dujo, V. (2021). *Las variables moduladoras del acoso psicológico en el trabajo: un enfoque victimológico y forense* [tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional de la UCM (E-Prints Complutense). <https://eprints.ucm.es/id/eprint/65708/>
- Dujo, V., González-Trijueque, D., Graña, J. L. y Andreu, J. M. (2020). A psychometric study of a Spanish version of the Negative Acts Questionnaire-Revised: Confirmatory factor analysis. *Frontiers in psychology*, 11(1856), 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01856>
- Dujo, V. y González-Trijueque, D. (2021). Revisión de Instrumentos en Español para Medir el Acoso Laboral: Su Utilidad en la Evaluación Pericial. *Anuario de Psicología Jurídica*, 32, 11-21. <https://doi.org/10.5093/apj2021a16>
- Dussault, M. y Frenette, É. (2015). Supervisors' transformational leadership and bullying in the workplace. *Psychological reports*, 117(3), 724-733. <https://doi.org/10.2466/01.PR0.117c30z2>
- Eddy, P., Wertheim, E. H., Kingsley, M. y Wright, B. J. (2017). Associations between the effort-reward imbalance model of workplace stress and indices of

cardiovascular health: A systematic review and meta-analysis. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 83, 252-266.

<https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2017.10.025>

Einarsen, S. (2000). *Harassment and bullying at work: a review scandinavian approach. Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.

[https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)

Einarsen, S., Aasland, M. S. y Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.002>

Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., y Cooper, C. (2020). The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. En S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, y C. L. Cooper, (Eds.). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice* (3.^a ed., pp. 3-54). CRC Press.

<https://www.amazon.es/Bullying-Harassment-Workplace-Research-Practice-ebook/dp/B086ZZR7FG>

Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. y Hellesøy, O. H. (1994). *Mobbing og harde personkonflikter. Helsefarlig samspill pa arbeidsplassen [Bullying and severe interpersonal conflicts. Unhealthy interaction at work]*. Sigma Forlag.

Einarsen, S. y Hauge, L. J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-273.

Einarsen, S. y Hoel, H. (2001, 16-19 mayo). The Negative Acts Questionnaire: development, validation and revision of a measure of bullying at work [Presentación de comunicación]. *10 Congreso Europeo de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Praga, República Checa.

Einarsen, S. y Nielsen, M. B. (2015). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study. *International archives of occupational and environmental health*, 88, 131-142.

<https://doi.org/10.1007/s00420-014-0944-7>

- Einarsen, S. y Raknes, B. I. (1997). Harassment at work and victimization of men. *Violence and Victims*, 12(3), 247-263.
<https://doi.org/10.1891/0886-6708.12.3.247>
- Einarsen, S. y Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 185-201. <https://doi.org/10.1080/13594329608414854>
- Emery, L. (2020). The Need for Transformative Leadership in Strategic Enrollment Management. *Strategic Enrollment Management Quarterly*, 8(3), 3-10.
- Enciso, E. (2020). *Mediación del clima entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional* [tesis doctoral, Universidad de Almería]. Repositorio institucional Universidad de Almería (riUAL).
<http://repositorio.ual.es/handle/10835/10888>
- Erskine, J. A. K y Georgiou, G. J. (2017). Leadership styles: Employee stress, well-being, productivity, turnover and absenteeism. *Understanding Stress at Work*, 28-40. <http://hayka-kultura.org/larsen.html>
- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi: Yıldırma davranışlarının meydana gelmesinde etkili olan faktörler (Analysis of mobbing behavior that teachers and managers exposed in primary schools)* [tesis doctoral, T. C. Gazi Üniversitesi, Ankara]. Repositorio institucional de tesis Ulusal Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Escartín, J., Ceja, L., Navarro, J. y Zapf, D. (2013). Modeling workplace bullying using catastrophe theory. *Nonlinear Dynamics, Psychology, and Life Sciences*, 17(4), 493-515.
- Escartín, J., Dollard, M., Zapf, D. y Kozlowski, S. W. J. (2021) Multilevel emotional exhaustion: psychosocial safety climate and workplace bullying as higher level contextual and individual explanatory factors. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 742-752.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1939412>

- Escartín, J., Salin, D. y Rodríguez-Carballeira, A. (2011). Conceptualizations of workplace bullying: Gendered rather than gender neutral?. *Journal of Personnel Psychology*, 10(4), 157. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000048>
- Escudero, J. F. y Poyatos, G. (2004). *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*. Editorial Bosch.
- Eurofound y EU-OSHA. (2014). *Psychosocial Risks in Europe: Prevalence and Strategies for Prevention*. Publications Office of the European Union. <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention>
- Eurofound y OIT. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/372726>
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (s.f.). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2016). *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2). Overview Report: Managing Safety and Health at Work*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2802/648652>
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2017). *Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2802/807562>
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2019). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3)*. <https://osha.europa.eu/en/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-3/view>

- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2020). *ESENER 2019. What does it tell us about safety and health in Europe's workplaces?*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2802/489857>
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (13 de diciembre de 2021). *The OSH Framework Directive*. Consultado el 4 de diciembre de 2022. <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2022). *Psychosocial factors in the prevention of work-related musculoskeletal disorders (MSDs)*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2802/498248>
- European Commission/EACEA/Eurydice. (2021). *Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being*. Eurydice report. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2797/997402>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2016a). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2016b). *Primeros resultados: Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/932639>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/422172>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/957351>

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2019). *Working conditions and workers' health*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/909840>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2021). *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework. Challenges and prospects in the EU series*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/938302>
- Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N. y Fassa, A. G. (2019). Risk factors for workplace bullying: a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11), 1-25. <https://doi.org/10.3390/ijerph16111945>
- Féliz, M. (2019). *Análisis de los Factores Determinantes del Mobbing y su Incidencia en la República Dominicana* [tesis doctoral, Universitat Rovira i Virgili]. Repositorio institucional de tesis doctorales URV. https://repositori.urv.cat/estatic/TDX0011/es_TDX3052.html
- Fernet, C., Trépanier, S. G., Austin, S., Gagné, M. y Forest, J. (2015). Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation. *Work & Stress*, 29, 11–31. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003998>
- Feuerhahn, N., Bellingrath, S. y Kudielka, B. M. (2013). The interplay of matching and non-matching job demands and resources on emotional exhaustion among teachers. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 5(2), 171-192. <https://doi.org/10.1111/aphw.12002>
- Fidalgo, A. M., Gallego, Y., Ferrer, R., Nogareda, C., Pérez, G. y García, R. (2009). *Acoso psicológico en el trabajo: definición* (Nota Técnica de Prevención [NTP] 854). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). <https://www.insst.es/documents/94886/328096/854+web.pdf/f4aa95ee-cd21-4c73-9842-769589a526fb>

- Field, T. (1996). *Bully in sight: How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying: Overcoming the silence and denial by which abuse thrives*. Success Unlimited.
- Figueiredo-Ferraz, H. (2014). *Análisis de la influencia de los sentimientos de culpa en el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) y sus consecuencias. Un estudio transcultural* [tesis doctoral, Universitat de València]. Repositori d'Objectes Digitals per a l'Ensenyament la Recerca i la Cultura (RODERIC). <https://roderic.uv.es/handle/10550/37718>
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., Grau-Alberola, E., Llorca-Pellicer, M. y García-Juegas, J. A. (2012). Influence of some psychosocial factors on mobbing and its consequences among employees working with people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 25(5), 455-463. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2012.00687.x>
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., Ribeiro, B. R. y Grau-Alberola, E. (2013). Influence of a cognitive behavioural training program on health: A study among primary teachers. *Journal of Psychodidactics*, 18(2), 343-356. <https://doi.org/10.1387/revpsicodidact.6995>
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R. y Olivares-Faúndez, V. E. (2015). Influence of mobbing (workplace bullying) on depressive symptoms: a longitudinal study among employees working with people with intellectual disabilities. *Journal of intellectual disability research*, 59(1), 39-47. <https://doi.org/10.1111/jir.12084>
- Figueiredo-Ferraz, H. y Grau-Alberola, E. (2019). Estrés laboral y síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*). En P. R. Gil-Monte (Coord.), *Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)* (pp. 43-60). Pirámide.
- Fornés, J., Martínez-Abascal, M. A., García de la Banda, G. y Reines, J. (2004). Hostigamiento laboral en el personal de enfermería de Baleares. En P. Mondelo, M. Mattile, W. Karwowski, y A. Hale (Eds.), *Proceedings of the 3rd Conference on Occupational Risk Prevention, Santiago de Compostela, España, Junio 2-4, 2004* (pp. 1-6).

- Fornés, J., Martínez-Abascal, M. A. y García, G. (2008). Análisis factorial del cuestionario de hostigamiento psicológico en el trabajo en profesionales de enfermería. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 8(1), 267-283. https://aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-277.pdf
- Forsell, K., Eriksson, H., Järholm, B., Lundh, M., Andersson, E. y Nilsson, R. (2017). Work environment and safety climate in the Swedish merchant fleet. *International archives of occupational and environmental health*, 90(2), 161-168.
- Foster, D. (2019). *Teacher recruitment and retention in England*. House of Commons Library. <https://dera.ioe.ac.uk/32904/1/CBP-7222.pdf>
- Fullerton, L., Oglesbee, S., Weiss, S. J., Ernst, A. A. y Mesic, V. (2018). Assessing the prevalence and predictors of bullying among emergency medical service providers. *Prehospital Emergency Care*, 23(1), 9–14. <https://doi.org/10.1080/10903127.2018.1470208>
- Fuertes, J. C. (2004). *Acoso laboral ¡Mobbing¡ Psicoterrorismo en el trabajo*. Arán. <https://www.amazon.es/Acoso-laboral-%C2%A1mobbing-psicoterrorismo-trabajo/dp/8495913372>
- Gairín, J., Castro, D., Díaz-Vicario, A., Burgos, A., Cobos, D. (2019). *Centros educativos seguros y saludables. Guía para su desarrollo*. Universitat Autònoma de Barcelona. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23412.09609>
- García, A., Gómez, M. y Riveros, J. (2016). *El acoso laboral en el contexto colombiano una revisión de constructo (SPAD)* [trabajo fin de grado, Universidad Santo Tomás, Colombia]. Repositorio institucional CRAIUSTA. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3578/2016adrianagarcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, I. (2019). *El liderazgo distribuido y la percepción de los equipos directivos en las escuelas públicas de educación primaria madrileñas* [tesis doctoral, Universidad Pablo de Olavide, Sevilla]. RIO: Repositorio Institucional Olavide. <https://rio.upo.es/xmlui/handle/10433/6575>

- García, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 41-54.
- García, P. R. J. M., Ng, C. S. H., Capezio, A., Restubog, S. L. D. y Tang, R. L. (2017). Distressed and drained: Consequences of intimate partner aggression and the buffering role of supervisor support. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 106–116. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.09.003>
- Gascón, S. (2020). Burnout by Harassment at Work: A Case Study. *Psychology and Psychotherapy: Research Study (PPRS)*, 3(5), 1-3. <https://doi.org/10.31031/PPRS.2020.03.000575>
- Gerhardt, C., Semmer, N. K., Sauter, S., Walker, A., de Wijn, N., Kälin, W., Kottwitz, M. U., Kersten, B., Ulrich, B. y Elfering, A. (2021). How are social stressors at work related to well-being and health? A systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*, 21(1), 1-17. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10894-7>
- Giddens, J. (2018). Transformational leadership: What every nursing dean should know. *Journal of Professional Nursing*, 34(2), 117-121. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.10.004>
- Gilbert, M. H., Dagenais-Desmarais, V. y St-Hilaire, F. (2017). Transformational leadership and autonomy support management behaviours: The role of specificity in predicting employees' psychological health. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(2), 320–332. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2015-0173>
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y. y Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel psychology*, 61(2), 227-271. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00113.x>
- Gil-Monte, P. R., Carretero, N. y Luciano, J. V. (2006). Prevalencia del mobbing en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 275-291. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/102210.pdf>

- Gil-Monte, P. R. (2014a). Psicología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento. En P. R. Gil-Monte (Coord.), *Manual de Psicología Aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (pp. 25-48). Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2014b). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: el uso de cuestionarios. En P. R. Gil-Monte (Coord.), *Manual de Psicología Aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (pp. 429-460). Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2014c). Violencia en el lugar de trabajo y acoso psicológico en el trabajo (mobbing). En P. R. Gil-Monte (Coord.), *Manual de Psicología Aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (pp. 213-240). Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2014d). Liderazgo, supervisión y estilos de dirección. En P. R. Gil-Monte (Coord.), *Manual de Psicología Aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (pp. 293-318). Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2016a). La Bateria UNIPSI: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19(2), 86-94.
<https://doi.org/10.12961/apr.2016.19.02.2>
- Gil-Monte, P. R. (2016b). La Bateria UNIPSI: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de recursos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19(2), 95-102.
<https://doi.org/10.12961/apr.2016.19.02.3>
- Gil-Monte, P. R. (2016c). *Violencia en el trabajo y sus modalidades: análisis del fenómeno en Europa, España y Latinoamérica. Informe científico-técnico*. Universidad Internacional de Valencia (VIU).
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30172.59522>
- Gil-Monte, P. R. (2017, 23 de febrero). Pedro R. Gil-Monte: «las mujeres se ven más expuestas que los hombres a las diferentes formas de violencia laboral». *RHSaludable*.

- Gil-Monte, P. R., Carretero, N. y Luciano, J. V. (2006). Prevalencia del mobbing en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 275-291.
- Gil-Monte, P. R., López-Vílchez, J., Llorca-Rubio, J. L., y Sánchez, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana (España). *Liberabit*, 22(1) 7-19.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2016.v22n1.01>
- Giorgi, G., Arenas, A. y León-Pérez, J. M. (2011). An operative measure of workplace bullying: The negative acts questionnaire across Italian companies. *Industrial Health*, 49(6), 686-695. <https://doi.org/10.2486/indhealth.ms1287>
- Giorgi, G., Leon-Perez, J. M. y Arenas, A. (2015). Are bullying behaviors tolerated in some cultures? Evidence for a curvilinear relationship between workplace bullying and job satisfaction among Italian workers. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 227-237. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2266-9>
- Glabek, M., Skogstad, A. y Einarsen, S. (2015). Take it or leave: A five-year prospective study of workplace bullying and indicators of expulsion in working life. *Industrial Health*, 53(2), 160-170. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2014-0195>
- Glabek, M., Skogstad, A. y Einarsen, S. (2018). Workplace bullying, the development of job insecurity and the role of laissez-faire leadership: A two-wave moderated mediation study. *Work & Stress*, 32(3), 297-312.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1427815>
- Glasl, F. (1994). *Conflict management: A handbook for managers and consultants*. Haupt.
- Godoy, R. y Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 59-64. <https://doi.org/10.5093/tr2013a9>

- González, B. J., Hernández, D., Jiménez, M. M., Marrero, M. I., Sanabria, A. (2013). *Matemática aplicada y estadística: Muestreo y estimación*. Universidad de La Laguna.
https://campusvirtual.ull.es/ocw/pluginfile.php/6201/mod_resource/content/1/tema9/PR9-muestreo.pdf
- González D. y Graña J. L. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 21(2), 288-293. <https://www.psicothema.com/pdf/3628.pdf>
- González de Rivera, J. L. (2000, 18 de julio). El síndrome de acoso institucional. *Diario médico*.
- González de Rivera, J. L. (2002). *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Espasa.
- González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M. (2005). *LIPT-60. Cuestionario de Estrategias de Acoso Psicológico en el Trabajo*. Editorial EOS.
- González, M., Castañeda, H. y Medina, L. (2012). Asociación de mobbing y autopercepción de riesgo en salud mental en personal sanitario. *Revista Waxapa*, 4(7), 33-40.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=43433>
- González-Trijueque, D. (2007). *El acoso psicológico en el lugar de trabajo: epidemiología, variables psicosociales y repercusiones forenses* [tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional de la UCM (E-Prints Complutense). <https://eprints.ucm.es/id/eprint/15361/>
- Goodman, L. A. y Kruskal, W. H. (1972). Measures of association for cross classifications, IV: Simplification of asymptotic variances. *Journal of the American Statistical Association*, 67(338), 415-421.
https://www.jstor.org/stable/2284396#metadata_info_tab_contents
- Graen, G. B. y Uhl-Bien, M. (1991). The transformation of professionals into self-managing and partially self-designing contributors: Toward a theory of leadership-making. *Journal of Management Systems*, 3(3), 25-39.

<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1015&context=managementfacpub>

- Grande, T. L. (2015, 22 de abril). *Computing Variables in SPSS*. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=xTstSbkP8Fg>
- Grant, A. M. (2014). The efficacy of executive coaching in times of organizational change. *Journal of Change Management*, 14(2), 258–280. <http://doi.org/10.1080/14697017.2013.805159>
- Granziera, H., Collie, R. y Martin A. (2021). Understanding Teacher Wellbeing Through Job Demands-Resources Theory. En C. F. Mansfield (Ed.), *Cultivating Teacher Resilience. International Approaches, Applications and Impact* (pp. 229-244). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1_14
- Grau-Alberola, E., Figueiredo-Ferraz, H., López-Vílchez, J. J. y Gil-Monte, P. R. (2022). The healthy management: the moderator role of transformational leadership on health workers. *Anales de Psicología*, 38(1), 128-138. <https://doi.org/10.6018/analesps.471121>
- Grau-Alberola, E., Figueiredo-Ferraz, H. y Gil-Monte, P. R. (2019). Violencia laboral: discriminación, hostigamiento y violencia de género. En A. M. Lechuga, M. L. Sánchez y M. P. Flores (Coords.), *Tópicos en violencia. Perspectivas, reflexiones y aportaciones* (pp. 129-155). AM Editores.
- Grimm, L. A., Bauer, G. F. y Jenny, G. J. (2021). Is the health-awareness of leaders related to the working conditions, engagement, and exhaustion in their teams? A multi-level mediation study. *BMC Public Health*, 21(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11985-1>
- Guerrero-Barona, E., Gómez, R., Moreno-Manso, J. y Guerrero-Molina, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Clínica Contemporánea*, 9(1), 1-12. <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>
- Guerrero-Barona, E., Guerrero-Molina, M., García-Gómez, A., Moreno-Manso, J. M. y García-Baamonde, M. E. (2020). Quality of Working Life, Psychosocial Factors,

Burnout Syndrome and Emotional Intelligence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 1-15.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17249550>

Gupta, R., Bakhshi, A. y Einarsen, S. (2017). Investigating workplace bullying in India: Psychometric properties, validity, and cut-off scores of negative acts questionnaire–revised. *SAGE Open*, 7(2).

<https://doi.org/10.1177/2158244017715674>

Gurpegui, C. (2020, 20 de diciembre). Entrevista Carmen Marta y José Antonio Gabelas, educadores. *Diario de Teruel*.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. y Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis* (7.ª ed.). Prentice Hall. <https://www.amazon.es/Multivariate-Analysis-Seventh-Black-Anderson/dp/B003TXRJIQ>

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. y Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2.ª ed.). Sage Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/a-primer-on-partial-least-squares-structural-equation-modeling-pls-sem/book244583>

Hallberg, L. R. y Strandmark, M. K. (2006). Health consequences of workplace bullying: experiences from the perspective of employees in the public service sector. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 1(2), 109-119. <https://doi.org/10.1080/17482620600555664>

Hallinger P. y Heck R. H. (2010). Leadership for Learning: Does Collaborative Leadership Make a Difference in School Improvement? *Educational Management Administration & Leadership*, 38(6), 654-678.

<https://doi.org/10.1177/1741143210379060>

Harms, P. D., Credé, M., Tynan, M., Leon, M. y Jeung, W. (2017). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 28, 178-194.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.006>

Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R.A., Christensen, H., y Mitchell, P. B. (2017). Can work make you

- mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301–310. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>
- Hauge, L. J., Skogstad, A. y Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(5), 426-433. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x>
- Hayes, A. F. (2013-2016). *Model templates for PROCESS for SPSS and SAS*. The Guilford Press. Recuperado en octubre de 2015, de <http://processmacro.org/download.html>
- Hayes, A. F. (2018a). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2.^a ed.). The Guilford Press. <https://www.amazon.es/Introduction-Mediation-Moderation-Conditional-Analysis/dp/1462534651>
- Hayes, A. F. (2018b). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4-40. <https://doi.org/10.1080/03637751.2017.1352100>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (3.^a ed.). The Guilford Press. <https://www.amazon.com/-/es/Andrew-F-Hayes/dp/1462549039>
- Hentrich, S., Zimmer, A., Garbade, S. F., Gregersen, S., Nienhaus, A. y Petermann, F. (2017). Relationships between transformational leadership and health: The mediating role of perceived job demands and occupational self-efficacy. *International Journal of Stress Management*, 24(1), 34-61. <https://doi.org/10.1037/str0000027>
- Hernández, C. A. (2020). El Servicio Profesional Docente: Percepción de las condiciones laborales en educación básica en tres entidades de México. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, (30), 8-33. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i30.2680>

- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (2.ª ed.). McGraw-Hill.
<https://www.amazon.es/METODOLOGIA-INVESTIGACION-Roberto-Hernandez-Sampieri/dp/1456223968>
- Herr, R. M., Almer, C., Bosle, C. y Fischer, J. E. (2020). Associations of Changes in Organizational Justice with Job Attitudes and Health—Findings from a Prospective Study Using a Matching-Based Difference-in-Difference Approach. *International Journal of Behavioral Medicine*, 27(1), 119-135.
<https://doi.org/10.1007/s12529-019-09841-z>
- Herrán, G., Montenegro, F. y Rodríguez, I. (2020). *Mobbing a través del teletrabajo* [trabajo fin de grado, Universidad Santo Tomás, Colombia]. Repositorio institucional CRAIUSTA. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/30065>
- Hesketh, I. y Cooper, C. L. (2014). Leaveism at work. *Occupational Medicine*, 64(3), 146-147. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqu025>
- Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós.
<https://www.amazon.es/acoso-moral-psicol%C3%B3gico-cotidiana-Contextos/dp/8449329051>
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Paidós.
<https://www.amazon.es/Acoso-Moral-Trabajo-Distinguir-Verdadero/dp/9501269671>
- Hladíková, V. (2020). Mobbing And Cybermobbing: Risk Aspects Of (Digital) Communication In The Workplace And Possibilities Of Legislative And Non-Legislative Protection Under The Conditions Of The Slovak Republic. *Media Literacy and Academic Research*, 3(2), 88-108.
<https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=917079>
- Hoel, H., Cooper, C. L. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST).

- 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(4), 443-465.
<https://doi.org/10.1080/13594320143000780>
- Hogh, A., Clausen, T., Bickmann, L., Hansen, A. M., Conway, P. M. y Baernholdt, M. (2019). Consequences of workplace bullying for individuals, organizations and society. En P. D'Cruz, E. Noronha, G. Notelaers y C. Rayner (Eds.), *Concepts, Approaches and Methods. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-10-6173-8_8-1
- Holstad, T. J., Korek, S., Rigotti, T. y Mohr, G. (2014). The relation between transformational leadership and follower emotional strain: The moderating role of professional ambition. *Leadership*, 10, 269–288.
<http://dx.doi.org/10.1177/1742715013476083>
- House, R. J. y Shamir, B. (1993). Toward the integration of transformational, charismatic, and visionary theories. En M. M. Chemers, y R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions* (pp. 81-108). Academic Press.
- Howell, J. M. y Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated business unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 891–902. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.891>
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A. y Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549-569.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001>
- Hüsrevşahi, S. P. (2015). Relationship between Organizational Mobbing and Silence Behavior among Teachers. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(5), 1179-1188. <https://doi.org/10.12738/estp.2015.5.2581>
- Igartua, J. J. (2016a, 19 de diciembre). *Video 7 PROCESS: Análisis de la moderación simple con una variable moderadora cualitativa*. [Vídeo]. YouTube.

https://www.youtube.com/watch?v=bnJ_SjvELq8&list=PL0l_USEzgyRseeIRh7APuhw2C_16PT4n&index=7

Igartua, J. J. (2016b, 19 de diciembre). *Video 4 PROCESS: La base estadística de la mediación y la moderación con PROCESS*. [Vídeo]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=IK6UgTEezns>

Igartua, J. J. y Rodríguez-Contreras, L. (2020). Narrative voice matters! Improving smoking prevention with testimonial messages through identification and cognitive processes. *International journal of environmental research and public health*, 17(19), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph17197281>

Igartua, M. T. (2017). Los riesgos psicosociales: evaluación y prevención. El caso Caixabank. *Trabajo y derecho*, 27, 44-64.

Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo (IIEDD, 2009). *Barómetro Cisneros XI. Liderazgo Tóxico y Mobbing en la crisis económica. Resumen de datos Preliminares*.

<http://acosopsicologico.com/acoso-laboral-mobbing/datos-sobre-mobbing/>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021, 6 de febrero). *Encuesta sobre el uso de TIC y comercio electrónico en las empresas. Últimos datos*.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176743&menu=ultiDatos&idp=1254735576799

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2015). *Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2 – España*.

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/ESENER+dos/0fd03424-2614-4020-81fe-17c5e45757ab>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2017). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*.

<https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2020a). *Trabajo con PVD: Riesgos derivados del avance de las TIC. Trabajo líquido y riesgo emergente en las sociedades de la información*. <https://www.insst.es/el-insituto-al-dia/trabajo-con-pvd-riesgos-derivados-del-avance-de-las-tic-trabajo-liquido-y-riesgo-emergente-en-las-sociedades-de-la-informacion>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2020b). *ESENER (Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes) 2019. Datos de España*. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/esener-2019-datos-de-espana>
- Iriarte, C. y Erro-Garcés, A. (2020). Stress in teaching professionals across Europe. *International Journal of Educational Research*, 103(101623), 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101623>
- Janoff-Bulman, R. (2010). *Shattered assumptions*. Simon and Schuster.
- Jenkins, M. F., Winefield, H. y Sarris, A. (2011). Consequences of being accused of workplace bullying: An exploratory study. *International Journal of Workplace Health Management*, 4(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/17538351111118581>
- Jensen, B., Weidmann, B. y Farmer, J. (2013). *The myth of markets in school education*. Grattan Institute. https://www.oecd.org/education/school/myth_of_markets_in_school_education.pdf
- Jerrim, J. y Sims, S. (2019). *The Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018*. Department for Education, University College London (UCL). https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/919064/TALIS_2018_research.pdf
- Johnson, J. V. y Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342. <https://doi.org/10.2105/ajph.78.10.1336>

- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D. y Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, *102*, 356–374.
<https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Judge, T. A. y Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A metaanalytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, *89*(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, *24*, 285-308.
<https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life. Basic Books.
<https://www.amazon.com/-/es/Robert-Karasek/dp/0465028977>
- Keashly, L. (2018). Prevalence of workplace bullying and mobbing among US working adults: What do the numbers mean? En M. Duffy y D. C. Yamada (Eds.), *Workplace bullying and mobbing in the United States* (pp. 25–52). Praeger.
- Keashly, L., Minkowitz, H. y Nowell, B. L. (2020). Conflict, conflict resolution and workplace bullying. En S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice* (3.^a ed., pp. 363-384). CRC Press.
- Kelloway, E. K., Barling, J. y Hurrell, J. J. J. (2006). *Handbook of Workplace Violence*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412976947>
- Kent State University. (2021, 4 de febrero). *SPSS TUTORIALS: COMPUTING VARIABLES*. <https://libguides.library.kent.edu/spss/computevariables>
- Kim, J. G. y Lee, S. Y. (2011). Effects of transformational and transactional leadership on employees' creative behaviour: mediating effects of work motivation and job satisfaction. *Asian Journal of Technology Innovation*, *19*(2), 233-247.
<https://doi.org/10.1080/19761597.2011.632590>
- Kim, L. E., Jörg, V. y Klassen, R. M. (2019). A meta-analysis of the effects of teacher

- personality on teacher effectiveness and burnout. *Educational Psychology Review*, 31(1), 163–195. <https://doi.org/10.1007/s10648-018-9458-2>
- Kim, S. y Shin, M. (2019). Transformational leadership behaviors, the empowering process, and organizational commitment: investigating the moderating role of organizational structure in Korea. *International Journal of Human Resource Management*, 30(2), 251–275. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1278253>
- Klebe, L., Klug, K. y Felfe, J. (2022). When Your Boss Is Under Pressure: On the Relationships Between Leadership Inconsistency, Leader and Follower Strain. *Frontiers in Psychology*, 13(816258), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.816258>
- Knorz, C. y Zapf, D. (1996). Mobbing-eine extreme form sozialer stressoren am arbeitsplatz. *Zeitschrift fuer Arbeits und Organisations Psychologie*, 40(1), 12-21.
- Korunka, C. (2017). Challenges for Job Design. En C. Korunka y B. Kubicek (Eds.), *Job Demands in a Changing World of Work* (pp. 131-152). Springer International Publishing.
- Kowalski, R. M., Toth, A. y Morgan, M. (2018). Bullying and cyberbullying in adulthood and the workplace. *The Journal of Social Psychology*, 158(1), 64–81. <https://doi.org/10.1080/00224545.2017.1302402>
- Kozáková, R., Bužgová, R. y Zeleníková, R. (2018). Mobbing of nurses: Prevalence, forms and psychological consequences in the moravian-silesian region. *Československá psychologie*, 62(4), 316-329. <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.9b535350-b116-4781-92cd-c2fe2dcc573c>
- Kozlowski, S. W., Chen, G. y Salas, E. (2017). One hundred years of the Journal of Applied Psychology: Background, evolution, and scientific trends. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 237-253. <https://doi.org/10.1037/apl0000192>

- Laguía, A., Moriano, J. A., Molero, F. y Van Dick, R. (octubre de 2020). *Why social identity leadership reduces employee turnover intentions* [Presentación oral]. IV Congreso Internacional de la Sociedad Científica Española de Psicología Social (SCEPS), Burgos, España.
- Lallukka, T., Haukka, J., Partonen, T., Rahkonen, O. y Lahelma, E. (2012). Workplace bullying and subsequent psychotropic medication: a cohort study with register linkages. *BMJ open*, 2(6), 1-7. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2012-001660>
- Leach, L. S., Poyser, C. y Butterworth, P. (2017). Workplace bullying and the association with suicidal ideation/thoughts and behaviour: a systematic review. *Occupational and environmental medicine*, 74(1), 72-79. <https://doi.org/10.1136/OEMED-2016-103726>
- Lecours, A., St-Hilaire, F. y Daneau, P. (2021). Fostering mental health at work: the butterfly effect of management behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-23. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1886151>
- Lee, Y. H. (2019). Emotional labor, teacher burnout, and turnover intention in high-school physical education teaching. *European Physical Education Review*, 25(1), 236–253. <https://doi.org/10.1177/1356336X17719559>
- León-Pérez, J. M., Escartín, J. y Giorgi, G. (2019b). The Presence of Workplace Bullying and Harassment Worldwide. En P. D’Cruz, E. Noronha, G. Notelaers y C. Rayner (Eds.), *Concepts, Approaches and Methods. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5334-4_3-1
- León-Pérez, J. M., Notelaers, G., Arenas, A., Munduate, L. y Medina, F. J. (2014). Identifying victims of workplace bullying by integrating traditional estimation approaches into a latent class cluster model. *Journal of Interpersonal Violence*, 29(7), 1155-1177. <https://doi.org/10.1177/0886260513506280>
- León-Pérez, J. M., Sánchez-Iglesias, I., Rodríguez-Muñoz, A. y Notelaers, G. (2019a). Cutoff scores for workplace bullying: The Spanish Short-Negative Acts Questionnaire (S-NAQ). *Psicothema*, 31 (4), 482-490. <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.137>

- Lester, S., Lawrence, C. y Ward, C. L. (2017). What do we know about preventing school violence? A systematic review of systematic reviews. *Psychology, Health & Medicine*, 22(sup1), 187-223.
<https://doi.org/10.1080/13548506.2017.1282616>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, pp. 1-40.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
<https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>
- Leymann, H. (1992). Mobbing und psychoterror. *Arbeitsplatz Sichere Arbeit*, 5, 22-28.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
<https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 281, de 24 de noviembre de 1995, pp. 1-202.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>
- Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 152, de 23 de junio de 2010, pp. 54811-54883.
<https://www.boe.es/boe/dias/2010/06/23/pdfs/BOE-A-2010-9953.pdf>
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 340, de 30 de diciembre de 2020, pp. 122868-122953.
<https://www.boe.es/boe/dias/2020/12/30/pdfs/BOE-A-2020-17264.pdf>
- Lievens, P., Van Geit, P. y Coetsier, F. (1997). Identification of transformational leadership qualities: An examination of potential biases. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6(4), 415-430.

- Likassa, T., Jira, C. y H/Mariam, W. (2014). Assessment of the prevalence and predictors of workplace violence against nurses working in referral hospitals of Oromia Regional State, Ethiopia. *International journal of emerging trends in science and technology*, 1(4), 566-571.
<http://www.ijetst.in/index.php/ijetst/article/view/151/135>
- Lima, J. L., Cardoso, L., Pereira, M., Alves, P. A., Gomes, T. y Amaral, E. (2018). Prevalência da síndrome de Burnout entre professores da Escola Estadual em Niterói, Brasil. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (34), 1-12.
<http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i34.30262>
- Ling, M., Young, C. J., Shepherd, H. L., Mak, C. y Saw, R. P. (2016). Workplace bullying in surgery. *World Journal of Surgery*, 40(11), 2560-2566.
<https://doi.org/10.1007/s00268-016-3642-7>
- Litchfield, P. (2018). Mental Health—The BT Journey (So Far). En S. Johnson, I. Robertson y C. L. Cooper (Eds.), *WELL-BEING: Productivity and Happiness at Work* (2.^a ed.) (pp. 149-160). Palgrave Macmillan.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-62548-5>
- Llorca-Pellicer, M., Soto-Rubio, A. y Gil-Monte, P. R. (2021). Development of Burnout Syndrome in Non-university Teachers: Influence of Demand and Resource Variables. *Frontiers in Psychology*, 12(644025), 1-13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.644025>
- Llorca-Rubio, J. L. (2017). *Evaluación del estrés laboral y sus consecuencias en trabajadores del sector sanitario. Una perspectiva de género* [tesis doctoral, Universitat de València]. Repositori d'Objectes Digitals per a l'Ensenyament la Recerca i la Cultura (RODERIC). <https://roderic.uv.es/handle/10550/59931>
- Lonati, S., Garfield, Z., H., Bastardo, N., von Rueden, C. (en prensa). Leadership as an emotional process: An evolutionarily informed perspective. En L. Al-Shawaf y T. K. Shackelford (Eds.), *The Oxford Handbook of Evolution and the Emotions*. Oxford University Press.

- López, J. A. y Beltrán, J. A. (2020). Incidencia del estilo de liderazgo en la violencia laboral en pymes de la Comuna Once de Medellín, Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 25(91), 1205-1220.
<https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33202>
- López, M. A. y Vázquez, P. (2004). *Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*. Pirámide. <https://www.amazon.es/Mobbing-prevenir-identificar-solucionar-psicol%C3%B3gico/dp/8436818342>
- López, M. A. y Vázquez, P. (2007). El mobbing en las organizaciones: la ausencia de un concepto global y único. *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso anual de la Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM)*, 2, 27.
- López, N. W., Pérez-Simon, M. C., Nagham-Ngwessitchou, E. G. y Vázquez-Ubago, M. (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. *Medicina y seguridad del trabajo*, 60(236), 587-599.
<http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000300009>
- Lord, R. G., Day, D. V., Zaccaro, S. J., Avolio, B. J. y Eagly, A. H. (2017). Leadership in applied psychology: Three waves of theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 434-451. <https://doi.org/10.1037/apl0000089>
- Losa, M. E. y Becerro de Bengoa, R. (2012). Prevalence of bullying at work and its association with self-esteem scores in a Spanish nurse sample. *Contemporary nurse*, 42(1), 2-10. <https://doi.org/10.5172/conu.2012.42.1.2>
- Luna, M., Yela, C. y Antón, A. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (Mobbing)*. Ediciones GPS.
https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/librosnuevos/Acoso-Psicol%C3%B3gico-en-el-Trabajo-_MOOBING_.html
- Lutgen-Sandvik, P. (2006). Take this job and...: Quitting and other forms of resistance to workplace bullying. *Communication Monographs*, 73(4), 406-433.
<https://doi.org/10.1080/03637750601024156>

- Maciejewski, M., Ratcliff, C. y Blandin, L. (2021, 7 de febrero). *El mercado único digital omnipresente*. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/43/el-mercado-unico-digital-omnipresente>
- Makarova, E. A., Makarova, E. L. y Maximets, S. V. (2020). Intentional Concepts of Verbal Bullying and Hate Speech as a Means of Expressing Intolerant Attitude to the Speech Object. *Media Education (Mediaobrazovanie)*, 60(3), 443-453. <https://doi.org/10.13187/me.2020.3.443>
- Mansilla, F., García, J. C., Gamero, C. y Congosto, A. (2010). Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 56(219), 147-157.
- Manzano-Arrondo, V. (2009). Sobre la acotación de efectos y la existencia de relación. Recuperado el 19 de julio de 2020 de <http://asignatura.us.es/dadpsico/apuntes/efectos.pdf>
- Martín, F., Pérez, J. y López, J. A. (1998). *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing* (Nota Técnica de Prevención [NTP] 476). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_476.pdf/de8bdee0-e8f5-46c7-b4c0-1d0f62e9db69
- Martínez, I. M., Salanova, M. y Cruz-Ortiz, V. (2020). Our boss is a good boss! Cross-level effects of transformational leadership on work engagement in service jobs. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 87-94. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>
- Martínez, M. M., Irurtia, M. J., Martínez, C., Torres, H., Queipo, D. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o *mobbing*: patología emergente. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, (3), 5-12. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/14443/PD-275.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez-Corts, I., Manzanares, S. y Medina, F. J. (2021). Two in distress make sorrow less: A work-life conflict moderated mediation model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37 (1), 28-34. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a3>

- Melanda, F. N., Dos Santos, H. G., Urbano, M. R., de Carvalho, W. O., González, A. D., Mesas, A. E. y de Andrade, S. M. (2020). Poor relationships and physical violence at school are associated with more forms of psychological violence among Brazilian teachers: a cross-sectional study. *Journal of interpersonal violence*, 35(5-6), 1294-1310. <https://doi.org/10.1177/0886260517696857>
- Melanda, F. N., Salvagioni, D. A. J., Mesas, A. E., González, A. D., Cerqueira, P. H. R., Alencar, G. P. y Maffei de Andrade, S. (2021a). Cross-sectional and longitudinal relationships between psychological violence and teacher burnout. *International archives of occupational and environmental health*, 94(6), 1211-1221. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01633-3>
- Melanda, F. N., Salvagioni, D. A. J., Mesas, A. E., González, A. D. y de Andrade, S. M. (2021b). Recurrence of violence against teachers: two-year follow-up study. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(17-18), 9757-9776. <https://doi.org/10.1177/0886260519861659>
- Mendoza, I. A. y García, B. R. (2013). Liderazgo transformacional y desgaste profesional de personal docente de Escuelas Normales del Estado de México. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 10(39), 57-79. <https://doi.org/10.26457/recein.v10i39.75>
- Meng, L. y Ma, Q. (2015). Live as we choose: The role of autonomy support in facilitating intrinsic motivation. *International Journal of Psychophysiology*, 98(3), 441-447. <http://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2015.08.009>
- Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., Hints, T. y Extremera, N. (2022). Emotional intelligence and social support of teachers: Exploring how personal and social resources are associated with job satisfaction and intentions to quit job. *Revista de Psicodidáctica (English ed.)*, 27(2), 168-175. <https://doi.org/10.1016/j.psicoe.2022.02.001>
- Mérida-López, S. y Extremera, N. (2022). Student aggression against teachers, stress, and emotional intelligence as predictors of withdrawal intentions among secondary school teachers. *Anxiety, Stress, & Coping*, 35(3), 365-378. <https://doi.org/10.1080/10615806.2021.1948020>

- Meseguer, M., Soler, M. I., Sáez, M. C. y García M. (2008). Workplace mobbing and effects on workers' health. *The Spanish Journal of Psychology*, *11*(1), 219-227. <http://doi.org/10.1017/s1138741600004261>
- Mikkelsen, E. G., Hansen, A. S., Person, G., Byrgesen, M. F., y Høgh, A. (2020). Individual consequences of being exposed to workplace bullying. In S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice* (3.^a ed., pp. 163-208). CRC Press. <https://www.amazon.es/Bullying-Harassment-Workplace-Research-Practice/dp/113861601X>
- Mikkelsen, E. G. y Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *10*(4), 393-413. <https://doi.org/10.1080/13594320143000816>
- Miles J. y Shevlin, M. (2005). *Applying regression & correlation. A guide for students and researchers*. Sage
- Millán, A. C., Diaferia, L., Acosta, M. y D'Aubeterre, M. E. (2016). Comparison of Psychometric Properties of NAQ-R and LIPT-60 in a Sample of Venezuelan Workers. *CES Psicología*, *9*(2), 40-67. <http://dx.doi.org/10.21615/cesp.9.2.4>
- Minayo, M. C. S., Assis, S. G. y Souza, E. R. (2017). Os múltiplos tentáculos da violência que afeta a saúde. En M. C. S. Minayo y Assis S. G. (Eds.), *Novas e velhas faces da violência no Século XXI: Visão da literatura brasileira do campo da saúde* (pp. 39-61). Editora Fiocruz.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. (2020). *Sistema estatal de indicadores de la educación 2020*. Secretaría General Técnica.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012). *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales*. https://www.laboral-social.com/files-laboral/Guia_psicosociales.pdf
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021). *Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales*.

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

- Mittal, R. (2015). Charismatic and transformational leadership styles: A cross-cultural perspective. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 26. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p26>
- Mohanraj, P. (2017). An Investigation on the Impact of the Factors of Quality of Worklife on Socio-Psychological Aspects of the Workers. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 1(3), 14-21.
- Molero, F., Recio, P. y Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495-501. <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8883/8747>
- Molina, M. y Ochoa, C. (2013). Tipos de estudios epidemiológicos. *Evidencias en pediatría*, 9(3), 1-5. <https://evidenciasenpediatria.es/files/41-12041-RUTA/53Fundamentos.pdf>
- Molina, N. A. y Jung, J. E. (2015). Estudio del Acoso Psicológico Laboral descendente a mujeres y su incidencia en el ausentismo empresarial. *Revista de investigación psicológica*, (14), 19-42.
- Montalvo, E., Guerrero, E., Rodríguez, M., Agudo, J., Moreno, J. M. y Paredes, D. (2020). Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-21. *Siglo cero*, 51(1), 53-72. <https://doi.org/10.14201/scero20205115372>
- Montano, D. (2016). Supervisor behaviour and its associations with employees' health in Europe. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(2), 289-298. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1072-8>
- Montoya, N. P., Glaz, L. C. O. B., Pereira, L. A. y Loturco, I. (2021). Prevalence of Burnout Syndrome for Public Schoolteachers in the Brazilian Context: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1-11. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041606>

- Montreuil, V. L., Dextras-Gauthier, J., Gilbert, M. H., Dima, J. y Boulet, M. (2022). Remote work during the COVID-19 pandemic: How do digital technology use affects mental fatigue, psychological distress and well-being? *Safety and Health at Work*, 13(suplemento), 166. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.12.1271>
- Mora Pino, K. M., Clavijo Rocha, F. J., Galdames Durán, S. P., Maya Molina, C. C. y Soto Galleguillos, V. A. (2018). Contexto ocupacional, abuso y mal uso vocal en profesores de la Ciudad de Iquique. *Ciencia & Trabajo*, 20(62), 116-120. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000200116>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E. y Morante, M. E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4), 627- 632. <https://www.psicothema.com/pdf/3156.pdf>
- Moreno, M. (28 de julio de 2021). *El suicidio de Carlos fue un accidente laboral*. https://www.abc.es/espana/castilla-la-mancha/abci-sucidio-carlos-accidente-laboral-202107281707_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.abc.es%2Fespana%2Fcastilla-la-mancha%2Fabci-sucidio-carlos-accidente-laboral-202107281707_noticia.html
- Moreno-Casado, H., Leo, F. M., López-Gajardo, M. A., García-Calvo, T., Cuevas, R. y Sánchez-Oliva, D. (2021). Adaptation and validation of the MLQ-5X Leadership Scale to the Spanish educational context. *Anales de Psicología*, 37(2), 311-322. <https://doi.org/10.6018/analesps.425351>
- Moriano, J. A., Molero, F., Laguía, A., Mikulincer, M. y Shaver, P. R. (2021). Security Providing Leadership: A Job Resource to Prevent Employees'

- Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 1-12. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312551>
- Muenjohn, N. y Armstrong, A. (2008). Evaluating the structural validity of the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), capturing the leadership factors of transformational-transactional leadership. *Contemporary Management Research*, 4(1). <http://dx.doi.org/10.7903/cmr.704>
- Muñoz, N. M. (2017). *El acoso laboral en entornos organizacionales disímiles: identificando grupos de riesgo entre distintas ocupaciones desde una perspectiva de comportamiento y gestión organizacional* [tesis doctoral, Universidad de Córdoba]. Repositorio Institucional (Helvia). <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/14505>
- Murdock, G. (1967). *Ethnographic atlas*. University of Pittsburgh Press.
- Nabe-Nielsen, K., Grynderup, M. B., Lange, T., Andersen, J. H., Bonde, J. P., Conway, P. M., Garde, A.H., Hogh, A., Kaerlev, L., Rugulies, R y Hansen A. M. (2016). The role of poor sleep in the relation between workplace bullying/unwanted sexual attention and long-term sickness absence. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(6), 967–979. <https://doi.org/10.1007/s00420-016-1136-4>
- Nagy, N., Rudolph, C. W. y Zacher, H. (2022). Reciprocal relationships between subjective age and retirement intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(4), 1-13. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.2016700>
- Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S., Drummond, A. y Philip, P. (2009). Workplace bullying and sleep disturbances: findings from a large scale cross-sectional survey in the French working population. *Sleep*, 32(9), 1211-1219. <https://doi.org/10.1093/sleep/32.9.1211>
- Niedl, K. (1995). *Mobbing/Bullying im arbeitsplatz*. Rainer Hampp Verlag. <https://www.amazon.de/Mobbing-Bullying-Arbeitsplatz-personalwirtschaftlich-Personalwirtschaftliche/dp/3879881146>

- Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B. y Einarsen, S. (2012). Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(1), 38-46. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3178>
- Nielsen, M. B., Hoel, H., Zapf, D. y Einarsen, S. (2016). Exposure to aggression in the workplace. In S. Clarke, T. M. Probst, F. Guldenmund y J. Passmore (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of occupational safety and workplace health* (pp. 205–227). Wiley-Blackwell. <https://www.amazon.es/Wiley-Blackwell-Psychology-Occupational-Workplace-Organizational/dp/1118978986>
- Nielsen, M. B., Nielsen, G. H., Notelaers, G. y Einarsen, S. (2015). Workplace bullying and suicidal ideation: A 3-wave longitudinal Norwegian study. *American Journal of Public Health*, 105(11), e23-e28. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2015.302855>
- Nielsen, M. B., Notelaers, G., y Einarsen, S. V. (2020). Methodological issues in the measurement of workplace bullying. En S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, y C.L. Cooper, (Eds.). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice* (3ª ed., pp. 235-268). CRC Press. <https://www.amazon.es/Bullying-Harassment-Workplace-Research-Practice-ebook/dp/B086ZZR7FG>
- Nielsen, M. B. y Einarsen, S. V. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Nielsen, M. B. y Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71–83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Niven, K., Ng, K. y Hoel, H. (2020). The bystanders of workplace bullying. En S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice*

- (3ª ed., pp. 385-408). CRC Press. <https://www.amazon.es/Bullying-Harassment-Workplace-Research-Practice-ebook/dp/B086ZZR7FG>
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practice* (6.ª ed.). SAGE Publications.
- Notelaers, G., De Witte, H. y Einarsen, S. (2010). A job characteristics approach to explain workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4), 487-504. <https://doi.org/10.1080/13594320903007620>
- Notelaers, G., Vermunt, J. K., Baillien, E., Einarsen, S. y De Witte, H. (2011). Exploring risk groups workplace bullying with categorical data. *Industrial health*, 49(1), 73-88. <https://doi.org/10.2486/indhealth.ms1155>
- Notelaers, G. y Einarsen, S. (2013). The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for the Negative Acts Questionnaire–Revised in a representative sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 670-682. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.690558>
- Notelaers, G., Van der Heijden, B., Hoel, H. y Einarsen, S. (2019). Measuring bullying at work with the short-negative acts questionnaire: identification of targets and criterion validity. *Work & Stress*, 33(1), 58-75. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1457736>
- Nunnally, N. C. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.
- Núñez, M. R. (2002). *Violencia y malestar en nuestros servicios de salud*. Diario médico.
- Olías, L. (2021, 14 de septiembre). El Gobierno inicia la ratificación de los convenios de la OIT contra el acoso laboral y sobre teletrabajadores. *elDiario.es*.
- Olson, R. E., McKenzie, J., Mills, K. A., Patulny, R., Bellocchi, A. y Caristo, F. (2019). Gendered emotion management and teacher outcomes in secondary school teaching: A review. *Teaching and Teacher Education*, 80, 128-144. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.01.010>
- Organización Médica Colegial de España (OMC) (2017). *Estudio sobre la situación laboral de los médicos de España. Cuarta oleada. Informe de resultados*.

[https://arainfo.org/wordpress/wp-content/uploads/2018/02/IV-Estudio-sobre-la-situaci%
c3%b3n-laboral-de-las-y-lo-m%
c3%a9dicos-en-el-Estado-
espa%
c3%b1ol.pdf](https://arainfo.org/wordpress/wp-content/uploads/2018/02/IV-Estudio-sobre-la-situaci%c3%b3n-laboral-de-las-y-lo-m%c3%a9dicos-en-el-Estado-espa%c3%b1ol.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión. Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.*

<http://www.factorrespicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (3 de febrero de 1998). *La lucha contra el consumo abusivo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo.*
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008941/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008941/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.*
http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019a). *Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.*
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019b). *Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (número 206).*
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). *WHO report on the global tobacco epidemic 2021: addressing new and emerging products.*
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240032095>

- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2006). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. *Documentos básicos*, suplemento de la 45ª edición. https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021, 7 de febrero). *Protecting workers' health*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2020). *Resultados de TALIS 2018 (Volumen II) Profesores y responsables de centros educativos como profesionales valorados*. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>
- Ortega, A., Høgh, A., Pejtersen, J. H. y Olsen, O. (2009). Prevalence of workplace bullying and risk groups: A representative population study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(3), 417-426. <https://doi.org/10.1007/s00420-008-0339-8>
- Ortega-Maldonado, A. (2020). Bienestar psicosocial en el trabajo y organizaciones saludables. *Revista de treball, economia i societat*, 1(96), 1-8. <http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2020-01/Art2.pdf>
- Oxford, J. y Beasley, J. (1997). Preface of special issue of JCASP on bullying in adult life. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3), 173-175.
- Pacsi, A. Y., Estrada, W., Pérez, A. y Cruz, P. (2014). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 1(1), 67-72. <https://doi.org/10.17162/riva.v1i1.849>
- Pai, H. C. y Lee, S. (2011). Risk factors for workplace violence in clinical registered nurses in Taiwan. *Journal of clinical nursing*, 20(9-10), 1405-1412. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03650.x>
- Pavón, Y. (2009). *Más allá del Mobbing*. Éride Ediciones.
- Pérez, C. (2018, 9 de septiembre). Recesión a lo grande: crónica de los 10 años de crisis que cambiaron el mundo. *El País*. https://elpais.com/economia/2018/09/07/actualidad/1536333092_303809.html

- Pérez, J. y Nogareda, C. (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación* (Nota Técnica de Prevención [NTP] 926). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
<https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- Pérez, J., Nogareda, C., Martín, F. y Sancho T. (2006). *Mobbing, violencia física y acoso sexual* (2.ª ed.). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/mobbing.-violencia-fisica-y-acoso-sexual>
- Peterson, J. B. (2022, 6 de agosto). *Why Are Women More Likely to Initiate Divorce?* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/shorts/DwAez2v8SLE>
- Pindek, S., Arvan, M. L. y Spector, P. E. (2019). The stressor-strain relationship in diary studies: A meta-analysis of the within and between levels. *Work & Stress*, 33(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1445672>
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae.
<https://www.amazon.es/Mobbing-sobrevivir-psicol%C3%B3gico-trabajo-Proyecto/dp/8429314105>
- Piñuel, I. (2003). *Mobbing, Manual de autoayuda: Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*. Aguilar. <https://www.amazon.es/Mobbing-manual-autoayuda-I%C3%B1aki-Pi%C3%B1uel/dp/8403093802>
- Piñuel, I. y Oñate, A. (2002). La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España: Resultados del barómetro CISNEROS II sobre violencia en el entorno laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 7(2), 35-62.
<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.5802>
- Piñuel, I. y Oñate, A. (2004). *Riesgos psicosociales en la Administración: la incidencia del mobbing y el burnout en la AEAT y la IGAE*. Sindicato GESTHA.

- Prado-Gascó, V., Gómez-Domínguez, M. T., Soto-Rubio, A., Díaz-Rodríguez, L., Navarro-Mateu, D. (2020). Stay at Home and Teach: A Comparative Study of Psychosocial Risks Between Spain and Mexico During the Pandemic. *Frontiers in Psychology, 11*(566900), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566900>
- Qin, L. (2021). Country effects on teacher turnover intention: a multilevel, cross-national analysis. *Educational Research for Policy and Practice, 20*(1), 79-105. <https://doi.org/10.1007/s10671-020-09269-3>
- Rabasa, B., Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P.R. y Llorca-Pellicer, M. (2016). The Role of Guilt in the Relationship Between Teacher's Job Burnout Syndrome and the Inclination Toward Absenteeism. *Revista de Psicodidáctica, 21*(1), 103-119. <https://doi.org/10.1387/RevPsicodidact.13076>
- Rallo, J. R. (2020, 24 de noviembre). *Contra la Ley Celaá: por un pacto de ultramínimos en educación* [Vídeo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=v-v8x_hzJbQ&list=WL&index=2
- Rayner, C. y Cooper, C. L. (1997). Workplace bullying: myth or reality - can we afford to ignore it?. *Leadership and Organizational Development Journal, 18*(4), 211-214. <https://doi.org/10.1108/01437739710182313>
- Real Decreto 984/2021, de 16 de noviembre, por el que se regulan la evaluación y la promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 275, de 17 de noviembre de 2021, pp. 141583-141595. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/11/17/pdfs/BOE-A-2021-18812.pdf>
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 261, de 31 de octubre de 2015, pp. 1-229. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf>
- Reknes, I., Pallesen, S., Magerøy, N., Moen, B. E., Bjorvatn, B. y Einarsen, S. (2014). Exposure to bullying behaviors as a predictor of mental health problems among

Norwegian nurses: results from the prospective SUSSH-survey. *International journal of nursing studies*, 51(3), 479-487.

<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.06.017>

Reknes, I., Visockaite, G., Liefhoghe, A., Lovakov, A. y Einarsen, S. V. (2019). Locus of control moderates the relationship between exposure to bullying behaviors and psychological strain. *Frontiers in psychology*, 10, 1-12.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01323>

Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 12, de 14 de enero de 2008, pp. 2534-2540.

<https://www.boe.es/boe/dias/2008/01/14/pdfs/A02534-02540.pdf>

Richter, A., Roczniowska, M., Loeb, C., Stempel, C. R. y Rigotti, T. (2021). The Cross-Level Moderation Effect of Resource-Providing Leadership on the Demands-Work Ability Relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18179084>

Rickards, T., Chen, M. H. y Moger, S. (2001). Development of a self-report instrument for exploring team factor, leadership and performance relationships. *British Journal of Management*, 12(3), 243-250.

<https://doi.org/10.1111/1467-8551.00197>

Rineer, J. R., Truxillo, D. M., Bodner, T. E., Hammer, L. B. y Kraner, M. A. (2017). The moderating effect of perceived organizational support on the relationships between organizational justice and objective measures of cardiovascular health. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(3), 399-410. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1277207>

Rivera, F. (2017). *Boletín Psicoevidencias*, 48, 1-6. Consejería de Salud, Junta de Andalucía.

<https://www.psicoevidencias.es/contenidos-psicoevidencias/articulos-de-opinion/83-convivencia-del-nivel-de-significacion-y-tamano-del-efecto-y-otros-retos-de-la-practica-basada-en-la-evidencia/file>

- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall.
- Rodríguez-Muñoz, A., Moreno-Jiménez, B. y Sanz-Vergel, A. I. (2015). Reciprocal relations between workplace bullying, anxiety, and vigor: A two-wave longitudinal study. *Anxiety, Stress, & Coping*, 28(5), 514-530.
<https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1016003>
- Rodríguez-Muñoz, A., Antino, M. y Sanz-Vergel, A. I. (2017). Cross-domain consequences of workplace bullying: A multi-source daily diary study. *Work & Stress*, 31(3), 297–314. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1330782>
- Rosander, M. (2021). Mental health problems as a risk factor for workplace bullying: The protective effect of a well-functioning organization. *Annals of work exposures and health*, 65(9), 1096-1106.
<https://doi.org/10.1093/annweh/wxab040>
- Rosander, M., Salin, D., Viita, L. Y Blomberg, S. (2020). Gender matters: workplace bullying, gender, and mental health. *Frontiers in psychology*, 11, 11-13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.560178>
- Rosander, M. y Blomberg, S. (2019). Levels of workplace bullying and escalation—a new conceptual model based on cut-off scores, frequency and self-labelled victimization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 769-783. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1642874>
- Rosta, J. y Aasland, O. G. (2018). Perceived bullying among Norwegian doctors in 1993, 2004 and 2014–2015: A study based on cross-sectional and repeated surveys. *BMJ open*, 8(2), 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-018161>
- Rouse, L. P., Gallagher-Garza, S., Gebhard, R. E., Harrison, S. L., & Wallace, L. S. (2016). Workplace bullying among family physicians: A gender focused study. *Journal of Women's Health*, 25(9), 882-888.
<https://doi.org/10.1089/jwh.2015.5577>
- Rudkjoebing, L. A., Hansen, Å. M., Rugulies, R., Kolstad, H. y Bonde, J. P. (2021). Exposure to workplace violence and threats and risk of depression: a prospective

study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(8), 582-590.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.3976>

Rudolph, C. W., Breevaart, K. y Zacher, H. (2022). Disentangling Between-Person and Reciprocal Within-Person Relations Among Perceived Leadership and Employee Wellbeing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(4), 441-450. <https://doi.org/10.1037/ocp0000320>

Sainz, M., Delgado, N. y Moriano, J. A. (2021). The link between authentic leadership, organizational dehumanization and stress at work. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 85-92.
<https://doi.org/10.5093/jwop2021a9>

Salas, M. L., Quezada, S., Basagoitia, A., Fernandez, T., Herrera, R., Parra, M.,... y Radon, K. (2015). Working conditions, workplace violence, and psychological distress in Andean miners: A cross-sectional study across three countries. *Annals of global health*, 81(4), 465-474. <https://doi.org/10.1016/j.aogh.2015.06.002>

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(4), 425-441.
<https://doi.org/10.1080/13594320143000771>

Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
<https://doi.org/10.1177/00187267035610003>

Salin, D. (2018). Workplace bullying and gender: an overview of empirical findings. En P. D'Cruz, E. Noronha, C. Caponecchio, J. Escartín, D. Salin y M. R. Tuckey (Eds.), *Workplace Bullying. Dignity and Inclusion at Work*. Springer
https://doi.org/10.1007/978-981-10-5338-2_12-1

Salin, D. y Hoel, H. (2020). Organizational risk factors of workplace bullying. En S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice* (3ª ed., pp. 305-330). CRC Press.

- Sanchez, H. M., Sanchez, E. G. D. M., Barbosa, M. A., Guimarães, E. C. y Porto, C. C. (2019). Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(11), 4111-4122.
<https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017>
- Sánchez, C. (2002). *El acoso psicológico en el trabajo: un problema de salud laboral*. Diario médico.
- Sánchez, J. (2017). *Estudio de prevalencia de mobbing entre los profesionales de enfermería de Cádiz* [tesis doctoral, Universidad de Cádiz].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=130091>
- Sarkar, A. (2016). We live in a VUCA World: the importance of responsible leadership. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 30(3), 9–12. <https://doi.org/10.1108/DLO-07-2015-0062>
- Schat, A. C., Frone, M. R. y Kelloway, E. K. (2006). Prevalence of workplace aggression in the US workforce: findings from a national study. En E. K. Kelloway, J. Barling y J. J. J. Hurrell (Eds.), *Handbook of Workplace Violence* (pp. 47-89). Sage. <https://doi.org/10.4135/9781412976947.n4>
- Schuster, B. (1996). Rejection, exclusion and harassment at work and in schools: an integration of results from research on mobbing, bullying and peer rejection. *European Psychologist*, 1(4), 293-317.
<https://doi.org/10.1027/1016-9040.1.4.293>
- Segurado, A., Agullo, E., Rodríguez, J., Agullo, M., Boada, J. y Medina, R. (2008). Las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la policía local. *Psicothema*, 20(4), 739-744.
- Sergiovanni, T. (2004). Collaborative cultures and communities of practice. *Principal Leadership*, 5(1), 48-52.
- Sethibe, T. y Steyn, R. (2017). The impact of leadership styles and the components of the leadership styles on innovative behaviour. *International Journal of Innovation Management*, 21, 1–19.

<https://doi.org/10.1142/S1363919617500153>

- Shamir, B., House, R. J. y Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization science*, 4(4), 577-594.
<https://doi.org/10.1287/orsc.4.4.577>
- Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *FORO: Revista de Derecho*, 35, 7-26. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>
- Silva, Y. F. (2010). Aplicación del MLQ a Formadores de RRHH: Un estudio descriptivo. *Cuadernos de estudios empresariales*, 20, 127-144.
<http://dx.doi.org/10.5209/CESE.38964>
- Singh, A., Qureshi, T. M. y Ghafoor, A. (2016). Organisational effectiveness through trained transformational leadership: a meta-analysis. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 7(3), 198-223.
<https://doi.org/10.1504/IJWOE.2016.081459>
- Skaalvik, C. (2020). Emotional exhaustion and job satisfaction among Norwegian school principals: Relations with perceived job demands and job resources. *International journal of leadership in education*, 1-25.
<https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1791964>
- Skaalvik, E. y Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(5), 1251–1275. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S. y Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80–92.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.80>
- Skogstad, A., Glasø, L. y Hetland, J. (2008). Er ledere i kraft av sin stilling beskyttet mot mobbing? [Are leaders protected against bullying?]. *Sokelys pa arbeidslivet*, 25(1), 119-142.

- Skogstad, A., Hetland, J., Glasø, L. y Einarsen, S. (2014). Is avoidant leadership a root cause of subordinate stress? Longitudinal relationships between laissez-faire leadership and role ambiguity. *Work & Stress*, 28(4), 323-341.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2014.957362>
- Stapleton, P., Garby, S. y Sabot, D. (2020). Psychological distress and coping styles in teachers: A preliminary study. *Australian Journal of Education*, 64(2), 127-146.
<https://doi.org/10.1177/0004944120908960>
- St-Hilaire, F., Gilbert, M. H. y Lefebvre, R. (2018). Managerial practices to reduce psychosocial risk exposure: A competency-based approach. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 35(4), 535-550. <https://doi.org/10.1002/CJAS.1506>
- Stein, M., Schümann, M., Teetzen, F., Gregersen, S., Begemann, V. y Vincent-Höper, S. (2021). Supportive leadership training effects on employee social and hedonic well-being: A cluster randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(6), 599-612. <https://doi.org/10.1037/ocp0000300>
- Stengård, J., Mellner, C., Toivanen, S. y Nyberg, A. (2022). Gender Differences in the Work and Home Spheres for Teachers, and Longitudinal Associations with Depressive Symptoms in a Swedish Cohort. *Sex Roles*, 86(3), 159-178.
<https://doi.org/10.1007/s11199-021-01261-2>
- Sun, T., Gao, L., Li, F., Shi, Y., Xie, F., Wang, J., Wang, S., Zhang, S., Liu, W., Duan, X., Liu, X., Zhang, Z., Li, L. y Fan, L. (2017). Workplace violence, psychological stress, sleep quality and subjective health in Chinese doctors: a large cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(12), 1-8.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-017182>
- Syrek, C. J. y Antoni, C. H. (2017). Psychological contract fulfillment and employee responses to pay system change: The effects of transformational leadership. *Journal of Personnel Psychology*, 16(4), 172-185.
<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000186>
- Tapia, J. A. (1995). Medidas de prevalencia y relación incidencia-prevalencia. *Medicina Clínica*, 105(6), 216-218.

<https://www.yumpu.com/es/document/read/14513909/medidas-de-prevalencia-y-relacion-incidencia-prevalencia>

- Teixidó, J. (2010). Hacia un cambio de modelo directivo: Luces y sombras. En A. Manzanares (Ed.), *Organizar y dirigir en la complejidad* (pp. 85-103). Wolters Kluwer.
- Tepper, B. J., Simon, L. y Park, H. M. (2017). Abusive supervision. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 123-152.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062539>
- Toderi, S., Gaggia, A., Balducci, C. y Sarchielli, G. (2015). Reducing psychosocial risks through supervisors' development: A contribution for a brief version of the "Stress Management Competency Indicator Tool". *Science of the Total Environment*, 518-519, 345-351.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.scitotenv.2015.02.082>
- Topa, G. y Moriano, J. A. (2013). Stress and nurses' horizontal mobbing: Moderating effects of group identity and group support. *Nursing outlook*, 61(3), 25-31.
<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2013.03.002>
- Totterdell, P., Hershcovis, M. S., Niven, K., Reich, T. C. y Stride, C. (2012). Can employees be emotionally drained by witnessing unpleasant interactions between coworkers? A diary study of induced emotion regulation. *Work & Stress*, 26(2), 112-129. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.681153>
- Trujillo, M. M., Valderrabano, M. L. y Hernández, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29), 71-91.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/19586>
- Tuckey, M. R., Dollard, M. F., Hosking, P. J. y Winefield, A. H. (2009). Workplace bullying: The role of psychosocial work environment factors. *International Journal of Stress Management*, 16(3), 215. <https://doi.org/10.1037/a0016841>
- Umivale (2021). *Prevención del Acoso Laboral. Guía para la elaboración de un protocolo para la prevención del acoso sexual o moral.*

<https://umivale.es/dam/web-corporativa/2021/prevencion/Gu-a-para-la-elaboraci-n-de-un-protocolo-de-actuaci-n-para-prevenci-n-acoso-sexual-o-moral.pdf>

Unión General de Trabajadores (UGT). (2013a). Acuerdo marco Europeo de violencia en el trabajo. *Ficha de Prevención del Observatorio de Riesgos Psicosociales*, 49, 1-2.

<http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/49.Acuerdo%20Marco%20Europeo%20Violencia%20en%20el%20Trabajo.pdf>

Unión General de Trabajadores (UGT). (2013b). Directrices multisectoriales sobre violencia a terceros. *Ficha de Prevención del Observatorio de Riesgos Psicosociales*, 51, 1-2.

<http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/51.Violencia%20a%20Terceros.pdf>

Unión General de Trabajadores (UGT). (2018). *Guía Calificación jurídica de las patologías causadas por Riesgos Psicosociales en el trabajo. Propuestas de mejora*. Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente UGT-CEC. <https://www.ugt.es/sites/default/files/guiapatologiasweb.pdf>

Unión General de Trabajadores (UGT). (2019). *Anuario internacional 2019 sobre PRL y calidad de vida en el trabajo. La protección sancionadora frente al acoso moral en el trabajo. Nuevas perspectivas en un horizonte comparado*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.

<http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/UGT%20%28anuario%202019%29%20WEB.pdf>

Unión General de Trabajadores (UGT) Servicios Públicos Enseñanza. (2021). Los docentes en España: menos carga burocrática y más educación. Análisis del Informe Eurydice. *Boletín de Enseñanza Pública*, (junio), 1-10. <https://extremadura.fespugt.es/sectores/ensenanza/noticia/5386-los-docentes-en-espana-menos-carga-burocratica-y-mas-educacion>

- Unda, S., Sandoval, J. y Gil-Monte, P. R. (2008). Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. *Informació Psicològica*, (91-92), 53-63.
- Valentín, M. (2020). *Riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Mobbing* [trabajo fin de grado, Universidad de Zaragoza]. Repositorio Institucional de Documentos Zaguán. <https://zaguan.unizar.es/record/88787?ln=es#>
- Vandekerckhove, W. y Commers, M. S. R. (2003). Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times? *Journal of Business Ethics*, 45(1), 41-50.
<https://doi.org/10.1023/A:1024168311652>
- Van den Brande, W., Bernstein, C., Reknes, I. y Baillien, E. (2021). The moderating effects of coping mechanisms and resources in the context of workplace bullying, emotional abuse and harassment. En P. D’Cruz, E. Noronha, E. Baillien, B. Catley, K. Harlos, A. Høgh y E. G. Mikkelsen (Eds.), *Pathways of Job-related Negative Behaviour. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment 2* (pp. 153-176). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-981-13-0935-9_7
- van Dick, R., Lemoine, J. E., Steffens, N. K., Kerschreiter, R., Akfirat, S. A., Avanzi, L., Dumont, K., Epitropaki, O., Fransen, K., Giessner, S., González, R., Kark, R., Lipponen, J., Markovits, Y., Monzani, L., Orosz, G., Pandey, D., Roland-Lévy, C., Schuh, S., [...] y Haslam, A. S. (2018). Identity leadership going global: Validation of the Identity Leadership Inventory across 20 countries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 697-728. <https://doi.org/10.1111/joop.12223>
- Vanishree, P. (2014). Impact of role ambiguity, role conflict and role overload on job stress in small and medium scale industries. *Research Journal of Management Sciences*, 3(1), 10-13.
- Vega, C. y Zavala, G. (2004). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno* [tesis doctoral, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106405>

- Velázquez, M. P. (2019). El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF* (437-438), 57-79. <https://www.laboral-social.com/convenio-190-oit-violencia-acoso-trabajo-principales-novedades-expectativas.html>
- Vercesi, C. (2004, 22-25 septiembre). *Assedio moral em uma instituicao publica de ensino superior* [Presentación de comunicación]. 2º Congreso Hispano Portugués de Psicología, Lisboa, Portugal.
- Verkuil, B., Atasayi, S., Molendijk, M. L. y Courvoisier, D. S. (2015). Workplace bullying and mental health: A meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. *PLoS ONE*, 10(8), 1-16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0135225>
- Vicente-Herrero, M. y López-González, Á. A. (2014). Consumo de alcohol en trabajadores españoles del sector servicios: variables sociodemográficas y laborales implicadas. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 158-163. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300006>
- Villa-Sánchez, A. (2019). Liderazgo: Una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 37, 301-326. <https://doi.org/10.6018/rie.37.2.365461>
- von Munchhausen, S., Braeunig, M., Pfeifer, R., Göritz, A. S., Bauer, J., Lahmann, C., y Wuensch, A. (2021). Teacher Self-Efficacy and Mental Health—Their Intricate Relation to Professional Resources and Attitudes in an Established Manual-Based Psychological Group Program. *Frontiers in Psychiatry*, 12 (510183), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.510183>
- Vveinhardt, J. y Sroka, W. (2020). Workplace mobbing in Polish and Lithuanian organisations with regard to corporate social responsibility. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 1-28. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082944>
- Wang, D., Waldman, D. A. y Zhang, Z. (2014). A meta-analysis of shared leadership and team effectiveness. *Journal of applied psychology*, 99(2), 181-198. <https://doi.org/10.1037/a0034531>

- Wang, H. y Hall, N. C. (2021). Exploring relations between teacher emotions, coping strategies, and intentions to quit: A longitudinal analysis. *Journal of School Psychology, 86*, 64-77. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2021.03.005>
- Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C. L., Yu, J. y Spitzmueller, C. (2017). Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior, 101*, 90–103. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.002>
- Wilson, C. B. (1991). U. S. businesses suffer from workplace trauma. *Personnel Journal, 70*, 47-50.
- World Medical Association (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects. *JAMA, 310*(20), 2191-2194. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>
- Yağci, E. y Uluöz, T. (2017). Leadership styles of school administrators and its relation with the mobbing experience levels of social, science and mathematics teachers. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education, 14*(1), 155-166. <https://doi.org/10.12973/ejmste/78061>
- Yammarino, F. J., Spangler, W. D. y Bass, B.M. (1993). Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation. *The Leadership Quarterly, 4*(1), 81-102. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(93\)90005-E](https://doi.org/10.1016/1048-9843(93)90005-E)
- Wu, S. H. y Wu, C. C. (2019). Bullying bystander reactions: A case study in the Taiwanese workplace. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 57*(2), 191-207. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12175>
- Yang, Y., Li, Y., An, Y., Zhao, Y. J., Zhang, L., Cheung, T., ... y Xiang, Y. T. (2021). Workplace violence against Chinese frontline clinicians during the COVID-19 pandemic and its associations with demographic and clinical characteristics and quality of life: a structural equation modeling investigation. *Frontiers in psychiatry, 12*(649989). <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.649989>
- Zachariadou, T., Zannetos, S., Chira, S. E., Gregoriou, S. y Pavlakis, A. (2018). Prevalence and forms of workplace bullying among health-care professionals in

Cyprus: Greek version of “Leymann Inventory of Psychological Terror” Instrument. *Safety and health at work*, 9(3), 339-346.

<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.11.003>

Zacher, H. y Rudolph, C. W. (2022). *Age and Work. Advances in Theory, Methods, and Practice*. Routledge.

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.

<https://doi.org/10.1108/01437729910268669>

Zapf, D., Escartin, J., Einarsen, S., Hoel, H. y Vartia, M. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (pp. 75–106). Taylor and Francis Group.

Zapf, D., Escartín, J., Scheppa-Lahyani, M., Einarsen, S. V., Hoel, H. y Vartia, M. (2020). Empirical findings on the prevalence and risk groups of bullying in the workplace. En S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice* (3ª ed., pp. 105-162). CRC Press.

Zapf, D. y Einarsen, S. V. (2020). Individual antecedents of bullying: Personality, motives and competences of victims and perpetrators. En S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice* (3ª ed., pp. 269-304). CRC Press.

Zapf, D. y Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522. <https://doi.org/10.1080/13594320143000834>

9. ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario para la evaluación de los factores psicosociales en el trabajo en el sector de la educación



CONSELLERIA D'ECONOMIA, INDÚSTRIA, TURISME I OCUPACIÓ
INSTITUT VALENCIÀ DE SEURETAT I SALUT EN EL TREBALL

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

CÓDIGO _____

(A rellenar por el personal evaluador)



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA



**EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO
EN EL SECTOR DE LA EDUCACIÓN**

INFORMACIÓN SOBRE EL CUESTIONARIO

Este estudio tiene como objetivo analizar cómo influyen sobre la calidad de vida laboral fenómenos como los riesgos psicosociales en el trabajo. Para ello, hemos elaborado un conjunto de preguntas que, si son contestadas con sinceridad, nos permitirán comprender mejor esos procesos y su influencia sobre la organización, y sobre la salud de los trabajadores/as.

Sólo tendrán acceso al contenido del cuestionario los miembros del equipo de investigación (Universitat de València) y del INVASSAT. Todos los datos que refleje en él serán tratados confidencialmente. Su confidencialidad será mantenida en todo momento y los informes sólo se ofrecerán de forma agrupada.

Es importante que responda a todas las cuestiones, pues las omisiones invalidan el conjunto de la escala a la que está respondiendo. Responda rodeando con un círculo la alternativa adecuada o escribiendo las respuestas en los espacios que acompañan a las cuestiones, según proceda. Compruebe al final que ha contestado a todas las preguntas.

Esperamos que comprenda la importancia de este estudio para el colectivo del que forma parte y para futuras intervenciones que pueden mejorar su calidad de vida y la de sus compañeros de profesión. Por ello, le solicitamos su colaboración.

Muchas gracias por el tiempo que va a dedicar a responder a este cuestionario.

En esta parte del cuestionario debe reflejar algunos datos personales. Su objetivo es poder agrupar sus respuestas con las de otros/as profesionales de características similares a las suyas, para ver si estas variables (por ejemplo: sexo, edad, antigüedad, tipo de servicio, etc.) influyen sobre los niveles de estrés percibido.

- 1) Sexo: 1. Hombre 2. Mujer (Rodee la respuesta adecuada)
- 2) Edad: _____ años.
- 3) Relación personal de pareja:
 1. Con pareja estable 2. Sin pareja estable (Rodee la respuesta adecuada)
- 4) Tipo de relación laboral (rodee con un círculo la opción más adecuada):
 1. Funcionario/a de carrera 2. Funcionario/a interino/a 3. Contratado/a laboral fijo/a
 4. Contratado laboral temporal
- 5) Tiempo que lleva en esta profesión o actividad: _____ años _____ meses.
- 6) Tiempo que lleva en este puesto de trabajo: _____ años _____ meses.
- 7) Tipo de centro (rodee la respuesta adecuada)⁶:
 1. IES 2. FPA 3. CEIP 4. CAES 5. CEE 6. EI
 7. FP 8. CRA 9. Conservatorios profesionales 10. Otros
- 8) Realiza toda su jornada laboral en este centro SI NO (Rodee la respuesta adecuada)
- 9) ¿Qué titulación / estudios posee? (Escolaridad, indique sólo la superior)
_____.
- 10) Etapa donde realiza el mayor número de horas de trabajo
(rodee con un círculo la opción más adecuada):
 1. Infantil 2. Primaria 3. Secundaria 4. Ciclos formativos
 5. Educación especial 6. Enseñanzas de régimen especial (enseñanzas artísticas, idiomas, etc.)
- 11) ¿Ejerce otras funciones en el centro? (rodee con un círculo la opción más adecuada):
 1. Equipo directivo (Director/a, jefe/a de estudios)
 2. Equipo pedagógico (especificar): _____
 3. Tutor/a
 4. Otros/as (especificar): _____

⁶ **IES:** Instituto de Educación Secundaria, **FPA:** Formación de Personas Adultas, **CEIP:** Centros de Educación Infantil y Primaria, **CAES:** Centros de Atención Educativa Singular, **CEE:** Centros Especiales de Empleo, **EI:** Escuela Infantil, **FP:** Formación Profesional, **CRA:** Centro Rural Agrupado

12) Turno de trabajo: 1. Mañanas 2. Tardes 3. Mañana / Tarde

13) Estabilidad laboral:

1. Destino definitivo 2. Expectativa de destino 3. Comisión de servicio
4. Interino/a 5. Otros/as

A continuación hay algunas afirmaciones con relación a su trabajo y sobre las consecuencias que se derivan de esa relación para usted como profesional y como persona. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación. Para responder rodee con un círculo la alternativa (el número) que más se ajusta a su situación:

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente: algunas veces al año	A veces: algunas veces al mes	Frecuentemente: algunas veces por semana	Muy frecuentemente: todos los días

CONFLICTOS INTERPERSONALES

1) ¿Con qué frecuencia tiene conflictos con su jefe/a de estudios (o su jefe/a directo)?	0	1	2	3	4
2) ¿Con qué frecuencia tiene conflictos con sus compañeros/as?	0	1	2	3	4
3) ¿Con qué frecuencia tiene conflictos con los alumnos/as?	0	1	2	3	4
4) ¿Con qué frecuencia tiene conflictos con los familiares de los alumnos/as?	0	1	2	3	4
5) ¿Con qué frecuencia tiene conflictos con la dirección del centro o de la organización?	0	1	2	3	4
6) ¿Con qué frecuencia tiene conflictos con otros trabajadores del centro?	0	1	2	3	4

CONFLICTO DE ROL

1) Tengo que hacer cosas de forma diferente a como pienso que deben hacerse.	0	1	2	3	4
2) Se me pide que realice funciones y tareas para las que no estoy autorizado/a.	0	1	2	3	4
3) Tengo que trabajar con dos o más grupos que hacen las cosas de manera bastante diferente.	0	1	2	3	4
4) Recibo demandas incompatibles de dos o más personas.	0	1	2	3	4
5) Se me asignan tareas/funciones sin los recursos y medios materiales necesarios para realizarlas.	0	1	2	3	4

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente: algunas veces al año	A veces: algunas veces al mes	Frecuentemente: algunas veces por semana	Muy frecuentemente: todos los días

AMBIGÜEDAD DE ROL

1) Conozco el grado de autoridad que tengo en mi trabajo.	0	1	2	3	4
2) Los objetivos y metas de mi trabajo son claros y están planificados.	0	1	2	3	4
3) Conozco cuáles son mis responsabilidades en el trabajo.	0	1	2	3	4
4) Conozco los criterios con los que me evalúan.	0	1	2	3	4
5) Sé exactamente lo que se espera de mí en el trabajo.	0	1	2	3	4

APOYO SOCIAL EN EL TRABAJO

1) ¿Se siente apreciado en el trabajo por el jefe/a de estudios (o por su jefe/a directo/a)?	0	1	2	3	4
2) ¿Se siente apreciado/a en el trabajo por sus compañeros/as?	0	1	2	3	4
3) ¿Se siente apreciado/a en el trabajo por la dirección del centro?	0	1	2	3	4
4) ¿Con qué frecuencia le ayuda el jefe/a de estudios (o su jefe/a directo/a) cuando surgen problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4
5) ¿Con qué frecuencia le ayudan sus compañeros/as cuando surgen problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4
6) ¿Con qué frecuencia le ayuda la dirección del centro cuando surgen problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

1) Mi jefe/a de estudios (o director/a en su defecto) desarrolla formas de motivarnos.	0	1	2	3	4
2) Mi jefe/a de estudios (o director/a en su defecto) me transmite la necesidad de trabajar mucho y bien.	0	1	2	3	4
3) Mi jefe/a de estudios (o director/a en su defecto) cree y me transmite la importancia de nuestra misión.	0	1	2	3	4
4) Mi jefe/a de estudios (o director/a en su defecto) da consejos a quienes los necesitan.	0	1	2	3	4

PROBLEMAS PSICOSOMÁTICOS

Las siguientes preguntas tienen que ver con su estado de salud o con problemas personales pero **relacionado exclusivamente con el trabajo**. ¿Ha experimentado alguna de las siguientes situaciones **durante las últimas semanas en relación con su trabajo**? Si es así, ¿con qué frecuencia?

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente

1) ¿Le ha preocupado que, sin estar haciendo ningún esfuerzo, se le cortara la respiración?	0	1	2	3	4
2) ¿Ha sentido bruscamente palpitaciones o pinchazos en el pecho?	0	1	2	3	4
3) ¿Ha tenido dolores o molestias en el estómago?	0	1	2	3	4
4) ¿Ha tenido alguna crisis de ansiedad?	0	1	2	3	4
5) ¿Ha tenido ausencias, mareos o vértigos?	0	1	2	3	4
6) ¿Ha tenido jaquecas o dolores de cabeza?	0	1	2	3	4
7) ¿Ha tenido algún problema de salud a causa de su trabajo?	0	1	2	3	4
8) ¿Ha tenido dificultades para dormir?	0	1	2	3	4
9) ¿Ha tenido contracturas o dolores musculares?	0	1	2	3	4

CONSUMO DE MEDICAMENTOS

1) ¿Ha necesitado tomar algún medicamento para poder manejar alguno de los problemas de salud anteriores u otros similares relacionados con su trabajo?	0	1	2	3	4
---	---	---	---	---	---

CONSUMO DE ALCOHOL

1) ¿Ha ingerido alguna bebida alcohólica en el trabajo o fuera del trabajo?	0	1	2	3	4
---	---	---	---	---	---

CONSUMO DE TABACO

1) ¿Ha incrementado su consumo de tabaco diario?	0	1	2	3	4
--	---	---	---	---	---

0 **1** **2** **3** **4**
Nunca **Raramente** **A veces** **Frecuentemente** **Muy frecuentemente**

PROBLEMAS SOCIALES

1) ¿Ha tenido problemas o discusiones con algún miembro de su familia?	0	1	2	3	4
2) ¿Ha tenido problemas o discusiones con amigos o conocidos?	0	1	2	3	4

BÚSQUEDA DE AYUDA DE UN ESPECIALISTA

1) ¿Ha necesitado apoyo de un especialista para superar alguna situación de crisis personal relacionada con su trabajo?	0	1	2	3	4
---	---	---	---	---	---

ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)

Durante los últimos 6 meses con qué frecuencia ha sufrido las siguientes acciones negativas en su lugar de trabajo.

0 **1** **2** **3** **4**
Nunca **Ocasionalmente** **Algunas veces al mes** **Algunas veces por semana** **Todos los días**

1) Le han asignado tareas o trabajos absurdos o sin sentido.	0	1	2	3	4
2) Le han rebajado asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o de sus competencias habituales.	0	1	2	3	4
3) Amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.	0	1	2	3	4
4) Le han menospreciado personal o profesionalmente o han echado por tierra su trabajo, sin importar lo que haga.	0	1	2	3	4
5) Han restringido sus posibilidades de comunicarse, hablar o de reunirse con su superior.	0	1	2	3	4
6) Le han ignorado, excluido, le han hecho el vacío, o han fingido no verle.	0	1	2	3	4
7) Le interrumpen continuamente impidiéndole expresarse y le avasallan cuando hace preguntas o intenta participar en una conversación.	0	1	2	3	4
8) Le han humillado o despreciado en público, ante colegas o ante terceros.	0	1	2	3	4
9) Le han chillado, gritado, o elevado la voz para intimidarle.	0	1	2	3	4

	0 Nunca	1 Ocasionalmente	2 Algunas veces al mes	3 Algunas veces por semana	4 Todos los días
10) Le han privado de información imprescindible y necesaria para hacer su trabajo.	0	1	2	3	4
11) Han distorsionado malintencionadamente o han ignorado lo que dice o hace en el trabajo.	0	1	2	3	4
12) Le han dejado sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera por iniciativa propia.	0	1	2	3	4
13) Ha recibido amenazas o sugerencias de despido, rescisión de contrato, traslados, etc.	0	1	2	3	4
14) Ha recibido insultos por teléfono o por e-mail.	0	1	2	3	4
15) Han saboteado su trabajo.	0	1	2	3	4
16) Le han intimidado invadiendo su espacio personal, cortándole el paso, empujándole, etc.	0	1	2	3	4
17) Le han cambiado su lugar de trabajo para aislarle de sus compañeros.	0	1	2	3	4
18) Han realizado comentarios ofensivos y repetidos sobre su persona o sobre su vida privada.	0	1	2	3	4
19) Difunden rumores o hablan mal de usted cuando no está presente.	0	1	2	3	4
20) Le han acosado sexualmente.	0	1	2	3	4
Señale otras acciones negativas ejercidas contra usted que no estén presentes en la lista anterior.					
21a)	0	1	2	3	4
21b)	0	1	2	3	4
21c)	0	1	2	3	4

22) ¿Desde cuándo sufre esas acciones?

(Rodee con un círculo el número de la opción que más se ajusta a su experiencia):

0	1	2	3	4	5	6
Hace menos de 6 meses que sufro esas acciones	Hace entre 6 meses y 1 año	Hace entre 1 y 2 años	Hace entre 2 y 3 años	Hace entre 3 y 5 años	Hace entre 5 y 10 años	Hace 10 años o más

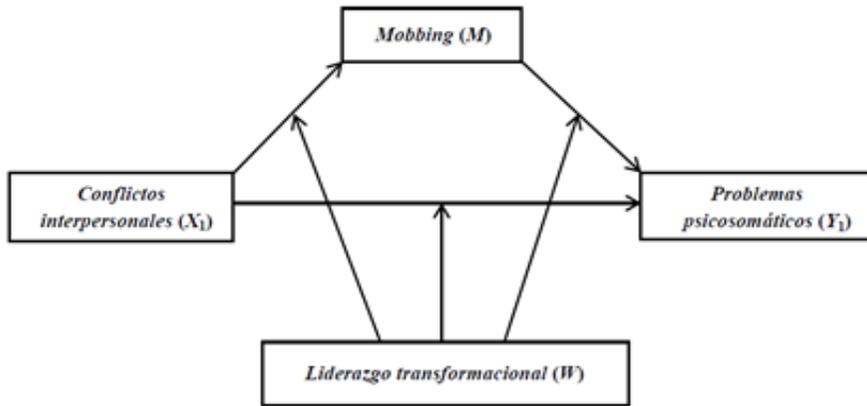
En el espacio siguiente puede reflejar los comentarios que considere oportunos

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2: Modelos de path análisis testados en el estudio (Objetivos III y IV)

Figura 45

Modelo 1a. Diagrama conceptual



Modelo 1b. Diagrama estadístico

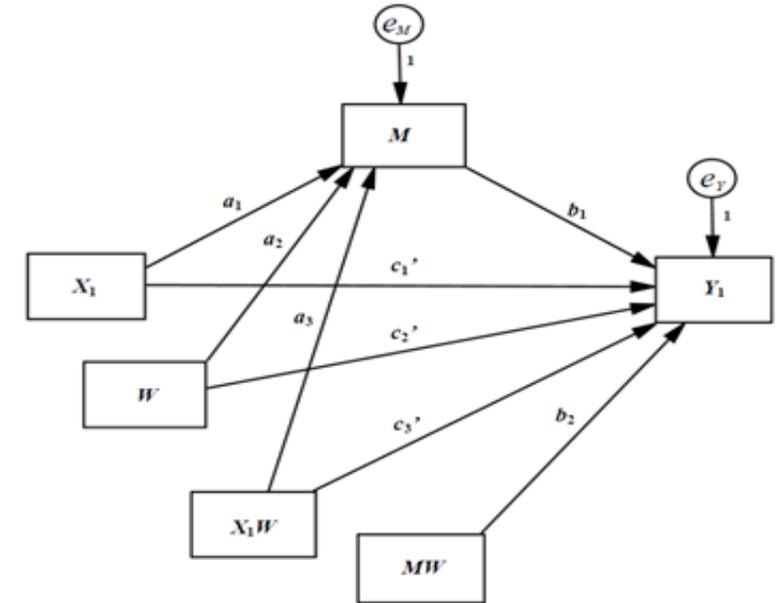
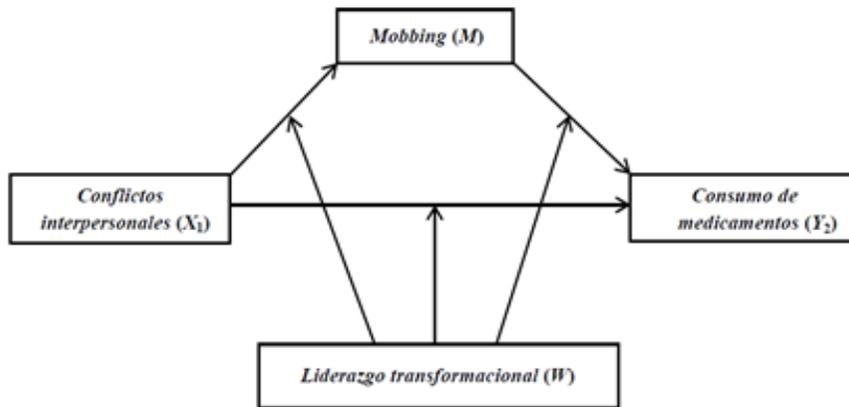


Figura 46

Modelo 2a. Diagrama conceptual



Modelo 2b. Diagrama estadístico

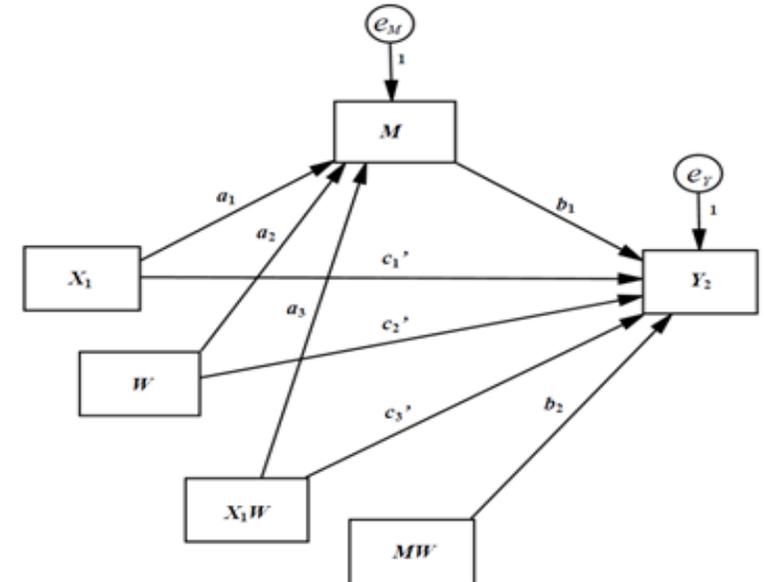
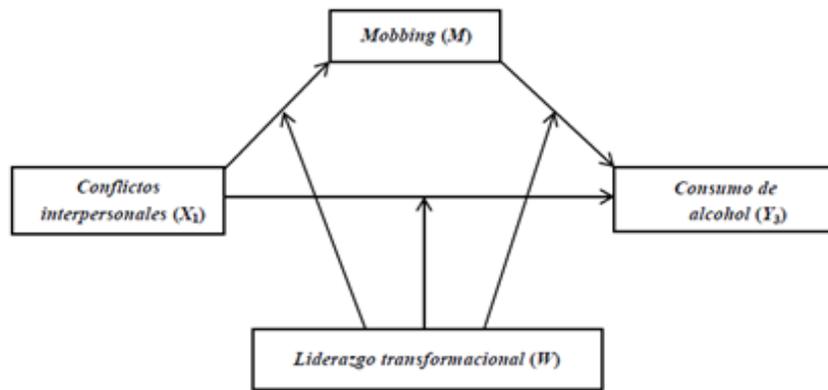


Figura 47

Modelo 3a. Diagrama conceptual



Modelo 3b. Diagrama estadístico

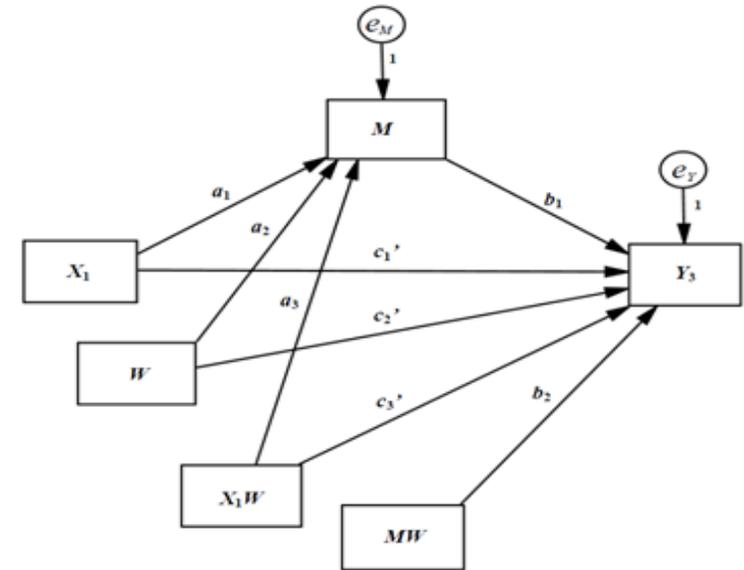
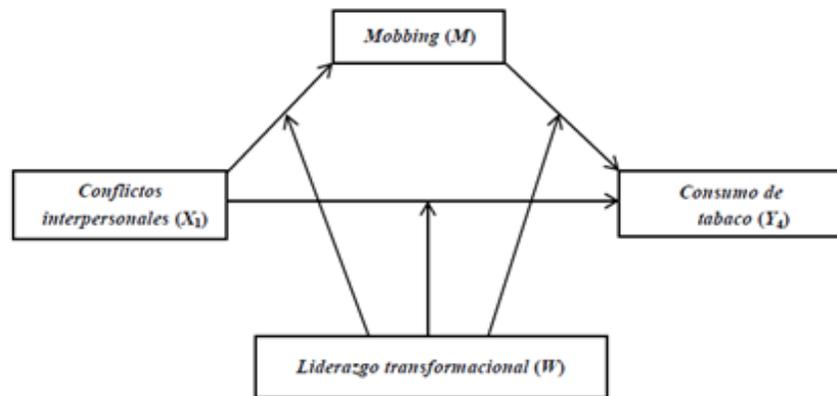


Figura 48

Modelo 4a. Diagrama conceptual



Modelo 4b. Diagrama estadístico

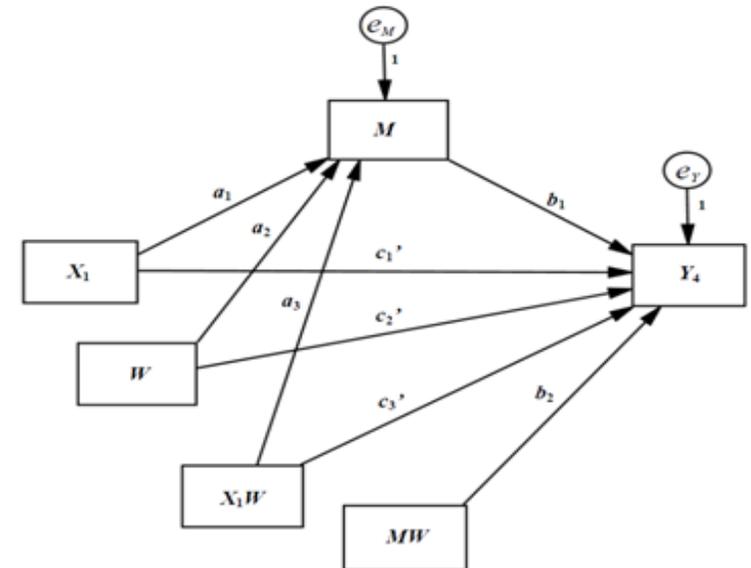
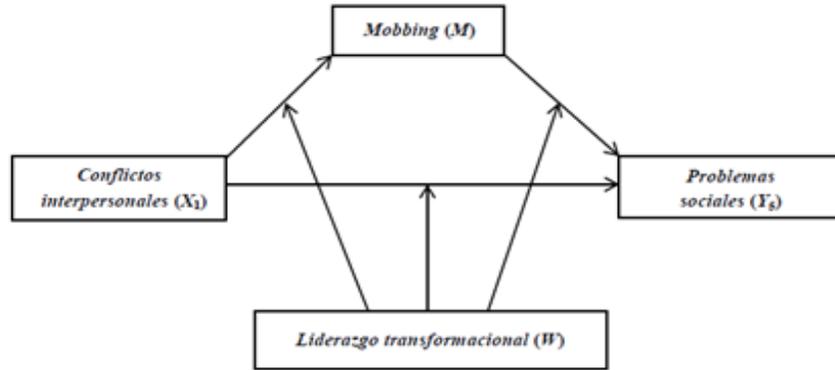


Figura 49

Modelo 5a. Diagrama conceptual



Modelo 5b. Diagrama estadístico

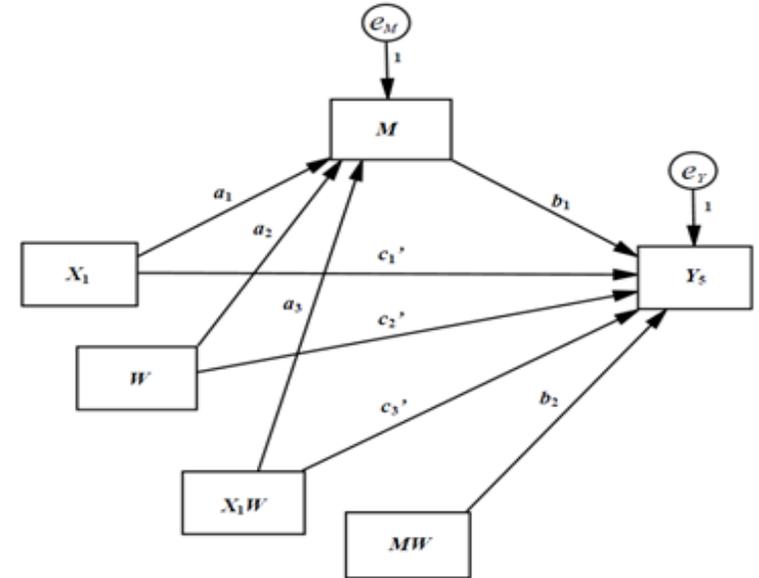
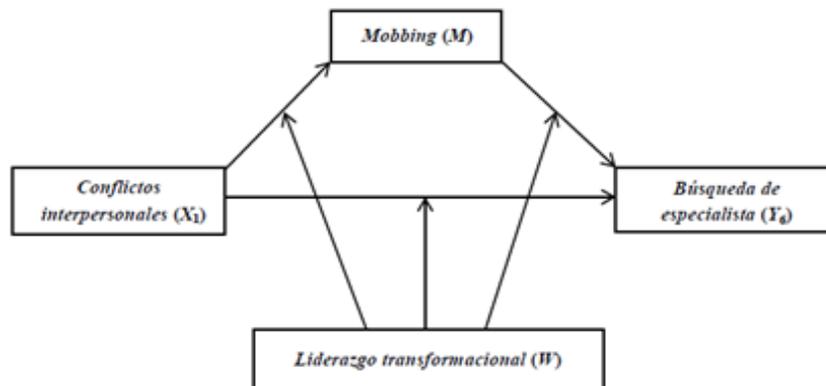


Figura 50

Modelo 6a. Diagrama conceptual



Modelo 6b. Diagrama estadístico

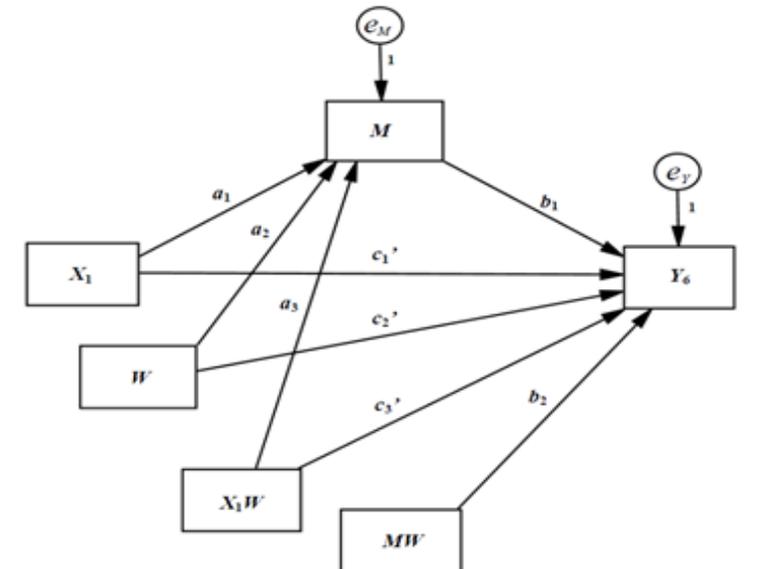
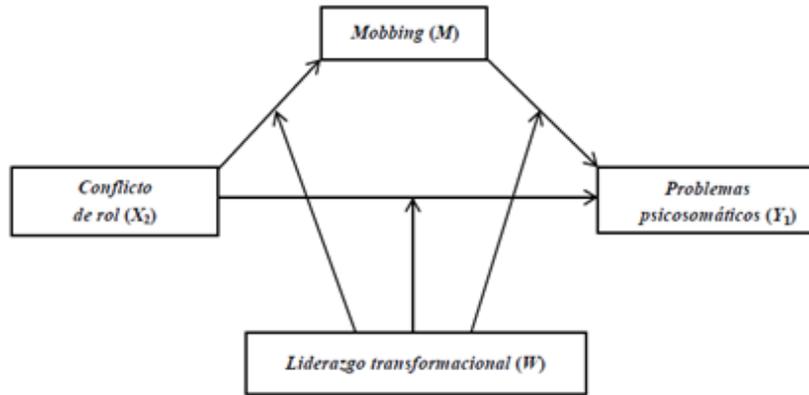


Figura 51

Modelo 7a. Diagrama conceptual



Modelo 7b. Diagrama estadístico

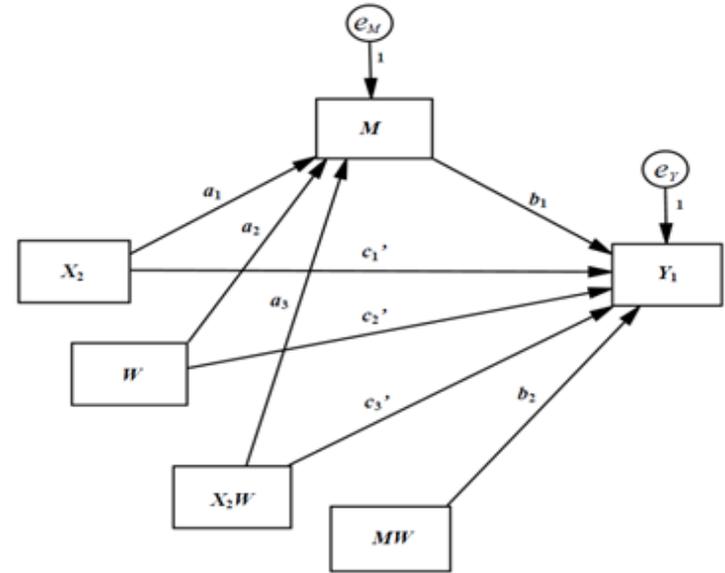
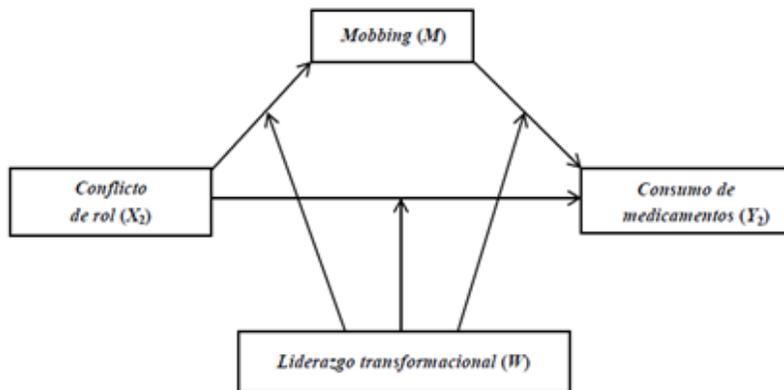


Figura 52

Modelo 8a. Diagrama conceptual



Modelo 8b. Diagrama estadístico

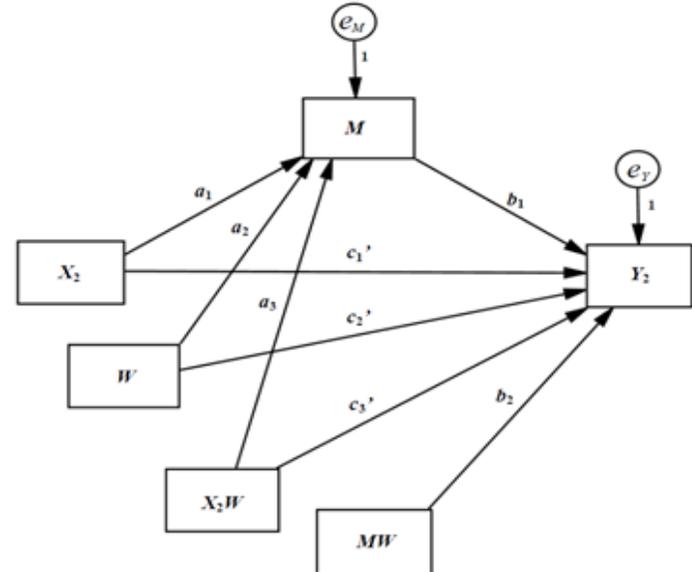
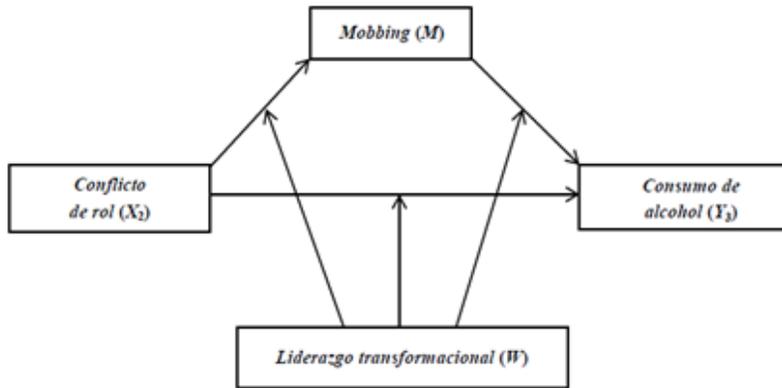


Figura 53

Modelo 9a. Diagrama conceptual



Modelo 9b. Diagrama estadístico

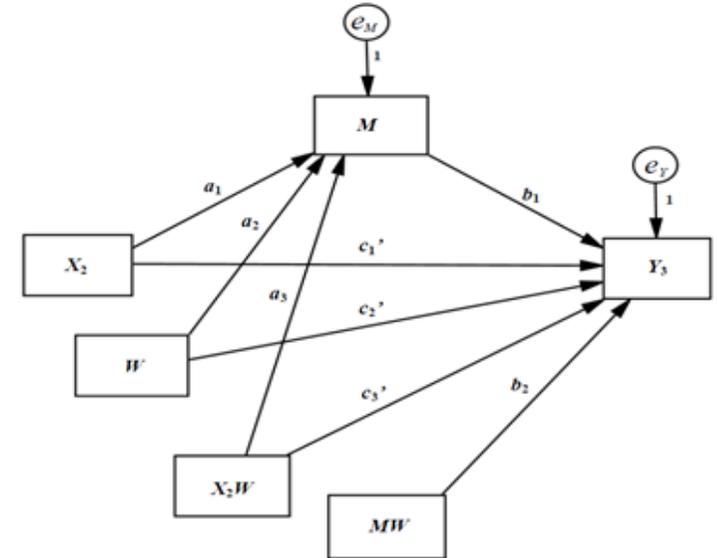
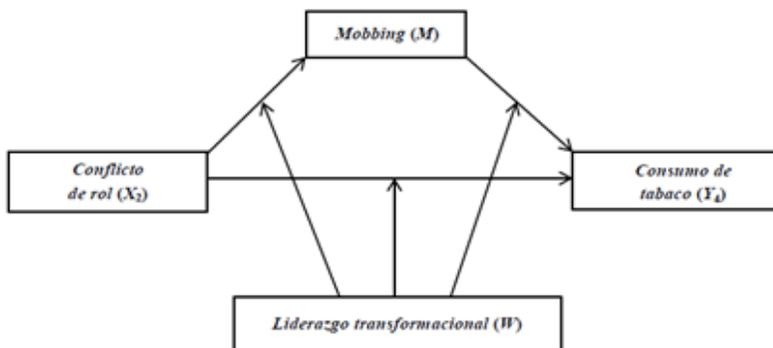


Figura 54

Modelo 10a. Diagrama conceptual



Modelo 10b. Diagrama estadístico

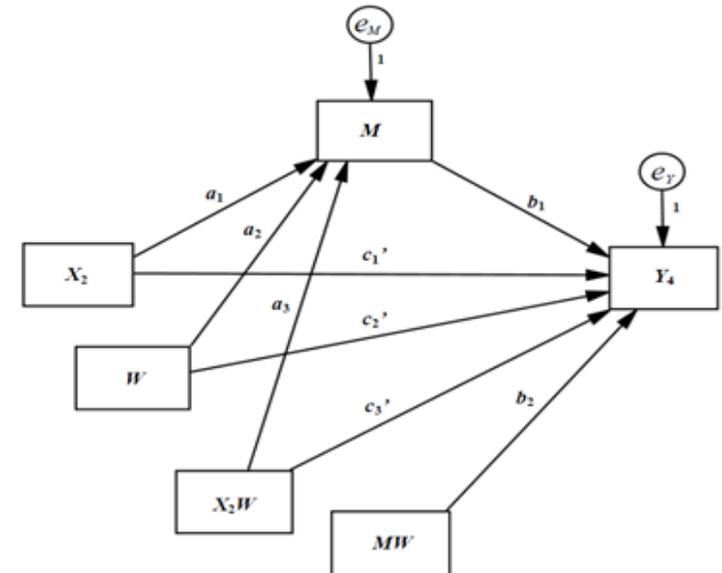
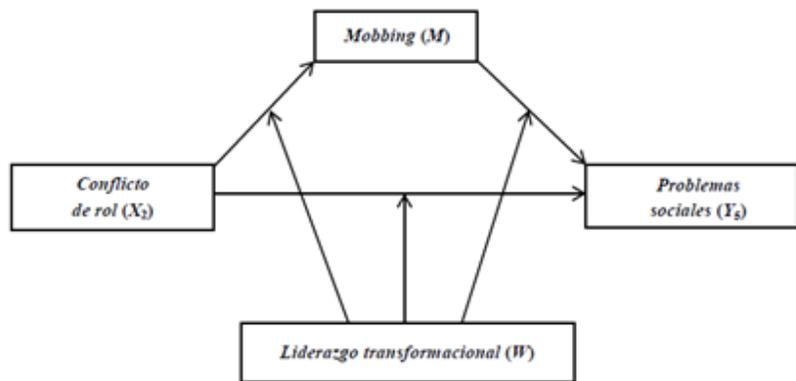


Figura 55

Modelo 11a. Diagrama conceptual



Modelo 11b. Diagrama estadístico

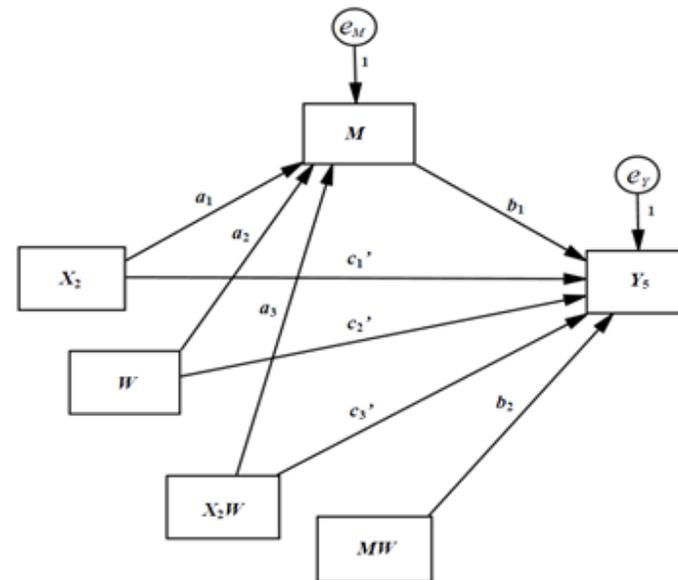
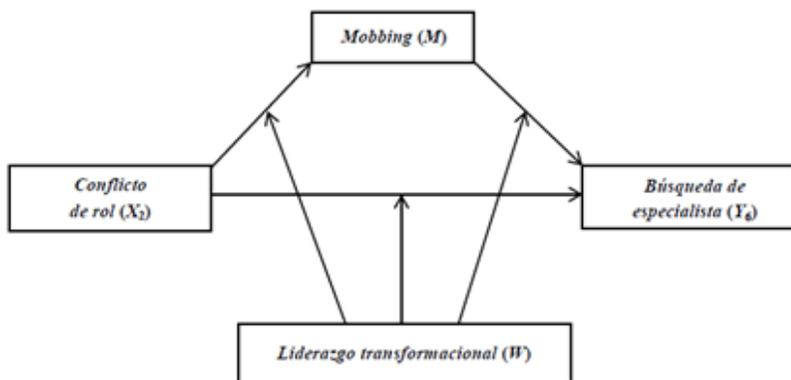


Figura 56

Modelo 12a. Diagrama conceptual



Modelo 12b. Diagrama estadístico

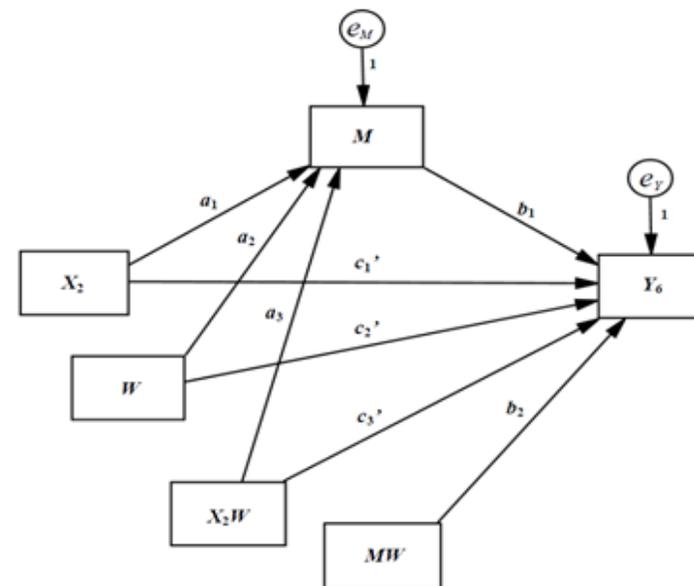
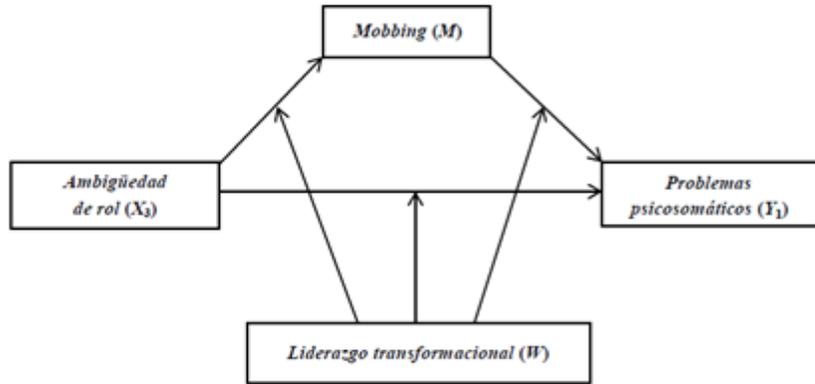


Figura 57

Modelo 13a. Diagrama conceptual



Modelo 13b. Diagrama estadístico

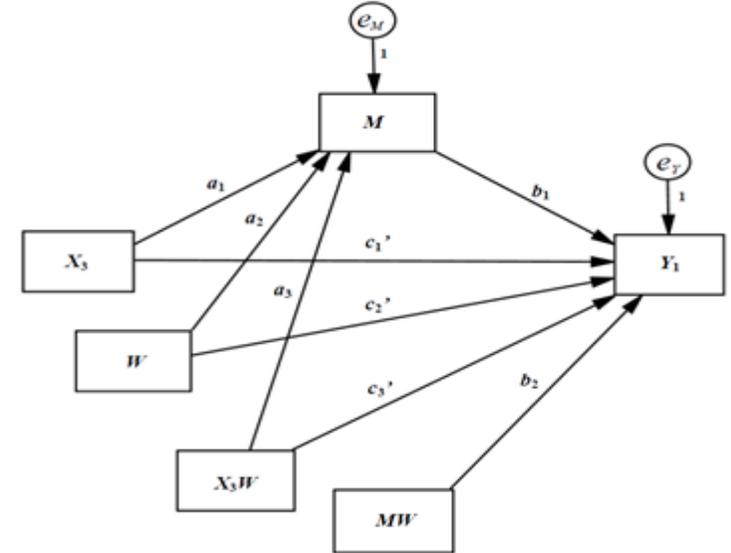
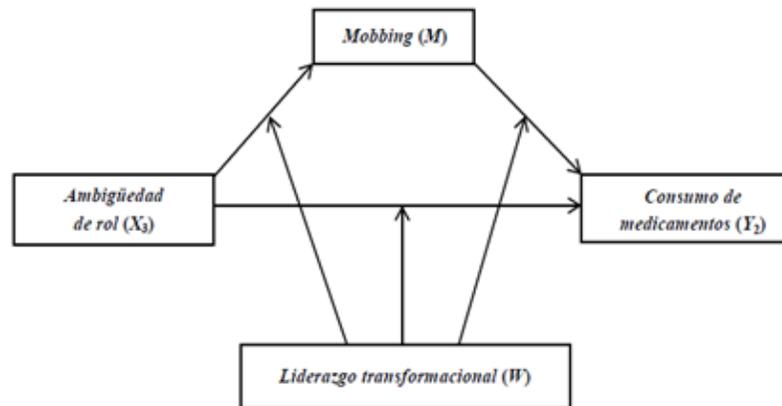


Figura 58

Modelo 14a. Diagrama conceptual



Modelo 14b. Diagrama estadístico

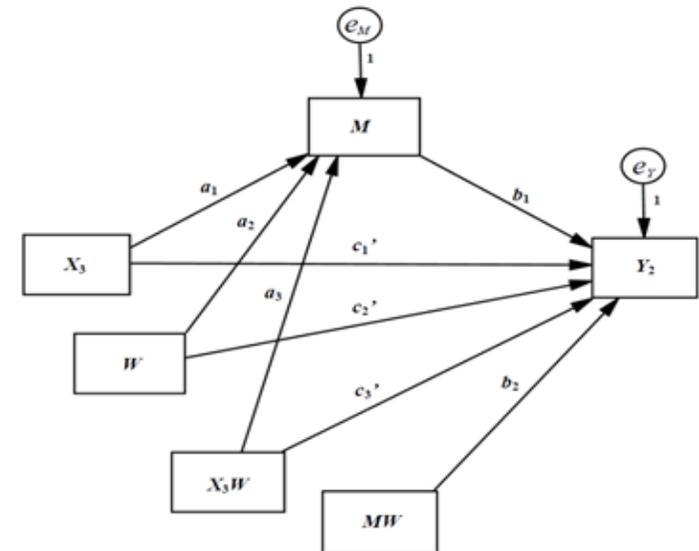
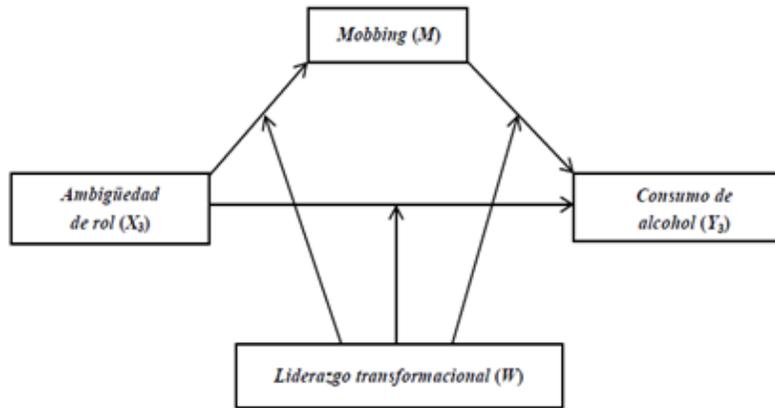


Figura 59

Modelo 15a. Diagrama conceptual



Modelo 15b. Diagrama estadístico

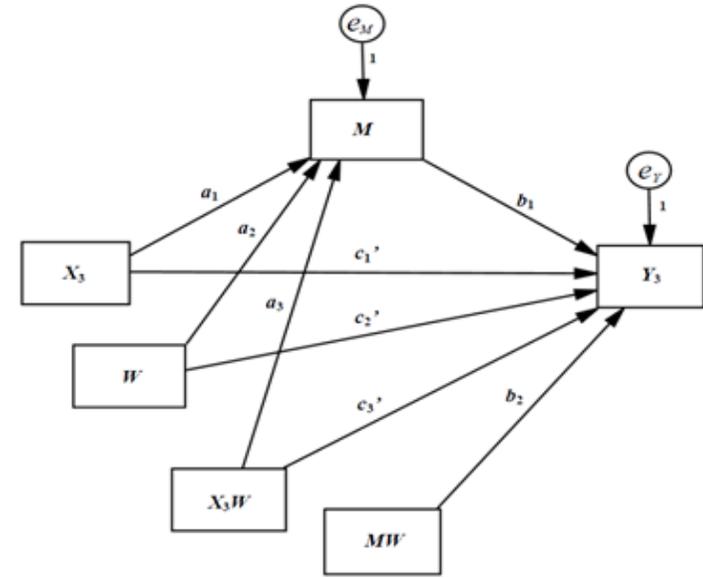
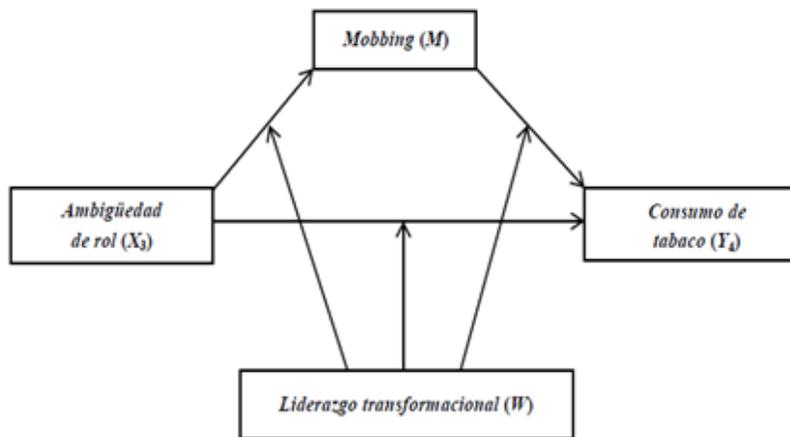


Figura 60

Modelo 16a. Diagrama conceptual



Modelo 16b. Diagrama estadístico

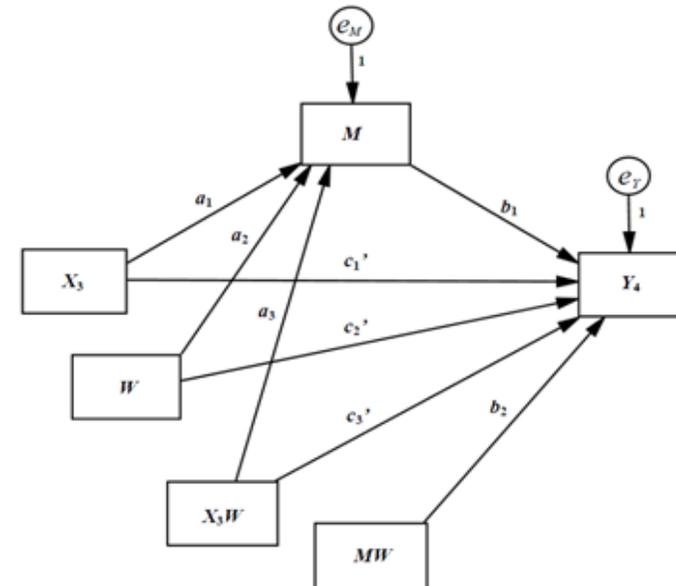
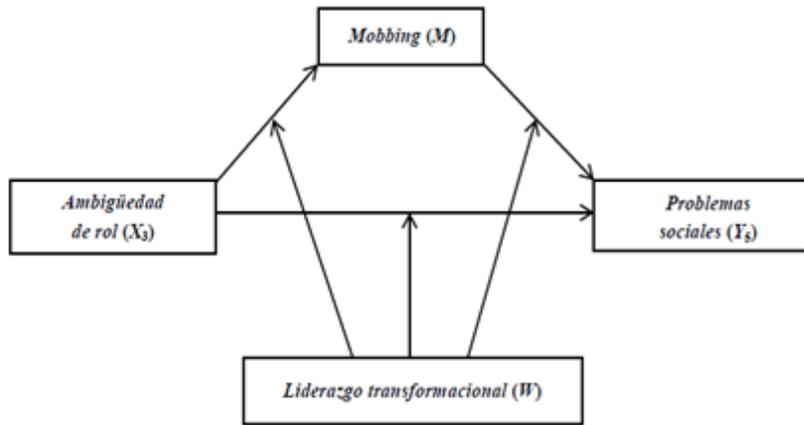


Figura 61

Modelo 17a. Diagrama conceptual



Modelo 17b. Diagrama estadístico

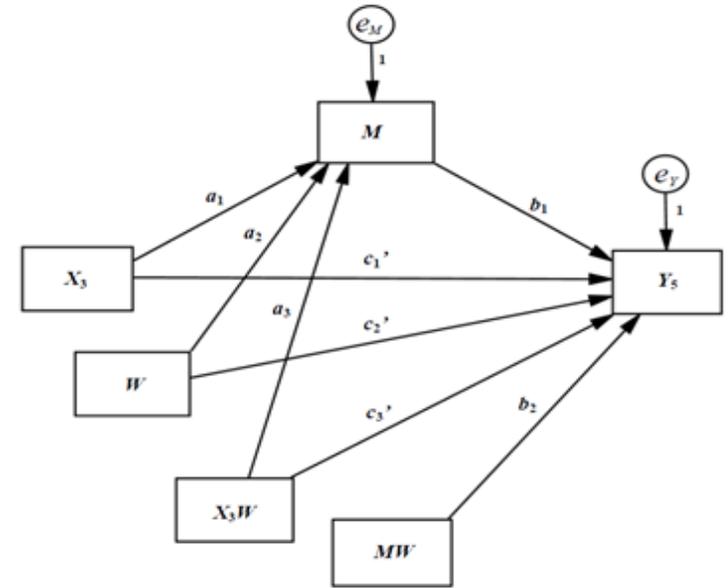
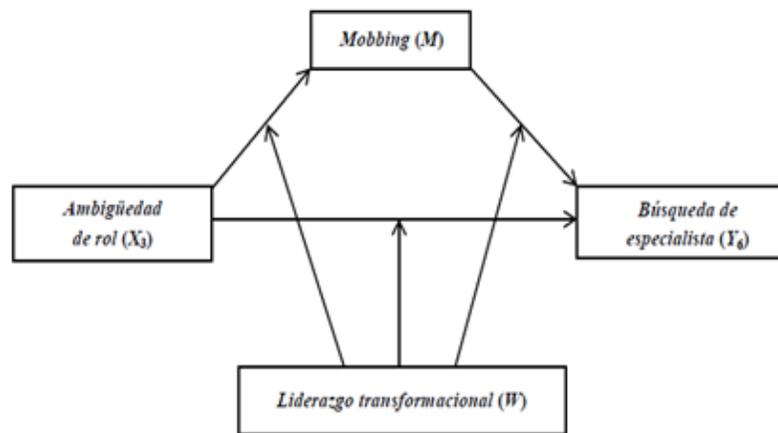


Figura 62

Modelo 18a. Diagrama conceptual



Modelo 18b. Diagrama estadístico

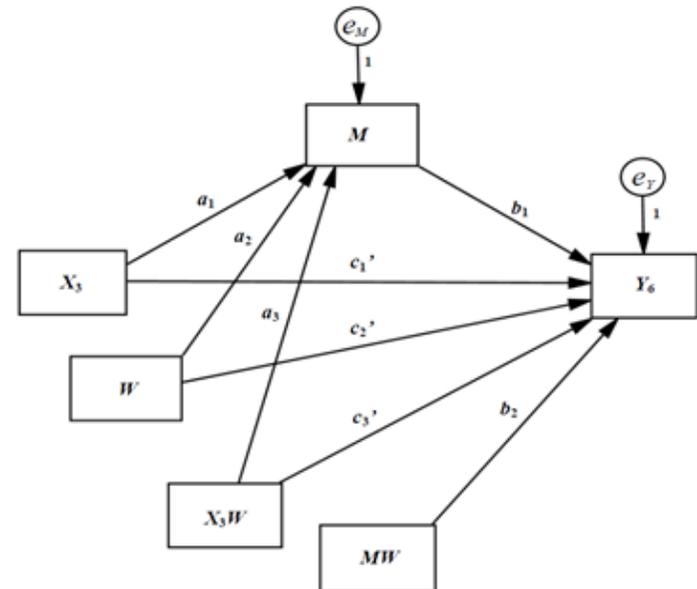
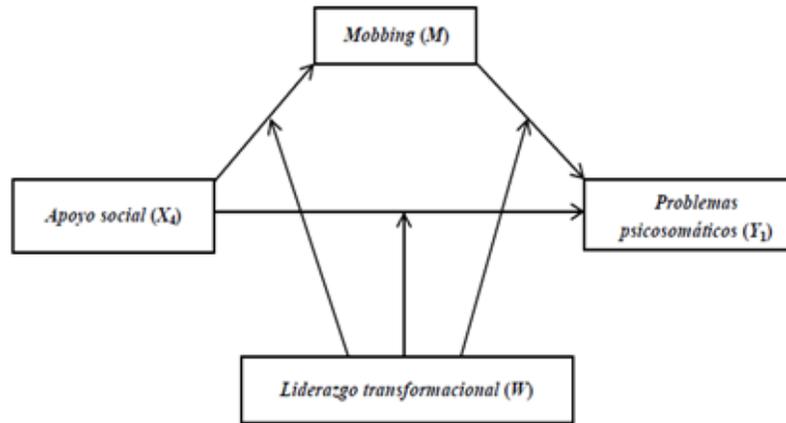


Figura 63

Modelo 19a. Diagrama conceptual



Modelo 19b. Diagrama estadístico

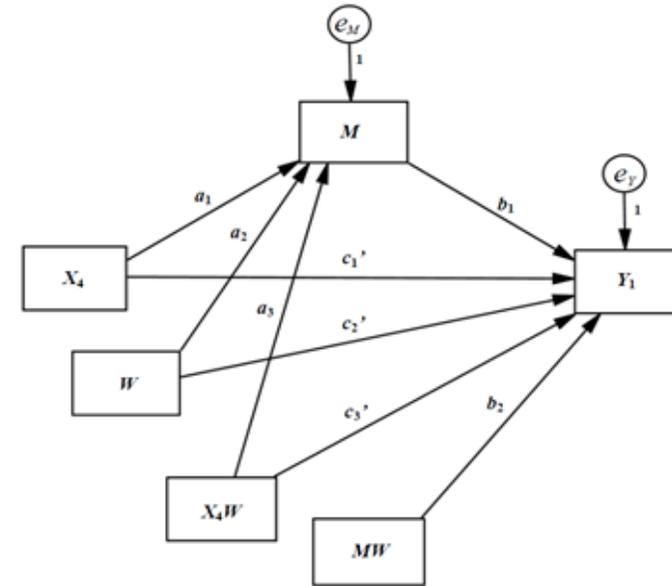
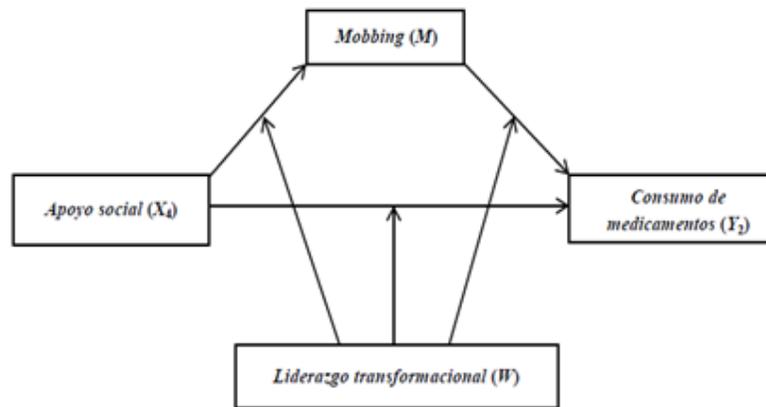


Figura 64

Modelo 20a. Diagrama conceptual



Modelo 20b. Diagrama estadístico

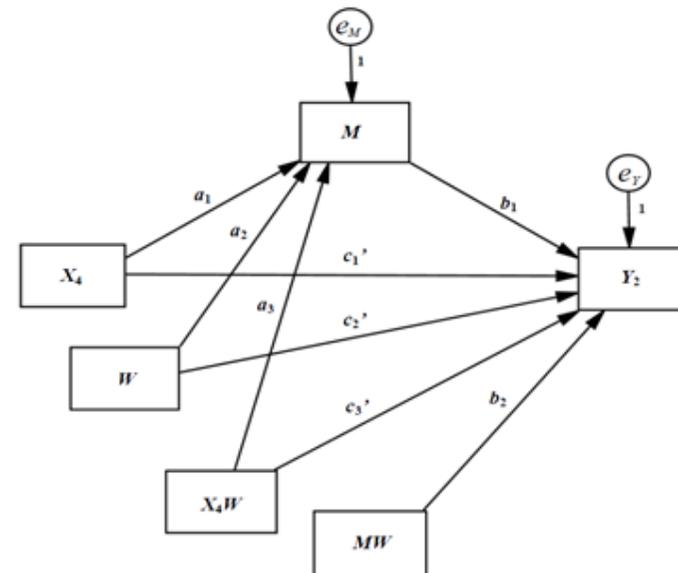
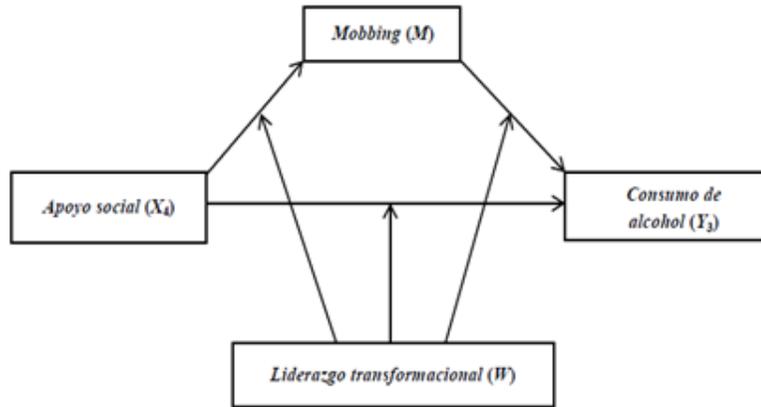


Figura 65

Modelo 21a. Diagrama conceptual



Modelo 21b. Diagrama estadístico

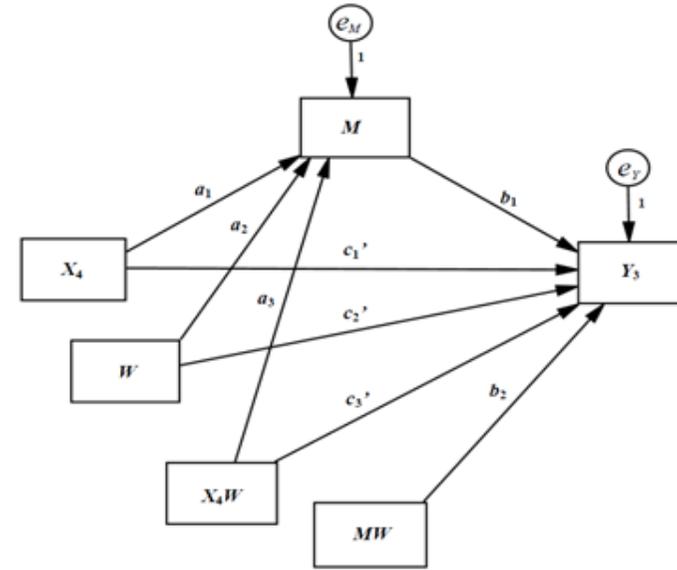
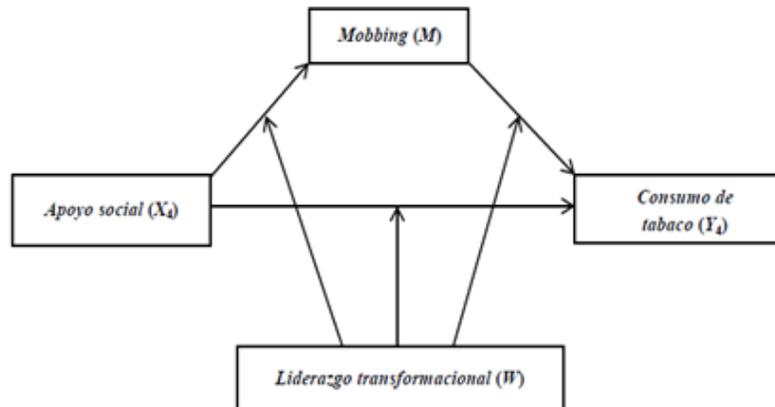


Figura 66

Modelo 22a. Diagrama conceptual



Modelo 22b. Diagrama estadístico

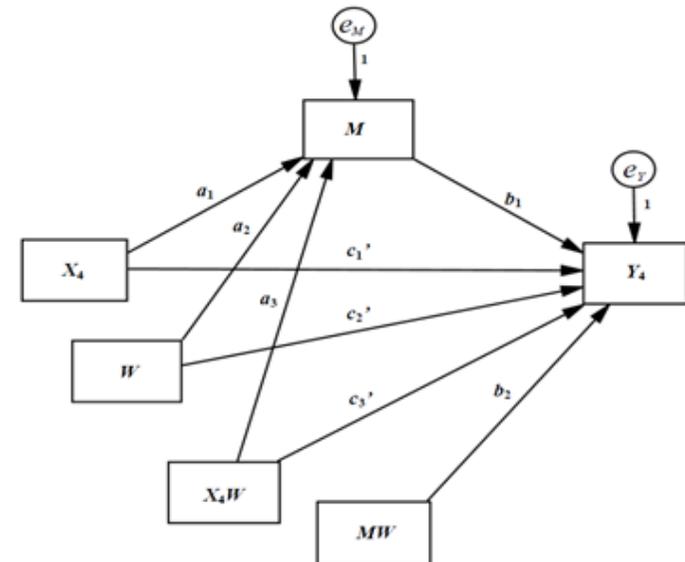
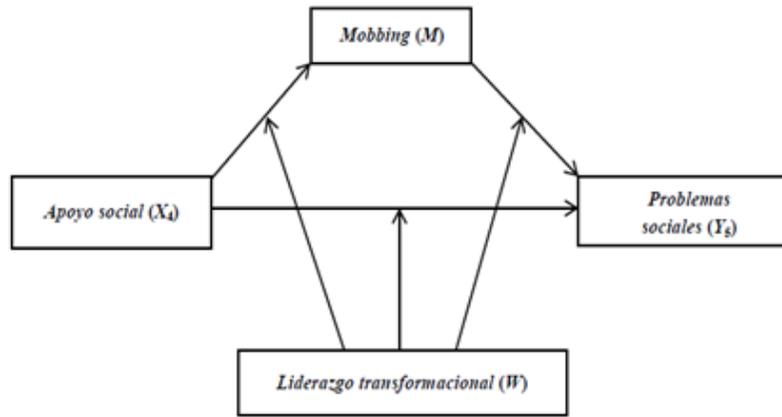


Figura 67

Modelo 23a. Diagrama conceptual



Modelo 23b. Diagrama estadístico

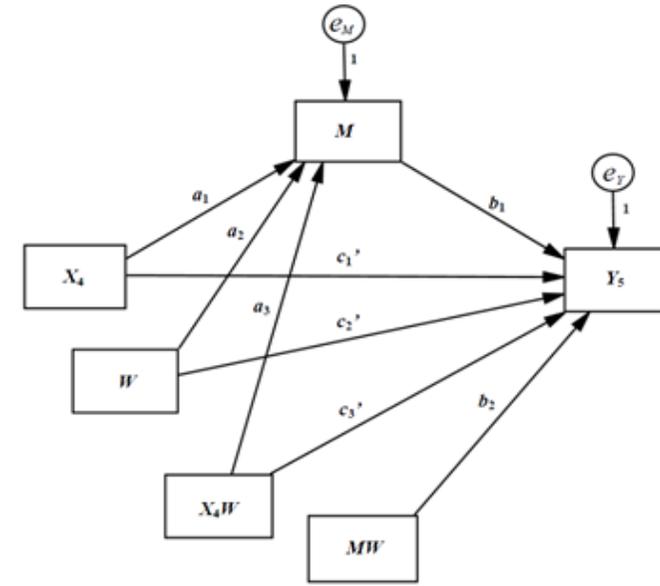
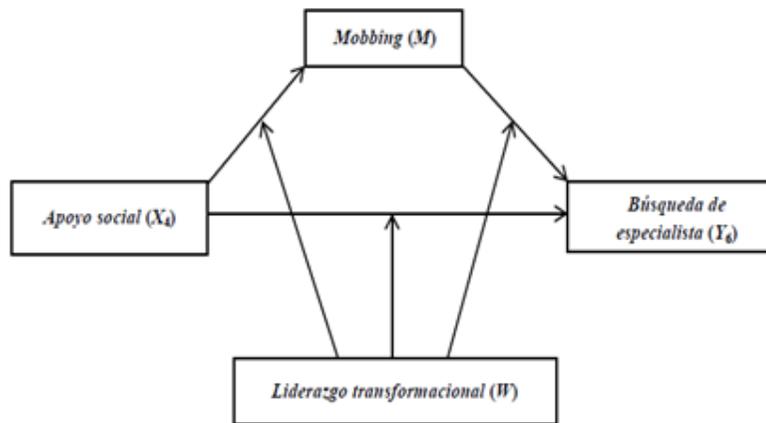


Figura 68

Modelo 24a. Diagrama conceptual



Modelo 24b. Diagrama estadístico

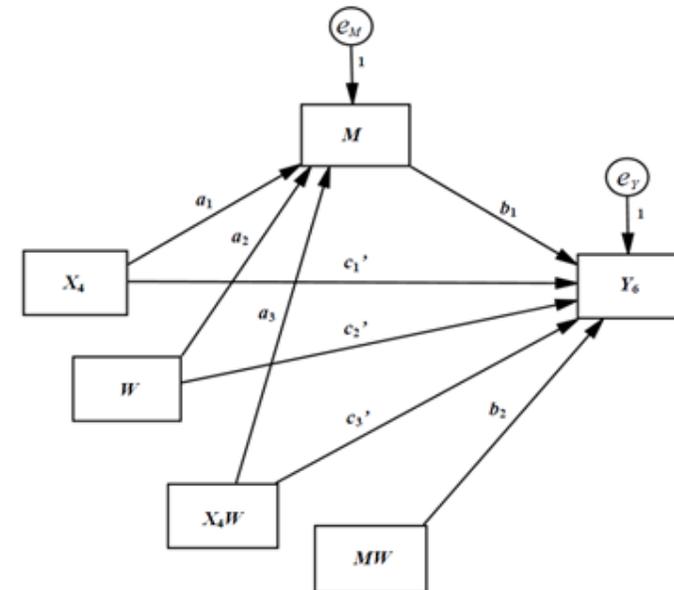
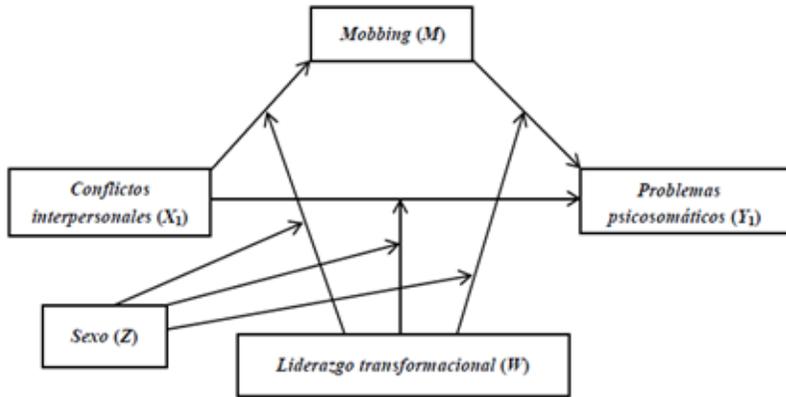


Figura 69

Modelo 25a. Diagrama conceptual



Modelo 25b. Diagrama estadístico

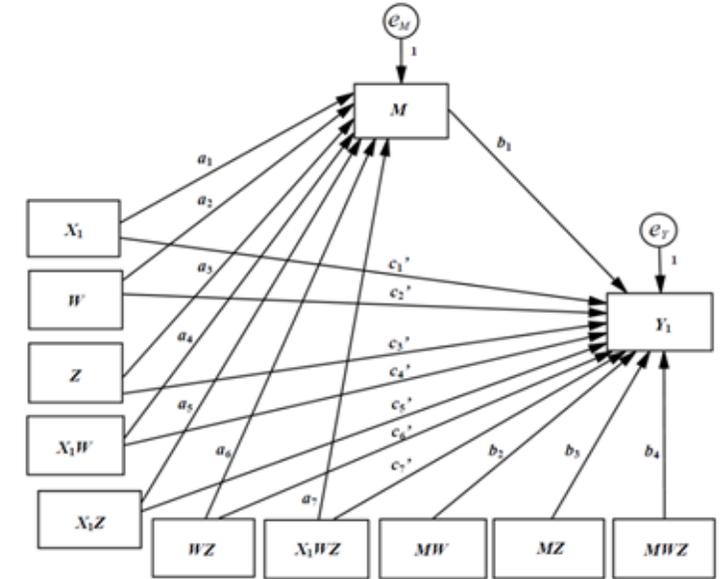
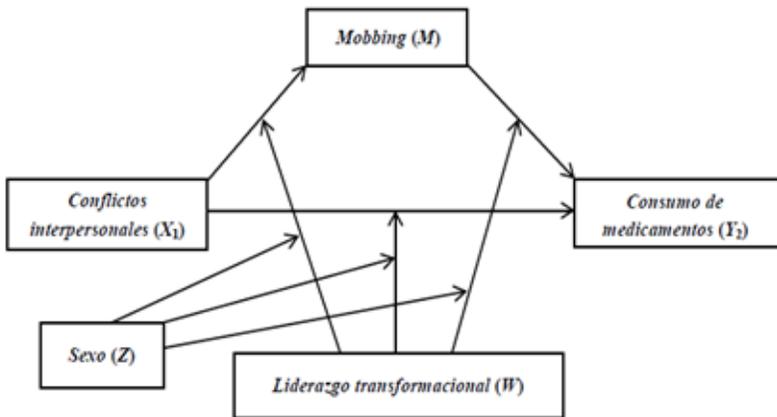


Figura 70

Modelo 26a. Diagrama conceptual



Modelo 26b. Diagrama estadístico

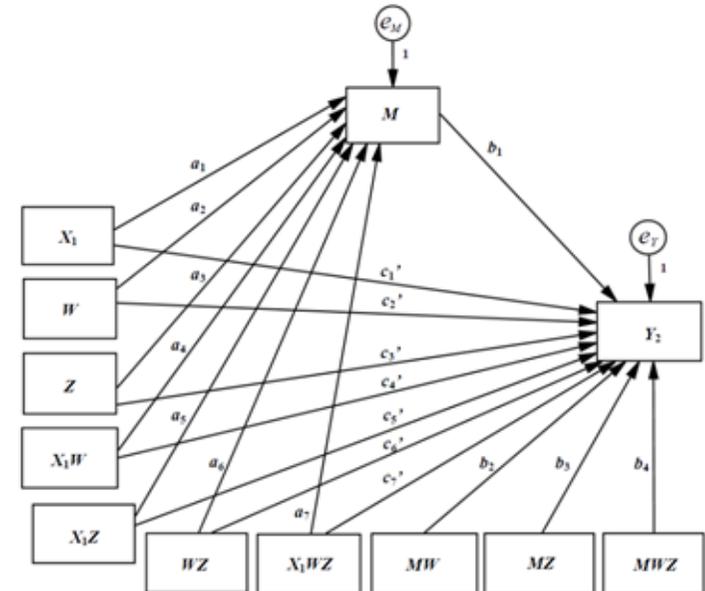
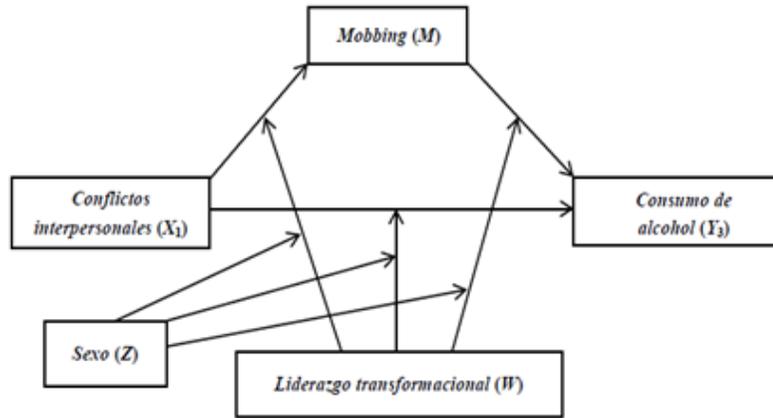


Figura 71

Modelo 27a. Diagrama conceptual



Modelo 27b. Diagrama estadístico

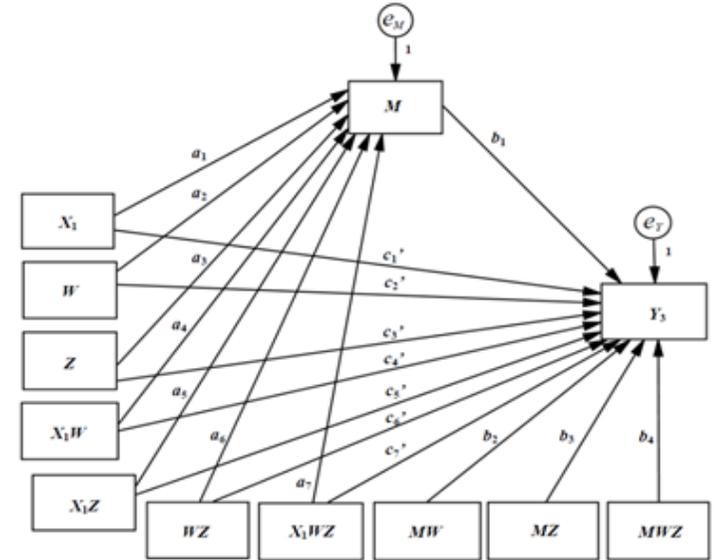
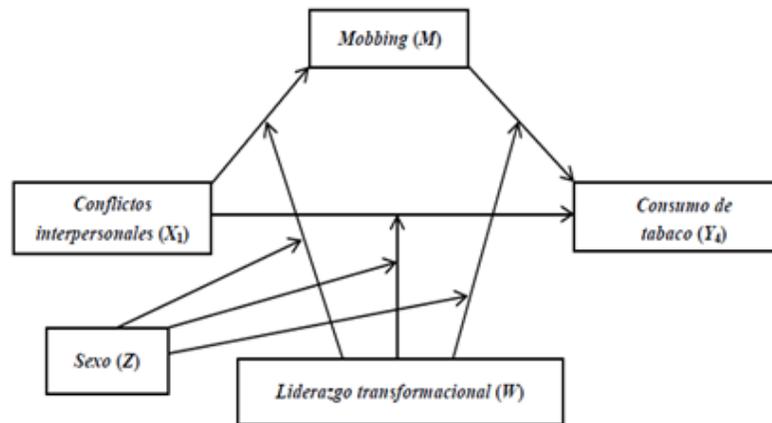


Figura 72

Modelo 28a. Diagrama conceptual



Modelo 28b. Diagrama estadístico

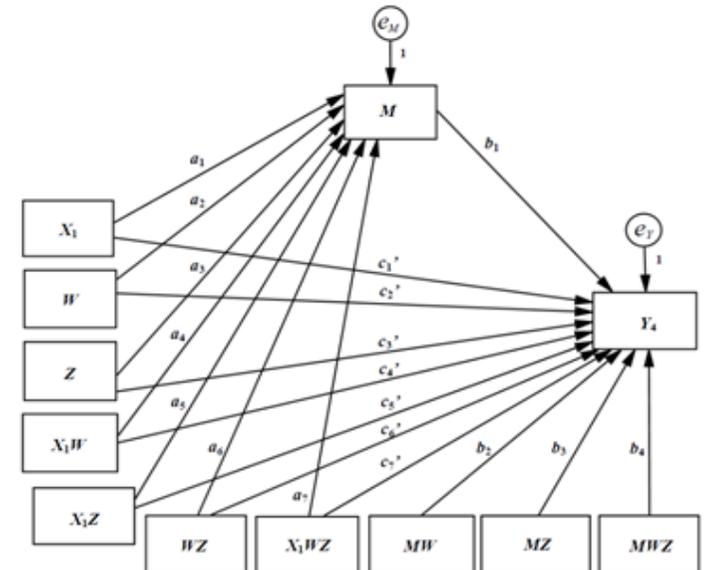
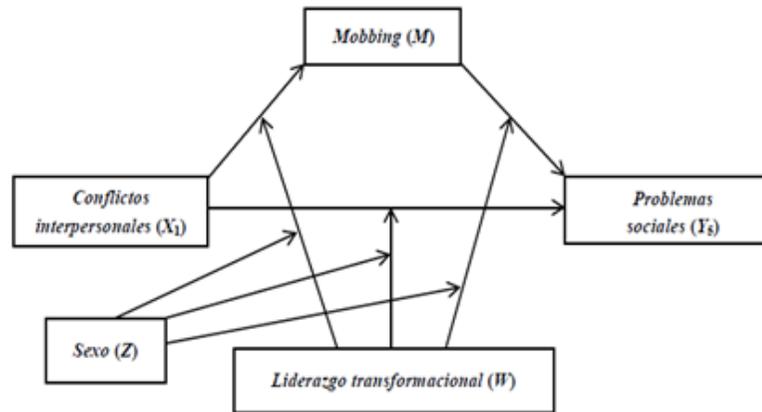


Figura 73

Modelo 29a. Diagrama conceptual



Modelo 29b. Diagrama estadístico

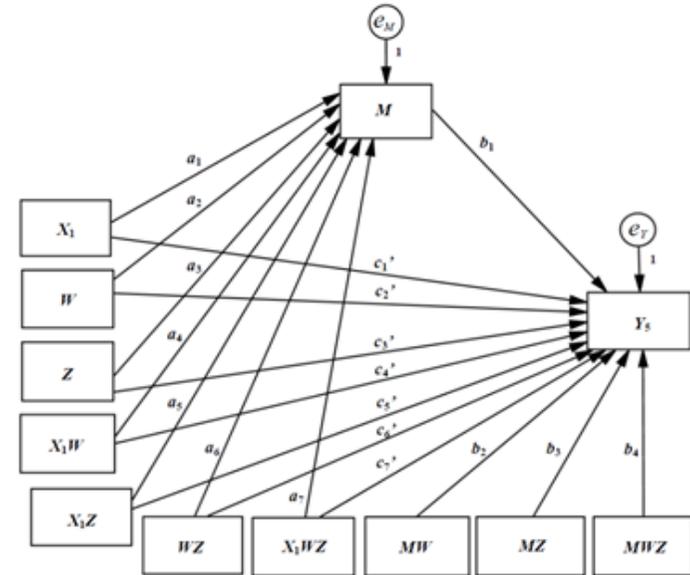
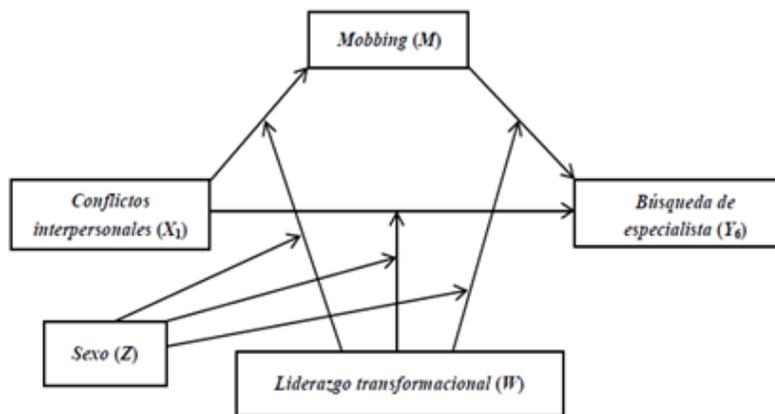


Figura 74

Modelo 30a. Diagrama conceptual



Modelo 30b. Diagrama estadístico

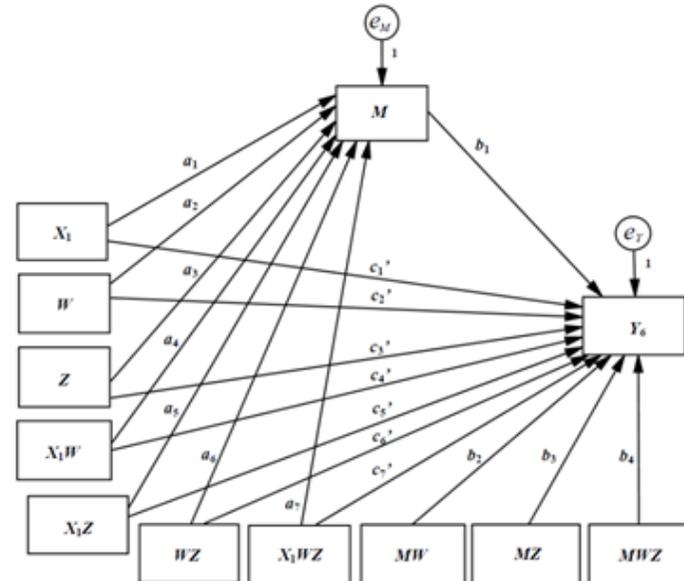
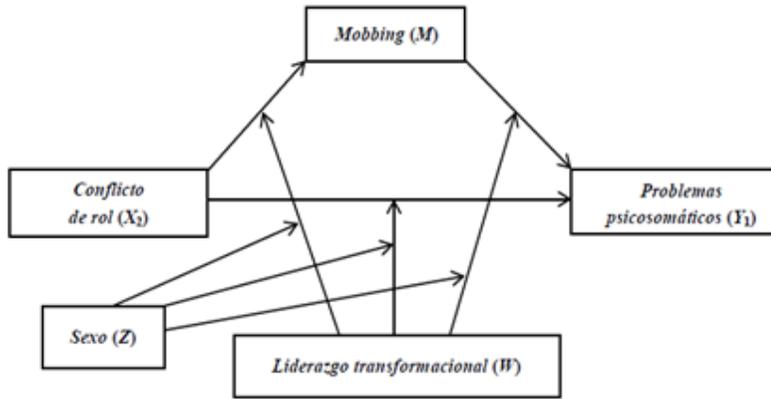


Figura 75

Modelo 31a. Diagrama conceptual



Modelo 31b. Diagrama estadístico

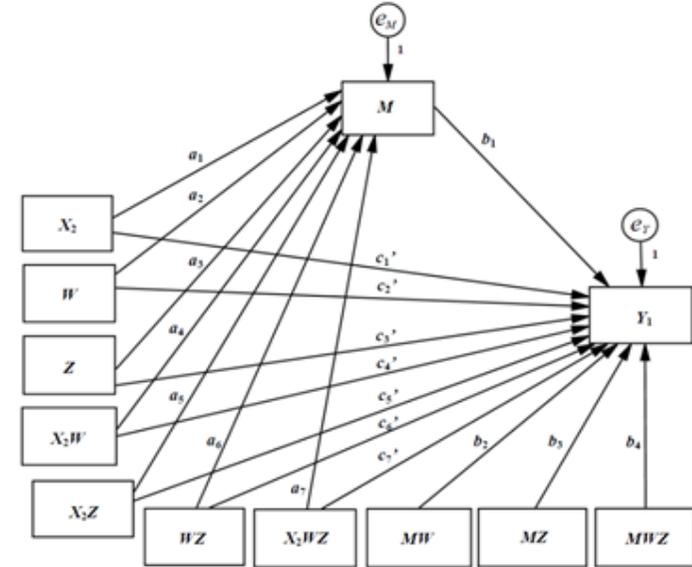
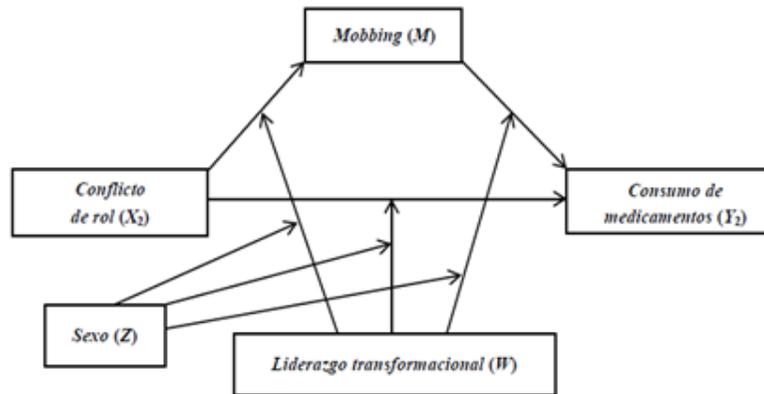


Figura 76

Modelo 32a. Diagrama conceptual



Modelo 32b. Diagrama estadístico

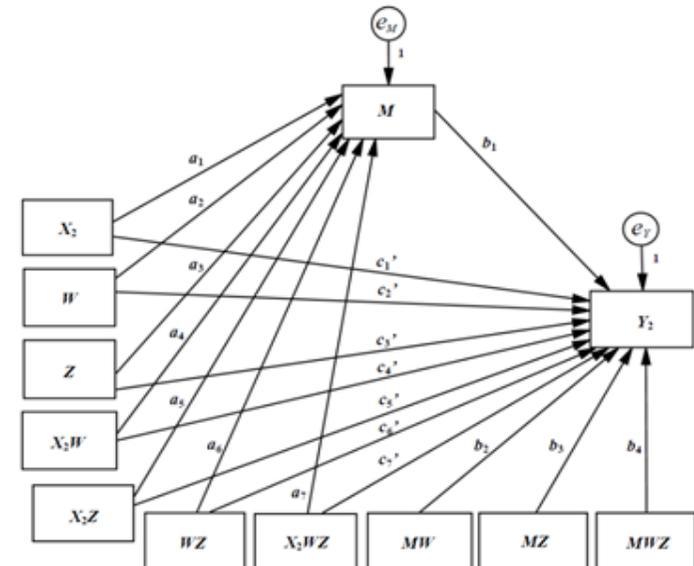
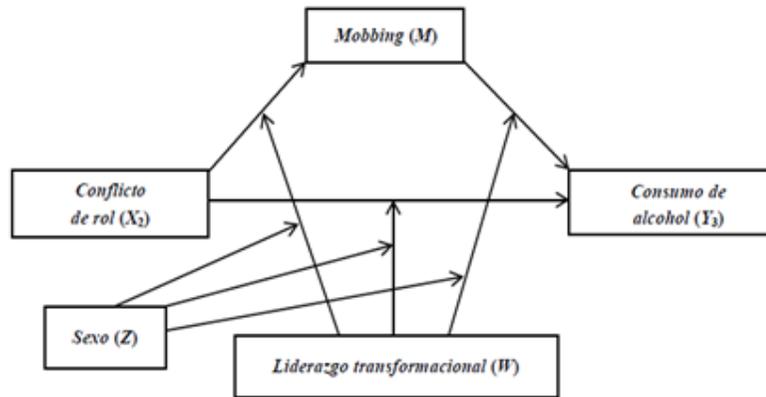


Figura 77

Modelo 33a. Diagrama conceptual



Modelo 33b. Diagrama estadístico

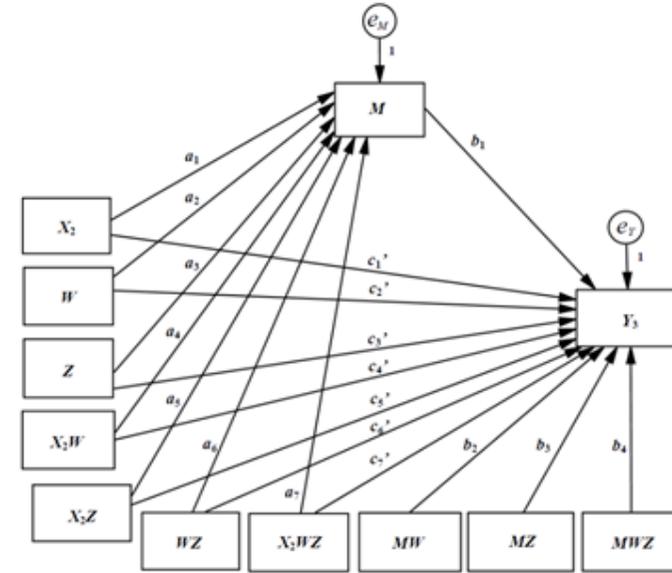
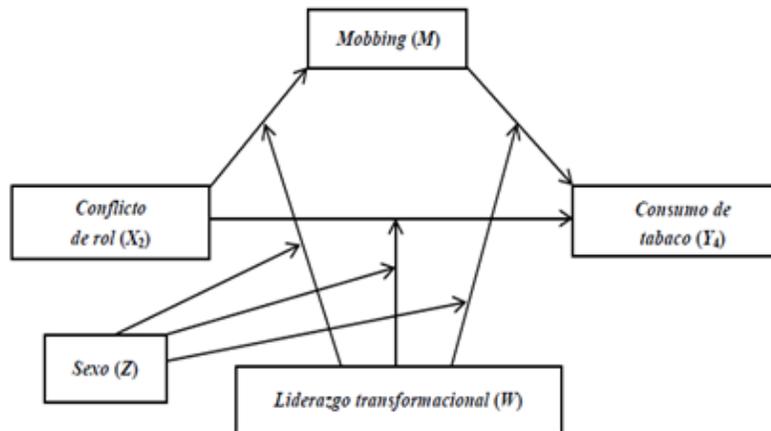


Figura 78

Modelo 34a. Diagrama conceptual



Modelo 34b. Diagrama estadístico

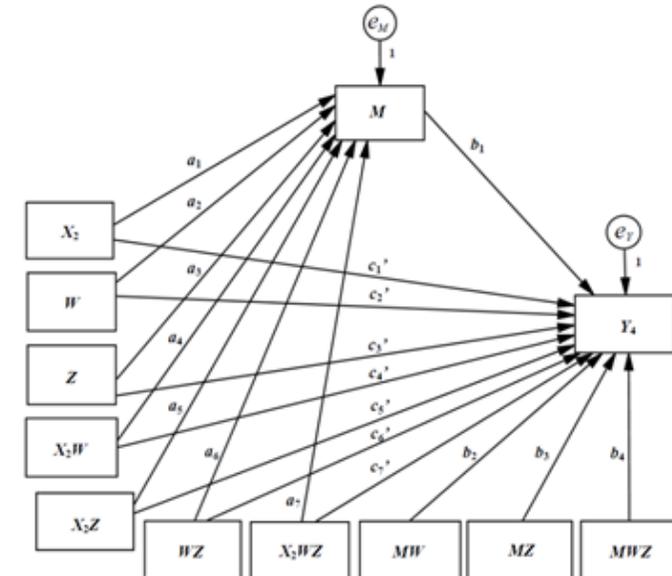
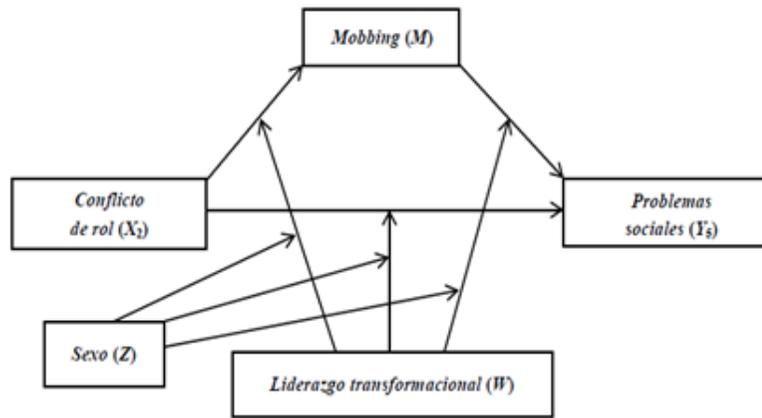


Figura 79

Modelo 35a. Diagrama conceptual



Modelo 35b. Diagrama estadístico

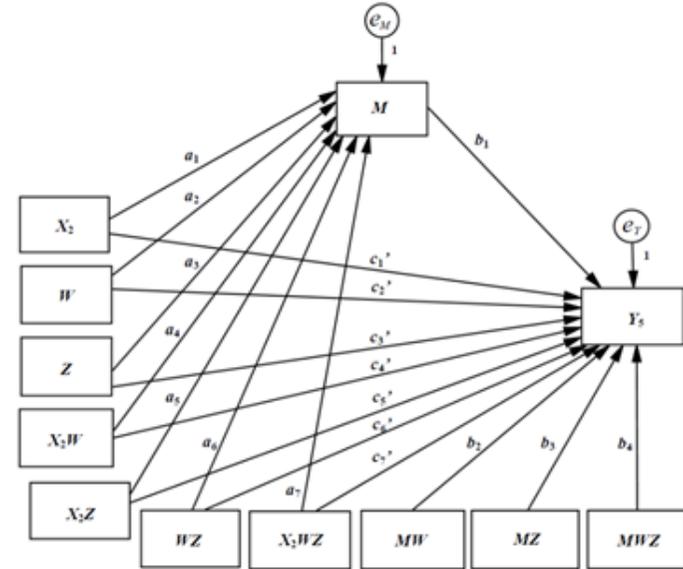
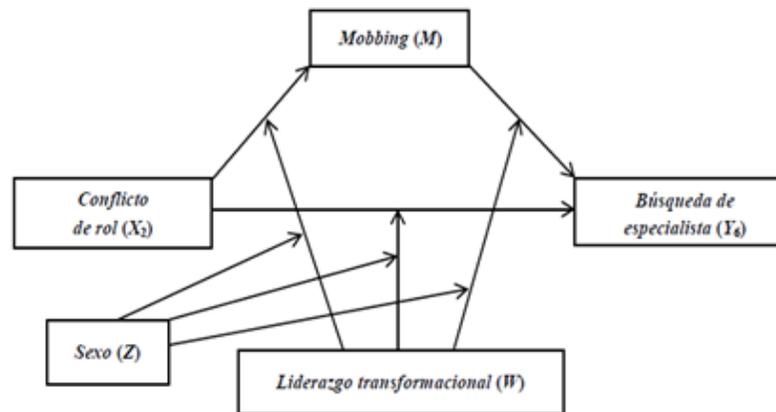


Figura 80

Modelo 36a. Diagrama conceptual



Modelo 36b. Diagrama estadístico

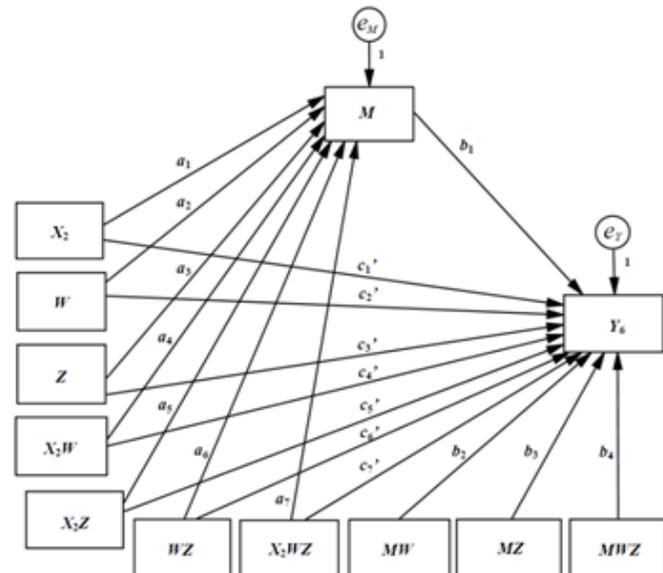
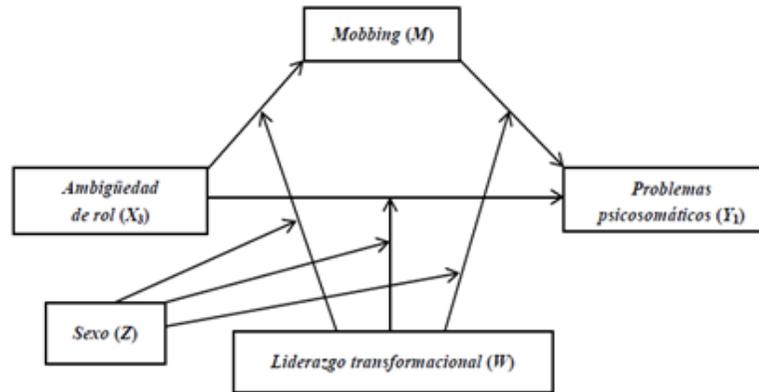


Figura 81

Modelo 37a. Diagrama conceptual



Modelo 37b. Diagrama estadístico

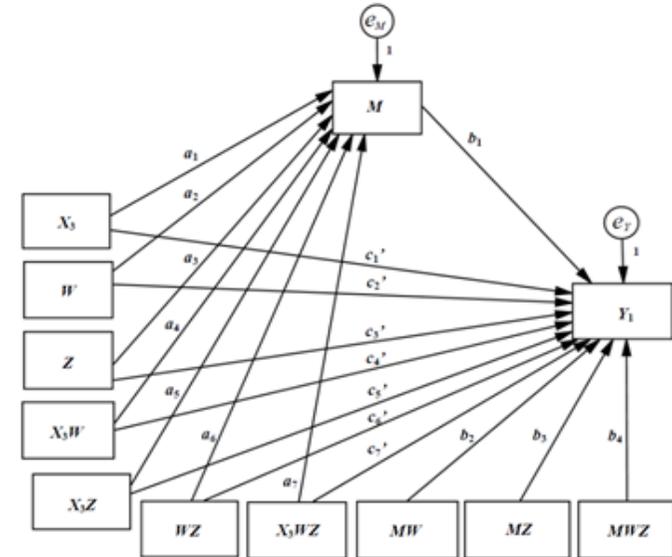
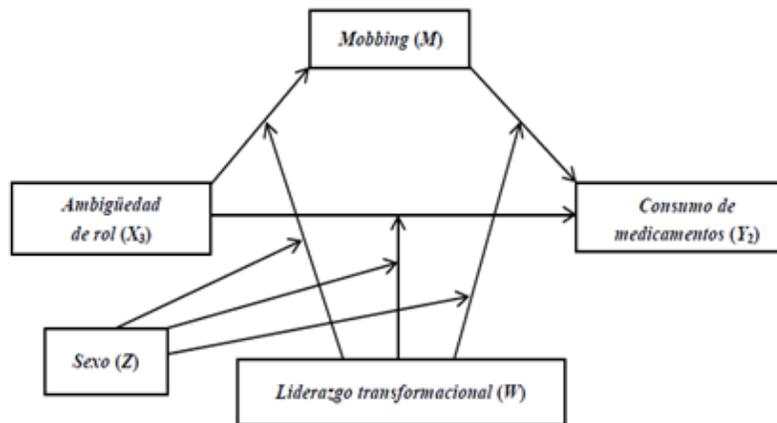


Figura 82

Modelo 38a. Diagrama conceptual



Modelo 38b. Diagrama estadístico

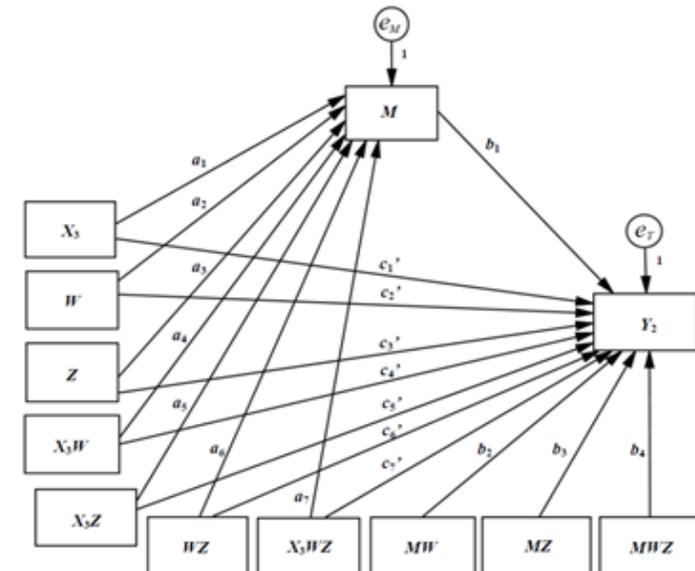
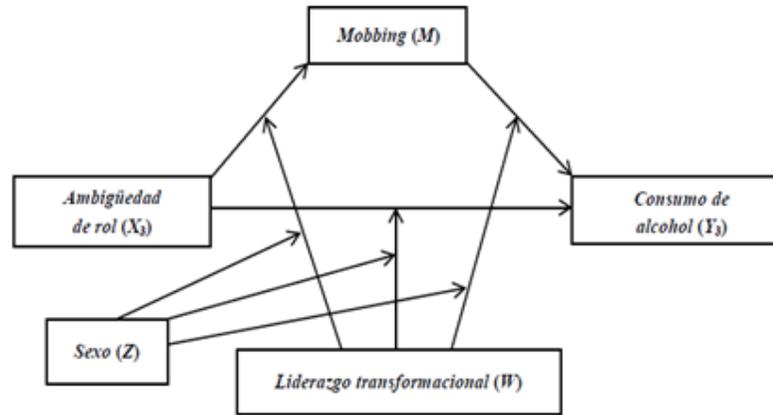


Figura 83

Modelo 39a. Diagrama conceptual



Modelo 39b. Diagrama estadístico

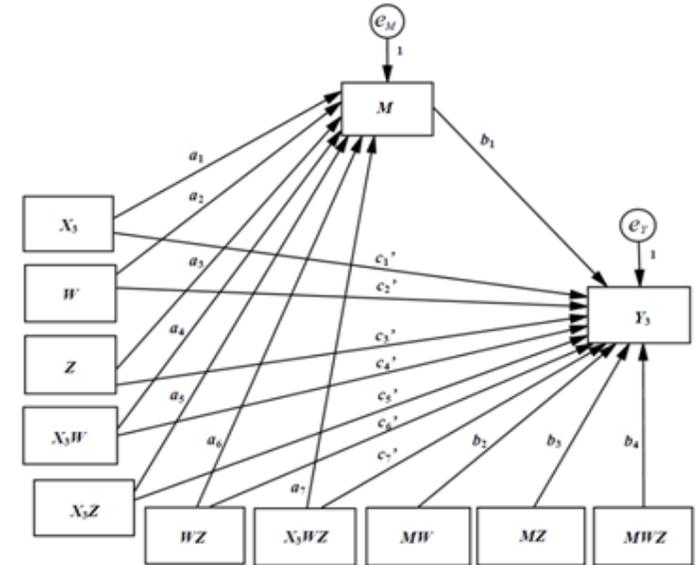
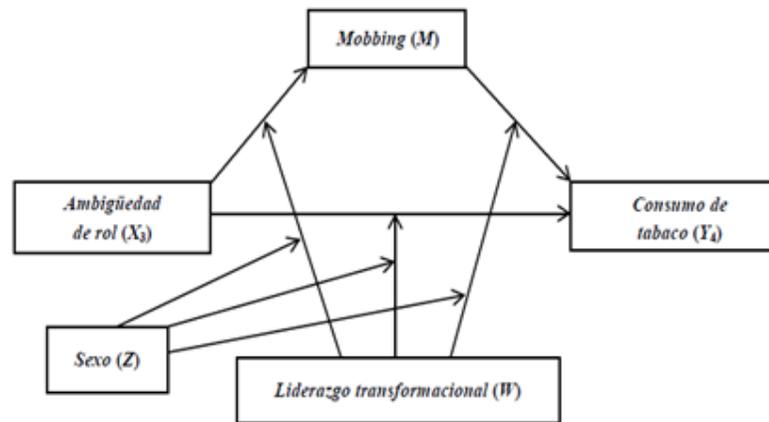


Figura 84

Modelo 40a. Diagrama conceptual



Modelo 40b. Diagrama estadístico

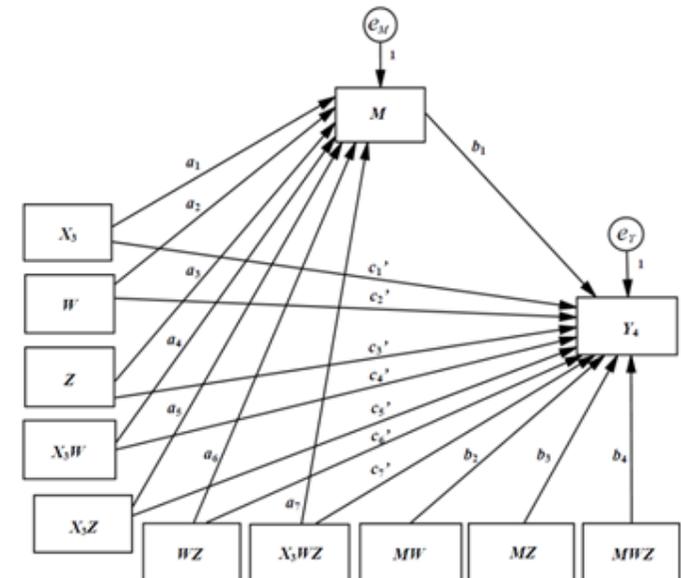
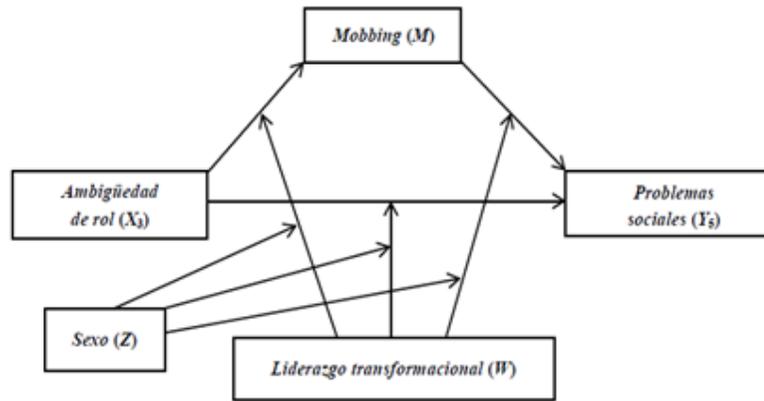


Figura 85

Modelo 41a. Diagrama conceptual



Modelo 41b. Diagrama estadístico

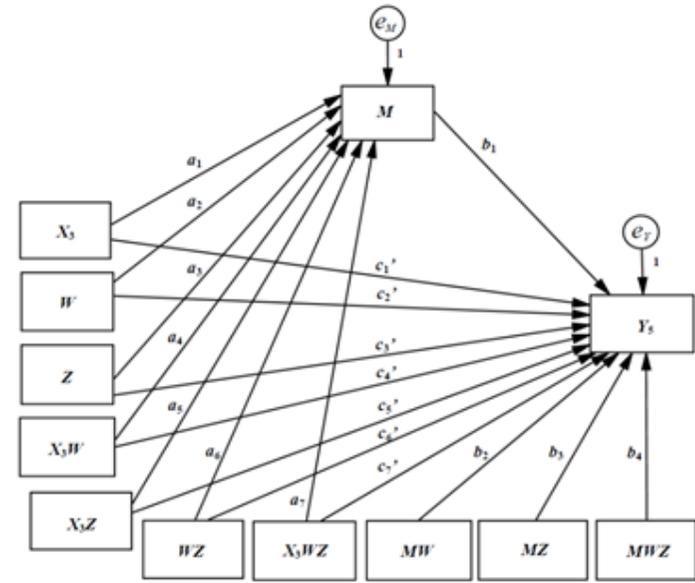
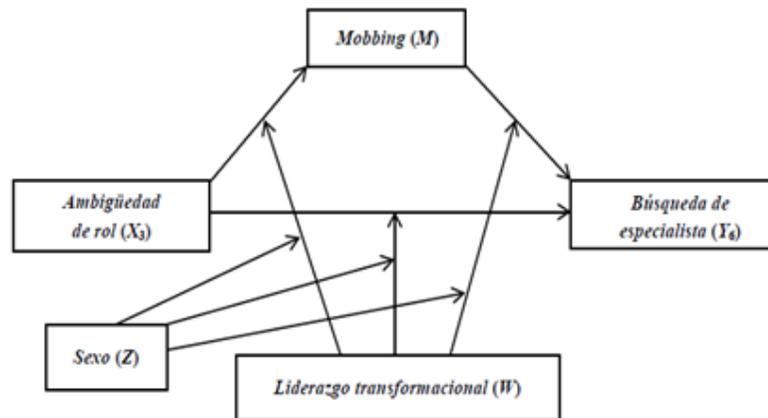


Figura 86

Modelo 42a. Diagrama conceptual



Modelo 42b. Diagrama estadístico

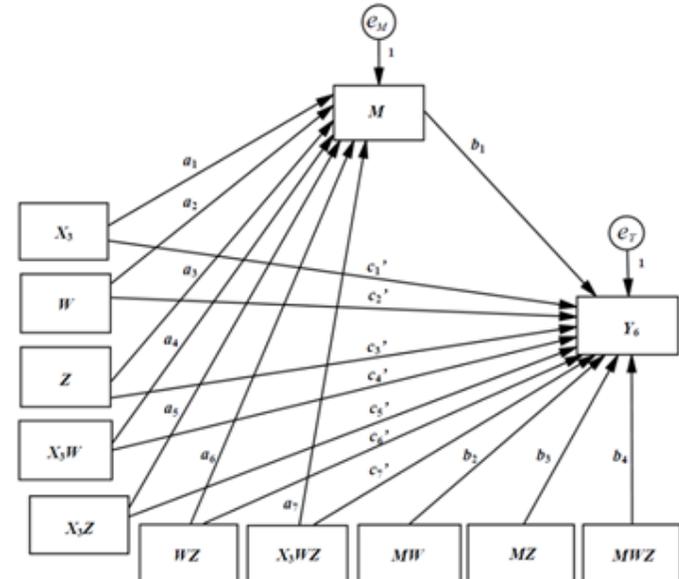
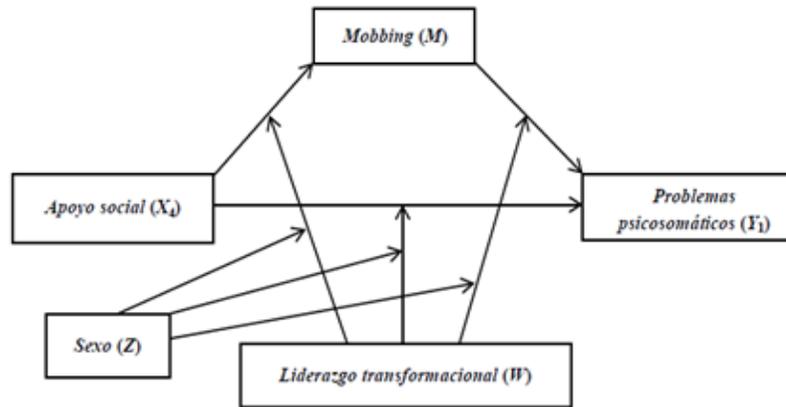


Figura 87

Modelo 43a. Diagrama conceptual



Modelo 43b. Diagrama estadístico

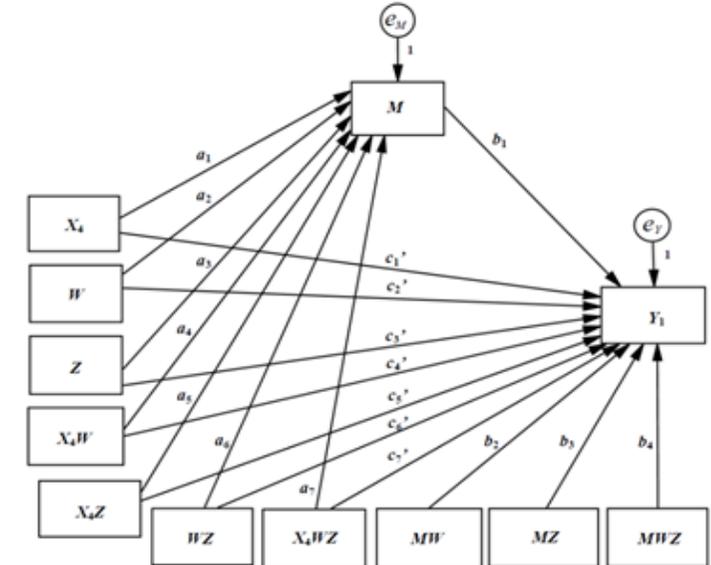
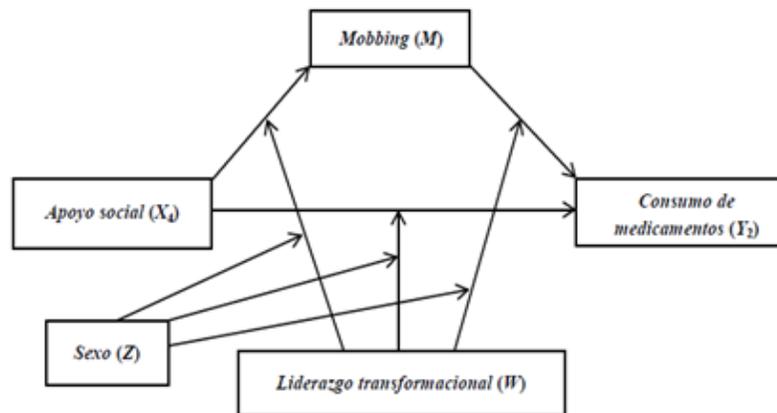


Figura 88

Modelo 44a. Diagrama conceptual



Modelo 44b. Diagrama estadístico

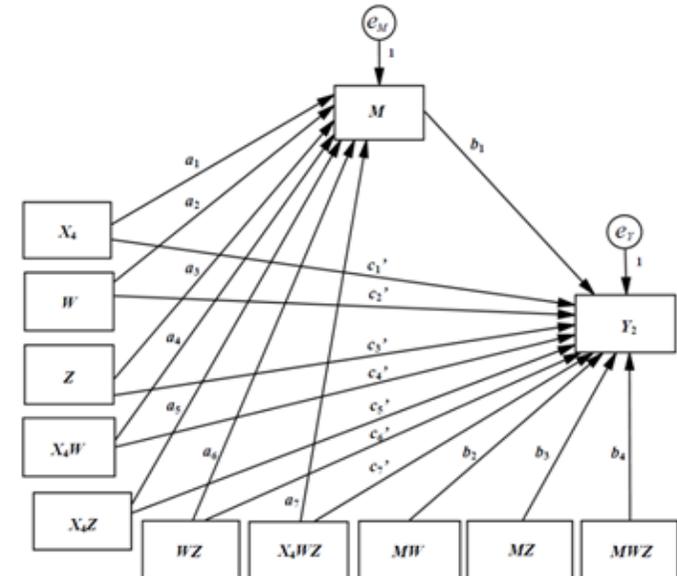
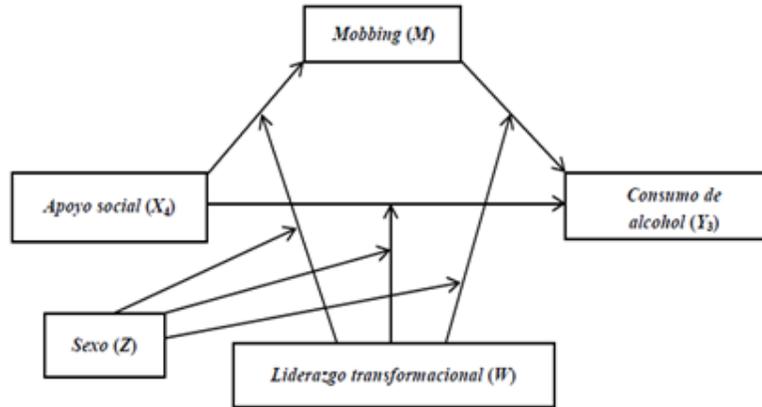


Figura 89

Modelo 45a. Diagrama conceptual



Modelo 45b. Diagrama estadístico

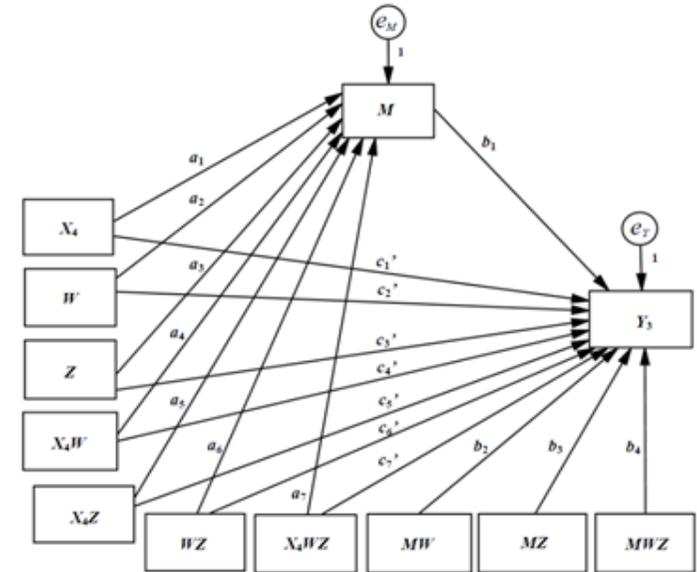
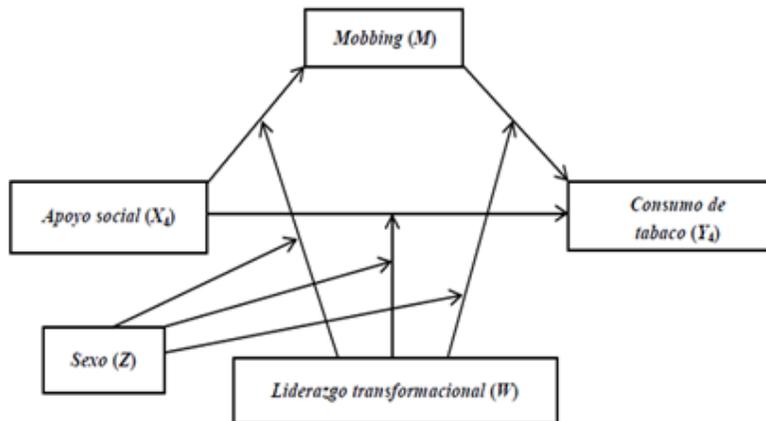


Figura 90

Modelo 46a. Diagrama conceptual



Modelo 46b. Diagrama estadístico

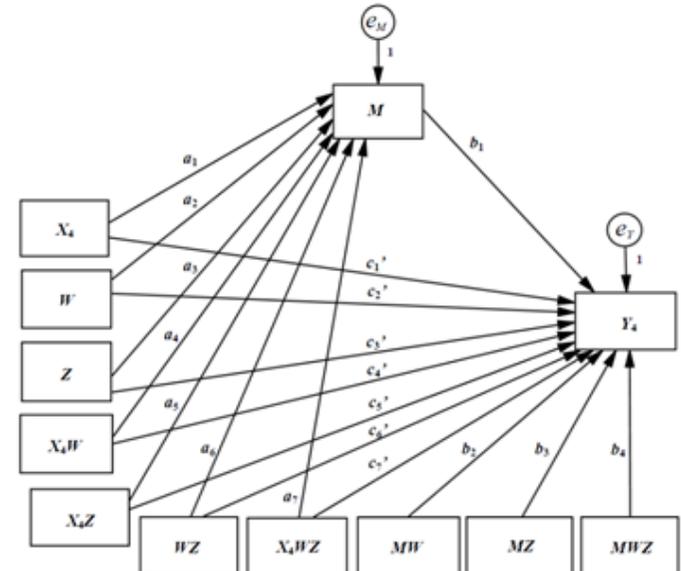
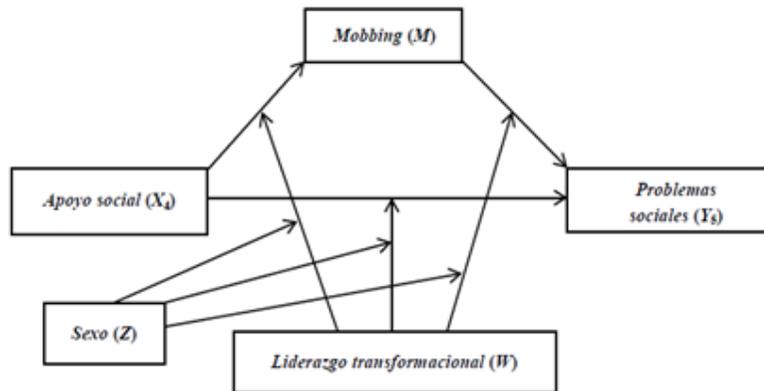


Figura 91

Modelo 47a. Diagrama conceptual



Modelo 47b. Diagrama estadístico

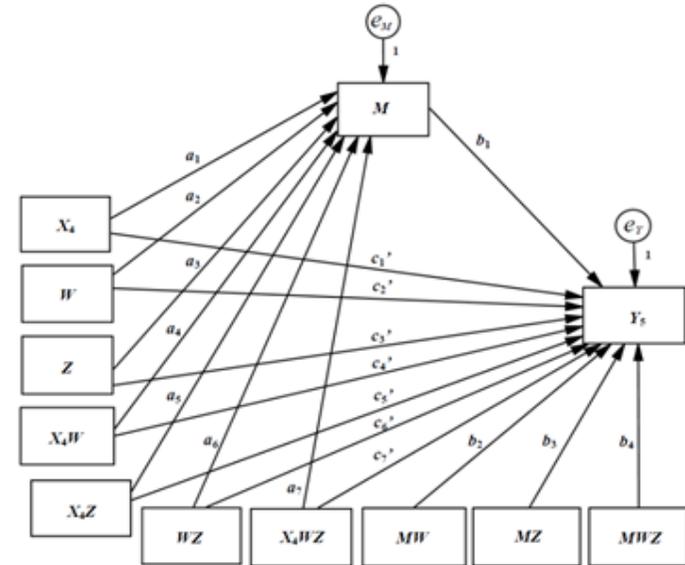
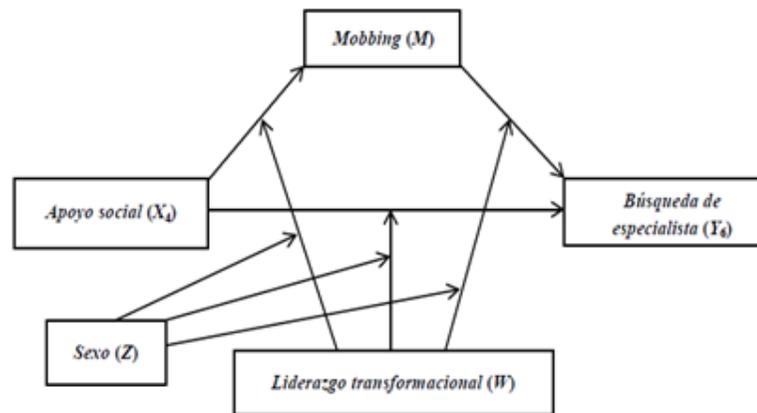
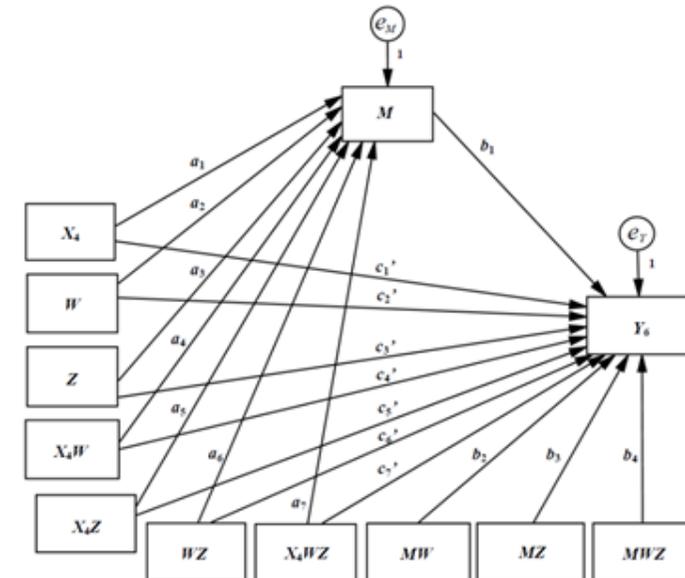


Figura 92

Modelo 48a. Diagrama conceptual



Modelo 48b. Diagrama estadístico



Anexo 3: Contraste por pares de efectos indirectos condicionados (Objetivo IV)

Tabla 17

Mediación doblemente moderada en los modelos testados: diferencia entre pares de efectos indirectos condicionados (diagrama 73 PROCESS)

$b_{\text{contraste}} = \text{efecto indirecto 1} - \text{efecto indirecto 2}$						
Modelo 25						
Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS	
.13	.10	.03	.04	-.050	.091	
.10	.10	.00	.05	-.091	.090	
.03	.10	-.07	.03	-.140	-.012	
.10	.13	-.03	.04	-.098	.057	
.03	.13	-.10	.02	-.143	-.051	
.03	.10	-.07	.04	-.148	-.003	
Modelo 26						
Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS	
.16	.16	.00	.06	-.115	.103	
.11	.16	-.05	.07	-.180	.086	
.06	.16	-.10	.05	-.210	-.009	
.11	.16	-.05	.06	-.151	.071	
.06	.16	-.10	.04	-.174	-.030	
.06	.11	-.05	.05	-.166	.039	

$$b_{\text{contraste}} = \text{efecto indirecto 1} - \text{efecto indirecto 2}$$

Modelo 27

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
.00	.05	-.05	.03	-.117	.014
-.01	.05	-.06	.04	-.142	.021
.00	.05	-.05	.03	-.121	.007
-.01	.00	-.01	.03	-.069	.051
.00	.00	.00	.01	-.034	.023
.00	-.01	.01	.03	-.054	.060

Modelo 28

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
.05	.03	.02	.03	-.037	.085
.02	.03	-.01	.04	-.082	.059
-.01	.03	-.04	.03	-.090	.013
.02	.05	-.03	.03	-.096	.026
-.01	.05	-.06	.02	-.100	-.025
-.01	.02	-.03	.03	-.080	.026

$$b_{\text{contraste}} = \text{efecto indirecto 1} - \text{efecto indirecto 2}$$

Modelo 29

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
.06	-.01	.07	.03	.011	.118
.04	-.01	.05	.04	-.022	.123
.00	-.01	.01	.02	-.041	.055
.04	.06	-.02	.03	-.081	.055
.00	.06	-.06	.02	-.098	-.019
.00	.04	-.04	.03	-.110	.019

Modelo 30

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
.14	.16	-.02	.05	-.116	.068
.08	.16	-.08	.06	-.180	.041
.05	.16	-.11	.04	-.202	-.031
.08	.14	-.06	.05	-.138	.044
.05	.14	-.09	.03	-.153	-.029
.05	.08	-.03	.04	-.130	.037

$$b_{\text{contraste}} = \text{efecto indirecto 1} - \text{efecto indirecto 2}$$

Modelo 31

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
.09	.07	.02	.02	-.033	.065
.07	.07	.00	.03	-.058	.066
.02	.07	-.05	.02	-.096	-.006
.07	.09	-.02	.03	-.068	.045
.02	.09	-.07	.02	-.100	-.030
.02	.07	-.05	.03	-.107	-.001

Modelo 32

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
.11	.10	.01	.04	-.069	.084
.08	.10	-.02	.05	-.111	.079
.05	.10	-.05	.04	-.124	.013
.08	.11	-.03	.04	-.106	.063
.05	.11	-.06	.03	-.116	-.008
.05	.08	-.03	.04	-.117	.036

$$b_{\text{contraste}} = \text{efecto indirecto 1} - \text{efecto indirecto 2}$$

Modelo 33

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
.01	.05	-.04	.03	-.083	.017
.01	.05	-.04	.03	-.100	.027
.00	.05	-.05	.02	-.098	-.004
.01	.01	.00	.03	-.052	.046
.00	.01	-.01	.01	-.043	.007
.00	.01	-.01	.02	-.061	.032

Modelo 34

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
.04	.04	.00	.03	-.046	.051
.01	.04	-.03	.03	-.089	.030
-.01	.04	-.05	.02	-.093	-.006
.01	.04	-.03	.03	-.081	.020
-.01	.04	-.05	.02	-.083	-.021
-.01	.01	-.02	.02	-.066	.023

$$b_{\text{contraste}} = \text{efecto indirecto 1} - \text{efecto indirecto 2}$$

Modelo 35

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
.05	.01	.04	.02	.002	.082
.03	.01	.02	.03	-.035	.080
.00	.01	-.01	.02	-.045	.028
.03	.05	-.02	.03	-.075	.037
.00	.05	-.05	.02	-.087	-.017
.00	.03	-.03	.03	-.086	.021

Modelo 36

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
.12	.12	.00	.03	-.066	.068
.06	.12	-.06	.04	-.131	.033
.04	.12	-.08	.03	-.144	-.019
.06	.12	-.06	.04	-.121	.020
.04	.12	-.08	.03	-.133	-.033
.04	.06	-.02	.03	-.100	.032

$$b_{\text{contraste}} = \text{efecto indirecto 1} - \text{efecto indirecto 2}$$

Modelo 37

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
.09	.09	.00	.03	-.049	.052
.09	.09	.00	.04	-.076	.073
.02	.09	-.07	.02	-.115	-.021
.09	.09	.00	.03	-.071	.064
.02	.09	-.07	.02	-.103	-.036
.02	.09	-.07	.03	-.132	-.002

Modelo 38

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
.12	.12	.00	.04	-.082	.065
.10	.12	-.02	.05	-.129	.081
.04	.12	-.08	.04	-.158	-.018
.10	.12	-.02	.05	-.104	.075
.04	.12	-.08	.03	-.130	-.029
.04	.10	-.06	.04	-.153	.020

$$b_{\text{contraste}} = \text{efecto indirecto 1} - \text{efecto indirecto 2}$$

Modelo 39

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
.01	.05	-.04	.02	-.084	.008
.02	.05	-.03	.03	-.090	.038
.00	.05	-.05	.02	-.089	-.003
.02	.01	.01	.03	-.036	.063
.00	.01	-.01	.01	-.028	.010
.00	.02	-.02	.02	-.069	.025

Modelo 40

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
.04	.03	.01	.02	-.031	.049
.02	.03	-.01	.03	-.062	.043
.00	.03	-.03	.02	-.065	.002
.02	.04	-.02	.02	-.065	.030
.00	.04	-.04	.01	-.065	-.016
.00	.02	-.02	.02	-.065	.018

$$b_{\text{contraste}} = \text{efecto indirecto 1} - \text{efecto indirecto 2}$$

Modelo 41

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
.06	.02	.04	.02	-.001	.081
.05	.02	.03	.03	-.027	.100
.01	.02	-.01	.02	-.047	.024
.05	.06	-.01	.03	-.062	.058
.01	.06	-.05	.01	-.080	-.024
.01	.05	-.04	.03	-.106	.006

Modelo 42

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
.11	.12	-.02	.03	-.078	.054
.08	.12	-.04	.04	-.127	.050
.03	.12	-.09	.03	-.155	-.033
.08	.11	-.03	.04	-.102	.049
.03	.11	-.08	.02	-.125	-.038
.03	.08	-.05	.04	-.127	.015

$$b_{\text{contraste}} = \text{efecto indirecto 1} - \text{efecto indirecto 2}$$

Modelo 43

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
-0.08	-0.08	.00	.02	-.049	.039
-0.09	-0.08	-.01	.04	-.087	.056
-0.03	-0.08	.05	.02	.006	.094
-0.09	-0.08	-.01	.03	-.080	.053
-0.03	-0.08	.05	.02	.022	.085
-0.03	-0.09	.06	.03	.002	.130

Modelo 44

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
-0.11	-0.11	.00	.04	-.066	.071
-0.10	-0.11	.01	.05	-.098	.104
-0.05	-0.11	.06	.04	-.010	.127
-0.10	-0.11	.01	.04	-.091	.084
-0.05	-0.11	.06	.02	.008	.103
-0.05	-0.10	.05	.04	-.026	.145

$$b_{\text{contraste}} = \text{efecto indirecto 1} - \text{efecto indirecto 2}$$

Modelo 45

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS
-0.01	-0.04	.03	.02	-.017	.078
-0.02	-0.04	.02	.03	-.041	.093
.00	-0.04	.04	.02	-.006	.087
-0.02	-0.01	-.01	.03	-.057	.046
.00	-0.01	.01	.01	-.009	.030
.00	-0.02	.02	.03	-.035	.067

Modelo 46

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	<i>SE</i>	Boot LI	Boot LS
-0.04	-0.03	-.01	.02	-.052	.033
-0.02	-0.03	.01	.03	-.051	.063
.00	-0.03	.03	.02	-.005	.073
-0.02	-0.04	.02	.02	-.035	.063
.00	-0.04	.04	.01	.018	.067
.00	-0.02	.02	.02	-.016	.075

$$b_{\text{contraste}} = \text{efecto indirecto 1} - \text{efecto indirecto 2}$$

Modelo 47

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
-05	-.02	-.03	.02	-.073	.004
-.04	-.02	-.02	.03	-.095	.030
-.01	-.02	.01	.02	-.025	.049
-.04	-.05	.01	.03	-.056	.059
-.01	-.05	.04	.01	.020	.074
-.01	-.04	.03	.03	-.011	.103

Modelo 48

Efecto 1	Efecto 2	$b_{\text{contraste}}$	SE	Boot LI	Boot LS
-.09	-.11	.02	.03	-.041	.075
-.08	-.11	.03	.04	-.060	.105
-.04	-.11	.07	.03	.015	.128
-.08	-.09	.01	.04	-.066	.077
-.04	-.09	.05	.02	.014	.096
-.04	-.08	.04	.04	-.021	.122

Nota. Efectos 1 y 2 = corresponden a los distintos valores que adopta b en los modelos 25 a 48, a partir de las dos categorías que tiene cada variable moderadora (W y Z) ([ver Tabla 16](#)); $b_{\text{contraste}}$ = valor correspondiente a la resta de efectos; SE = error estándar; Boot LI y Boot LS = límites inferior y superior que configuran el intervalo de confianza. Dichos límites se calcularon empleando la técnica del Bootstrapping, con un total de 10000 muestras bootstrap y un nivel de confianza del 95%. Los intervalos de confianza que no incluyen el valor 0 dentro de sus límites son estadísticamente significativos y aparecen resaltados en color gris.