



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES
AREA PSICOLÓGIA DEL TRABAJO.

PILOTEO DE LA ESCALA MEXICANA DE ACOSO LABORAL: DESARROLLO
Y VALIDACIÓN.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

ERIKA TREJO ISLAS
MARÍA GUADALUPE VÁZQUEZ DUARTE

DIRECTOR DE TESIS:
DR. JESÚS FELIPE URIBE PRADO

2010.

Esta tesis es parte del proyecto PAPIIT DGAPA IN301808 UNAM



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Índice

Agradecimientos	5
Introducción	9
1. Capítulo I Salud Ocupacional y Mobbing	11
1.1 Salud ocupacional	12
1.2 Psicología de la Salud	14
1.2.1 Definición de Psicología de la Salud	15
1.2.2 Objetivo de la Psicología de la Salud	19
1.2.3 Desarrollo de la Psicología de la Salud en México	20
1.3 Mobbing y psicología de la salud Ocupacional	24
1.3.1 Métodos de prevención de Mobbing	27
1.3.1.1 Prevención primaria	27
1.3.1.2 Prevención secundaria	27
1.3.1.3 Prevención terciaria	28
1.3.2 Factores de Riesgo	28
1.3.2.1 Estilos de administración	30
1.3.2.2 Organización del trabajo	30
1.3.2.3 En el ambiente de trabajo	31
2. Capítulo II Acoso laboral (Mobbing)	33
2.1 Antecedentes históricos	34
2.2 Definiciones	36
2.3 ¿Qué es el Acoso Laboral (Mobbing)?	40
2.4 Perfiles (Acosador- Víctima)	45
2.4.1 Perfil Acosador	46
2.4.2 Perfil Víctima	49
2.5 Clasificación de Acoso Laboral	50
2.6 Fases del Mobbing	51
2.7 Consecuencias	54
2.8 Clima Organizacional y Mobbing	60
2.8.1 Clima de apoyo	60
2.8.2 Clima de reglas	61
2.8.3 Clima de metas	62
2.8.4 Clima de innovación	62
2.9 Mobbing y Cultura Organizacional en México	63
3. Capítulo III Instrumentos para la medición de acoso psicológico laboral	67
3.1 Desarrollo de la Psicometría	68
3.1.1 Definición de Test	68
3.1.2 Las primeras Pruebas Psicométricas	69

3.1.3 Función de los Tests	70
3.1.4 Características de las Pruebas Psicométricas	71
3.2 Confiabilidad	72
3.2.1 Métodos para obtener la Confiabilidad	73
3.2.2 Confiabilidad Test Re-test	73
3.2.3 Confiabilidad de Formas Alternas	73
3.2.4 Confiabilidad de División por Mitades	74
3.2.5 Confiabilidad de consistencia interna	74
3.2.7 Coeficiente de Confiabilidad	74
3.3 Validez	75
3.3.1 Validez de concurrente	75
3.3.2 Validez predictiva	75
3.3.3 Validez de contenido	76
3.3.4 Validez de criterio	76
3.3.5 Validez de constructo	77
3.4 Construcción de Pruebas Psicométricas	78
3.4.1 Construcción de Reactivos	80
3.5 Instrumentos de medición del acoso psicológico en el trabajo	82
3.5.1 LIPT-Inventario de Acoso Laboral de Leymann.	82
3.5.2 Versión modificada por González de Rivera, LIPT -60	82
3.5.3 LIPT II Neidl	84
3.5.4 Negative Acts Questionnaire (NAQ) De Einarsen y Raksen, 1997.	85
3.5.5 Barómetro Cisneros por Iñiqui Piñuel y Zavála.	86
3.5.6 Cuestionario sobre Acoso Moral de Marie France Hirigoyen.	87
3.6 Escala Mexicana de acoso psicológico en el trabajo. Construcción de la prueba: EMAT	90
3.6.1 Redes Semánticas	91
3.6.2 Escalamiento Multidimensional	93
3.6.3 Desarrollo de una escala de medición a través de escalamiento multidimensional	95
4. Método	98
4.1 Planteamiento del problema Y Justificación	99
4.2 Objetivos	100
4.3 Hipótesis	100
4.4 Variables	100
4.5 Sujetos	102
4.6 Muestreo	102
4.7 Tipo de Investigación	102
4.8 Procedimiento	102

5. Resultados	104
5.1 Estadística Descriptiva	105
5.2 Estadística Inferencial.	113
5.3 Versión Corta del Instrumento	118
5.4 Versión Subescalas del Instrumento	121
5.5 Versión Carga Factorial del Instrumento	123
5.6 Versión de Investigaciones Cualitativas del Instrumento	125
5.7 Análisis Factorial de Segundo Orden	136
5.8 Discriminación de reactivos	142
5.9 Confiabilidad	143
6.0 Análisis de Varianza	152
Discusiones y Conclusiones	174
Referencias	179
Anexos	185

Agradecimientos.

Quiero comenzar agradeciendo todo el apoyo para la realización de este trabajo que fue el esfuerzo de 10 meses de dedicación y cariño.

Muchas gracias Eri por ser una gran persona y dedicarte tanto a este gran proyecto de nuestras vidas, eres una persona asombrosa y a pesar de todas las adversidades de nuestra vida has sabido salir adelante y ser responsable con este trabajo, te admiro mucho, y aunque hayamos acabado la tesis siempre voy a estar contigo apoyándote y queriéndote por ser simplemente como eres, una excelente persona. Te quiero.

Mamá gracias por siempre estar ahí en todo momento, no importando que sea malo o bueno, gracias por tu apoyo incondicional y amor puro, eres mi vida entera y siempre estaré agradecida por todo lo que me has dado, este trabajo se ha podido realizar gracias a ti, Te amo.

Hermano, quiero agradecerte tu apoyo y aliento para seguir adelante, eres todo un ejemplo a seguir, te quiero y amo mucho, tengo el mejor hermano que pude tener, muchas gracias por existir, te quiero.

Luis Arturo, gracias por soportarme estos años y en especial estos 10 meses que no han sido nada fáciles pero gracias a tu apoyo incondicional he logrado llegar a la meta y terminar este pequeño ciclo que apenas empieza, muchas gracias, te quiero con todo mi corazón.

A todas las personas que han estado apoyándonos a Eri y a mi en este trabajo, por aguantar nuestro estrés, como a ti Chela, Leslie Flores, Leslie Borsani, Gaby, Dafne, Nahum, Rodrigo, Geovani, a todos muchas gracias por estar con nosotros en los momentos más difíciles, gracias.

A la UNAM por darme todas las enseñanzas tanto académicas y de vida, por permitirme realizar mis estudios profesionales, por haberme permitido conocer

gente extraordinaria, amigos que siempre estarán para apoyarme y a grandes académicos que gracias a ellos he concluido este ciclo.

Dr. Felipe Uribe Prado, director de este proyecto, gracias por el apoyo y las enseñanzas que ha compartido con Erika y conmigo, gracias a eso somos personas más éticas y mejor preparadas, gracias por ayudarnos a culminar este proyecto.

Dra. Juana Patlan, muchas gracias por todo lo que nos enseñó estos meses, por su apoyo, amistad y por ser una gran persona.

Profesores Lucio Cárdenas, Abraham Castro, Rubén Miranda, gracias por compartir con nosotros sus conocimientos y experiencias personales.

Lupita.

Este trabajo representa para mi uno de los logros más importantes tanto en mi vida personal como profesional, es por eso que quiero dedicar y agradecer a todas las personas que han estado presentes durante la realización de esta investigación, la cuál, me siento orgullosa de poder compartirla con todos ustedes. En primer lugar me gustaría agradecerle a la Universidad Nacional Autónoma de México por permitirme estudiar en este lugar que se ha convertido en parte fundamental de mi formación. Ha cambiado mi forma de ver, pensar, percibir y comprender cada situación que se me presenta. También ha transformado y mejorado mi vida tanto a nivel personal como intelectual y cultural. No tengo palabras para agradecer todo lo que me ha brindado, es por eso que me comprometo a no defraudarla en ningún momento, a poner su nombre muy en alto y respetar todos los valores que me ha enseñado a lo largo de la carrera.

Dr. Felipe Uribe, muchas gracias por haber sido nuestro director de tesis, por su apoyo, consejos, conocimientos y todas las facilidades que nos brindo para poder culminar nuestro proyecto, le agradezco el tiempo que invirtio en nosotras y a apartir de ahora esperamos reflejar lo aprendido con la sociedad y con México.

A nastro sinodales, Abraham Castro, Juana Patlán, Lucio Cárdenas y Rubén Miranda, les agradecemos por sus consejos, opiniones y por el tiempo que nos brindaron a lo largo de este trabajo.

A mi mamá: Gracias por tu paciencia, esfuerzo, apoyo y cariño durante todos estos años. Esto es solamente el inicio de muchos proyectos que quiero compartir contigo y que estoy segura que así será. Me seguiré esforzando para no defraudarte en ningún momento y que sigamos creciendo juntas, sé que es el principio de muchas cosas buenas que nos esperan, este trabajo no lo hubiera logrado sin ti. Te quiero muchísimo.

A mi papá: Gracias por tener fe en mi, motivarme a seguir adelante y apoyarme en todas mis decisiones. Sé lo importante que és y el significado que tiene para tí

este trabajo, así que me siento muy feliz que lo tengas en tus manos porque gracias a ti lo logre. Estoy lista para conseguir todo lo que me proponga y quiero que tu siempre estés ahí. Así como tu, yo nunca me daré por vencida y te prometo que te seguirás sintiendo muy orgulloso de mi durante toda la vida. Te quiero muchísimo.

Karen: Muchas gracias por inspirarme a ser mejor, me siento muy orgullosa de ser tu hermana. Te admiro por todo lo que haces y los valores que tienes, eres una gran motivación y siempre lo serás. Me gusa mucho ser tu hermana. Te quiero muchísimo.

Lupita: Fue un placer haber hecho la tesis contigo, eres una persona que merece lo mejor en todos los aspectos, se que lo vas a lograr te irá muy bien. Me encantó haber pasado este año contigo y compartir tantas cosas, prepárate para recoger todo lo que sembramos porque seguramente serán cosas excelentes. Te quiero muchísimo Lup.

Nahum y Chela: Muchas gracias por su apoyo en todo momento, por animarnos, por estar siempre al pendiente de este proyecto. Nahm, fue un placer haber compartido tantos momentos contigo y te agradezco por siempre ser honesto, sincero y ponerme los pies en la tierra. Chela, gracias por nunca fallar y siempre estar al pie del cañon, te adoro! A los dos quiero muchísimo.

Geo y Rod: Gracias por su compañía, por su amistad y por compartir conmigo ese momento tan importante, los quiero muchísimo.

Les agradezco a todos mis amigos y a mi familia por poder contar con ustedes, han estado siempre al pendiente de este trabajo y también se los quiero dedicar: Ara, Daoulat, Danny, Karla E., Ana, Diana, Sebas y George. Los quiero muchísimo.

Erika

Introducción.

El hostigamiento psicológico en el trabajo, constituye una de las principales fuentes de estrés laboral y se perfila como una patología psicosocial emergente (Fornés, 2008). Durante los últimos años han aparecido algunos instrumentos para la evaluación del fenómeno Mobbing, y algunos autores coinciden en afirmar que se trata de conductas hostiles repetidas, que se dan en el ámbito laboral durante un período prolongado de tiempo.

Definimos el acoso psicológico (Mobbing) como un tipo de hostigamiento laboral en el cual una persona ejerce presión psicológica en repetidas ocasiones, con la finalidad de que la víctima abandone su empleo, ocasionando daños a nivel psicológico, físico, social y moral. Lo que lleva a la víctima a tener consecuencias negativas en su vida, a nivel personal y organizacional.

Esta investigación propone, entre otras cosas, realizar el piloteo de la Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo (EMAT) con una muestra significativa, así como desarrollar una nueva versión de la Escala, determinar la validez y confiabilidad de la nueva versión del instrumento y finalmente identificar si existen diferencias significativas entre los factores de acoso psicológico en el trabajo y las diferentes variables sociodemográficas, laborales y psicosomáticas.

El trabajo se divide en cinco capítulos, en el capítulo uno hablaremos de lo importante que es la salud ocupacional en la vida de un individuo, y lo indispensable que es hablar de la psicología de la salud en las organizaciones.

En el capítulo dos explicaremos lo que significa el acoso psicológico (Mobbing), su origen, definiciones de diferentes autores, los perfiles tanto de la víctima como del acosador, la clasificación de este fenómeno, las consecuencias de como este problema puede causar un ambiente desfavorable de trabajo, y provocar un desequilibrio en la salud ocupacional de un individuo y en toda su vida social y la relación de clima organizacional y cultura organizacional con acoso psicológico.

El capítulo tres aborda las bases de construcción de los test, características de los test, las primeras pruebas psicológicas, validez, confiabilidad, instrumentos para la medición del acoso psicológico en el trabajo.

El capítulo cuatro se muestra la metodología utilizada para la realización de este trabajo, muestra las hipótesis, objetivos, variables, sujetos, tipo de investigación y el procedimiento que se utilizó para el análisis factorial y las correlaciones. En el último apartado detalla los resultados obtenidos de la metodología de investigación, discusiones y conclusiones de este trabajo.

Capítulo I Salud Ocupacional y Mobbing

1.1 Salud Ocupacional

Para que una persona sea considerada totalmente saludable, se tiene que tomar en cuenta entre otras cosas el ambiente laboral en el que un individuo se desarrolla, sino existe un ambiente de trabajo agradable esto puede verse reflejado en la salud del trabajador afectando así muchos aspectos de su vida y generando un bajo nivel de productividad.

Para poder entrar en el campo de la Salud Ocupacional, es importante mencionar qué se entiende por salud. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el concepto de salud como «un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales y no solamente la ausencia de enfermedad».

Un individuo, para considerarse realmente sano, es indispensable que no sólo tenga bienestar dentro del aspecto físico sino que sus demás áreas también lo estén, por ello es necesario un equilibrio de salud también en el aspecto mental y social. Mientras estas áreas del individuo estén alteradas, no podemos hablar de un estado completo de salud.

Es importante mencionar que mediante el trabajo, las personas logran alcanzar una serie de satisfacciones y una de ellas es la salud; además el salario, el cual le permite adquirir bienes necesarios para su manutención y la de su familia dándole una estabilidad económica (Boizon, 2008).

Aunado a esto, el realizar un trabajo, hace al individuo mantener una actividad tanto física como mental armónica y de forma integrada que favorece el nivel de salud total del trabajador lo que probablemente lo mantenga muy satisfecho emocional y económicamente.

En todo trabajo, el contacto social también tiene gran significación para ese bienestar pues las relaciones interpersonales juegan un papel muy importante, ya que se desarrollan habilidades de cooperación, trabajo en equipo, apoyo

emocional, superación personal, sentido de pertenencia, entre otras. (Moreno, 2009).

Se ve entonces, la estrecha relación que existe entre salud y trabajo. El trabajo es una fuente de salud que abarca los aspectos físico, mental y social generando una salud integral la cual beneficia tanto al trabajador como a los demás. El trabajo, así como encontramos que puede generar un estado de salud y de bienestar, también, en un momento dado, puede ser origen de daño a la salud.

Consideramos necesario añadir la conceptualización de violencia en el trabajo propuesta en el informe mundial de la violencia y la salud de la OMS, que señala:

1. La falta de diálogo para desarrollar las relaciones de manera positiva.
2. Cualquier forma de comportamiento agresivo e insultante susceptible de causar daño o malestar físico o psicológico a sus víctimas.
3. El uso de la fuerza física o de otros medios con la intención de causar daños, lesiones o muertes.
4. Cualquier comportamiento individual que amenace, intente infligir o inflija un daño físico o emocional a otros de manera intencional.
5. Crear las condiciones para convertir al individuo en la víctima de abuso, maltrato o asalto en circunstancias relacionadas a su trabajo (incluyendo el homicidio).
6. El abuso de poder y/o la fuerza que culmine con el sufrimiento, la tortura, la degradación e incluso la muerte.
7. La conducta repetitiva de agresiones como el abuso sexual, la intimidación, abuso y acoso moral (por su efecto acumulativo) se considera una forma severa de violencia (Boizon, 2008).

El propósito de la salud ocupacional es servir a la salud y el bienestar social de los trabajadores en forma individual y colectiva, la práctica de la salud ocupacional debe realizarse de acuerdo con los estándares profesionales más altos y los

principios éticos más rigurosos. Un trabajador sano desde el punto de vista integral del concepto de salud, también será más productivo.

1.2 Psicología de la Salud

La psicología de la salud, es la rama de la psicología cuya preocupación se centra en el análisis de los comportamientos y los estilos de vida individuales que afectan a la salud física de las personas.

Áreas de actividad

- Prevención primaria, secundaria y terciaria.
- Educación a otros profesionales de la salud: médicos, enfermeras, odontólogos, terapeutas físicos, fonoaudiólogos, etc.
- Participación en el Sistema Nacional de Salud.
- Investigación científica, tanto básica como aplicada.
- Evaluación, intervención y consultoría.

Características de la psicología de la salud

1. La psicología de la salud surge desde la psicología general y es una aplicación más dentro de la misma.
2. Se nutre por lo tanto de cualquier aspecto de la psicología que sea de interés en y para el área de la salud.
3. Estudia primordialmente el comportamiento en su significado más ambivalente de la persona sana o enferma Sin embargo, su eje vertebrado se trata desde un posicionamiento de salud positiva, es decir dese la promoción y comportamientos de salud y de las conductas o control de riesgo.

4. Se ocupa prioritariamente, del comportamiento normal de la persona en el proceso de salud.
5. Dentro del proceso de la salud, la psicología de la salud también se ocupa del comportamiento de los profesionales de la salud.

A lo largo del siglo XX, el modelo biomédico ha permitido a la medicina conquistar o controlar muchas de las enfermedades que han asolado a la humanidad. La noción de la que las enfermedades están causadas por un agente patógeno específico, un organismo causante de la enfermedad, estimulo el desarrollo de los fármacos sintéticos y tecnología, que a su vez, potenció la creencia de que muchas enfermedades pueden curarse. Sin embargo, la creencia de que la enfermedad resulta rastreable hasta encontrar un agente específico pone todo el énfasis en la enfermedad en lugar de hacerlo en la salud. Además, este modelo biomédico define la salud exclusivamente en términos de ausencia de enfermedad (Carrobles, 1993).

1.2.1 Definición de Psicología de la salud.

La psicología de la salud es una rama de la psicología que nace a finales de los años 70 dentro de un modelo biopsicosocial según el cual la enfermedad física es el resultado no sólo de los factores médicos, sino también de factores psicológicos como las emociones, pensamientos, conductas, estilos de vida, estrés y factores sociales como las influencias culturales, relaciones familiares y de apoyo social (Romero, 2008).

Matarazzo (1982), define a la psicología de la salud como el “conjunto de contribuciones educativas, científicas y profesionales de la disciplina de psicología a la promoción y mantenimiento de la salud, la prevención y tratamiento de la

enfermedad, la identificación de los correlatos etiológicos y diagnósticos de la salud, la enfermedad y las disfunciones relacionadas y al análisis y mejora del sistema sanitario y formación de política sanitaria”.

Oblitas y Becoña (2000), definen la psicología de la salud como el aporte profesional de diferentes áreas de la ciencia psicológica a la promoción, fortalecimiento y mantenimiento de la salud integral, así como el diagnóstico, prevención y tratamiento de la enfermedad.

Sarafino (1990), define a la psicología de la salud como el “campo de la psicología introducido a finales de los 70 para examinar las causas de las enfermedades y estudiar vías para promover y mantener la salud, prevenir y tratar la enfermedad y mejorar el sistema sanitario”.

Carrobles (1993), define que la psicología que centra su interés en el ámbito de los problemas de salud, especialmente físicos y orgánicos con la principal función de prevenir la ocurrencia de los mismos o de tratar de rehabilitar estos en caso de que tengan lugar, utilizando para ello la metodología, de los principios y los conocimientos de la actual psicología científica, sobre la base de que la conducta constituye junto con las causas biológicas y sociales, los principales determinantes tanto de salud como de la mayor parte de las enfermedades y problemas humanos de salud existentes en la actualidad.

Simón (1993), menciona que la psicología de la salud es “la confluencia de las contribuciones específicas de las diversas parcelas del saber psicológico, tanto a la promoción y mantenimiento de la salud como a la prevención y tratamiento de la enfermedad”.

Taylor en 1995, define a la psicología de la salud como “campo de la psicología dedicado al conocimiento de las influencias psicológicas en como la gente permanece sana, por qué enferman y como responden cuando están enfermos”.

Pérez (2002), define a la psicología de la salud como el “conjunto de aplicaciones prácticas del conocimiento psicológico a la esfera de la salud, en donde tales aplicaciones son, de forma mediatizada o directa, dirigidas al proceso salud-enfermedad en todas sus complejas interrelaciones”, teniendo por objetivos centrar su atención y esfuerzos a la prevención y el tratamiento de las enfermedades, la identificación de la etiología y el diagnóstico de los factores asociados a la salud, la enfermedad y la formación política de salud.

La psicología de la salud tiene antecedentes centenarios y se remonta hasta la época de Hipócrates. La medicina psicosomática, un término acuñado en 1918, en el contexto de la extensión del psicoanálisis para entender trastornos funcionales debidos a conflictos psicológicos (Belar, 1995).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la infancia (UNICEF) se reunieron en el año 1978, con el propósito de proteger y promover la salud de todos los pueblos del mundo un número de profesionales en la psicología, con un interés común en cuestiones relacionadas con la salud, se congrega y se habla sobre cuestiones relacionadas con esta y, en ese mismo año -1978- forman la División de la psicología de la Salud de la American Psychological Association (APA), surgiendo de manera formal, institucional y profesionalmente la psicología de la salud (Oblitas y col., 2000).

En la actualidad se puede hablar de la psicología de la salud como un área consolidada en el ámbito teórico, investigativo, formativo y profesional, principalmente en Estados Unidos, sin embargo se va en la misma dirección en Europa y en países como Canadá y Japón. Por otro lado en América Latina no se encuentra el mismo avance, pero sí intentos importantes en el desarrollo de esta área (Velásquez, 2001).

En América Latina el trabajo del psicólogo de la salud se encuentra aislado y no ubicado como parte de la disciplina, lo cual obstaculiza el conocimiento real del estado en el que se encuentre la psicología de la salud. El crecimiento de esta psicología depende del desarrollo de la psicología en cada país, principalmente de la psicología clínica que es el antecedente directo de la psicología de la salud.

En la actualidad Cuba cuenta con mil 600 psicólogos trabajando en psicología de la salud enfatizando la atención a la familia, salud mental y enfermedades crónico degenerativas (Grau, 1996).

Colombia creó la especialidad en psicología de la salud, en su programa se hace énfasis en la salud materna infantil y a la salud ocupacional en el ámbito de prevención y rehabilitación (Cáceres, 1996).

En Venezuela existe una maestría en psicología social con énfasis en la salud y cuenta con una residencia en psicología de la salud.

1.2.2 Objetivos de la Psicología de la Salud

Los objetivos de la psicología de la salud son evaluar, diagnosticar, explicar, tratar, modificar o prevenir distintos trastornos de salud utilizando el conocimiento, habilidades, técnicas e instrumentos apropiados por la psicología.

Carrobles (1993 citado en Oblitas Becoña, 2000) este campo de la psicología tiene como objetivo utilizar los principios de la ciencia psicológica para prevenir enfermedades físicas o tratarlas cuando ya se han presentado de las siguientes áreas de actividad:

- Educación a otros profesionales de la salud: médicos, enfermeros, odontólogos, terapeutas físicos, fonoaudiólogos, etcétera.
- Participación en el Sistema Nacional de Salud.
- Investigación científica, tanto básico como aplicada.
- Evaluación, intervención y consultoría.

Los objetivos planteados para la psicología de la salud, fueron definidos por la Asociación Americana de Psicología (APA), tomando en cuenta las reiteradas recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, sobre la necesidad de intervenir en la salud (Buela-Casal, 1996).

- Comprender y evaluar el estado de bienestar físico y los diferentes factores biológicos psicológicos y sociales.
- Entender como las teorías, los principios y los métodos de investigación psicología pueden aplicarse para potenciar los enfoques biomédicos en la promoción de la salud y el tratamiento de la enfermedad.
- Comprender la naturaleza de la respuesta de estrés y su importancia en la etiología y el proceso de adquisición de problemas de salud.

- Entender como los métodos y técnicas conductuales y cognitivas pueden ayudar a las personas a afrontar y controlar el estrés.
- Aplicar programas cuyo objetivo sea el de crear o incrementar hábitos y estilos de vida personales de salud.
- Comprender las dificultades que experimentan los pacientes al decidir buscar tratamiento para sus molestias y problemas.
- Ser consiente de estado y de las condiciones experimentadas por los pacientes en el ámbito hospitalario, tratamientos médicos y problemas en las relaciones medico-paciente se refiere.
- Descubrir y entender como las técnicas y los principios psicológicos se aplican para ayudar a los pacientes a afrontar y tratar de controlar las enfermedades crónicas.

1.2.3 Desarrollo de la Psicología de la salud en México.

Como en otros campos, el desarrollo de la Psicología de la Salud en los diferentes países no ha sido uniforme, y que algunos cuentan con escenarios de trabajo, líneas de investigación y programas de formación consolidados, mientras que en otros no se inicia. Sin embargo, también es claro que, a pesar de estas desigualdades y como ha ocurrido en otras regiones del mundo, ningún otro campo de la psicología ha experimentado avances en tan poco tiempo.

En el caso de México, algunos psicólogos a principios de siglo se entrenaban en las escuelas de medicina, leyes o filosofía porque no existía un programa de estudios diseñado exclusivamente para la psicología. Fue hasta el año de 1960 que la Universidad Nacional Autónoma de México establece tres niveles en el campo de la psicología.

6. A nivel profesional, que es cumplido por un mínimo de cuatro años y medio de instrucción especializada.
7. Un nivel de maestro diseñado para enseñanza de la psicología.
8. Doctorado para formar a especialistas en campos científicos y profesionales.

No fue sino hasta 1973 que la Facultad de Psicología se torno independiente, así otras instituciones comenzaron a desarrollar planes de estudio con el fin de obtener la licenciatura en psicología, de acuerdo a esto se obtiene el reconocimiento oficial de la psicología por la Dirección general de Profesiones (Díaz Guerrero, Valderrama, 1985 en Hernández y Rojas 1998).

Así mismo, en la década de los 80 surgen algunas asociaciones de psicología como la Sociedad Mexicana de Psicología, La sociedad de Psicología Clínica y revistas como la de Psicología, y la Revista Mexicana de Análisis de la Conducta.

En México, en 1996 surge el primer programa de formación de posgrado enmarcado en el modelo de las residencias medicas, es decir, el programa académico es universitario de nivel maestría de la Facultad de Psicología de la UNAM, empleando campos clínicos de las instituciones del sector salud para el desarrollo del programa, lo que permite a los psicólogos en formación participar en diferentes escenarios de los tres niveles de atención. Dicho programa tuvo una duración de tres años y el residente recibe la misma beca económica que los médicos residentes.

En nuestro país, la mayoría de los programas desarrollados por el sistema nacional de salud se dedican a la atención y capacitación. Es así, que a partir de 1992, el Instituto Nacional de Salud Pública de la Secretaria de Salud, lleva a cabo el programa de residencia de atención integral a la salud, en el que se forman psicólogos de la salud, con una duración de dos años enfocado a la atención primaria en la prevención primaria (Rodríguez y Rojas, 1998).

En 1992, México comenzó el primer Congreso Internacional de Psicología de la Salud y en junio de 1996, la Facultad de Psicología de la UNAM llevo acabo la Conferencia Latinoamericana de Psicología de la Salud.

Hoy en día, se encuentra material que podría vincularse con el tema de la psicología de la salud en México. Sin embargo, algunos de estos no se les puede considerar como representativos para el área, ya que no forman parte del interés en el trabajo del psicólogo en el ambiente médico, así mismo no se contemplan dentro de un grupo de investigación relacionados a la solución de problemas en el sector salud (Ramirez,1996).

Ribes (1990), realizó un análisis conceptualizado sobre Psicología de la Salud, quien argumenta que el uso del modelo sociocultural y el modelo medico deben interceptarse a lo largo de un eje vinculado, donde es el comportamiento ya que este es la practica del organismo biológico, inmerso y regulador por situaciones socioculturales, es decir, que el conocimiento de este comportamiento permite entender la influencia de las variables del ambiente en el organismo biológico. Al mismo tiempo se plantea que la salud es un concepto integrador de dos dimensiones diferentes: la social (bienestar) y la biológica (ausencia de enfermedad) insistiendo que el organismo no esta aislado sino que evoluciona.

Además plantea un modelo psicológico, el que implica no solo conocer el proceso psicológico y las condiciones sociales, sino conocer las medidas efectivas para entrar en la práctica de los organismos con el fin de intervenir, prevenir, curar y rehabilitar. Como podemos observar la importancia de su trabajo radica en considerar las posibilidades de acción dela psicología en in terreno hasta este momento no explorado consistentemente.

Rodríguez y Palacios (1998), comentan que debido a los avances de la psicofisiología ya la psicología experimental se ha abierto otra posibilidad de acción a los psicólogos en esta área.

Conciben a la psicología de la salud como la aplicación de los avances metodológicos que han existido en otras áreas de la psicología con el fin de promover el cuidado, mantenimiento, promoción y estilos de vida para la salud. Para ellos el psicólogo de esta disciplina debería ubicar su trabajo a nivel de diseño conducción, supervisión y análisis de los programas elaborados más que su aplicación e intervención.

Rodríguez y Palacios (1998) establecieron un programa de entrenamiento a nivel de posgrado que forma parte de la maestría de Psicología General Experimental, donde se enseña a plantear tanto en el hábito comunitario como individual; diseño, habilidades, metodología, elaboración de instrumentos de medición y técnicas de penetración en la comunidad. El entrenamiento se imparte en San Antonio Tecómitla en Milpa Alta y en el Ajusco en Santo Tomás Ajusco. Esto se logró por medio de un convenio con la Secretaría de Salud, su programa está dividido en dos áreas: la teórica donde imparten metodología básica experimental y tecnología educativa y la de entrenamiento que consiste en una residencia de los escenarios adecuados.

Actualmente se desconoce el grado de avance y de logro en esta actividad tanto en la parte de investigación como de difusión. Sin embargo hay que considerar que es un logro importante la creación de esta especialidad, ya que sin duda el trabajo con el equipo de salud es un área todavía vedada en México.

Al respecto, uno de los nuevos programas profesionales recientemente establecidos en México, es en particular interesante, porque trata con el programa de desempleo y subempleo de los psicólogos que concluyen sus estudios entre el Ministerio de Salud y la Universidad Nacional, se estableció un nuevo programa de seis años que da énfasis a la salud y a la psicología comunitaria para preparar especialistas para que puedan trabajar con centros primarios del cuidado de la

salud en todo el país. A cada estudiante admitido en el programa se le es garantizada la colocación para el entrenamiento practico en un centro el cuidado de la salud, con seguridad de subsiguiente empleo profesional al cumplir con entrenamiento avanzado, el psicólogo entonces trabaja en un mismo nivel de igualdad con médicos y otros especialistas en el cuidado de la salud como parte de un equipo de salud en cierta comunidad (Palacio-Gómez, 1993).

1.3 Mobbing y Psicología de la Salud ocupacional

El mobbing tiene el potencial de causar o contribuir a muchos trastornos psicopatológicos, psicosomáticos y comportamentales, sin embargo, no se conoce cuantos individuos que experimentan una situación de mobbing realmente desarrollan efectos sobre la salud. Esto probablemente depende de la duración e intensidad de los estímulos estresantes, pero las peculiaridades de la personalidad de la víctima pueden jugar un rol protector o agravante.

Actualmente en los países industrializados, los trabajadores han comenzado a acudir en gran número a centros especializados para buscar ayuda, pero, en general la conciencia de este problema aún es muy limitada.

Los efectos sobre la salud generalmente comprenden un número de síntomas, que a continuación enlistaremos:

Cuadro 1

Efectos sobre la salud.

Psicopatológicos

Reacciones de Ansiedad

Apatía

Reacciones de evasión

Psicopatológicos

Problemas de
concentración

Humor depresivo

Reacciones de miedo

Relatos retrospectivos

Hiperactividad

Inseguridad

Insomnio

Pensamiento introvertido

Irritabilidad

Falta de iniciativa

Melancolía

Cambio de Humor

Pesadillas recurrentes

Psicosomáticos

Hipertensión arterial

Ataques de asma

Palpitaciones cardiacas

Enfermedad coronaria

Dermatitis

Pérdida de cabello

Psicosomáticos

Dolores de cabeza

Dolores articulares y
musculares

Pérdida de equilibrio

Migraña

Dolor estomacal

Úlceras estomacales

Taquicardia

Comportamentales

Reacciones auto y hetero-agresivas

Trastornos alimenticios

Incremento en el consumo de drogas y alcohol

Incremento en el consumo de cigarrillos

Disfunción sexual

Aislamiento social

*Cuadro folleto Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo

De acuerdo a García-Izquierdo (2006), el mobbing produce un deterioro en la salud que puede llevar a la enfermedad e incapacidad de la víctima y el fracaso en su afrontamiento puede conducir a una patología; es por eso que a continuación de acuerdo al folleto "Protección de la Salud de los Trabajadores" se proponen métodos de prevención en niveles primarios, secundario terciario.

1.3.1 Métodos de prevención.

1.3.1.1 Prevención primaria:

El empleador debe adoptar medidas para informar y adiestrar a sus administradores y trabajadores. Lo puede lograr mediante la producción de guías códigos de comportamiento ético, la confianza en el profesionalismo, un clima de tolerancia y libertad de actitud y negándose para colaborar o consentir comportamientos inapropiados.

Información y educación sobre mobbing y sus consecuencias:

1. Los trabajadores deben ser adecuadamente informados.
2. La administración debe ser educada en resolución de conflictos.
3. Se pueden implementar campañas de concientización.
4. Se debe desarrollar una política anti-mobbing.

Guías que contenga información sobre la naturaleza y extensión del problema y sus efectos sobre la salud y la calidad de vida.

Código de ética. En la carta constitución o estatutos de la empresa se debe registrar indicaciones de que la compañía no tolera actos no éticos y discriminatorios.

Contrato. En los contrato se deben incluir términos que regulen la materia y aplique sanciones para cualquier rompimiento de reglas (Grazia, 2006).

1.3.1.2 Prevención secundaria

Una vez que el proceso del mobbing empieza, puede ser difícil controlarlo, a no ser que se tomen medidas oportunas y efectivas.

Un confidente: Una persona, bien un trabajador o alguien de fuera de la empresa, cuya tarea consiste en escuchar a cualquiera que se sienta víctima de mobbing. El solo hecho de reconocer el problema de la persona, es esencial porque puede romper la negación que a menudo esconde la agresión. También permite que la

persona clarifique su experiencia, se aleje de la situación, y finalmente tome la iniciativa para detener las agresiones.

Un mediador: Permite la confrontación desde diferentes puntos de vista y la expresión de emociones, La mediación no tiene por objeto encontrar un culpable, pero al permitir el entendimiento de las personas en conflicto, les permite analizar lo ocurrido y establecer términos de arreglo para continuar trabajando juntos o separados en un ambiente de mayor respeto mutuo (Grazia, 2006).

1.3.1.3 Prevención terciaria

Dado que el mobbing puede causar serias consecuencias en los trabajadores, se pueden tomar varias medidas para ayudar a recuperar la salud y la dignidad.

- El diagnóstico temprano de los efectos sobre la salud, puede ayudar a reducir las consecuencias a todos los niveles (individual, familiar y la red social).
- Grupos de apoyo a la sensibilización, que reúnan personas que hayan sufrido de mobbing en diferentes situaciones. El compartir en grupo experiencias similares, permite a las víctimas darse cuenta de que no son los responsables del evento, reconocer la agresión y, si es necesario, modificar su propio comportamiento.

En términos absolutos, la prevención del acoso se basa en la posibilidad de lograr grandes cambios culturales a nivel de los valores, actitudes, expresiones verbales y modos de interacción del individuo. Sin embargo, tales cambios culturales son procesos a largo plazo que se pueden favorecer mediante esfuerzo combinado para enterar en el individuo conciencia y entendimiento sobre este fenómeno (Grazia, 2006).

1.3.2 Factores de Riesgo

En México los accidentes y enfermedades producidos con motivo o en ejercicio de las actividades laborales, están reglamentados en la Ley Federal del Trabajo, bajo

la denominación de “riesgos de trabajo”, los cuales no provienen directamente de los factores físicos, sino que con frecuencia son los organizacionales y psicosociales los más relevantes, y que tampoco se reducen a condiciones físicas o ambientales de lugares de trabajo, ya que comienza mucho antes y aparece en la forma de contratar al trabajador y en general a las formas de pactar con este, sobre la organización de las tareas a realizar y las relaciones laborales (Boizon, 2008).

Incluso es posible que las nuevas formas de organización de trabajo estén orientadas a los riesgos psicosociales de los mismos, entre los muchos procesos actuales presentes en las organizaciones una clara tendencia consiste en la reducción de recursos humanos, por ende la sobrecarga de trabajo, creando una inseguridad laboral afectando globalmente a la conducta del trabajador y a su inserción en el trabajo.

En el diagnóstico de los riesgos de trabajo existe un importante subregistro, en cual es mayor en el caso de enfermedades de trabajo. Por otra parte, existen repercusiones en la salud de los trabajadores manifestados como síntomas, molestias o enfermedades inespecíficas que están estrechamente relacionadas con el trabajo aunque no estén legalmente reconocidas como tales.

Tradicionalmente, la relación entre salud- enfermedad de trabajo se ha planteado como un fenómeno que tiene causas únicas (factores de riesgo físicos, químicos) y efectos específicos (riesgos de trabajo), reduciendo la problemática a una explicación unicausal en donde un factor de riesgo puede producir una enfermedad. Sin embargo, en el ambiente laboral los trabajadores exponen a diferentes agentes y exigencias del trabajo simultáneamente (Boizon, 2008).

La probabilidad de ser acosado, puede incrementarse debido a malos estilos administrativos, organización inadecuada de trabajo y un ambiente de trabajo desfavorable.

1.3.2.1 Estilos de administración.

- a. Inercia de la administración y alto nivel de funcionarios: En una cultura que favorece el estilo de administración disciplinario, intolerante y discriminatorio se crea un clima de miedo, desconfianza, excesiva competencia y temor. Sin normas relacionadas por el comportamiento social, ciertas personas se consideran “autorizadas” para usar comportamientos abusivos.
- b. Nuevos métodos de administración: Han introducido conceptos más amplios de competencia, de modo que no sólo se solicita a los trabajadores a tener mejor desempeño que sus colegas, sino también con menores prácticas éticas para obtener resultados. Se establecen formas más horizontales de dirección, pero las reglas de colaboración no se definen con claridad.

Esta aparente libertad deja un amplio margen para el abuso de poder. Esto se amplifica por una serie completa de instrumentos utilizados por la gerencia, tal vez como, por ejemplo, la evaluación del desempeño individual o los salarios por mérito. Esto puede dividir a los trabajadores y tener el potencial de generar desconfianza y una atmósfera negativa (Grazia, 2006).

1.3.2.2 Organización del trabajo.

- a. La subestimación crónica y las fuertes restricciones del trabajo, crean insatisfacción, fatiga y el sentimiento de que es imposible cambiar el ambiente de trabajo; la tensión puede desfogarse sobre colegas, familia y amigos.
- b. Las tareas mal definidas o el trabajo desorganizado sin límites definidos en el comportamiento, permiten que colegas y superiores tomen ventaja de la situación.

- c. Las jerarquías excesivas: el mobbing es más frecuente cuando la jerarquía es el único valor de referencia o cuando hay múltiples cadenas de dirección. La confusión resultante es un terreno amplio para la intimidación.
- d. Las instrucciones insuficientes y la falta de información representan otro factor de riesgo. Para que el desempeño sea eficiente, son absolutamente necesarias las instrucciones sobre las tareas a realizar, el tiempo disponible, cómo relajar el trabajo y una explicación clara de las metas.

1.3.2.3 El ambiente de trabajo.

- a. Un ambiente de trabajo internacional requiere una organización más flexible a las horas de trabajo, del empleo y sus categorías. Junto con la reducción de las empresas y su reestructuración, esto puede crear en los dependientes una impresión de precariedad y miedo al desempleo y así representar un medio de cultivo para el desarrollo del mobbing.
- b. El desarrollo de outsourcing y la multiplicación de compañías subsidiarias con diferentes rasgos culturales puede producir situaciones que conduzcan al descuido y la negligencia de las características humanas y locales de los trabajadores.

En este sentido, es responsabilidad de las organizaciones orientar políticas de salud, propiciar las condiciones necesarias para proteger a los empleados de riesgos nocivos, así como mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas. En síntesis, se busca adaptar el trabajo al hombre y al hombre a su trabajo, es por ello que es importante fomentar estilos de vida saludables que logren la participación de trabajadores en la solución de los problemas de salud y garantizar el incremento de la calidad de vida en el trabajo.

De acuerdo a lo anterior, proponemos una nueva versión de la Escala Mexicana en el Trabajo como un medio que ayudara a la sociedad mexicana a la prevención

del fenómeno, para justificar la necesidad de este instrumento es necesario exponer en el siguiente capítulo lo que es el acoso psicológico, así como sus antecedentes, diferentes definiciones, las personas que participan en el, las fases del acoso psicológico y las consecuencias que puede atraer dicho problema y como podemos prevenirlo.

Capítulo II Acoso laboral (Mobbing)

2.1 Antecedentes históricos del Acoso laboral (Mobbing)

En este capítulo explicaremos lo que es el acoso psicológico (Mobbing) desde su origen, definiciones de diferentes autores, los perfiles tanto de la víctima como del acosador, la clasificación de este fenómeno, las consecuencias de como este problema puede causar un ambiente desfavorable de trabajo, y provocar un desequilibrio en la salud ocupacional de un individuo y en toda su vida social y la relación de clima organizacional y cultura organizacional con acoso psicológico.

A partir de los años sesentas, Konrad Lorenz comenzó a realizar estudios sobre la conducta animal con ratas encontrando muchas similitudes con el comportamiento humano. Encontró que en una nueva comunidad de ratas, estas se transmiten entre sí, generación tras generación, experiencia y tradiciones, es posible que no todos los miembros del grupos se identifiquen fácilmente, sin embargo disponen de un elemento que los unen: Todos los miembros de la “familia” tienen el mismo olor, el “olor del clan”.

Al introducir una rata de diferente origen en éste hábitat, bastará que el nuevo vecino pase cerca de uno de los miembros para que éste, tras comprobar su diferente olor emita un grito o una señal de alerta que sirve como disparador de la agresividad del clan. Todas las ratas que pertenecen al “clan” atacarán sin piedad al intruso quien, a menudo ni siquiera se defiende paralizado por el terror (Abajo, 2006).

Una observación de Lorenz, comienza tras haber sacado de ese hábitat a uno de sus miembros, al que se mantiene en otro ambiente, éste pierde el “olor del clan”. Cuando es introducido de nuevo en la que fuera su comunidad, su olfato le indica que está de nuevo en casa. Poco dura esta situación ya que ha perdido el “olor del clan”. Aquellos individuos que fueron sus iguales no le reconocen y le atacan con la furia con la que atacarían a un extraño.

Otra conducta interesante es la que Konrad Lorenz registra en los babuinos, señalando que son animales sociales que viven en manadas gobernadas por un

grupo de varios machos viejos que mantienen su superioridad aún sobre miembros más jóvenes y con mayor fortaleza física, manteniéndose firmemente unidos, así, resultan más fuertes que cualquier macho joven que intente discutir su liderazgo (Abajo, 2006).

Sobre esta base, podemos observar rasgos que resultan similares a los que encontramos en las organizaciones humanas.

- 1) El ataque de un grupo de individuos débiles de la especie, unidos contra un individuo más fuerte.
- 2) El ataque por parte del grupo contra un tercero, ajeno al clan.
- 3) El ataque por parte del grupo contra uno de sus miembros que presenta algún rasgo diferente (Abajo, 2006).

Con lo anterior podemos decir que en cualquiera de los casos, se observa que los comportamientos de las ratas, babuinos y otras especies son muy similares a la de los humanos. A partir de las décadas de los ochentas, estas características de comportamiento se ven trasladadas de forma directa al estudio del comportamiento humano en los lugares de trabajo.

El primero en efectuar un estudio del comportamiento acosador en las organizaciones humanas y centrándose específicamente en el ámbito de las relaciones laborales fue el profesor de la Universidad de Estocolmo Heinz Leymann, quien en 1990 aplicó el término Mobbing al campo de la psicología laboral en el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo y más adelante a través de su obra Mobbing: La persecución en el trabajo.

Posteriormente, en los años noventa el concepto de Mobbing empezó a conocerse entre la comunidad académica europea, como un serio problema y un importante estresor social en la vida laboral actual, (Hoel, Rayner, Cooper, 1999).

2.2 Definiciones de Mobbing.

El desarrollo histórico del concepto Mobbing nos remonta a Brodsky (1976), ya que fue el primer autor que se refirió al trabajador hostigado, en un estudio motivado por la aprobación de una nueva ley de condiciones de trabajo en Suecia. Su libro se centró en la vida del trabajador de base en un contexto en el que hay accidentes laborales, agotamiento físico, horarios excesivos, tareas monótonas y problemas que hoy se abordan en la investigación sobre el estrés, sin embargo no tuvo mayor impacto en el estudio científico del Mobbing.

El término inglés Mobbing esta tomando de la etología. Konrad Lorenz lo utilizo por primera vez para referirse a un ataque de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño (Lorenz, 1991). Posteriormente, un médico sueco se intereso en el comportamiento social infantil (Heinemann, 1992).

Leymann (1990), considerado como el iniciador moderno de este concepto, adoptó el término Mobbing en la década de los ochenta, al observar conductas de ataque en el mundo laboral. Algunos investigadores que han estudiado el fenómeno son Einarsen y Skogstad (1996), los cuales señalan que el Mobbing se produce cuando durante un periodo de tiempo alguien es objeto de persistentes acciones negativas por partes de otra u otras personas, y por diversas razones se enfrenta a dificultades persistentes para defenderse.

En Francia la pionera en el estudio del acoso moral fue Marie France Hirigoyen, sus líneas de investigación son el Mobbing en el entorno familiar y la organización (Hirigoyen, 1999). Por otro lado, Anderson analiza el Mobbing desde la perspectiva de ley, salud, democracia, administración publica o de empresa; estableciendo un marco de referencia jurídico-laboral del problema (Anderson, 2001).

Piñuel y Zavala en España, se dedicó a estudiar los factores que causan el Mobbing en diversas estructuras laborales. González de Rivera, desarrolló un

trabajo teórico y de campo con fuerte influencia de Leymann y se basa en el maltrato psicológico en las instituciones (González de Rivera, 2000). Existiendo así diversos autores que hablan sobre Mobbing, sin embargo hemos citado a los más relevantes de acuerdo a las investigaciones actuales.

A continuación se presenta un cuadro de términos, definiciones y autores, el cual es necesario para entender las modificaciones que ha sufrido el término para llegar a lo que hoy en día conocemos como Mobbing.

Cuadro 2
Desarrollo del concepto Mobbing

Autor	Término	Definición
Brodsky (1976)	Harassment	Intentos repetidos y persistentes por parte de una persona de atormentar, agotar frustrar o lograr una reacción de otra persona; es un trato que se caracteriza por la provocación persistente, presión, el enfrentamiento, la intimidación u otros modos de comportamiento que causan incomodidad a otra persona.
Thylefors (1987)	Scapegoating	Una o más personas, durante un periodo de tiempo, son expuestas de modo repetitivo a acciones negativas por parte de uno o más individuos.

Autor	Término	Definición
Matthiesen,Raknes (1989)	Mobbing	Una o más conductas y reacciones duraderas y repetidas de una o más personas dirigidas a una o mas personas principalmente hacia una persona.
Leymann (1990)	Mobbing/Psychological	Comunicación no ética y hostil dirigida de modo sistemático por una o más personas principalmente hacia una persona.
Kille (1990)	Healthendarge ring leadership	Actos humillación y acoso de larga duración por parte de un supervisor y que son expresados abiertamente o de modo encubierto.
Wilson (1991)	Workplace trauma	La desintegración de autoestima del empleado como resultado del tratamiento continuo, real o percibido, deliberadamente maligno o malévolo por parte de un empleado o superior.

Autor	Término	Definición
Adams (1992)	Bullying	Critica continua y abuso persona en público o en privado, con el fin de humillar y degradar a una persona.
Ashforth (1994)	Harrasment	Actividades con el fin de causar sufrimiento psicológico dirigido hacia uno o mas individuos, que son capaces de defenderse por si mismos.
Vartia (1996)	Harrasment	Situaciones en las que una persona es expuesta repetidamente y durante cierto tiempo a acciones negativas por parte de una o mas personas.
Moran Astorga (2002)	Mobbing	El maltrato persistente, deliberado y sistemático de varios miembros de una organización con el objeto de aniquilarlo psicológicamente y socialmente y de que abandone la organización
Barón Duque (2003)	Mobbing	Frustraciones del fin de las relaciones laborales, como consecuencia del uso sistemático de la violencia psicológica en una organización de trabajo, contra una o varias personas, que ven alterados los presupuestos subjetivos de la causa y el objetivo de su contrato, así como su auto identificación biopsicosocial, poniendo en peligro su salud, la de su entorno familiar y,

finalmente, a de la sociedad.

Figura 1. Términos, definición y autores

2.3 ¿Qué es el Acoso laboral (Mobbing)?

El acoso psicológico laboral es un fenómeno cada vez más común. Aunque en México y Latinoamérica apenas se conoce el término, no significa que no este ocurriendo. En varios países europeos están tomando medidas en las empresas y organizaciones civiles para tratar de informar y sensibilizar a las personas, que el acoso laboral trae consecuencias graves en la vida de los seres humanos.

Por acoso hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva: comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y toda una gama de lenguaje que atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del acosado; creando paralelamente un ambiente tenso, desagradable y de baja productividad. El acoso refiere a las acciones persistentes y reiteradas realizadas con el fin de incomodar con palabras, gestos, bromas o insultos al trabajador en razón de su sexo, nacionalidad, edad, color, origen étnico, profesión (especialización), religión, capacidades diferentes, aspecto físico, preferencias o situación familiar, entre otros.

Tanto los diccionarios de la Real Academia de la Lengua Española, como el Larousse, definen el término hostigar como “molestar a una persona sin descanso, burlándose, contradiciéndola continuamente... para que haga algo”, explicitando por tanto las dos características negativas del maltrato: la intencionalidad y la reiteración, características atribuibles igualmente al acoso. Al acompañarlo del adjetivo psicológico, se distingue de otras conductas de maltrato físico y/o sexual (Fornés, 2008).

Pirillo (2007), habla sobre las connotaciones lingüísticas del vocablo mobbing. El verbo “to mob” implica atacar en forma ilegal y tumultuosa; agruparse y rodear a alguien con el fin de atacarlo”. El sustantivo “mob” significa organización poderosa

de criminales, multitud ilegal y provocadora, banda, mafia. Es necesario aclarar que existe otro vocablo que alude a comportamientos similares; este es "bullying". El verbo "to bully" implica actuar como un toro con la intención, a menudo, de forzar a alguien a hacer algo; intimidar, tiranizar. El sustantivo "bully" significa persona o escolar que lastima o asusta intencionalmente a más personas débiles (Marckwardt, 1987; Quirk, 1988).

El termino bullying tiene una connotación tanto física como psicológica; es decir incluye el contacto físico entre las partes. Por su parte, el termino "mobbing" sólo connota intimidación, amenaza, hostilidad de carácter psicológico y el contacto físico esta ausente. Cabe señalar que tanto en Inglaterra como en Australia se utiliza la palabra bullying para definir ese tipo de conducta intimidatorio y hostil observable entre escolares, mientras que en los Estados Unidos y en el resto de Europa se utiliza el termino mobbing para los adultos en el ámbito laboral, es decir cuando presentan un comportamiento hostil. Ambos fenómenos han sido considerados como importantes estresores sociales en el trabajo (Zapf, 1999). Todos estos conceptos aluden a comportamiento irrespetuoso en una situación laboral que atentan contra la integridad física, psicológica y/o sexual.

Citaremos a los autores que abordan el tema de mobbing, proponiendo cada uno una definición de mobbing de acuerdo a sus investigaciones realizadas. Es importante señalar que cada uno tiene vertientes diferentes pero cada uno de ellos converge hacia un mismo fin, el cual es el bienestar del individuo en la organización.

Brodsky (1976), describió este fenómeno como "los intentos repetidos y persistentes de un individuo de atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de otro individuo, mediante un trato que continuamente provoca, presiona, asusta, intimida o causa incomodidad de otro individuo en el trabajo" (citado en Einarsen y Lars).

De acuerdo Heinz Leymann el mobbing es: "El psicoterror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es

administrada de modo sistemático por uno o varios sujetos, principalmente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psicoterror es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes”.

Marie France Hirigoyen (2001), recoge uno de los conceptos más amplios de mobbing, al entender por tal “cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo”.

Mauro Acevedo De Moura dice que el mobbing es “el establecimiento de comunicaciones no éticas, generalmente entre un superior perverso y su subordinado, que se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización e integras contra un (a) trabajador (a) que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos; un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente, como así también la muerte de la víctima”.

Para Einarsen y Raknes (1997), el acoso psicológico en el trabajo hace referencia a “conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios empleado por sus superiores y/o colegas. Estas acciones, no deseadas por las víctimas, pueden ser realizadas deliberadamente o intencionadamente, causando humillación, ofensa y estrés tanto en las víctimas como en las personas que lo presencian e interferir en el rendimiento laboral, y causar un ambiente negativo en el trabajo.

Para Piñuel (2001), mobbing “es el continuado y deliberado maltrato verbal de al menos seis meses y que se produce cada semana, que recibe un trabajador por parte de otro u otros, los cuales se comportan con el cruelmente con el objetivo de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimiento ilegales, ilícitos o ajenos a un

trato respetuoso y humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”(Citado en Bermúdez y Cervantes, 2009).

Para Salín (2003), citado en Einarsen (2006), el acoso “no se refiere a actos únicos y aislados, sino mas bien a comportamientos que son persistentes y repetidos, dirigidos hacia una o varias personas por un individuo o por un grupo. Episodios aislados como asignar tareas por debajo de las propias competencias, el ser víctima de broma por parte de los compañeros ocasionalmente, o el que los compañeros ni te avisen para almorzar con ellos, puede ser visto como aspectos cotidianos en la vida laboral. Las conductas citadas pueden convertirse en actos de acoso cuando ocurren de manera sistemática durante un período de tiempo prolongado, dando lugar a un ambiente de trabajo hostil y desagradable para aquel que lo padece”.

Barón Duque (2003), Mobbing es “La frustración del fin de las relaciones laborales como consecuencia del uso sistemático de la violencia psicológica en una organización de trabajo contra una o varias personas que ven alterados los presupuestos subjetivos de la vida y el objetivo de su contrato, así como su autoidentificación biopsicosocial, poniendo en peligro su salud, la de su entorno familiar y finalmente la de la sociedad”.

Abajo (2004), indicó que “Mobbing es el fenómeno en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente sobre una persona en un lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de las víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esas personas abandonen su lugar de trabajo” (Citado por Bermúdez y Cervantes, 2009).

Según González (citado por Abajo, 2004), el mobbing consiste en “Amenazar, criticar, ridiculizar, asechar, perseguir a una persona, inducir en ella sentimientos negativos como miedo, desánimo, preocupación, crearle inseguridad, interferir en sus dinámicas mentales, dificultad la realización de sus actividades y tareas, sobrecogerla con exigencias y expectativas que no puede cumplir”. A demás

propuso una definición etológica en memoria de Konrad Lorenz, “el mobbing es el ataque de coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo mas fuerte; o el de la mayoría de ellos contra un individuo distinto por alguna diferencia, defecto a rasgo significativo”.

De la investigación de Rojas-Chávez (2005), tomamos el concepto expuesto en el artículo 2º proyecto de ley 088 de 2004, que por acoso laboral “se entiende toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la enuncia del mismo”.

En la investigación aportada por Moreno-Jiménez (2006), el acoso psicológico en el trabajo o mobbing “es considerado un severo estresor psicosocial que puede afectar seriamente el funcionamiento cotidiano de aquellos que lo padecen. Distintos estudios han manifestado que el acoso psicológico se encuentra fuertemente relacionado con diferentes problemas de salud, como por ejemplo alteraciones del sueño, ansiedad, problemas psicosomáticos, irritabilidad y depresión. (Brodsky, 1976; Leymann, 1992; Vartia, 1996; Zapf, Knorz y Kulla, 1996) O estrés post traumático, en los casos más graves (Leymann y Gustafsson, 1996; Tehrani, 2004)”.

Martínez (2007), menciona que para la Unión Europea “es un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de manera directa o indirecta, de parte de una o mas personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío”.

En México se ha traducido como acoso psicológico moral. Se ha caracterizado por ser un tipo de violencia que deriva de ambiente laborales y que trae como consecuencias estrés, apatía, vacío existencial, insomnio, y muchas veces no se

entiende como consecuencia, sino como causa de alguna enfermedad (Martínez, 2007).

En España, donde también de manera específica ha sido reconocida legalmente esta situación, el mobbing esta definido como “toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”. Según fue aprobado por el congreso de los Diputados el 24 de diciembre del 2003.

A pesar de todas las definiciones existentes, el acoso laboral no ha alcanzado aún una definición consensuada pero se reconoce como un proceso de agresión sistemática y repetida por parte de una persona o grupo hacia un compañero, subordinado o superior (Fidalgo Piñuel, 2004; Topa Depolo y Morales, 2007). El Mobbing es considerado como uno de los principales estresores a los que puede enfrentarse un trabajador durante su vida laboral (Moreno Jiménez y Rodríguez Muñoz 2006; Pérez Bilbao, Nogareda, Martin Daza y Sancho 2001).

2.4 Perfiles (Acosador- Victima).

Siguiendo a Leymann, los especialistas coinciden en que el Mobbing se da en espacios laborales sin estructura real (aunque aparenten tenerla), con una organización de trabajo muy pobre, burocratizada, donde priva el desinterés y la falta de apoyo por parte de superiores, la existencia de múltiples jerarquías, cargas excesivas de trabajo, existencia de lideres espontáneos no oficiales quienes luchan por obtener un poder informal, así como la falta de normatividad (Martínez, 2007).

En si mismo, el Mobbing es una sofisticada forma de persecución u hostigamiento psicológico que un empleado sufre en su lugar de trabajo. Esta sofisticación se caracteriza por:

- Sutileza: La agresión es manifiesta, sino encubierta.
- Continuidad en el tiempo: Se da en un tiempo más o menos largo de desgaste psicológico.

- Intencionalidad: Tiene como fin la autoexclusión o el abandono del puesto de trabajo por parte de la víctima al ser arrinconada e inutilizada (Martínez, 2007).

Esta persecución toma la forma de una serie de conductas que pretenden calumniar, ofender, ridiculizar y aislar a la víctima con el fin de desestabilizar y destruir psicológicamente a la persona para que abandone su trabajo o poder manipularla. Esta práctica se apoya en la complicidad o silencio de sus compañeros; tal pasividad se debe al temor de también ser las víctimas o poner en peligro el trabajo. En cualquier caso funcionan definitivamente como cómplices del acosador (Martínez, 2007).

2.4.1 Perfil del acosador.

Para el acosador no existe cosa más peligrosa que, profesionalmente, tenga más validez, y por consecuencia, signifique una amenaza y competencia. Esto genera en el acosador un deseo intenso de eliminar en la víctima, orillándola a abandonar la institución (Riquelme, 2006 citado en Chávez 2009).

Piñuel (2002), menciona: "El sentimiento de inferioridad opera en forma de culpabilidad, que el acosador siente por no poseer atributos que él estima ideales".

Según Adler, los defectos físicos, intelectuales o emocionales generan un sentimiento de inferioridad que la persona intenta compensar superando esas carencias mediante el desarrollo de un complejo de superioridad.

El complejo de superioridad hace que el acosador viva en la ficción de la posesión de valores, atributos y cualidades que en realidad no posee, negándolos en los demás de manera defensiva. Cuando surge en su entorno una persona (la víctima) que posee en verdad tales características, genera en el acosador un choque de realidad.

Su reacción ante esa dolorosa realidad suele consistir en negar la disonancia que presencia, desarrollando “psicoterror” contra la víctima. El objetivo es hacer desaparecer a la víctima del horizonte psicológico del acosador, porque sus capacidades suponen para este una desestabilización psicológica.

El acosador necesita imperiosamente enemigos que vencer. Ello, unido a su profundo narcisismo y a su fuerte carácter paranoide, le lleva a una permanente vivencia de sentirse traicionado profesional o personalmente por cuantos le rodean (Becerra, 2009).

Leymann (1996), insistía en que el comportamiento del acosador obedecía casi siempre a un intento de esconder o disimular sus propias carencias. El comportamiento del acosador suele basarse en la necesidad de controlar a los demás, a través de la seducción o a través de la manipulación.

Cuando nada de ello funciona, acude al acoso psicológico, para lo que de mil maneras buscará aliados y cómplices, que constituirán el grupo acosador.

Debido a que no existe una clasificación tal cual de los participantes de fenómeno Mobbing, únicamente se mencionarán las características de personalidad que favorecen el acoso:

Cuadro 3

Perfiles Acosador Victima

Perfil Acosador

Capacidad de simulación

Falsa seducción

Mentira compulsiva

Capacidad de manipulación y distorsión

Perfil Acosador

Envidia y celos profesionales

Ausencia de modales o educación

Doble personalidad

Dificultad para obtener la ambigüedad

Ausencia total de empatía.

Incapacidad para afrontar el fracaso.

Mediocridad profesional.

Personalidad controladora.

Arrogancia.

Incapacidad de comunicación.

Falta de sentido moral alterado.

Sin sentimiento de culpa.

Agresiva.

Mentirosa

Compulsiva

Mediocre

(Martínez, 2007).

Perfil Víctima

Éticas, honradas, rectas y con un alto sentido de justicia

Autónomas, independientes y con iniciativa

Tienen amplia capacitación, son inteligentes y brillantes profesionalmente

Perfil Víctima

Son populares y con carisma para ser líderes

Tienen alto sentido cooperativo y de trabajo en equipo

Tienen elevada capacidad empática, sensibilidad, comprensión del sufrimiento ajeno e interés por el desarrollo y bienestar de los demás

Tienen situaciones personales y familiares altamente satisfactorias

Elevado nivel de ética

Honrada

Con iniciativa

Capaz profesionalmente

(Martínez, 2007)

El Mobbing se puede presentar en cualquier nivel jerárquico dentro de una organización, de igual forma, cualquier empleado se puede convertir en un acosador (Becerra, 2009).

2.4.2 Perfil de la Víctima.

Cualquier persona, en cualquier momento, puede ser víctima, no existe un perfil psicológico que predisponga a una persona a ser víctima de acoso u hostigamiento en su lugar de trabajo. Algunos especialistas señalan que en la mayoría de los casos el mobbing afecta a trabajadores brillantes, bien valorados, cumplidos y participativos, personas activas y con gran carisma a las que se intenta presentar como poco inteligentes, holgazanas y conflictivas.

También pueden ser personas depresivas que son blanco fácil para el agresor en la que descargan sus propias frustraciones, o personas eficaces y trabajadoras que ponen en evidencia lo establecido y pretenden imponer reformas, que son vistas por el agresor como un peligro o amenaza de su estatus actual en la empresa. Otra de las características de la víctima es su predisposición al trabajo

en equipo, ya que no dudan un instante en colaborar con sus compañeros para el logro de los objetivos colectivos (Soriano, 2008).

Piñuel (2001) subraya, que en la medida en que la víctima conozca los factores condicionantes del Mobbing, aumentará la probabilidad de algunos factores que son necesarios para hacer frente al Mobbing o abuso psicológico, que le ayuden a salir adelante de este problema.

2.5 Clasificación del acoso laboral.

El Mobbing describe, una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador donde el nivel jerárquico no está limitado al superior, niveles iguales o inferiores, dichas conductas pueden ser aplicadas en formas reiterativas y persistentes usando métodos de influencia diferentes, y puede afectar a cualquier elemento humano dentro de la empresa u organización. La Unión Sindical de Madrid señala que existen tres tipos de acoso:

- **Acoso vertical ascendente:** Una persona de un rango jerárquico superior en la organización se ve agredida por uno o por varios subordinados. Generalmente se produce cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior con un rango jerárquico superior y sus métodos y formas de trabajo no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección (Servín, 2005).
- **Acoso Horizontal:** Es aquel que se presenta entre sujetos que se encuentran ubicados en la misma posición jerárquica dentro de un grupo de trabajo determinado. Los sujetos no se encuentran subordinados entre sí, sino que obedecen a las órdenes impartidas por otros sujetos ubicados en un nivel jerárquico superior al de ellos. El acoso puede provenir de un solo sujetos o de varios (Rojas, 2005).

- Acoso vertical descendente: Se presenta cuando los subordinados son agredidos por superiores, estos pueden iniciar acciones para presionar a un empleado a aceptar términos que le impongan o bien lo obliguen de alguna forma a abandonar su trabajo.

El Mobbing se encuentra presente en cualquier nivel jerárquico, y en cualquier tipo de organización, el hecho de tener un puesto de jefe o superior no garantiza el no sufrir Mobbing.

2.6 Fases del Mobbing

Según Leymann (1996), la observación e investigación sobre acoso en el trabajo permite distinguir tres etapas como parte de un proceso a lo largo del tiempo según Martínez (2003), son cuatro y para Piñuel pueden ser hasta cinco.

A continuación se describirán las cinco fases descritas por estos autores:

- Fase de conflicto.
- Fase de Mobbing.
- Fase de Intervención desde la empresa.
- Solicitud de ayuda y diagnóstico incorrecto.
- Fase de Marginación o de exclusión de la vida laboral.

1. Fase de Conflicto.

En una organización habrá conflictos por motivos de la organización y motivos interpersonales. Ésta fase se distingue por la presencia de conflictos dentro de límites normales con las situaciones de Mobbing es que se presentan de forma repetida y durante un período de tiempo prolongado.

Las personas que esperan el apoyo de la organización, no se explican el porque del acoso psicológico, pero no actúan contra ella, confiando en que mas tarde el acoso pasará (Chávez, 2008).

2. Fase de Mobbing o estigmatización.

Lo que empezó siendo un conflicto de dos personas o un mal entendido, se convierte en un problema en el que se involucran muchas personas contra una, adoptando comportamientos hostigadores grupales, esta fase se caracteriza por una graduación más incisiva del acoso moral hacia la víctima, con el objetivo de intimidarla y hacerle notar que cualquier movimiento para defenderse conseguirá acrecentar el acoso. La prolongación de ésta fase es debida a actitudes de evitación o de negación a la realidad por parte del trabajador, otros compañeros no participantes, sindicatos e incluso la dirección. La indefensión, la inhibición del afectado a la hora de denunciar estos hechos la dificultad probatoria y las carencias del sistema judicial prolongan el tiempo de ésta fase.

3. Fase de Intervención desde la empresa.

Interviene la dirección en dicho conflicto con dos soluciones, positiva y negativa. La solución positiva es cuando la empresa inicia una investigación del problema descubriendo la estrategia de hostigamiento y poniendo en marcha mecanismos para que no se vuelva a producir, sancionando al hostigador. La solución negativa es cuando la dirección suele ver a la víctima como el problema, esto contribuye a estigmatizar a la víctima ya que la dirección se une al entorno que acosa a la víctima de forma activa o pasiva. En esta fase y dependiendo del lugar, legislación y estilo de dirección de la empresa se tomará una serie de medidas desde algún escalón jerárquico superior, encaminadas a la resolución positiva o negativa del conflicto (Abajo, 2004).

En esta etapa, la víctima comienza a perder interés por su tarea y comienza la búsqueda de ayuda con los profesionales sanitarios ya que puede llegar a presentar problemas de salud. Esta etapa puede concluir en la consulta de algún psicólogo o psiquiatra debido a el cuadro psicofisiológico que puede presentar. La persona acosada, comienza a preocuparse por su estado de salud, cuya evolución se hace contingente con el deterioro de su plano social (conflictos familiares, pérdida de amigos, etc.) a demás de manifestar un rendimiento laboral o

profesional inadecuado a lo que se esperaba de su puesto de trabajo (Servín, 2005).

Cuando se llega a esta situación, se puede decir que el acosador dispone de una oportunidad para perjudicar a la víctima. En éste momento del acoso, la víctima necesita ayuda urgente. Al no recibir la ayuda, en el mejor de los casos, la víctima termina abandonando el trabajo y en el más grave, adquirir una enfermedad o un terrible deterioro físico, psicológico y social (Servín, 2005).

4. Fase de Marginación o exclusión de la vida laboral

En esta fase la organización da de baja temporal al trabajador o queda excluido definitivamente con una pensión de incapacidad. En estos momentos la víctima se encuentra mentalmente destruida lo que le ocasiona que le sea prácticamente imposible conseguir un nuevo trabajo y reiniciar su vida olvidando lo que ha vivido y de lo cual fue víctima.

En otros casos, apurados por circunstancias familiares y sociales son víctimas de ansiedad y angustia que probablemente lleve a la persona a quitarse la vida (Piñuel y Zavala, 2001 citado en Trujillo, 2007).

5. Solicitud de ayuda y diagnóstico incorrecto.

Esta fase fue agregada por Iñaki Piñuel y Zabala (2001). En esta fase la víctima busca ayuda de especialistas y es probable que sea erróneamente diagnosticado ya que puede ser un problema de personalidad y no del ambiente de la organización. La razón de ello estriba en que no existen especialistas que puedan reconocer y tratar un problema que tiene su origen en la propia organización en la que trabaja el paciente (Soriano, 2008).

La víctima del acoso suele recibir diagnósticos erróneos basados en sus características personales, con lo que hacen sentir a la persona responsable de su propio acoso, o suelen diagnosticar a los acosados con: estrés, depresión, burn-out, personalidad paranoide.

2.7 Consecuencias

Einarsen (2006), ha prestado mucha atención a los efectos derivados de la exposición al acoso psicológico, considerado como la fuente principal de estrés social en el trabajo, y un problema más devastador para los empleados afectados que los demás estresores laborales juntos. Diversos estudios han demostrado que el acoso psicológico puede conducir a graves problemas emocionales, psicosomáticos y psiquiátricos en las víctimas. Entre los problemas más frecuentes se encuentran el estrés, irritabilidad, depresión, ansiedad e incluso síntomas de estrés postraumático.

El último hace referencia a los efectos a largo plazo experimentado por las víctimas de acontecimientos traumáticos. Los síntomas característicos del trastorno por estrés postraumático incluyen, entre otros, recuerdos dolorosos del evento traumático, evitación persistente de situaciones que recuerden la experiencia vivida e hiperactividad manifestada en trastornos de sueño y concentración.

Debido al grado de estrés social que provoca el mobbing, los acontecimientos traumáticos resultantes de la experiencia de acoso pueden ocupar los pensamientos de las víctimas causando una percepción negativa de sí mismas, de los demás y del mundo en general, y con frecuencia derivan en trastornos del sueño y en una amplia variedad de síntomas psicológicos y somáticos (Einarsen, 2006).

Se ha prestado menos atención a las posibles consecuencias organizacionales del acoso psicológico, a pesar de que los costos de dichos comportamientos se han relacionado con un incremento en el ausentismo y en la rotación, así como en una menor productividad tanto para las víctimas como para los grupos de trabajo.

Einarsen (2006) menciona que el aumento en los problemas de salud, como resultado de la exposición de acoso, afectan la satisfacción en el trabajo, la productividad y aumenta el número de ausencias; diversos estudios demuestran

qué tanto las víctimas como los testigos de acoso tienen mayor intención de abandonar su organización, y que un gran número de víctimas han dejado su empleo.

Dejar la organización puede ser una estrategia de afrontamiento ya que aleja a los individuos de la fuente del problema y algunos pueden abandonar su empleo por desesperación o como resultado de problemas de salud prolongados. Otros pueden ser despedidos o forzados a renunciar, como táctica del patrón para deshacerse de empleados considerados improductivos o inadecuados.

Además, los cambios del mercado laboral, la falta de movilidad, y las dificultades para encontrar un nuevo trabajo pueden evitar que las víctimas abandonen su empleo.

La disminución de la satisfacción laboral, la baja motivación en el trabajo, y el poco o nulo compromiso organizacional también pueden causar una reducción en el rendimiento y la productividad. Considerando que el acoso puede durar años, que el trabajador puede percibir un sueldo sin tener una tarea concreta y que durante largos periodos aumenta por enfermedad, En los Estados Unidos los costos por cada caso oscilan entre 30 mil y 100 mil dólares estadounidenses. Sin olvidar los costos humanos asociados, es evidente que existen razones financieras para combatir el acoso psicológico en el trabajo.

A continuación presentaremos, esquemáticamente, las consecuencias a nivel psicofísico, laboral, familiar, social y comunitario descritas en un trabajo elaborado por Zap, Knorz y Kulla en 1996.* (Zapf Dieter y Leymann citado en Martínez, 2007).

Cuadro 4 **Consecuencias a nivel psicofísico**

En el plano psicofísico:

Afectación muy diversa:

Miedo acentuado y continuo.

Ansiedad, estado constante:

Sentimientos de amenaza.

Generalización de la ansiedad:

Sentimientos de fracaso.

Impotencia.

Frustración.

Apatía.

Trastornos emocionales.

Distorsiones cognitivas:

Concentración.

Atención.

Memoria.

Comportamientos sustitutorios:

Adicciones.

Conductas de evitación.

Agravación de problemas previos:

Enfermedades.

Trastornos diversos.

Alteraciones del sueño

En el plano psicofísico:

Trastorno de la alimentación

Trastornos de la conducta social:

Susceptibilidad.

Hipersensibilidad.

*Zapf, Dieter&Leymann, Heinz (1996).

Cuadro 5

Consecuencias a nivel laboral

En el contexto laboral:

Mal clima y ambiente de trabajo.

Afectación de la cantidad y calidad de trabajo.

Interferencias en los círculos de información y comunicación.

Descenso de la creatividad e innovación.

Despreocupación por la satisfacción de los clientes.

Mayor ausentismo y bajas labores.

Aumento notable de las consultas al Servicio Medico.

Aumento de la posibilidad de accidentes:

*Zapf, Dieter&Leymann, Heinz (1996).

Cuadro 6

Consecuencias a nivel familiar

En el contexto familiar:

Malestar en las relaciones familiares.

Agresividad e irritabilidad.

En el contexto familiar:

Pérdida de ilusión e interés por los proyectos comunes.

Abandono o desplazamiento de las responsabilidades y compromisos familiares.

Trastornos físicos y psicológicos en otros miembros del sistema familiar.

Alteración de la afectividad y del deseo sexual.

Separación matrimonial.

Cuadro 7

Consecuencias a nivel social

Sociales y comunitarias:

Pérdida de fuerza de trabajo y población activa.

Aumento del gasto económico dedicado a bajas laborales y/o jubilaciones e incapacidades.

Aumento del presupuesto económico y saturación de los recursos de salud.

Aumento en la población general, de atribuciones negativas hacia los efectos del trabajo.

*Zapf, Dieter&Leymann, Heinz (1996)

Otra consecuencia propuesta por Piñuel y Zavala (2001) son los cambios de personalidad tras una situación de acoso como se presenta a continuación:

Cuadro 8

Tipos de nuevas personalidades.

Nueva personalidad	Predominante
---------------------------	---------------------

obsesiva

Actitud hostil y suspicaz hacia el entorno. Sentimiento crónico de nerviosismo o de encontrarse en peligro.

Fijación compulsiva en el propio destino en un grado que excede la tolerancia de los que lo rodea, hecho que provoca el aislamiento y la soledad de la víctima.

Nueva personalidad Predominante depresiva

Sentimientos de vacío y desesperanza.

Incapacidad crónica para disfrutar o sentir placer con nada.

Elevado riesgo de presentar conductas adictivas.

Nueva personalidad predominante resignada

Aislamiento social voluntario.

La víctima no se siente parte de la sociedad.

La víctima muestra una actitud cínica hacia el mundo.

En base al folleto de la serie “Protección de la Salud de los Trabajadores”, publicado por la Organización Mundial de la Salud en el año 2004, menciona que el mobbing también puede generar costos debido a:

- Daño a la imagen de la empresa.
- Disminución de la competitividad.
- Disminución de la calidad de los productos.
- Discapacidad.
- Costos adicionales de jubilación.
- Incremento de personas no aptas para el trabajo.
- Incremento del cambio de trabajadores.
- Deterioro del clima interpersonal Costos por pleitos.
- Pérdida de trabajadores clasificados.
- Reducción de la productividad individual y grupal.
- Reducción de la motivación, satisfacción y creatividad.

- Reducción del número de clientes.
- Traslados repetitivos.
- Costos adicionales por reemplazos.
- Absentismo por enfermedad.
- Adiestramiento de nuevos trabajadores.

2.8 Clima Organizacional y Mobbing.

Trujillo, Valderrábanos y Hernández (2007), mencionan que hay climas organizacionales que originan comportamientos y actitudes de enfrentamiento y agresión entre el personal que se pueden enmascarar como competitividad y entrega al trabajo, y que pueden desembocar en el surgimiento del mobbing.

El clima organizacional hace referencia al conjunto de condiciones existentes en la organización que tienen impacto sobre el comportamiento individual (Van Muijen, et al., citado en Muñoz). Por ello, el clima organizacional es considerado una variable relevante a la hora de analizar los efectos de la estructura organizacional sobre los comportamientos de los individuos en la organización (Neuman y Barón, 1998 citado en Muñoz).

Muñoz, Guerra, Barón, y Munduate (2006), realizaron un estudio donde analizan en qué medida el tipo de clima organizacional –apoyo, reglas, metas e innovación– se relacionan con la incidencia de prácticas de acoso psicológico en el trabajo.

Una de las aproximaciones conceptuales más utilizadas a la hora de abordar el estudio del clima organizacional es la propuesta desarrollada por el equipo multinacional FOCUS (Van Muijen, et al., citado en Muñoz 2006). Desde este modelo surgen cuatro tipos de clima diferenciados.

2.8.1 Clima de apoyo

Se caracteriza por la confianza personal, apertura hacia los demás, compromiso con los compañeros, relaciones interpersonales, participación, cooperación, espíritu de equipo, etc. Indica el grado en que las relaciones entre los miembros

de la organización son amistosas y de colaboración mutua. En este entorno, la comunicación que se establece entre las personas es verbal e informal. Se insiste a las personas que expresen sus sentimientos hacia sus compañeros y se enfatiza el compromiso personal de los empleados.

Estudios previos han descrito los escenarios de trabajo en los que se producen prácticas de acoso psicológico en el trabajo, como entornos carentes de amistad y apoyo, y con elevados niveles de conflictos (O'moore, Seigne, Mc Guire y Smith citado en Muñoz 2006) con una ausencia de liderazgo constructivo y un clima social insatisfactorio (Einarsen, Raknes y Matthiesen citado en Muñoz, 2006), y con un estilo autoritario que brinda pocas oportunidades de influencia de los empleados sobre temas que les afectan.

En sentido contrario, entornos laborales en los que los sujetos perciben la existencia de situaciones de apoyo por parte de los trabajadores y/o supervisores han sido relacionados con una menor presencia de prácticas de acoso psicológico en el trabajo (Zapf, Knorz y Kulla citado en Muñoz J. M. 2006). Por todo ello, se puede predecir que el clima de apoyo se relacionara negativamente con el acoso psicológico en el trabajo.

2.8.2 Clima de reglas

Se caracteriza por el respeto a las reglas, el orden impuesto y la racionalidad de los procedimientos. Indica el grado en que la conducta de los empleados está regulada por normas y reglas. La estructura de la organización suele ser jerárquica y la comunicación suele establecerse de arriba abajo del organigrama.

La existencia de un entorno laboral con procedimientos poco definidos, parece tener consecuencias negativas en las relaciones laborales que se desarrollan en dicho contexto. En estudios previos se ha concluido que la asignación de trabajos poco claros y la ambigüedad de rol están directamente relacionados con la agresión en el trabajo (Neuman citado en Muñoz, 2006). Las prácticas de acoso psicológico en el trabajo se relacionan con entornos laborales en los que se

perciben expectativas, demandas y valores poco precisos o contradictorios (Agervold et al., citado en Muñoz, 2006). En general, ambientes de trabajo mal organizados en los que los roles y estructuras de dirección no están bien definidos presentan una relación positiva con la incidencia de acoso psicológico (Einarsen et al citado por Muñoz, 2006).

2.8.3 Clima de metas

Su orientación es la consecución de objetivos, teniendo en cuenta las demandas del entorno. Se caracteriza por conceptos como gestión por objetivos, planificación a corto plazo, fijación de metas, acceso a la información circunscrita a cada trabajo específico y a la eficiencia.

Entornos laborales que maximizan el logro de las metas frente a otras necesidades de la organización se relacionan, en ocasiones, relacionados con una mayor presencia de prácticas de acoso psicológico en el trabajo. Amparados en esta orientación hacia la consecución de metas, algunos miembros pueden percibir que se da una autorización para el uso de cualquier técnica o comportamiento para lograr dichas metas (Sheehan, 1999 citado en Muñoz, 2006). La propia estructuración del trabajo, que surge con ese mismo objetivo de consecución de metas, puede originar un empeoramiento en la calidad de las relaciones entre los trabajadores y aumento de la tensión, especialmente cuando los grupos o individuos compiten por incentivos limitados (Zapf citado en Muñoz, 2006). Además, el ambiente de competitividad, que en ocasiones puede generar la dirección por objetivos o metas, está asociado a situaciones de acoso psicológico (O'Moore, Lynch, y Daéid citado en Muñoz, 2006).

2.8.4 Clima de innovación

Se caracteriza por la apertura a nuevas ideas, apoyo a cambios tecnológicos, búsqueda de información, creatividad, anticipación y experimentación. Es indicador del grado en que las nuevas ideas y proyectos son bien acogidos y

estimulados. No requiere el control por parte de los jefes inmediatos ya que éstos esperan que las personas se involucren y se comprometan.

Los entornos con poco control por parte de los directivos, propician que este tipo de climas se encuentren relacionados con el desarrollo de situaciones de acoso psicológico entre los trabajadores (Einarsen, 2001). Además, la necesidad de cooperar entre los compañeros, que caracteriza un ambiente de innovación, se ha relacionado con el acoso psicológico en el trabajo (Zapf, citado en Muñoz, 2006).

Consecuentemente, algunos autores han sugerido que la tendencia hacia la innovación está relacionada con el fenómeno de acoso psicológico.

Trujillo, Valderrabano y Hernández (2007), señalan que el mobbing es un fenómeno complejo que afecta negativamente el clima laboral de las organizaciones y empresas, y con ello disminuye su productividad y competitividad. La cultura de nuestro país parece tolerar y favorecer su aparición y desarrollo. En México no hay legislación laboral específica sobre el acoso psicológico a los trabajadores. Tampoco existen estudios sobre las repercusiones económicas que tiene. No hay ningún indicio de que haya esfuerzo por erradicar esa forma de violencia en el trabajo para evitar que trascienda la frontera de las organizaciones y se vuelva un problema de salud pública.

Es importante adoptar medidas preventivas para evitar que se generen entornos de trabajo destructivos. Los directivos responsables de los climas de trabajo en las organizaciones en México pueden ser importantes promotores de ambientes de trabajo sano y retribuyente. La salud de los trabajadores es el mejor indicativo de la salud de la organización. Para lograr esto en México, es necesario generar trabajos de investigación y divulgarlos para avanzar hacia una cultura nacional de prevención de la violencia psicológica en el trabajo.

2.9 Mobbing y Cultura Organizacional en México.

La cultura organizacional es un factor muy importante como herramienta estratégica para lograr el éxito de la organización; orienta la información que

perciben los empleados y genera en ellos emociones, actitudes y conductas en el trabajo acordes con los lineamientos y objetivos de la organización.

Sin la cultura organizacional no es posible coordinar todos los procesos administrativos que conducen a lograr una elevada productividad, requisito indispensable para la subsistencia y mejora de la organización. La cultura organizacional fomenta algunas conductas e inhibe otras. Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y la conducta madura de todos los miembros de la organización. Si las personas se comprometen y son responsables se debe a que la cultura laboral se los permite (Serna, 1997).

Dado el reciente y creciente dominio de las corporaciones multinacionales y las acciones de globalización de los mercados, las grandes empresas cada vez más dirigen su atención hacia los elementos de naturaleza cultural a fin de alcanzar sus objetivos. Es importante para implantar procesos de cambio, o para facilitar mejoras en otros procesos organizativos, por ejemplo la implantación de la estrategia (Baztar, 2006).

Shein (2004), propone que “La cultura de un grupo se define como un patrón de suposiciones básicas compartidas que fue aprendida por el grupo en la medida en que resolvieron sus problemas de adaptación externa y de integración interna, dichas suposiciones han funcionado lo suficientemente bien como para ser consideradas como válidas y, por lo tanto, ser difundidas hacia los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con dichos problemas”(Schein, 2004 citado en Baztar,2006).

La identificación de los valores, creencias, actitudes básicas de los mexicanos, como elementos de una cultura organizacional, ha resultado ser una labor compleja por la falta de estudios e investigaciones profundas y serias. Vargas (2000), en su artículo sobre la culturocracia organizacional en México menciona algunos valores característicos de la cultura de los mexicanos, los cuales influyen en su comportamiento organizacional:

El dice que la familia mexicana tiene una estructura jerárquica, que sobreprotege y hace dependientes a los hijos, lo cual convierte a ejecutivos "obsequiosos para con su superior, aceptando las instrucciones sin cuestionar, ya que no está acostumbrado a resolver problemas ni a sentirse responsable y en donde el papel de las mujeres es servil", lo que "crea trabajadores que tienden a subestimar a la mujer ejecutiva, ya que el rol que a él le enseñaron es que la mujer debe cumplir con el rol de madre, esposa e hija". Las relaciones y los contactos e influencias familiares y el compadrazgo son importantes factores para el éxito profesional, tanto en las pequeñas y medianas empresas como en el sector público.

Según el autor de esta investigación, la educación del mexicano "desalienta el pensamiento original", fomenta "el aprendizaje memorizado de conceptos abstractos" que no permite concretar en la práctica, los conocimientos, aunado a las prácticas de valores anti éticos que se siguen en muchas instituciones de educación superior, lo que influye en una mala formación del líder.

La cultura constituye uno de los elementos que influyen significativamente en la integración de los seres humanos en una sociedad, según se desprende de una comprensión tradicional del concepto de cultura, según Béjar (1994), quien afirma que "cultura es el conjunto de patrones explícitos e implícitos, manifestados en al forma de vida, que son aprendidos y transmitidos mediante símbolos, que constituyen los logros distintivos de los grupos humanos" (Vargas, 2000).

El éxito de la organización se basa en los objetivos estratégicos y en su cultura organizacional, que abarca valores, clima organizacional y estilo de gerencia. Estos factores constituyen "los cimientos para edificar los diversos métodos para alcanzar la excelencia" (Amstrong, 1991). Si se desarrolla adecuadamente la cultura organizacional esta se constituye en la mayor fortaleza de la organización; de no ser así, se convierte en una de sus principales debilidades.

De acuerdo a lo anterior, se propone una nueva versión de la Escala Mexicana en el Trabajo para medir el acoso psicológico en el trabajo. En el siguiente capítulo

abordaremos los principales conceptos de psicometría para comprender como se construyó la versión piloto y su desarrollo a través de un escalamiento multidimensional, así como los instrumentos que se han utilizado a lo largo del tiempo desde la versión de Leymann hasta la Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el trabajo y los conceptos de validez y confiabilidad.

Capítulo III Instrumentos para la medición de acoso psicológico laboral

3.1 Desarrollo de la psicometría.

Durante los últimos años han aparecido algunos instrumentos para la evaluación de este fenómeno, sin embargo la mayoría de las investigaciones pertenecen a países extranjeros, es por ello que con la finalidad de obtener la validez y confiabilidad de un instrumento mexicano hemos desarrollado este capítulo que describirá el proceso para la construcción de una escala, desde los conceptos básicos de psicometría para comprender el desarrollo de la misma, así como las funciones y las características que tienen los tests, a su vez describiremos los métodos para la obtención de confiabilidad y validez y la revisión de los diferentes instrumentos de medición de acoso psicológico hasta llegar a la Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo y su desarrollo a través de un escalamiento dimensional.

En todas las épocas se ha notado un evidente interés por medir los atributos humanos y los estudios primigenios pueden rastrearse hasta la antigua China. En el desarrollo de los métodos de medición psicológica, la tradición clínica surgida de la medicina, la psiquiatría y la investigación social configuró la segunda influencia principal. En estas actividades se sintió la urgente necesidad de métodos que midieran la estabilidad emocional y la inteligencia (Nunnally, 1970). La psicología es una ciencia fáctica y para medir los atributos o características psicológicas del ser humano utiliza como instrumentos a los tests. Estos pueden ser tests proyectivos o tests psicométricos. Los tests psicométricos son los que utilizan el concepto de medición y tienen su fundamento en la psicometría.

3.1.1 Definición de test

Test es una palabra inglesa que significa “prueba” y que sirve para denominar una modalidad de exploraciones muy extendida actualmente en diversos campos, entre ellos el psicológico. Cerda (1984), define la palabra test como una situación experimental estandarizada, sirviendo de estímulo a un comportamiento. Este

comportamiento se evalúa mediante una comparación estadística con el de otros individuos colocados en la misma situación, pudiéndose así clasificar al sujeto examinado desde puntos de vista cuantitativos”.

El test psicométrico es un procedimiento estandarizado compuesto por ítems seleccionados y organizados, concebidos para provocar en el individuo ciertas reacciones registrables; reacciones de toda naturaleza en cuanto a su complejidad, duración, forma, expresión y significado (Rey, 1973).

La finalidad de los test es medir las diferencias existentes en una característica o rasgo entre diversos sujetos o bien en un mismo individuo en diferentes ocasiones. La necesidad de evaluar estas diferencias se ha planteado desde la antigüedad, pero los primeros problemas que estimularon el desarrollo de los test en psicología fueron de origen clínico (Cerdeña, 1984).

3.1.2 Las primeras pruebas psicométricas.

Durante la Primera Guerra Mundial fue necesario clasificar a grandes masas de reclutas para descartar a los hombres de tan baja capacidad que posiblemente habría de representar para el ejército una molestia y también para seleccionar a los individuos de mejor nivel que habrían de ocupar posiciones de responsabilidad. Una comisión especial de la Asociación Norteamericana de Psicología, dirigida por R.M. Yerkes, inició una investigación de los procedimientos de administración de test para el ejército.

Arthur Otis había estado trabajando en un test colectivo de inteligencia que presentó a la comisión y que fue adoptado tras algunas recisiones. Este test es conocido como el Test Alfa. Es un test breve que contiene preguntas sobre aritmética, razonamiento e información general. Fue muy usado por las fuerzas armadas y todavía hoy se emplea en cierta medida. Se construyó después un test complementario, el Test Beta para examinar personas con poco dominio del

idioma inglés y que exige que el sujeto resuelva rompecabezas geométricos y analice ilustraciones. Aunque no tuvo tanto éxito como el Test Alfa, preparó el camino para los tests no verbales que hoy se utilizan (Nunnally, 1970).

El primer test psicométrico fue la Escala Métrica de la Inteligencia creada por los franceses Binet y Simon (1905), con la que se introdujo en psicología el concepto de edad mental. Uniendo este concepto con el de edad cronológica, el psicólogo alemán William Stern (1912) creó el concepto de Cociente Intelectual o CI.

Por otro lado, el Cuestionario de Datos de Personalidad de Robert S. Woodsworth (1916), es reconocido como el primer test de personalidad. Desde las primeras décadas del pasado siglo los tests psicométricos han sido construidos siguiendo el enfoque de la Teoría Clásica de los Tests, creada por el psicólogo inglés Charles Spearman en la segunda década del siglo XX; en las tres últimas décadas del mismo siglo apareció otro enfoque para la construcción de tests que ha sido llamado Teoría de Respuesta al Ítem (TRI).

Los tests psicométricos han tenido un gran avance relacionado con los avances de la psicometría que es la rama de la psicología que se ocupa de las mediciones mentales. Tests psicométricos son por ejemplo la Escala de Inteligencia para Adultos de Wechsler (WAIS) y su contraparte para niños (WISC), del mismo autor; otro test de reconocido prestigio es el Test de Matrices Progresivas de Raven; por otro lado, en personalidad, tests psicométricos son, por ejemplo, el Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota (MMPI), el Cuestionario 16PF de Cattell y el Inventario de la Personalidad de Eysenck (EPI) (Aliaga, 2007).

3.1.3 Funciones de los tests

La función fundamental de todo test, sea del tipo que sea, es precisamente la de evidenciar las distintas características de cada persona, sus habilidades, capacidad, los rasgos específicos, medir sus diferencias y, en algunos casos, evaluar las distintas reacciones de la misma persona en condiciones distintas.

Ante todo deberían cumplir una función predictiva, es decir, deberían predecir fiablemente cómo se comportaran las personas en situaciones reales, que son distintas, a las del examen. Algunos tests y cuestionarios tendrían que permitir la descripción de las características psicológicas del individuo. Aun buen test se le pide que mida con eficacia el rendimiento individual en un determinado momento y en relación con circunstancias muy precisas, se le exige que desarrolle una función valorativa.

3.1.4 Características de los test

Para decidir si un instrumento psicológico (test) constituye un buen diseño de medición, se necesita examinar detenidamente los siguientes criterios:

- Estandarización.
- Objetividad.
- Confiabilidad.
- Validez.

Para que un test sea llamado test psicométrico debe cumplir algunas características:

- a) El contenido y la dificultad de los ítems están sistemáticamente controlados (*construcción del test*).
- b) Situación de aplicación del test: el ambiente en el cual se le administra, el material del test, la administración, debe estar bien definida y debe ser reproducida idénticamente para todos los sujetos examinados con el test.
- c) El registro del comportamiento provocado en el sujeto examinado debe ser preciso y objetivo. Las condiciones de cómo hacer este registro deben estar bien definidas y deben ser cumplidas rigurosamente.

- d) El comportamiento registrado debe ser evaluado estadísticamente con respecto al de un grupo de individuos llamado grupo de referencia o normativo.
- e) Los sujetos examinados son clasificados en función de normas resultantes del examen previo del grupo de referencia o normativo, lo que permite situar cada una de las respuestas, totales o parciales, en una distribución estadística (contraste).
- f) Las respuestas a las cuestiones planteadas dan una medida correcta del comportamiento al que el test apunta (validez).
- g) Si las condiciones no cambian, la repetición del examen debe conducir siempre al mismo resultado, o a otro muy próximo (confiabilidad) (Cerde, 1984).

3.2 Confiabilidad.

La confiabilidad es la exactitud o precisión de un instrumento de medición, y se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales, y se determina mediante diversas técnicas (Hernández, 2006).

La confiabilidad tiene como objetivos:

1. El instrumento de medida que se usa en un caso y con propósito dados debe realmente medir el rasgo que se intenta medir.
2. El instrumento debe dar medidas confiables, de manera que se obtengan los mismos resultados al volver a medir el rasgo, bajo condiciones similares del objeto o individuo en cuestión. Los datos deben ser confiables desde

dos puntos de vista: deben ser significativos y reproducibles (Magnusson, 1975).

3.2.1 Métodos para estimar la confiabilidad.

Existen diferentes métodos para estimar la confiabilidad. Las estimaciones de confiabilidad que se suelen encontrar en algunos manuales de tests, se han obtenido por alguno de estos métodos.

1. Confiabilidad test retest.
2. Confiabilidad de división por mitades.
3. Confiabilidad de formas alternas.
4. Confiabilidad de consistencia interna.

3.2.2 Confiabilidad Test retest.

En este procedimiento un mismo instrumento de medición se aplica dos o más veces a un mismo grupo de personas, después de cierto periodo. Si la correlación entre los resultados de las diferentes aplicaciones es relativamente positiva, el instrumento se considera confiable. El periodo entre las mediciones de es un factor a considerar, si el periodo es largo, y la variable susceptible de cambios, ello suele confundir la interpretación del coeficiente de confiabilidad obtenido por este procedimiento. Y si el periodo es corto, las personas pueden recordar como respondieron en la primera aplicación del instrumento, para aparecer más consistentes de lo que en realidad son (Hernández, 2006).

3.2.3 Confiabilidad de formas alternas.

Aquí no se administra el mismo instrumento de medición, sino dos o mas versiones equivalentes de este. Las versiones son similares en contenido, instrucciones, duración y otras características. Las versiones se administran a un

mismo grupo de personas simultáneamente o dentro de un periodo relativamente corto. El instrumento es confiable si la correlación entre los resultados de ambas administraciones es positiva de manera significativa. Los patrones de respuesta deben variar poco entre las aplicaciones.

3.2.4 Confiabilidad de división por mitades.

Este procedimiento necesita sólo de una aplicación de la medición. Específicamente el conjunto total de ítems o reactivos se divide en dos mitades equivalentes y se comparan las puntuaciones o los resultados de ambas. Si el instrumento es confiable, las puntuaciones de las dos mitades deberán estar muy correlacionadas. Un individuo con baja puntuación en una mitad, tendrá a mostrar también una baja puntuación en la otra mitad (Hernández, 2006).

3.2.5 Confiabilidad de consistencia interna.

Estos son coeficientes que estiman la confiabilidad:

- a) Alfa de Cronbach.
- b) Coeficiente de Kuder y Richardson.

El método de cálculo en ambos casos requiere una sola administración del instrumento de medición. Su ventaja reside en que no hay que dividirlo por mitades a los ítems del instrumento, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente (Hernández, 2006).

3.2.7 Coeficiente de confiabilidad.

Los problemas de confiabilidad se refieren a la exactitud con que un instrumento de medida mide lo que debe medir. El grado de acuerdo entre medidas hechas en diferentes ocasiones puede computarse por medio de los métodos de correlación

(confiabilidad). El coeficiente de correlación para el acuerdo entre medias repetidas bajo condiciones similares, constituye el valor numérico de la confiabilidad de los datos que pueden obtenerse con un instrumento dado. Este coeficiente de correlación es llamado coeficiente de confiabilidad y puede tomar valores entre cero y uno, pero no puede ser negativo (Magnusson, 1975).

3.3 Validez

La validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, es un concepto del cual pueden tenerse diferentes tipos de evidencia (Bostwick y Kyte 2005 citado en Hernández, 2006): evidencia relacionada con el contenido, evidencia relacionada con el criterio, evidencia relacionada con el constructo.

3.3.1 Validez concurrente.

Si el criterio se fija en el presente de forma paralela, se habla de validez concurrente. Los resultados del instrumento se correlacionan con el criterio, en el mismo momento o punto de tiempo. Núñez 2001 desarrollo un instrumento de medición, lo aplico y a su vez administró otros dos instrumentos que miden conceptos parecidos. Posteriormente comparó las puntuaciones de los participantes en las tres pruebas, demostrando que las correlaciones entre las puntuaciones eran significativamente elevadas, de esta manera fue como aportó validez concurrente para su instrumento (Hernández, 2006).

3.3.2 Validez predictiva.

Cuando el criterio se fija en el futuro se habla de validez predictiva, cuando se computa la validez predictiva, se desea usar el test para predecir las posiciones de los individuos sobre una distribución de la que solo podemos disponer más tarde. El test predice cierto resultado después de un tiempo dado. Los datos de criterio

consisten en alguna medida de resultado; por ejemplo, las calificaciones obtenidas al completar los estudios, o las estimaciones después de un cierto periodo de empleo. La validez predictiva, computada como un coeficiente de validez, necesita estimarse por los tests usados en la orientación vocacional y en la selección y clasificación de los individuos para propósitos de adiestramiento o trabajo.

3.3.3 Validez de contenido.

La validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Es el grado en el que la medición representa al concepto o variable de medida (Bornstedt 1976, citado en Hernández, 2006). Un instrumento de medición requiere tener representados prácticamente a todos o la mayoría de los componentes del dominio de contenido de las variables a medir. El dominio de contenido de una variable normalmente es definido o establecido por la literatura (teoría y estudios antecedentes). En estudios exploratorios donde las fuentes previas son escasas, el investigador comienza a adentrarse en el problema de investigación y a sugerir como puede estar constituido tal dominio. De cualquier manera en cada estudio uno debe probar que el instrumento utilizado es válido.

3.3.4 La validez de criterio.

La validez de criterio establece la validez de un instrumento de medición al compararla con algún criterio externo que pretende medir lo mismo. Este criterio es un estándar con el que se juzga la validez instrumento (Wiersma y Jurs, 2005 citado en Hernández, 2006). Cuánto más se relacionen los resultados del instrumento de medición con el criterio, la validez de criterio será mayor. El principio de la validez de criterio es sencillo: si diferentes instrumentos o criterios miden el mismo concepto o variable, deben arrojar resultados similares. Bostwick y Kyte (2005), lo expresan de la siguiente forma: "si hay validez de criterio, las puntuaciones obtenidas por ciertos individuos en un instrumento deben estar

correlacionadas y predecir las puntuaciones de estas mismas personas logradas en otro criterio”.

3.3.5 Validez de constructo.

La validez de constructo es probablemente la más importante, sobre todo desde una perspectiva científica, y se refiere a qué tan exitosamente un instrumento representa y mide un concepto teórico (Bostwick, 2005). A esta validez le concierne en particular el significado del instrumento, esto es, qué está midiendo y cómo opera para medirlo. Integra la evidencia que aporta la interpretación del sentido que poseen las puntuaciones del instrumento (Messick, 1995). Parte del grado en el que las mediciones del concepto proporcionadas por el instrumento se relaciona de manera consistente con otras mediciones de otros conceptos, de acuerdo con modelos e hipótesis derivadas teóricamente que conciernen a los conceptos que se están midiendo (Carmines, 1991). A tales conceptos se les denomina constructos. Un constructo es una variable medida y que tiene lugar dentro de una hipótesis, teoría o un esquema teórico. Es un atributo que no existe aislado sino en relación con otros. No se puede ver, sentir, tocar o escuchar; pero debe ser inferido de la evidencia que tenemos en nuestras manos y que proviene de las puntuaciones del instrumento que se utiliza.

La validez de constructo incluye tres etapas (Carmines y Zeller, 1991). Se establece específica la relación teórica entre los conceptos (sobre la base del marco teórico). Se correlacionan los conceptos y se analiza cuidadosamente la correlación. Se interpreta la evidencia empírica de acuerdo con el nivel en el que clarifica la validez de constructo de una medición en particular.

El proceso de validación de un constructo esta vinculado con la teoría. No es conveniente llevar a cabo tal validación, a menos que exista un marco teórico que soporte la variable en la relación con otras variables. Desde luego, no es necesario una teoría muy desarrollada, pero si investigaciones que hayan

demostrado que los conceptos se relacionan. Cuanto más elaborada y comprobada se encuentre la teoría que apoya la hipótesis, la validación del constructo arrojará mayor luz sobre la validez general de un instrumento de medición. Tenemos mayor confianza en la validez de constructo de una medición cuando sus resultados se correlacionan significativamente con un mayor número de mediciones de variables que, en teoría y de acuerdo con estudios antecedentes, están relacionadas.

Para aportar validez de constructo, las mediciones de las dimensiones deben estar asociadas entre sí y fundirse en un concepto más general (factor). Para tal efecto se llevó a cabo un análisis de factores y otras pruebas multivariadas. Estas determinan la contribución de cada dimensión o concepto en todo el instrumento (cuando incluyen más de un componente y una variable). Los resultados coincidieron con la teoría y se obtuvo evidencia sobre la validez del instrumento.

3.4 Construcción de pruebas psicométricas.

La elaboración de escalas puede definirse como el proceso de establecimiento de reglas y con ello lograr la asignación numérica en la medición realizada con base en el constructo. Planteado de otra manera, la elaboración de escalas es el proceso por el que se diseña y calibra un dispositivo de medición, y la forma en que se asignan números, índices, valores de escala a diferentes cantidades del rasgo, atributo o característica que se esté midiendo (Cohen, 2002). Se acredita al prolífico L. L. Thurstone de estar a la vanguardia de los esfuerzos para instrumentar métodos de elaboración de escalas que sean sólidos en el sentido metodológico, para la elaboración de escalas. Adoptó los métodos de elaboración de escalas psicofísicas del estudio de variables psicológicas, como actitudes y valores (Thurstone 1959 citado en Cohen, 2002).

En el lenguaje común, las escalas son instrumentos que se usan para medir algo. En psicometría, las escalas también pueden concebirse como instrumentos usados para medir *algo*; siendo ese *algo* generalmente un rasgo, una

característica o un atributo psicológico. Puesto que las escalas pueden clasificarse de muchas maneras, es razonable suponer que existen muchos métodos distintos para construirlas. No hay un método único para su elaboración; pueden hacerse varias maneras. Quienes elaboran las pruebas diseñan el método de medición que creen se adapta mejor a la conceptualización de la medición del rasgo que se desee medir.

La construcción de un test, demanda ciertas características mediante las cuales se pueda obtener la confiabilidad y validez de la misma. Martínez (1995), propone la existencia de diferentes fases para la construcción de un test:

- Identificar el propósito o finalidad de las puntuaciones del instrumento.
- Especificar “a priori” las principales restricciones con las que operará el instrumento.
- Identificar las conductas observables representativas del constructo.
- Preparar un conjunto de especificaciones de contenidos, para proseguir con la construcción del instrumento y las proporciones de ítems para cada uno de los aspectos identificados y especificados de las conductas representativas del constructo.
- Especificar el formato de los reactivos del instrumento.
- Especificar un plan de tratamiento de los reactivos propuestos para seleccionar los que conformaran el instrumento de formar definitiva.
- Especificar la muestra y tipo de muestro con el que se realizara el estudio de los reactivos.
- Especificar los valores estadísticos que se calcularan para la versión definitiva del test, fijando los niveles deseados de dificultad de los reactivos y su confiabilidad y validez.
- Planificar los procedimientos que se utilizaran en tipificación o construcción de normas del test.

- Diseños de recolección de datos y técnicas de análisis que se utilizarán para evaluar la confiabilidad, validez, análisis de sesgos del ítem.
- Diseño del manual del instrumento de los materiales auxiliares necesarios.

El constructor de un test debe tener en cuenta el tiempo de aplicación de éste, de la misma manera debe considerar las instrucciones del test, las cuales deben ser claras y de fácil comprensión para los sujetos a los que va destinado, asimismo debe considerar los contenidos del test, especificaciones de formato, planificación del análisis de los ítems, qué tipo de tratamiento van a tener los la datos del estudio piloto, planificación de la tipificación del test y finalmente la elaboración del manual (Martínez, 1995).

3.4.1 Construcción de reactivos.

La meta principal de la planificación de la prueba es la preparación de un bosquejo que sirva de guía para elaborar los reactivos con lo que se van a evaluar o predecir ciertos objetivos. Una vez preparado dicho bosquejo contenido de la prueba, el siguiente paso es elaborar los reactivos. Es recomendable que, en pruebas objetivas, inicialmente se prepare alrededor de 20% mas de reactivos de los que en realidad se necesiten, de modo que se disponga de una cantidad adecuada de buenos reactivos para la versión final de la prueba. Las organizaciones comerciales de tests, empelan como elaboradores de reactivos a personas que poseen un conocimiento profundo de la materia dela prueba y destreza suficiente para la creación de reactivos (Aiken, 2003).

Todos los reactivos representan procedimiento para obtener información acerca de los individuos, pero la cantidad y los tipos de información varían con la naturaleza de las tareas planteadas por diferentes tipos de reactivos.

Prieto y Delgado (1996), mencionan una serie de pasos que se deben seguir para una construcción adecuada de reactivos.

- Saber a que tipo de población va dirigida la prueba, conocer cuales son las características de la población, los que inciden tanto en la definición del contenido, como el estilo o las características formales de los reactivos.
- Analizar los atributos inter del test, lo primero es identificar el dominio que es el conjunto de indicadores adecuados para representar el nivel de los sujetos en el constructo, para disminuir los errores en la definición de dominio se recomienda definir un dominio de conductas (una serie de conductas que son representativas del constructo que se quiere medir) por medio de:
 - Análisis de contenido, que permite estudiar respuestas abiertas que permite identificar las categorías conductuales más representativas de un constructo.
 - Revisión bibliográfica, que son las conductas mas utilizadas por otros investigadores para definir el dominio y generar reactivos representativos.
 - Incidentes críticos, analiza los patrones característicos de los extremos del continuo que se pretende medir, realizando la redacción de los reactivos permitiendo colocar los sujetos en un atributo determinado.
 - Observación natural, se observa las situaciones cotidianas en las que se presenta el constructo identificando indicadores que no habían sido detectado incluyendo validez ecológica de las tareas.
 - Opinión de profesiones, es útil para obtener información de primera mano por medio de entrevistas o cuestionario.
 - Objetivos de la instrucción, son utilizados para construir pruebas de conocimientos o rendimiento después de un periodo de instrucción.
 - Tipo de formato, se puede determinar revisando instrumentos similares contruidos por otros autores, además de revisar cuales el formato mas adecuado para el constructo que se esta midiendo, las características de los sujetos y el tipo de análisis de datos.

3.5 Instrumentos de medición del acoso psicológico en el trabajo.

3.5.1 LIPT-Inventario de Acoso Laboral de Leymann.

En la década de los 80 el profesor sueco, Heinz Leymann, publicó el inventario que identificaba las conductas morales que tenía que soportar el individuo sometido a acoso psicológico en el entorno laboral.

Leymann diferenciaba cinco conductas que, reproducidas con frecuencia, pueden llegar a enfermar psicológicamente a una persona:

1. Limitar la comunicación: Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador.
2. Limitar el contacto social: Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.
3. Desprestigiar a su persona ante sus compañeros: Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral.
4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral: Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima mediante la desacreditación profesional.
5. Comprometer la salud: Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

3.5.2 Versión modificada por González de Rivera, LIPT-60.

En España, González de Rivera y Rodríguez-Abuin (2003) han realizado una adaptación del cuestionario de Leymann, Cuestionario de Estrategias de Acoso Psicológico (*LIPT-60*), añadiendo 15 conductas de acoso relativamente frecuentes

en España no incluidas en el *LIPT* y cambiando el tipo de respuesta dicotómica por una escala Likert. Esta adaptación conserva los mismos criterios de frecuencia y duración de las conductas establecidas por Leymann y añade tres parámetros globales para la medida del acoso psicológico:

- NEAP: Numero total de estrategias de acoso psicológico = Numero de respuestas distintas de cero. Constituye una medida de la frecuencia en las que se presentan las estrategias de acoso.
- IGAP: Índice global de acoso psicológico, obtenido sumando los valores asignados a cada estrategia de acoso psicológico y dividiendo esta suma entre el número de estrategias respondidas (El numero total de estrategias es 60, pero si el sujeto deja alguna sin responder se contabilizan solo el numero de estrategias evaluadas para establecer este índice).
- IMAP: Índice medio de intensidad de las estrategias de acoso psicológico – sumatoria de los valores asignados a cada estrategia partido por el numero de estrategias de acoso psicológico percibidas (NEAP).

Posteriormente, mediante estudios factoriales, González de Rivera y Rodríguez-Abuin detectaron 6 factores, los cuales permitieron definir otras dimensiones de estrategias de acoso (González de Rivera y Rodríguez-Abuin, 2005):

1. Desprestigio laboral (DL). "Desprestigio de la actividad laboral mediante calumnias, rumores y distorsiones, con ocultación o minimización de logros y exageración o invención de fallos".
2. Entorpecimiento del progreso (EP): "Bloqueo sistemático y degradación laboral, con medidas de agravio comparativo y asignación de tareas impropias en la forma o en el contenido".
3. Bloqueo de la comunicación (BC): "Incomunicación de la persona afectada tanto hacia dentro como hacia fuera de la organización".

4. Intimidación encubierta o indirecta (IE): "Amenazas y daños encubiertos, en ocasiones sin que se pueda determinar sus responsables". Se trata de una intimidación "limpia", que no deja "huella".
5. Intimidación manifiesta o directa (IM): "Amenazas y restricciones evidentes, como ridiculización, gritos, agravios y desprecios, ejercidas de manera pública y sin disimulo".
6. Desprestigio personal (DP): "Descredito o desprestigio de la vida personal y privada (no laboral), mediante la crítica, burla y denuesto de sus orígenes o de su forma de ser, vivir o pensar".

Para finalizar, el análisis factorial del LIPT-60 define 6 dimensiones o grupos de estrategias de acoso: dos de desprestigio (personal y laboral), dos de intimidación (manifiesta y encubierta) una de bloqueo de la comunicación y otra de entorpecimiento de progreso, como todos los cuestionarios auto administrados, el LIPT-60 se presta a sesgos y distorsiones, aunque el análisis de la pauta de respuestas y de la coherencia interna entre las subescalas permite un cierto control de la veracidad del encuestado.

3.5.3 LIPT II Niedl

La versión LIPT II ha sido ampliamente usada en su validación al idioma alemán (Niedl, 1995 citado por Fornés, 2008). El cuestionario consiste en 45 ítems (o 46 ítems en la versión revisada) que recogen varias conductas de acoso. Cada ítem está cuantificado con una frecuencia de ocurrencia. Las escalas utilizadas han variado entre los diferentes estudios, desde una escala tipo Likert de una a seis respuestas.

La lista de conductas de Leymann ha sido analizada factorialmente por Niedl (1995), identificando siete factores:

1. Ataques a la integridad personal.
2. Aislamiento.
3. Crítica directa e indirecta.
4. Sanciones a través de ciertas tareas.
5. Amenazas.
6. Acoso sexual.
7. Ataque a la vida privada de la persona.

3.5.4 Negative Acts Questionnaire (NAQ)

El Negative Acts Questionnaire (NAQ) (Einarsen y Raksen, 1997) es una medida subjetiva de conductas de hostigamiento laboral. La frecuencia de estas conductas se mide a través de una escala de 5 puntos que va de nunca a diariamente.

Los tres factores más importantes miden:

- Humillación o desprecio hacia la persona.
- Hostigamiento relacionado con el trabajo.
- Aislamiento social.

Los otros dos factores incluyen dos y un ítem respectivamente.

El NAQ proviene de la investigación sobre acoso psicológico o "*bullying*" en las escuelas. El cuestionario está compuesto por 22 ítems, cada uno de ellos redactado conductualmente. Según los autores, la ventaja de utilizar listas con conductas consiste en que no es necesario que quienes responden realicen un juicio previo sobre si han sido víctimas o no de acoso, por lo que podría considerarse como un método más objetivo. Sin embargo, tras responder a estos ítems, se introduce una definición de acoso y los sujetos deben indicar si se consideran víctimas de acoso psicológico de acuerdo con la definición dada (Moreno, 2006).

Las escalas del NAQ miden la frecuencia de exposición, en los últimos seis meses, a actos negativos y a conductas que pueden conceptualizarse como acoso en una escala de cinco puntos. Posteriormente, se realizó una nueva versión adaptada al inglés (NAQ-R). El estudio realizado entre 4996 trabajadores británicos, mostró una fiabilidad de 0.92. Los análisis factoriales del NAQ realizados por Einarsen y Hoel (2001), han puesto de manifiesto dos factores básicos: ataques a la vida privada y personal y conductas de acoso relacionadas con el trabajo, con una fiabilidad de 0.87 y 0.81, respectivamente.

3.5.5 Barómetro Cisneros por Iñaki Piñuel y Zavála.

En el año 2000 el profesor de la Universidad de Alcalá Iñaki Piñuel, con el objetivo de evaluar no solo el mobbing en el entorno laboral de las organizaciones sino también la violencia y sus consecuencias y daños sobre la salud laboral, elaboro el barómetro CISNEROS sobre “Violencia en el entorno laboral”. Esta fue la primera herramienta de medida que se utilizó en lengua española para evaluar la incidencia del acoso psicológico o mobbing en España. Este amplio cuestionario auto administrado consta de una escala específicamente diseñada para evaluar las conductas de acoso psicológico, su frecuencia y duración. Dicha escala, denominada escala Cisneros, sigue las mismas pautas que el LIPT de Leymann, y objetiva 43 conductas de acoso psicológico en el trabajo solicitando del trabajador que la responde que valore en una escala tipo Likert que varía desde 1 (nunca) a 5 (todos los días) el grado en que es sometido en su entorno laboral a cada una de las conductas de acoso.

El barómetro Cisneros se aplico por primera vez en el año 2001 a trabajadores en activo de todos los sectores de actividad en la Comunidad de Madrid en el entorno de Madrid, Alcalá de Henares y Guadalajara. Fue la primera investigación monográfica con una muestra amplia realizada en España con casi 1000 encuestas valida.

El barómetro Cisneros consta además de otras escalas para valorar otros factores de riesgo psicosocial como son el Burnout o el Estrés, permite además la evaluación de aspectos de clínica laboral mediante escalas que evalúan depresión, estrés postraumático, malestar psicosomático, etc., y que fueron construidas a partir de los criterios diagnósticos del DSM-IV.

Las propiedades psicométricas de estas escalas han acreditado la validez y fiabilidad necesarias" para poder establecerse como criterios de contraste en los estudios desarrollados a partir de ellas. Con todo ello el método de evaluación Cisneros ha terminado resultando una herramienta válida, fiable y tipificada que sirve para la evaluación de los riesgos laborales psicosociales en las organizaciones empresariales.

3.5.6 Cuestionario sobre Acoso Moral de Marie France Hirigoyen.

Hirigoyen utiliza como estrategia de investigación un cuestionario realizado entre las personas que le dirigían sus testimonios escritos. De los 350 cuestionarios mandados, obtuvo 193 respuestas útiles, es decir, una tasa del 55%. Además, el ensayo se complementa con los datos obtenidos en su consulta de psicoterapia y entrevistas individuales posteriores a la recepción de los cuestionarios.

El cuestionario consta de ocho partes las cuales explicaremos a continuación:

Primera parte (15 preguntas): Características socio-demográficas (fecha en la que se realiza el cuestionario, fecha de nacimiento, sexo, nº hijos, nivel de estudios, etc.

Segunda parte: (7 preguntas): Datos profesionales (cualificación, sector de actividad, titulación, nº trabajadores de la empresa, etc.).

Tercera parte: (7 preguntas): Condiciones de trabajo (roles, carga mental, horario,

etc.).

Cuarta parte: (47 preguntas): Descripción de las situaciones en las cuales se desarrolló el acoso moral (rechazo, ridiculizar, retirar el acceso al teléfono, fax, retiro de autonomía, circular rumores, burlas, ignorar, ataques a convicciones políticas o religiosas, etc.)

Quinta parte (6 preguntas): A que se atribuye el acoso (género, apariencia, placer, creencias políticas o religiosas, etc.).

Sexta y última parte: Estado de salud (fatiga, lloro fácilmente, náuseas, insomnio, etc.).

Podríamos estructurar el cuestionario en dos secciones: Una la forma la 1ª, 2ª y 3ª partes (características socio-demográficas, datos profesionales y Condiciones de trabajo), son preguntas fáciles de responder, que sirven para situar al encuestado en el contexto exacto del cual se necesita su experiencia: el lugar de trabajo. A continuación se plantean segunda sección, formada por la 4ª, 5 y 6ª partes: las situaciones de acoso al entrevistado, los motivos y el estado de salud.

Cuadro 9
Instrumentos que miden Mobbing

AUTOR	INSTRUMENTO	ÍTEMS	ANÁLISIS FACTORIAL	DIMENSIONES	ÍTEMES	% VARIANZA EXPLICADA	ALFA
Leymann (1990)	LIPT	45	—	Formas de comunicación.	—	—	—
			—	Aislamiento.	—	—	—
			—	Desacreditación profesional y laboral.	—	—	—
			—	Desprestigio personal.	—	—	—
			—	Amenazas con violencia	—	—	—

física.							
Niedl (1995)	LIPT	45	Sí	Ataque a la integridad personal.	13	36.50	.93
				Aislamiento.	11	8.60	.91
				Crítica directa e indirecta.	5	4.80	.83
				Sanciones a través de ciertas tareas.	5	4.50	.81
				Amenazas.	3	4	.63
				Acoso Sexual.	3	3.40	.71
				Ataque a la vida privada.	4	3.90	.71
Zapf et al. (1996)	LIPT	45	Sí	Ataques a través de medidas organizacionales.	11	—	.86
				Aislamiento social de la víctima.	6	—	.83
				Ataques a la vida privada.	7	—	.75
				Violencia física.	6	—	.69
				Ataques a creencias y valores de la víctima.	3	—	.63
				Agresiones verbales.	3	—	.66
				Divulgación de rumores.	2	—	.65
				Humillación o desprecio hacia la persona.	9	31.7	.85
Einarsen y Raksen (1997)	NAQ	18	Sí		3	—	.57

				Hostigamiento relacionado con el trabajo.	3	–	.33
				Aislamiento social.	2	–	–
				Control social.	1	–	–
				Abuso físico.			
González de Rivera y Rodríguez – Abuín (2003)	LIPT- 60	60	-	Número estrategias de acoso psicológico (NEAP).	–	–	–
				Índice global de acoso psicológico (IGAP).	–	–	–
				Índice medio de acoso psicológico (IMAP).	–	–	–
Fidalgo y Puñuel (2004)	CISNERO S	43	–	Ámbito de la conducta de acoso.	43	–	.96
				Tipo de conducta de acoso.	43	–	–

3.6 Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo: Construcción de la prueba: EMAT

Esta escala fue diseñada por Uribe-Prado en el año 2008, en la Universidad Nacional Autónoma de México con el objetivo de evaluar el acoso psicológico en las organizaciones por medio de 11 factores. Esta escala se conforma de 138 reactivos, los cuales se clasificaron en A y B, midiendo frecuencia (A) y duración (B) del acoso psicológico en el trabajo, consta de 13 reactivos que miden variables sociodemográficas y 13 reactivos de aspectos de salud como ingesta de bebidas alcohólicas, dolores musculares, problemas gastrointestinales, trastornos del sueño, ansiedad, entre otros.

3.6.1 Redes Semánticas Naturales

La técnica de redes semánticas naturales, propuesta por Figueroa, González y Solís (1981), surge como una alternativa de evaluación del significado a partir de los modelos que explican a la memoria semántica.

El propósito de las redes semánticas, es aproximarse al estudio del significado de manera natural, es decir, directamente con los individuos evitando la utilización de taxonomías ratiócales creadas por los investigadores para explicar la organización de la información a nivel de memoria semántica.

En la creación de la técnica, Figueroa y colaboradores, tomaron dos postulados básicos de las redes semánticas:

- a) Organización Interna: debe existir alguna organización interna de la información contendida en la mejoría a largo plazo den forma de red, donde las palabras o eventos forman relaciones, las cuáles en conjunto dan significado de un concepto, lo que implica un proceso reconstructivo de información.
- b) Distancia Semántica: no todos los conceptos obtenidos como definidores serán igual de importantes para definir al concepto central (nodo).

Se llevan a cabo las siguientes instrucciones, para lograr la obtención de información del significado de los conceptos que se utilizan como estímulos:

1. Defina el estímulo con un mínimo de cinco palabras sueltas, que pueden ser nombres, pronombres, sustantivos, adjetivos, verbos y adverbios sin utilizar preposiciones, conjunciones, artículos o cualquier otro tipo de partículas gramaticales.

2. Una vez las palabras definidoras, se solicita a los sujetos que las jerarquicen a partir de la importancia a que cada una de ellas tiene respecto de la palabra estímulo. De esta manera se puede que le asignen el número uno a la más importante, relacionada o que mejor define a la palabra estímulo, el número dos a la que le sigue en importancia y así sucesivamente hasta jerarquizar todas las palabras.

Para Figueroa y colaboradores, una vez que se lleven a cabo las aplicaciones, se procede a la obtención de 15 valores.

En 1993, Reyes Lagunes modificó esta técnica para la calificación de las nomenclaturas, realizando cambios en las hechas por Figueroa, González y Solís (1981), además propone la formación de categorías semánticas basada en las relaciones de sinonimia que se presentan en algunas de las palabras para el estímulo central.

Reyes Lagunes, propuso que el proceso debe iniciarse con la identificación clara del objetivo de la red, que puede ser, conocer el significado psicológico de uno o varios conceptos y/o identificar los indicadores que la población meta considera pertenecen a la palabra de interés.

Los estímulos pueden ser de tres tipos:

- a) Palabra clave.
- b) Definición teórica del constructo sin incluir palabra clave.
- c) Constructor como controlabilidad o indicadores de los sujetos, por ejemplo roles (Reyes Lagunes, 1993).

Según la autora, cualquiera de éstos deberá ser presentado en orden aleatorio, para evitar la contaminación en las estructuras, además de utilizar como máximo

cinco estímulos para minimizar el cansancio y que los sujetos respondan sin sentido.

En comparación con otras técnicas, las redes semánticas naturales, ofrecen la posibilidad de tener datos que con seguridad están altamente relacionados con la palabra estímulo, además de que pueden ser tomados e interpretados semánticamente. Otra ventaja, es que los sujetos tienen la libertad necesaria para poder generar los conceptos que deseen o creen que están relacionados o que definan al concepto central; la información que se puede obtener no se refiere solo a objetos concretos sino que contiene también eventos, relaciones lógicas, de tiempo, afectivos, entre otras, que permiten tener una idea clara acerca de la representación que se da de la información en la memoria y que hace referencia al significado psicológico: una desventaja de la técnica, es que únicamente se obtiene información verbal y no paralingüística (Valdez, 2000).

3.6.2 Escalamiento Multidimensional.

El Escalamiento Multidimensional (MDS por sus siglas en inglés), se emplea para descubrir la estructura escondida en una base de datos, colocándolos en una configuración espacial o “mapa” en un espacio multidimensional y desarrollando indicadores de variables. En el ámbito de la psicología se le emplea para comprender la percepción y evaluación de estímulos auditivos, como tonos, visuales, como colores y caras; y entidades sociales como características de personalidad y situaciones sociales (Kruskal y Wish, 1978 citados en Moreno Zarco, 2003). Las escalas multidimensionales consisten en una serie de métodos que buscan construir un espacio métrico con el menor número de dimensiones posibles, que permita representar las proximidades o preferencias entre objetos, con el mayor grado posible de “fidelidad” (Bisquerra, 1989).

Mientras que en los modelos de escalamiento unidimensional se considera que cada estímulo está representado por un punto en un sólo eje o dimensión, en los modelos de escalamiento multidimensional. Togerson (1952 citado en López,

1989) realizó la generalización al escalamiento en múltiples dimensiones simultáneamente, denominándolo “escalamiento multidimensional”.

El escalamiento multidimensional es una técnica matemática que usa la aproximación para establecer la similitud o la diferencia entre los objetos de una clase. Una proximidad es un número con el cual se nos indica que tan similares o diferentes son los dos objetos, o cómo son percibidos (Kruskal y Wish, 1978 citados en Moreno Zarco, 2003). Estas técnicas estadísticas permiten representar gráficamente la distribución de determinadas variables en elementos mapeados en una o mas dimensiones espaciales; esta configuración refleja la estructura oculta en los datos, y a menudo hace que los datos sean mas fáciles de comprender (Kruskal y Wish, 1978, citados en Moreno Zarco, 2003).

Shepard (1962, citado en Olguín 2009), describe al escalamiento multidimensional como un análisis encaminado a reconstruir la configuración de un conjunto de puntos en un espacio métrico a partir de la información contenida en una matriz de datos no cuantitativos, es decir, a partir de una información cualitativa de los datos se obtiene una representación de los mismos que es estrictamente cuantitativa (Olguín, 2009).

Su propósito es obtener una representación que respete lo más posible las relaciones de proximidad entre los objetos. Para conseguir esta representación, la técnica parte de los juicios de similaridad o disimilaridad. Estas similaridades son convertidas en distancias entre los objetos, lo que permite representarlos en un espacio multidimensional. El objetivo final es obtener un simple modelo geométrico o diagrama de los objetos. Este modelo geométrico, es el conjunto de puntos especificados por los valores que tienen las coordenadas en conjunto de dimensiones y cada punto representará a uno de los objetos sobre los que los sujetos hacen los juicios. Por lo tanto el objetivo de la técnica se duplica, pues es necesario determinar el número de dimensiones que explican los juicios, las posiciones o de los puntos en las dimensiones (Muñiz, 1996, citado en Olguín, 2009).

Es importante mencionar que Fidalgo y Piñuel (2004), utilizaron la técnica de escalamiento multidimensional para evaluar la dimensionalidad de la escala de Cisneros en lugar de realizar un análisis factorial con fines de validez de contenido, su explicación se debe a que el escalamiento multidimensional refleja soluciones de menor dimensionalidad que un análisis factorial (Uribe, 2008).

3.6.3 Desarrollo de una escala de medición a través de escalamiento multidimensional.

Para la construcción de la prueba, se realizó una investigación exploratoria y descriptiva para conocer la configuración semántica y espacial de 15 comportamientos relacionados con acoso laboral se llevaron a cabo dos estudios, el primero, consistió en una clasificación interjueces, con la participación de investigadores de diversas universidades, para obtener una conceptualización del acoso laboral, el segundo, consistió en un escalamiento multidimensional de 15 comportamientos con 100 sujetos trabajadores de la Ciudad de México. Los resultados mostraron que el acoso laboral puede ser clasificado, según a estrategia de influencia en cuatro grupos: Violentas, de Consecuencias, de Acción y Encubiertas.

Cuadro 10
Categorías (comportamientos) según la configuración semántica del Escalamiento Multidimensional

Cuadrante 1 “violentas”	Cuadrante 2 “consecuencias”	Cuadrante 3 “acción”	Cuadrante 4 “encubiertas”
XV. Amenaza	V. Generar culpa	VII. Maltrato y Humillación	VIII. Discriminación
II. Violencia verbal	I. Aislamiento	XIV. Abuso de poder	III. Sobrecarga de trabajo
VI. Hostigamiento sexual	IV. Comunicación Deteriorada	XIII. Castigo	XII. Clima laboral hostil
		X. Sabotaje y situaciones Deshonestas	XI. Exceso supervisión y Control
			IX. Desacreditación Profesional

A continuación en la tabla 1 presentaremos el cuadro de factores y reactivos propuestos por el Doctor Uribe en el año 2008.

Cuadro 11

Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo VP (versión piloteo)

Factor	Concepto de medición	Claves	Reactivos	Subtotal	Total (138)
F1	Aislamiento y Discriminación (F1AyD)	A D	20,32,47,55,94,99,111,119 , 19,43,70,72,96,104,122,123,	8 8	16
F2	Sobrecarga de Trabajo (F2ST)	ST	8,51,52,60,76,82,121,128, 130, 133,	10	10
F3	Comunicación Deteriorada (F3CD)	CD	10,16,18,26,35,64,105,107 ,109, 124,	10	10
F4	Generar culpa (F4GC)	GC	22,24,25,31,77,80,116,125 ,	8	8
F5	Hostigamiento sexual (F5HS)	HS	11,21,36,41,45,46,63,66,129,131,	10	10
F6	Maltrato y Humillación, Violencia Verbal, Violencia Física (F6MH, VV y VF)	MH VV VF	4,39,44,65,74,75,113,118, 7,13,30,90,93,97,117,126, 62,69,86,91,106,112,	8 8 6	22

Factor	Concepto de medición	Claves	Reactivos	Subtotal	Total (138)
F7	Desacreditación Profesional (F7DP)	DP	2,29,33,40,42,58,59,68,88,95	10	10
F8	Sabotaje y Situaciones Deshonestas (F8SSD)	SSD	15,37,57,67,81,83,85,108,115,138	10	10
F9	Exceso de Supervisión y Control y Abuso de Poder (F9ESC y AP)	ESC AP	1,56,71,78,102,103,110,136, 3,27,38,53,73,84,92,134,	8 8	16
F10	Clima Laboral Hostil y Castigo (F10CLH y C)	CLH C	5,12,23,48,87,114,120,135, , 14,28,49,54,61,98,101,137, ,	8 8	16
F11	Amenazas (F11AM)	AM	6,9,17,34,50,79,89,100,127,132,	10	10

Una vez comprendidos los pasos para la construcción de un instrumento, así como el desarrollo de la Escala Mexicana en el Trabajo, daremos lugar al procedimiento que se realizó para el piloteo de dicha escala y la descripciones de las diferentes versiones arrojadas del primer análisis factorial y del análisis factorial de segundo orden. Es importante mencionar que esta investigación es parte del proyecto PAPIIT IN 301808 de DGAPA, UNAM.

IV Método

4. Método

4.1 Planteamiento y Justificación del problema.

El hostigamiento psicológico en el trabajo, constituye una de las principales fuentes de estrés laboral y se perfila como una patología psicosocial emergente (Fornés, 2008). Durante los últimos años han aparecido algunos instrumentos para la evaluación del fenómeno Mobbing, y los autores coinciden en afirmar que se trata de conductas hostiles repetidas, que se dan en el ámbito laboral durante un período prolongado de tiempo.

Diferentes autores como Leymann (1996), Zapf (1999), Hirigoyen (2001) y Piñuel y Zavala (2001) citados en Uribe (2008), plantean consecuencias del Mobbing a nivel individual y organizacional, éstas pueden ser psicológicas, físicas, laborales y sociales. Así mismo, a nivel organizacional produce rotación de personal, ausentismo, deterioro del clima laboral, baja productividad, entre otras.

La investigación sobre acoso laboral se ha extendido a una amplia variedad de países; sin embargo, su estudio empírico en países de habla hispana es escaso (Moreno, 2008). Con base en lo anterior, y por la existencia de instrumentos internacionales que no están estandarizados a la sociedad mexicana, se propone un instrumento basado en la Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo (EMAT) y en las investigaciones realizadas recientemente en México, pretendiendo obtener una validación y confiabilidad de la nueva versión y así identificar las diferencias significativas entre los factores y los subfactores del acoso psicológico en el trabajo y las diferentes variables sociodemográficas, laborales y psicosomáticas, de esta manera con los resultados obtenidos, se intentará sensibilizar y concientizar sobre el incremento de este preocupante y creciente tema y las consecuencias que puede producir sobre la salud y la sociedad.

4.2 Objetivos:

- Realizar el piloteo de la Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo (EMAT) con una muestra significativa.
- Desarrollar una nueva versión de la Escala Mexicana de Acoso psicológico en el Trabajo.
- Determinar la validez y confiabilidad de la nueva versión del instrumento.
- Identificar si existen diferencias estadísticamente significativas entre los factores del acoso psicológico en el trabajo y las diferentes variables clasificatorias de tipo demográfico.

4.3 Hipótesis

H1 Existen diferencias estadísticamente significativas entre acoso laboral y las variables demográficas clasificatorias.

Ho No existen diferencias estadísticamente significativas entre acoso laboral y las variables demográficas clasificatorias.

H2 Existen diferencias estadísticamente significativas entre acoso laboral y las variables psicosomáticas.

Ho No existen diferencias estadísticamente significativas entre acoso laboral y las variables psicosomáticas.

4.4 Variables:

Variable dependiente: Acoso Laboral.

VARIABLES INDEPENDIENTES: Variables Clasificadoras de tipo sociodemográfico, laboral y psicosomáticas.

Definición conceptual

El fenómeno en el que una persona o un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado -más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (Abajo, 2006).

Definición operacional

El acoso psicológico (Mobbing) es el hostigamiento laboral en el cual una persona ejerce presión psicológica en repetidas ocasiones, con la finalidad de que la víctima abandone su empleo, ocasionando daños a nivel psicológico, físico, social y moral. Lo que lleva a la víctima a tener consecuencias negativas en su vida, a nivel personal y organizacional.

VARIABLES CLASIFICATORIAS:

Edad, Sexo, Estado civil, Nivel de estudio, Ocupación, Horas de trabajo, Tipo de puesto, Antigüedad, Salario, Tipo de organización, Tipo de contrato, Número de personas a cargo, Número de cigarrillos, Consumo de alcohol, Dolores de cabeza, Dolores musculares, Problemas gastrointestinales, Trastornos de sueño, Ansiedad, Tristeza, Disminución de apetito, Trastornos alimenticios, Miedos y Agresividad.

4.5 Sujetos.

La muestra consistió en 1000 sujetos mexicanos con experiencia laboral, de los cuales 472 (47.2%) fueron hombres y 528 (52.8%) mujeres, la edad oscilaba entre 17 y 67 años. En cuanto al estado civil, 627 (62.7%) tenían pareja y 373 (37.3%) eran solteros. El 2.4% contaban con escolaridad primaria, el 11.9% secundaria, 36.7% media superior o técnica, el 44.1% licenciatura y el 4.9% posgrado. La ocupación fue, 644 (64.4%) empleados, 78 (7.8%) comerciantes, 21 (2.1%) empresarios, 70 (7.0%) profesionistas independientes y otro 187 (18.7%). Del total de participantes 421 (42.1%) trabajaban en instituciones públicas y 579 (57.9%) en instituciones privadas. El nivel jerárquico que presentó la muestra fue: operativo 467 (46.7%), nivel medio 314 (31.4%), ejecutivo 110 (11%), y otro 109 (10.9%).

4.6 Muestreo.

El muestreo con el que se llevó a cabo dicha investigación fue no probabilístico, accidental o por conveniencia, ya que se desconoce la probabilidad específica que tiene cualquier miembro en particular de ser elegido (Hernández, 2006).

4.7 Tipo de investigación:

Es una investigación no experimental por que no hubo manipulación de variables, de campo, exploratorio y empírico

4.8 Procedimiento

Se aplicó el cuestionario Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo (EMAT, Uribe-Prado, 2009), la aplicación del instrumento se realizó de manera individual, el tiempo aproximado para contestar el cuestionario fue de treinta a cuarenta y cinco minutos y constaba de un cuadernillo de preguntas y uno de respuestas.

Una vez aplicado cada uno de los cuestionarios se capturaron los datos obtenidos y se analizó la información recolectada. Se utilizó el paquete estadístico SPSS para Windows versión 13.0, y con éste se realizó la discriminación de reactivos por medio de la Prueba T de Student, se obtuvieron confiabilidades Alfa de Chronbach, se realizó un primer análisis factorial con rotación Quartimax que dio lugar a las primeras versiones, y para la versión final se utilizó un análisis factorial de segundo orden con rotación Varimax, con esta última versión se obtuvieron correlaciones y ANOVAS entre los factores y subfactores del acoso psicológico en el trabajo y las diferentes variables clasificatorias sociodemográficas, laborales y psicosomáticas

Resultados

5. Resultados.

a) Estadística descriptiva

El presente estudio tiene como objetivos desarrollar una nueva versión de la Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo (EMAT), determinar la validez y la confiabilidad de la nueva versión e investigar si existía relación significativa entre acoso psicológico en el trabajo y las variables sociodemográficas, variables laborales y variables psicósomáticas. Para alcanzar dicho objetivo se seleccionó una muestra, la cual estuvo constituida por 1000 trabajadores mexicanos. Una vez que se aplicaron los cuestionarios a dicha muestra, se codificaron las respuestas para someter a análisis los datos a través del paquete estadístico SPSS para Windows versión 13.0.

A continuación se presentan los resultados, donde se incluyen las tablas de las correlaciones de variables sociodemográficas, laborales y psicósomáticas con los 4 factores principales y los 16 subfactores. Se realizaron análisis descriptivos para todas las variables; análisis de consistencia interna, análisis factorial exploratorio, para este análisis se empleó el método de extracción de componentes principales con rotación ortogonal (Quartimax); posterior al primer análisis factorial se realizó un análisis factorial de segundo orden, empleando el método de extracción de componentes principales con rotación Varimax para una primera aproximación a la estructura factorial de la escala. Este análisis dio lugar a nuevo instrumento que consta de 4 factores principales y 16 subfactores de acuerdo a la clasificación que se realizó previamente en el Escalamiento Multidimensional.

Se muestra también el análisis de correlación entre los 16 subfactores de Acoso Psicológico y variables sociodemográficas, laborales y variables psicósomáticas, así como el análisis de correlación de los 4 factores principales con las variables mencionada previamente. También se realizó un análisis de varianza entre las variables sociodemográficas, laborales y psicósomáticas significativas con los 16 subfactores y los 4 factores que conforman la nueva versión de la Escala

Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo, y se interpretaron los resultados que a continuación se describen.

A continuación se muestran las tablas 1 y 2 en las cuales se describen los datos sociodemográficos y datos laborales de los sujetos encuestados.

Tabla 1
Variables sociodemográficas de la Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo.

Variable	Frecuencias	N	Porcentaje
Edad	17-25	311	31.1%
	26-30	212	21.2%
	31-40	275	27.5%
	41-67	202	20.2%
Sexo	Masculino	472	47.2%
	Femenino	526	52.8%
Estado Civil	Con pareja	627	62.7%
	Sin pareja	373	37.3%
Escolaridad	Primaria	24	2.4%
	Secundaria	119	11.9%
	Media Superior	367	36.7%
	Licenciatura	441	44.1%
	Posgrado	49	4.9%

Tabla 2
VARIABLES LABORALES DE LA ESCALA MEXICANA DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.

Variable	Frecuencias	N	Porcentaje
Ocupación	Empleado	644	64.4%
	Comerciante	78	7.8%
	Empresario	21	2.1%
	Profesionistas Independiente	70	7.0%
	Otro	187	18.7%
Tipo de puesto	Operativo	467	46.7%
	Medio	314	31.4%
	Ejecutivo	110	11%
	Otro	109	10.9%
Horas de trabajo	1-6	131	13.1%
	6:30-10	696	69.6%
	11-72	173	17.3%
Antigüedad	0-2 años	425	42.5%
	2.20-6	286	28.6%
	7-14	158	15.8%
	15-44	131	13.1%

Variable	Frecuencias	N	Porcentaje
Sueldo mensual	500-3000	124	12.4%
	3062-6000	360	36.0%
	6200-10000	297	29.7%
	10400-20000	189	18.9%
	20000-140000		
Tipo organización	Pública	421	42.1%
	Privada	579	57.9%
Tipo de contrato	Obra determinada	28	2.8%
	Tiempo definido	153	15.3%
	Tiempo indefinido	819	81.9%
Personas a cargo	Si	310	31%
	No	690	69%
N° personas a cargo	0-5	895	89.5%
	6-26	81	8.1%
	30-500	24	2.4%

En la tabla 2 se muestra que el 64.4% son empleados, con un nivel operativo el 46.5% el 69.6% trabaja de 6 a 10 horas, el 42.5% tienen como máximo dos años de antigüedad, el sueldo que es 36% percibe es de 3062 a 6000 pesos, el 57.9%

trabaja en una organización privada, el 81.9% el tipo de contrato es de tiempo indefinido, el 69% no tiene personas a cargo y el 89.5% no tienen personas a cargo o como máximo 5 personas a cargo.

En la tabla 3 se describen las características de salud, así como la frecuencia y el porcentaje de la población estudiada que los padece.

Tabla 3

Variables psicosomáticas de la Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo.

Variables	Frecuencia	N	Porcentaje
Frec. de fumar	Nunca	485	48.5%
	Una vez al año	112	11.2%
	Mensual	79	7.9%
	Semanal	107	10.7%
	Diario	217	21.7%
N° de cigarros al día	0-1	555	55.5%
	2-5	323	32.3%
	6-10	100	10%
	11-30	22	2.2%
Consumo de alcohol	Nunca	246	24.6%
	Casi nunca	403	40.3%

Variables	Frecuencia	N	Porcentaje
	Mensual	208	20.8%
	Semanal	141	14.1%
	Diario	20	2%
Dolores de cabeza	Nunca	325	32.5%
	Casi nunca	428	42.8%
	Mensual	117	11.7%
	Semanal	98	9.8%
	Diario	32	3.2%
Dolores musculares	Nunca	240	24%
	Casi nunca	411	41.1%
	Mensual	152	15.2%
	Semanal	124	12.4%
	Diario	73	7.3%
Prob. gastrointestinales	Nunca	296	29.6%
	Casi nunca	392	39.2%
	Mensual	137	13.7%
	Semanal	94	9.4%
	Diario	81	8.1%

Variables	Frecuencia	N	Porcentaje
Trastorno del sueño	Nunca	400	40%
	Casi nunca	372	37.2%
	Mensual	87	8.7%
	Semanal	87	8.7%
	Diario	54	5.4%
Ansiedad	Nunca	431	43.1%
	Casi nunca	381	38.1%
	Mensual	84	8.4%
	Semanal	58	5.8%
	Diario	46	4.6%
Ansiedad	Nunca	431	43.1%
	Casi nunca	381	38.1%
	Mensual	84	8.4%
	Semanal	58	5.8%
	Diario	46	4.6%
Tristeza	Nunca	460	46%
	Casi nunca	376	37.6%
	Mensual	94	9.4%
	Semanal	37	3.7%

Variables	Frecuencia	N	Porcentaje
	Diario	33	3.3%
Disminución del apetito	Nunca	565	56.5%
	Casi nunca	322	32.2%
	Mensual	69	6.9%
	Semanal	18	1.8%
	Diario	26	2.6%
Trastornos alimenticios	Nunca	552	55.2%
	Casi nunca	316	31.6%
	Mensual	73	7.3%
	Semanal	32	3.2%
	Diario	27	2.7%
Miedos	Nunca	595	59.5%
	Casi nunca	326	32.6%
	Mensual	40	4%
	Semanal	17	1.7%
	Diario	22	2.2%
Agresividad	Nunca	526	52.6%

Variables	Frecuencia	N	Porcentaje
Casi nunca	374		37.4%
Mensual	46		4.6%
Semanal	33		3.3%
Diario	21		2.1%

b) Estadística inferencial

Análisis factorial exploratorio

Para el análisis factorial exploratorio se tomaron en cuenta los 138 reactivos de la versión original, se decidió utilizar el método de Componentes Principales, con rotación Quartimax y con normalización Kaiser, utilizando 11 columnas por los 11 factores. El método de componentes principales se utilizó para estimar las puntuaciones factoriales mediante las puntuaciones tipificadas de los primeros componentes principales y la matriz de cargas factoriales mediante las correlaciones de las variables originales con dichos componentes.

Se eligió la rotación Quartimax para que cada variable tuviera correlaciones elevadas y maximizar la varianza de las cargas factoriales al cuadrado de cada variable en los factores y, a su vez, lograr que cada variable concentre su pertenencia en un determinado factor; es decir, se presente una carga factorial alta mientras que en los demás factores, sus cargas factoriales tiendan a ser bajas.

La normalización Kaiser consistió en calcular los valores propios de la matriz de correlaciones y tomar como número de factores el número de valores propios

superiores a la unidad. Este criterio es una reminiscencia del Análisis de Componentes Principales y tiende a infraestimar el número de factores.

Tomando todos los criterios establecidos, se realizó un análisis de las cargas de reactivos obtenidos de la rotación quartimax tomando en cuenta los valores de las columnas $>$ a .40. Una vez que se hizo la discriminación se elaboró una tabla donde se describen los reactivos correspondientes a cada factor cumpliendo cada uno de ellos con el criterio anterior de cargas $>$.40. (Ver en la Tabla 14)

Con base en lo anterior, se propusieron cuatro versiones diferentes basadas en la Escala Mexicana de Acoso Laboral en el Trabajo.

La primera fue la versión corta, el propósito principal de esta versión fue rescatar todos los factores intentando que el número de reactivos fuera inferior a la media de la escala original, tratando de elegir filas y columnas que tuvieran pocos reactivos para así dar lugar a una versión corta.

La segunda versión se basa en el análisis de las nueve sub-escalas para la obtención de una definición del término Mobbing, donde se trató de rescatar los subfactores de los factores que más corresponden al concepto de mobbing y del mismo modo eliminando subfactores que de acuerdo a la literatura no son representativos.

La tercera versión comprende la versión de carga de reactivos en la cual, el objetivo principal fue elegir las columnas que contenían las cargas más altas y significantes de cada factor y por reactivo que cumplieran con el criterio establecido de cargas $>$ a .40.

Por último, para la versión de investigaciones cualitativas, se tomaron en cuenta las investigaciones nacionales recientes realizadas en la Universidad Nacional Autónoma de México que tratan sobre el acoso psicológico en el trabajo y considerando el punto de vista de cada una de éstas investigaciones y de acuerdo

al término de acoso psicológico que cada investigador aborda, se comparó con la tabla de factores y reactivos de la Escala Mexicana de Acoso Laboral en el Trabajo, reafirmando algunos factores y descartando algunos otros.

En las tabla 4 se muestra el nombre de las cuatro versiones, el número total de reactivos por factor que arrojó el análisis factorial, el cual se utilizó para cada una de las versiones descritas con anterioridad. Este cuadro resume el total de reactivos por factor que obtuvieron una carga mayor a .40 por columna.

Tabla 4
Versiones del primer análisis factorial

Versión	N° Factores	N° Reactivos
Versión corta	11	68
Versión subescalas	11	62
Versión carga factorial	11	89
Versión investigación cualitativas	11	85

Las tabla 5, 6, 7 y 8 describen la forma cómo se eligió cada una de las versiones de los datos que arrojó el primer análisis factorial. Los números que aparecen son el total de reactivos por columna y factor que cumplían con el criterio de tener una carga mayor o igual a .40. Una vez que se sumaron todos los reactivos se hicieron las siguientes tablas para elegir cada una de las versiones; se realizó de forma aleatoria, como se muestra a continuación:

Tabla 5
Versión corta

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11
F1	16	13	9	11	6	6	6	6	-	1	-
F2	10	8	7	4	6	5	6	8	-	4	3
F3	10	3	3	4	6	5	7	3	1	3	3
F4	8	8	2	7	5	4	3	3	2	5	-
F5	10	2	5	6	10	1	6	1	-	1	-
F6	22	16	13	12	13	12	7	6	2	5	2
F7	10	6	6	7	5	4	5	5	1	3	4
F8	10	3	7	8	5	4	6	5	-	5	1
F9	16	11	10	10	10	7	14	8	5	9	4
F10	16	12	12	8	7	10	6	7	5	6	3
F11	10	8	8	6	6	4	2	4	2	4	4

F1: Aislamiento y Discriminación, F2: Sobrecarga de Trabajo, F3: Comunicación Deteriorada, F4: Generar culpa, F5: Hostigamiento sexual, F6: Maltrato y Humillación, Violencia Verbal, Violencia Física, F7: Desacreditación Profesional, F8: Sabotaje y Situaciones Deshonestas, F9: Exceso de Supervisión y Control y Abuso de Poder, F10: Clima Laboral Hostil y Castigo, F11: Amenazas, C: Columna.

Tabla 6
Versión subescalas

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11
F1	16	13	9	11	6	6	6	6	-	1	-
F2	10	8	7	4	6	5	6	8	-	4	3
F3	10	3	3	4	6	5	7	3	1	3	3
F4	8	8	2	7	5	4	3	3	2	5	-
F5	10	2	5	6	10	1	6	1	-	1	-
F6	22	16	13	12	13	12	7	6	2	5	2
F7	10	6	6	7	5	4	5	5	1	3	4
F8	10	3	7	8	5	4	6	5	-	5	1
F9	16	11	10	10	10	7	14	8	5	9	4
F10	16	12	12	8	7	10	6	7	5	6	3
F11	10	8	8	6	6	4	2	4	2	4	4

F1: Aislamiento y Discriminación, F2: Sobrecarga de Trabajo, F3: Comunicación Deteriorada, F4: Generar culpa, F5: Hostigamiento sexual, F6: Maltrato y Humillación, Violencia Verbal, Violencia Física, F7: Desacreditación Profesional, F8: Sabotaje y Situaciones Deshonestas, F9: Exceso de Supervisión y Control y Abuso de Poder, F10: Clima Laboral Hostil y Castigo, F11: Amenazas, C: Columna.

Tabla 7
Versión carga factorial

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11
F1	16	13	9	11	6	6	6	6	-	1	-
F2	10	8	7	4	6	5	6	8	-	4	3
F3	10	3	3	4	6	5	7	3	1	3	3
F4	8	8	2	7	5	4	3	3	2	5	-
F5	10	2	5	6	10	1	6	1	-	1	-
F6	22	16	13	12	13	12	7	6	2	5	2
F7	10	6	6	7	5	4	5	5	1	3	4
F8	10	3	7	8	5	4	6	5	-	5	1
F9	16	11	10	10	10	7	14	8	5	9	4
F10	16	12	12	8	7	10	6	7	5	6	3
F11	10	8	8	6	6	4	2	4	2	4	4

F1: Aislamiento y Discriminación, F2: Sobrecarga de Trabajo, F3: Comunicación Deteriorada, F4: Generar culpa, F5: Hostigamiento sexual, F6: Maltrato y Humillación, Violencia Verbal, Violencia Física, F7: Desacreditación Profesional, F8: Sabotaje y Situaciones Deshonestas, F9: Exceso de Supervisión y Control y Abuso de Poder, F10: Clima Laboral Hostil y Castigo, F11: Amenazas.

Tabla 8
Versión de Investigaciones Cualitativas

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11
F1	16	13	9	11	6	6	6	6	-	1	-
F2	10	8	7	4	6	5	6	8	-	4	3
F3	10	3	3	4	6	5	7	3	1	3	3
F4	8	8	2	7	5	4	3	3	2	5	-
F5	10	2	5	6	10	1	6	1	-	1	-
F6	22	16	13	12	13	12	7	6	2	5	2
F7	10	6	6	7	5	4	5	5	1	3	4
F8	10	3	7	8	5	4	6	5	-	5	1
F9	16	11	10	10	10	7	14	8	5	9	4
F10	16	12	12	8	7	10	6	7	5	6	3
F11	10	8	8	6	6	4	2	4	2	4	4

F1: Aislamiento y Discriminación, F2: Sobrecarga de Trabajo, F3: Comunicación Deteriorada, F4: Generar culpa, F5: Hostigamiento sexual, F6: Maltrato y Humillación, Violencia Verbal, Violencia Física, F7: Desacreditación Profesional, F8: Sabotaje y Situaciones Deshonestas, F9: Exceso de Supervisión y Control y Abuso de Poder, F10: Clima Laboral Hostil y Castigo, F11: Amenazas, C: Columna.

Una vez hecha esta elección se realizó, para cada versión, el cuadro de factores y reactivos que describen aquellos de acuerdo a las tablas anteriores y su justificación.

5.3 Versión corta de la Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo.

Existen diversas investigaciones donde se señala que los cuestionarios cortos consiguen mayores tasas de respuesta según Hansen y Robinson (1980). Por un lado autores como Herzog y Bachman (1981) demuestran que en cuestionarios largos, las últimas preguntas producen una mayor elección de las categorías intermedias y por ende una mejor elección de las posiciones extremas. Vidal Díaz (2001) recomienda que el instrumento que se que construya sea lo más corto

posible, incluyendo únicamente las cuestiones precisas y eliminando todas las preguntas repetitivas o aquellas no relacionadas con los objetivos de la investigación. Así como construir cuestionarios con duración media de 30 minutos y nunca superar los $\frac{3}{4}$ de hora, ya que en media hora es posible obtener información siempre que el cuestionario este basado en hipótesis específicas y que no contengan preguntas de tipo general.

Una razón para evitar instrumentos muy largos, Sharp y Frankel (1983) es la que denominan *respondent burden* o nivel de molestia que experimentan los encuestados y que además puede afectar indirectamente a la fiabilidad. Estos autores comprobaron que el nivel de dificultad experimentado tiene más que ver con la longitud del instrumento que con la dificultad de los reactivos. Hay otras razones de tipo económico, tiempo, etc. para evitar instrumentos excesivamente largos.

Según Thorndike (1951), el objetivo central de los estudios de fiabilidad es la estimación de los errores cometidos al medir las variables psicológicas. Cuando medimos algo en ciencias sociales, esa medición contiene una cierta cantidad de error aleatorio y siempre está presente en cierto grado, se utiliza para obtener la puntuación correspondiente de una persona y estimar los errores de medida. Alonso (2008) toma en cuenta otras ventajas, como la drástica reducción del tiempo empleado para completar el cuestionario y la disminución de los reactivos sin respuesta, aspectos fundamentales para sugerir su utilización. Se puede disponer de una versión corta de la escala y presentar una buena fiabilidad y validez.

La fiabilidad de un test depende de su longitud (número de reactivos de un test). Se piensa que cuanto más reactivos, se utilicen para evaluar una variable mejor se pueden muestrear los diferentes aspectos que la conforman y más fiable será la medida obtenida.

La relación entre fiabilidad y longitud es bastante intuitiva, cuantos más reactivos compongan un test, mayor es la muestra de conductas utilizadas, y en

consecuencia menos errores cometeremos al estimar el parámetro y el test será fiable (Martínez, 1992)_Si tenemos un test con bastantes reactivos, la fiabilidad se dará por la fórmula de Spearman-Brown. La razón de que al aumentar la longitud aumenta la fiabilidad, es porque aumenta más la varianza verdadera que la varianza empírica (Muñiz, 1998).

Tabla 9
Cuadro de Factores y Reactivos (Versión Corta)

Factor	Concepto de medición	de Claves	Reactivos	Subtotal	Total (68)
F1	Aislamiento y Discriminación (F1AyD)	A	20,32,47	3	6
		D	72,104,122	3	
F2	Sobrecarga de Trabajo (F2ST)	ST	8,82,133	3	3
F3	Comunicación Deteriorada (F3CD)	CD	35,64,105,124	4	4
F4	Generar culpa (F4GC)	GC	22,24,25,31,77,80,116,125,	8	8
F5	Hostigamiento sexual (F5HS)	HS	11,41,45,63,129	5	5
F6	Maltrato y Humillación, Violencia Verbal, Violencia Física (F6MH, VV y VF)	MH	65,74,75, 118	4	16
		VV	30,90,93,97, 117, 126	6	
		VF	62, 69, 86, 91,106 112,	6	
F7	Desacreditación Profesional (F7DP)	DP	2,59,68,88,95	5	5
F8	Sabotaje y Situaciones Deshonestas (F8SSD)	SSD	37,67,81,83,85	5	5

Factor	Concepto de medición	de Claves	Reactivos	Subtotal	Total (68)
F9	Exceso de Supervisión y Control y Abuso de Poder (F9ESC y AP)	ESC AP	56,71,102,103 27,73,134	4 3	7
F10	Clima Laboral Hostil y Castigo (F10CLH y C)	CLH C	23,87 28,61,137	2 3	5
F11	Amenazas (F11AM)	AM	6,9,17,132	4	4

5.4 Versión subescalas de la Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo.

Como hemos visto en la tabla 9, el cuadro contiene once factores de los cuales cuatro de ellos tienen de dos a tres sub-escalas. Lo que se intentó hacer en esta versión fue basarse en la literatura, y valorar las sub-escalas de acuerdo a la validez de constructo; esto es el grado en el que una medición se relaciona de manera consistente con otras, de acuerdo con las hipótesis derivadas teóricamente y que se refieren a los conceptos o constructos que se están midiendo, teniendo como resultado cambios importantes en los factores que contienen sub-escalas.

En el factor uno, la sub-escala Aislamiento y sub-escala Discriminación, se trató de evitar la eliminación de reactivos debido a la importancia con su relación teórica. En el factor seis, la sub-escala Maltrato y Humillación y la sub-escala violencia verbal, se intento rescatar los reactivos, sin embargo desapareció la sub-escala Violencia Física. En el factor diez, que contiene la sub-escala Clima Laboral Hostil y sub-escala Castigo y en el factor nueve la sub-escala exceso de supervisión y la sub-escala abuso de poder, logramos mantener con reactivos las cuatros sub escalas que corresponde a cada factor para, de esta forma, reiterar la importancia que tienen estas sub escalas.

Tabla 10

Cuadro de Factores y Reactivos (versión sub-escalas)

Factor	Concepto de medición	de Claves	Reactivos	Subtotal	Total (62)
F1	Aislamiento y Discriminación (F1AyD)	A D	20,55,94 99,111,119 19,72,122	6 3	9
F2	Sobrecarga de Trabajo (F2ST)	ST	8,51,52,60,76,82,121,128,130, 133,	10	10
F3	Comunicación Deteriorada (F3CD)	CD	35,64,105,124,	4	4
F4	Generar culpa (F4GC)	GC	24,25,31,77,116	5	5
F5	Hostigamiento sexual (F5HS)	HS	11,129	2	2
F6	Maltrato y Humillación, Violencia Verbal, Violencia Física (F6MH, VV y VF)	MH VV VF	4,44 7,13,97	2 3 0	5
F7	Desacreditación Profesional (F7DP)	DP	29,33,58,59,88	5	5
F8	Sabotaje y Situaciones Deshonestas (F8SSD)	SSD	37,81,83,85,138,	5	5

Factor	Concepto de medición	de Claves	Reactivos	Subtotal	Total (62)
F9	Exceso de Supervisión y Control y Abuso de Poder	ESC AP	56,71,102,103, 27,73,134,	4 3	7
	(F9ESC y AP)				
F10	Clima Laboral Hostil y Castigo	CLH C	23,87 28,61,137,	2 3	5
	(F10CLH y C)				
F11	Amenazas	AM	9,17,50,127	4	4
	(F11AM)				

5.5 Versión carga factorial de la Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo.

Esta versión está basada en la carga factorial de cada uno de los reactivos por factor. La selección de los reactivos obtenidos tuvo como criterio tener cargas factoriales iguales o superiores a .40; el peso o carga factorial expresa la correlación entre el reactivo y el factor, (Kerlinger, 1988, en S. García, 1998). Tomando en cuenta esto, un análisis de la matriz de cargas factoriales puede ayudarnos a identificar cómo se agrupan las variables para conformar cada uno de los factores resultantes del modelo de un instrumento, de ahí que una variable con mayor carga factorial sería más representativa del factor.

Para determinar si una carga factorial es o no significativa, depende del tamaño de la muestra utilizada para el análisis. El juicio sobre qué tan fuertes son estas

correlaciones se deja a criterio del área de aplicación. Como último punto, señalaremos que no se tomó en cuenta el número de reactivos como se había hecho anteriormente, por factor y columna solamente las cargas factoriales.

Tabla 11

Cuadro de Factores y Reactivos (versión carga de reactivos).

Factor	Concepto de medición	Claves	Reactivos	Subtotal	Total (89)	Carga
F1	Aislamiento y Discriminación (F1AyD)	A	20,32,47,94,99,111,119,	7	13	10.22
		D	19,70,72,96,104,123,	6		
F2	Sobrecarga de Trabajo (F2ST)	ST	8,52,82,133	4	4	2.94
F3	Comunicación Deteriorada (F3CD)	CD	10,16,64	3	3	11.27
F4	Generar culpa (F4GC)	GC	22,31,116	3	3	2.92
F5	Hostigamiento sexual (F5HS)	HS	11,21,36,41,45,46,63,66,129,131	10	10	13.05
F6	Maltrato y Humillación, Violencia Verbal, Violencia Física (F6MH, VV y VF)	MH	4,39,44,65,74,75,113,118	8	22	81.88
		VV	7,13,30,90,93,97,117,126	8		
		VF	62,69,86,91,106,112	6		
F7	Desacreditación Profesional (F7DP)	DP	2,59,68,88,95	5	5	5.19

Factor	Concepto de medición	de Claves	Reactivos	Subtotal	Total	Carga
				I	(89)	a
F8	Sabotaje y Situaciones Deshonestas (F8SSD)	SSD	37,57,67,81,83,85,115,138	8	8	15.86
F9	Exceso de Supervisión y Control y Abuso de Poder (F9ESC y AP)	ESC AP	1,71,78 3,73	3 2	5	23.75
F10	Clima Laboral Hostil y Castigo (F10CLH y C)	CLH C	5,12,23,48,87,114,120,135 28,54,61,137	8 4	12	24.22
F11	Amenazas	AM	6,100,127,132	4	4	4.12

5.6 Versión de investigaciones cualitativas de la Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo.

Uno de los objetivos de esta versión fue encontrar la discrepancia que existe entre hostigamiento sexual y acoso psicológico laboral. En las categorías de García y Chávez (2009) se observa que el factor número 5 “Hostigamiento sexual” no se menciona en las investigaciones que fueron revisadas.

De acuerdo con el análisis cualitativo de García y Chávez (2009), sus casos arrojaron una serie de factores que se presentan en el acoso laboral. Estos factores se agruparon en seis categorías: desarrollo del acoso, grupo social, consecuencias a nivel familiar, emocional y salud.

Los autores dividieron los factores en categorías. A continuación se mencionan por categoría los factores relacionados con el instrumento que se propone para esta versión. Para la realización de dicha versión se relacionaron los conceptos de los autores con los factores establecidos de la escala.

Desarrollo del acoso:

- Humillación hacia la víctima. (F6)
- Denigración hacia la víctima. (F6)
- Exclusión de la víctima dentro de los grupos de trabajo. (F3)
- Agresiones verbales hacia la víctima (F6)
- Amenazas (F11)
- Sobrecarga de trabajo (F2)
- No escuchar a la víctima, no relacionarse con la víctima, ignorar a la víctima. (F3)
- Presión excesiva y sobrecarga de trabajo. (F9)
- Tareas irrelevantes o denigrantes (F7)

Grupo Social:

- Aislamiento (F1)
- Indiferencia (F1) (F3)
- Exclusión del grupo (F1)
- Omisión de información. (F3)
- Humillación (F6)
- Retiro del habla (F3)
- Indirectas (F3)

Consecuencias a nivel laboral:

- Pocas ganas de asistir a laboral (F10)
- Bajo rendimiento laboral (F10)
- Incomodidad en el lugar de trabajo (F10)

- Aislamiento (F1)
- Predisposición (F10)
- Disgusto por el trabajo (F10)
- Sentimiento de inferioridad. (F10)

Consecuencias a nivel emocional:

- Baja autoestima (F10)
- Inseguridad (F10)
- Miedo a perder el trabajo (F10)
- Vergüenza al ser humillado o ridiculizado en público. (F6)
- Nerviosismo (F10)
- Llanto (F10)
- Mucha tensión (F10)

Consecuencias a nivel salud:

- Síntomas psicósomáticos de estrés
- Efectos cognoscitivos e hiper-reacción psíquica.
- Síntoma de desgaste físico, producido por estrés.

Por su parte, Corella (2009) menciona que el acoso psicológico laboral es una habilidad ejercida en las relaciones personales, primordialmente en el ámbito laboral, consiste en un trato ofensivo y deshonorado hacia una persona, con el fin de desequilibrarla psíquicamente en el trabajo; mientras que el hostigamiento sexual, se refiere a las insinuaciones, propuestas o acciones de carácter sexual, ya sean verbales o físicas, no provocadas ni aceptadas, que ofendan la dignidad del ser humano.

Esta diferencia radica, primordialmente, en que en el acoso no es necesaria una jerarquía para que se pueda presentar; es decir, se puede dar de un superior a un subordinado, de forma viceversa y de igual jerarquía. En el hostigamiento existe

una jerarquía, en donde es el superior o quien tenga una autoridad quien ejerce asedio contra otros (as).

Es importante saber que es acoso y hostigamiento, ya que aunque los dos son formas de violencia que se dan el lugar de trabajo, son diferentes en sus características (Corella, 2009).

De acuerdo con Cuecuecha y Suarez (2009) en la figura 11 se muestran los comportamientos que sufrieron los participantes durante el proceso del acoso psicológico en el trabajo de acuerdo a las entrevistas que realizaron a lo largo de la investigación:

Figura 11
Comportamientos obtenidos de las entrevistas

Comportamiento	Definición
Aislamiento	Aparta a compañeros de sus funciones, se hace a un lado mucha gente, rechazo.
Restricción y selección	Restringe a los compañeros a que te dirijan la palabra, seleccionas a las personas con las que puedes hablar, influye en tus compañeros para no hablarte, limita tus relaciones laborales.
Agresión y ofensas	Gritos, groserías, peleas, te arremete por no acatar las órdenes, bromas pesadas, indirectas.
Discriminación	Trata despectivamente, te hace menos, diferencias, trato no igualitario, te margina.
Maltrato	Te corre de la oficina, hace llorar a compañeros, trato peyorativo, maltrato emocional sutil y terrible te trata como una ladrona, te castiga.

Comportamiento	Definición
Amenazas	Amenaza con cambiarte de puesto, amenaza de despido.
Humillación	Te agarra de encargo, chivo expiatorio, puerquito del mes, te humilla, te exhibe.
Ataque a lo personal	Llamadas de atención por tu vida privada y no de trabajo, comentarios sobre la vida personal.
Acusaciones y difamaciones	Acusa de esconder información, argumenta que hay quejas, manda correos de difamación, acusa de deshonestidad y fraude, acusa de extracción de documentos controlados, te acusa de ladrón.
Menosprecio del trabajo	Desaprobación del trabajo, desacreditación del trabajo, minimización de calidad del trabajo y desempeño, descalificación de trabajo, críticas de trabajo.
Obstaculización del desempeño	No te da libertad para trabajar, no mantiene al equipo unido, no delega responsabilidades, no te organiza, no te dice cómo vas a trabajar, no hay libertad para decir o hacer lo que pienso.
Ataque a los derechos laborales	Falta de pago oportuno e incompleto, obliga a firmas documentos no oficiales, despidos.
Exclusión de actividades y tareas	No da actividades, quita funciones, no te toma en cuenta en las actividades, quita cargos y proyectos, debilita actividades

Comportamiento	Definición
Sobrecarga de trabajo	Asigna trabajo demás, da demasiado trabajo.
Exceso de supervisión y control	Ella decide la situación, tiene el sartén por el mango siempre revisa el trabajo, se empeña en estar detrás de ti, siempre busca errores.
Minimización de autoridad	Minimiza tu autorización.
Abuso de Poder	Demostrar quién es quién manda (una cacería), aprovecha sus puestos jerárquicos, es su palabra contra la mía, abusa de la situación, cambia de planes sin previo aviso.
Confabulación	Complicidad, todo bajo el agua, mano negra, coludición de personas.
Fastidiar	Cansa a las personas, hazla carnitas, córtale la cabeza.
Servilismo	Quiere que todos le sirvan, están acostumbrados a que la gente le sirva.
Trato impersonal	No te dirige la palabra, no hay comunicación, rehúsa la mirada, no se comunica directamente contigo.
Indiferencia	Ignora completamente a la gente, congela a las personas, no responde preguntas.
Obstaculización del desempeño profesional	La actividad profesional no es relevante para crecer, no promociona, perjudica el crecimiento, no permite sobresalir, crea barreras para la superación, evoluciones no objetivos.

A continuación, en la tabla 12 se muestra el cuadro de factores y reactivos de la versión de investigaciones cualitativas.

Tabla 12
Cuadro de Factores y Reactivos (Versión investigación)

Factor	Concepto de medición	de Claves	Reactivos	Subtotal	Total
					(85)
F1	Aislamiento y Discriminación (F1AyD)	A D	20,32,47,55,94,99,111,119, 19,43,70,72,96,104,122,123,	8 8	16
F2	Sobrecarga de Trabajo (F2ST)	ST	8,51,52,60,82,121,130, 133,	8	8
F3	Comunicación Deteriorada (F3CD)	CD	16,26,35,64,109, 124	6	6
F4	Generar culpa (F4GC)	GC	24,116	2	2
F5	Hostigamiento sexual (F5HS)	HS	11	1	1
F6	Maltrato y Humillación, Violencia Verbal, Violencia Física (F6MH, VV y VF)	MH VV VF	4,39,74,75,113,118 90,97,117 62,91,112	6 3 3	12
F7	Desacreditación Profesional (F7DP)	DP	2,29,33,59,68,95	6	6

Factor	Concepto medición	de	Claves	Reactivos	Subtotal	Total
						(85)
F8	Sabotaje y Situaciones Deshonestas (F8SSD)	y	SSD	15,81,85,108	4	4
F9	Exceso de Supervisión y Control y Abuso de Poder (F9ESC y AP)	de	ESC y AP	1,56,71,78,102,103,136, 3,134,	7 2	9
F10	Clima Laboral Hostil y Castigo (F10CLH y C)	Laboral	CLH y C	5,114,120,135, 14, 54	4 2	6
F11	Amenazas(F11AM)		AM	9,17,50,127	4	4

De las cuatro versiones diferentes se eligió la versión corta de acuerdo a la justificación mencionada con anterioridad y en la tabla 13 se muestra el análisis factorial de la versión corta que se propone con base en el primer análisis factorial.

Tabla 13
Análisis Factorial Exploratorio con Rotación Quartimax versión corta

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11
R20F1	0.956										
R32F1	0.543										
R47F1	0.921										
R72F1	0.533										

R104F1	0.957	
R122F1	0.977	
R8F2	0.656	
R82F2	0.441	
R133F2	0.576	
R35F3	0.689	
R64F3	2.364	
R105F3	1.271	
R124F3	0.817	
R22F4	3.617	
R24F4	5.538	
R25F4	4.188	
R31F4	5.093	
R77F4	4.18	
R80F4	4.641	
R116F4	4.962	
R125F4	3.364	
R11F5	0.527	
R41F5	0.622	
R45F5	0.934	
R63F5	1.005	
R129F5	0.894	
R65F6	0.626	
R74F6	0.696	
R75F6	0.684	
R118F6	1.323	
R30F6	0.59	
R90F6	1.25	
R93F6	0.607	

R97F6	1.067	
R117F6	0.833	
R126F6	0.463	
R62F6	0.812	
R69F6	0.78	
R86F6	0.587	
R91F6	0.459	
R106F6	0.546	
R112F6	0.964	
R2F7	2.057	
R59F7	1.25	
R68F7	0.578	
R88F7	0.747	
R95F7	0.562	
R37F8	0.583	
R67F8	0.508	
R81F8	0.591	
R83F8	0.492	
R85F8	0.751	
R56F9	1.405	
R71F9	0.957	
R102F9	0.527	
R103F9	0.517	
R27F9	0.726	
R73F9	0.653	
R134F9	0.636	
R23F10	1.093	
R87F10	0.819	
R28F10	0.481	

R61F10	0.951
R137F10	0.401
R6F11	0.47
R9F11	0.574
R17F11	0.467
R132F11	0.484

Se proponen cuatro versiones diferentes basadas en la Escala Mexicana de Acoso Laboral en el Trabajo. La primera será la versión corta que consta de reactivos, el propósito principal de esta versión es rescatar todos los factores intentando que el número de reactivos sea inferior a la media de la escala original. La segunda versión se basa en el análisis de las nueve sub-escalas para la obtención de una definición del termino Mobbing. La tercera comprende la versión de carga de reactivos en la cual el objetivo principal fue elegir las columnas que contenían las mayor carga significativa del total de los reactivos. Y por último, la versión resultante de las recientes investigaciones cualitativas sobre acoso laboral, en donde se analizan los comportamientos más relevantes comparados y relacionados con los factores de la Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo, reafirmando algunos factores y descartando algunos otros.

La extensión de un cuestionario depende de la información que sea necesaria obtener de un entrevistado y de la cantidad de preguntas precisas para la obtención de información. El análisis de la literatura relevante sobre el tema muestra que no hay una duración optima que debe tener un instrumentos; así, mientras algunos expertos como Sudman y Bradburn (1987) dicen que el instrumento no debe tener mas ser administrado por mas de 30 minutos, Manheim y Rich (1998) limitan la administración del test a 45 minutos. Otros expertos como Czaja y Blair (1996) consideran adecuados los cuestionarios de 4 a 8 páginas, tamaño que Dillman (1978) aumenta a 12 o 125 reactivos. En la literatura también

podemos encontrar otros expertos que mencionan que el número de preguntas no importa si el instrumento está bien construido. La mayor parte de la literatura indica una ausencia de relación entre la longitud del cuestionario y la tasa de respuesta, excepto cuando éstos son muy largos.

5.7 Análisis factorial de segundo orden.

Para el análisis factorial de segundo orden se aplicó la rotación Varimax con el objetivo de aumentar la dispersión de las ponderaciones, y así facilitar la interpretación de los factores. Se destacan las cargas factoriales mayores o iguales a .40.

La normalización Kaiser consistió en calcular los valores propios de la matriz de correlaciones y tomar como número de factores el número de valores propios superiores a la unidad. Este criterio es una reminiscencia del Análisis de Componentes Principales y tiende a infraestimar el número de factores.

Tomando todos los criterios establecidos, se realizó un análisis de las cargas de reactivos obtenidos de la rotación Varimax tomando en cuenta los valores de las columnas $>$ a .40. Una vez que se hizo la discriminación se realizó una tabla donde se describen los reactivos correspondientes a cada factor cumpliendo cada uno de ellos con el criterio anterior de cargas $>$.40.

Con base en lo anterior, se propone la última versión del instrumento de acuerdo a los resultados obtenidos por el análisis factorial de segundo orden. En las tablas 14, 15, 16 y 17 se muestra la elección de los reactivos por cada factor.

Tabla 14

Factor A

	C1	C2	C3
FB5	7	3	0
FB6	5	4	4
FB7	2	7	3

Nota: FA1 Hostigamiento Sexual, FA2 Violencia Verbal, FA3 Violencia Física, FA4 Amenazas.

Tabla 15

Factor B

	C1	C2	C3	C4
FC8	6	1	0	5
FC9	6	6	0	1
FC10	3	5	2	3
FC11	2	0	7	1

Nota: FB5: Aislamiento, FB6: comunicación Deteriorada, FB7: Generar culpa

Tabla 16

Factor C

	C1	C2	C3	C4
FA1	5	10	1	0
FA2	5	0	2	5
FA3	6	1	1	0
FA4	2	1	8	3

Nota: FC8 Maltrato y Humillación, FC9 Sabotaje y situaciones deshonestas, FC10 Abuso de poder, FC11: Castigo

Tabla 17

FACTOR D

	C1	C2	C3	C4	C5
FD12	8	7	3	0	0
FD13	8	1	4	0	1
FD14	7	2	1	1	1
FD15	2	0	2	0	3
FD16	1	2	1	6	2

FD12 Discriminación, FD13 Sobrecarga de trabajo, FD14 Desacreditación, FD15: Exceso de supervisión y FD16: Clima laboral hostil.

Con base en estos criterios y tomando como referencia para la interpretación una saturación igual o superior a 0.40 podemos extraer la siguiente información:

Factor A. Constituido por 29 reactivos que explican el % de la varianza. La mayoría de las saturaciones se encuentran entre .404 y .777, su contenido hace referencia a comportamientos que tienden a ser violentos, describen comportamientos de hostigamiento sexual (reactivos 11,21,36,41,45,46,63,66,129,131,), violencia verbal (reactivos 7, 13, 30,90,93), violencia física (reactivos 62, 69, 86, 91, 106, 112) y amenazas (reactivos 6, 9, 17, 50, 89, 100, 127, 132))

Tabla 18
Carga factorial del Factor A

	C 1	C 2	C3	C4
r11f5	.470			
r21f5	.632			
r36f5	.713			
r41f5	.659			
r45f5	.769			
r46f5	.732			
r63f5	.712			
r66f5	.638			
r129f5	.479			
r131f5	.633			
r7f6		.719		

	C 1	C 2	C3	C4
r13f6		.753		
r30f6		.535		
r90f6		.404		
r93f6		.532		
r62f6			.688	
r69f6			.685	
r86f6			.657	
r91f6			.578	
r106f6			.540	
r112f6			.703	
r6f11				.503
r9f11				.418
r17f11				.523
r34f11				.244
r50f11				.660
r79f11				.226
r89f11				.539
r100f11				.520
r127f11				.777
r132f11				.695

Factor B. Constituido por 18 reactivos que explican el % de la varianza. La mayoría de las saturaciones se encuentran entre .425 y .778, su contenido hace referencia a comportamientos de aislamiento (reactivos 20,47,55,94,99,111,119), Comunicación deteriorada (reactivos 64,105,107 124) y Generar culpa (reactivos 22,24,25,31,77,80,116). Este factor se ha denominado Consecuencias.

Tabla 19
Carga factorial del Factor B

	C1	C2	C3
r20f1	.425		
r47F1	.428		
r55F1	.546		
r94F1	.629		
r99F1	.719		
r111F1	.645		
r119F1	.778		
r64F3		.639	
r105F3		.616	
r107F3		.464	
r124F3		.459	
r22F4			.658
r24F4			.588
r25F4			.694

	C1	C2	C3
r31F4			.697
r77F4			.426
r80F4			.553
r116F4			.473

Factor C. Constituido por 23 reactivos con saturaciones comprendidas entre .402 y .801. Explica el % de la varianza. Su contenido se refiere a comportamientos de acción que tienden al Maltrato y Humillación (reactivos 4,44,74,113,118), Sabotaje y situaciones deshonestas (reactivos 15,57,67,81,108,115), Abuso de Poder (reactivos 3,53,73,84,134) y Castigo (reactivos 28,49,54,61,98,101,137). Este factor se ha denominado factor Acción.

Tabla 20

Carga factorial del Factor C

	C1	C2	C3	C4
r4f6	.790			
r44f6	.602			
r74f6	.429			
r113f6	.511			
r118f6	.464			
r15f8		.682		
r57f8		.446		
r67f8		.651		
r81f8		.402		
r108f8		.712		
r115f8		.649		
r3f9			.519	
r53f9			.551	
r73f9			.715	
r84f9			.570	

	C1	C2	C3	C4
r134f9			.661	
r28f10				.492
r49f10				.535
r54f10				.448
r61f10				.801
r98f10				.721
r101f10				.622
r137f10				.505

FACTOR D. Los constituyen 27 reactivos que explican un porcentaje de varianza similar a los anteriores (%) y definen formas de encubiertas como son Dscriminación (reactivos 19,43,70,72,96,122,123,), Sobrecarga de trabajo (reactivos 121,128,130, 133,), Desacreditación profesional (reactivos 33, 40,42,58,59,68,95), Exceso de supervisión (reactivos 1,71,78) y clima laboral hostil (reactivos). Este último 12, 23, 87, 114, 120,135) el último factor se denomina Encubiertas.

Tabla 21
Cargas factoriales del Factor D

	C1	C2	C3	C4	C5
r19f1	.782				
r43f1	.442				
r70f1	.561				
r72f1	.478				
r96f1	.734				
r122f1	.416				
r123f1	.468				
r121f2		.425			
r128f2		.547			
r130f2		.420			
r133f2		.514			
r33f7			.517		
r40f7			.484		
r42f7			.503		
r58f7			.540		
r59f7			.641		

	C1	C2	C3	C4	C5
r68f7			.665		
r95f7			.423		
r1f9				.681	
r71f9				.550	
r78f9				.477	
r12f10					.546
r23f10					.596
r87f10					.683
r114f10					.652
r120f10					.607
r135f10					.531

Con base en los resultados del análisis factorial de segundo orden, se realizó una depuración de la Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo, de esta manera la nueva versión de la escala quedó reducida a 97 reactivos.

5.8 Discriminación de reactivos.

Se realizó la discriminación de reactivos por medio de un análisis de varianza con la prueba T de Student. No se observaron diferencias significativas en los 97 reactivos, es por eso que no se eliminó ningún reactivo basándose en un nivel de significancia de al menos .05.

5.9 Confiabilidad.

Se utilizó el Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna del instrumento, la confiabilidad general de los 16 reactivos de acoso Psicológico en el trabajo fue de .965. A continuación, en la tabla 15 se presenta el alfa de Cronbach de cada factor.

Tabla 22
Análisis de consistencia interna de la nueva versión de la Escala Mexicana de Acoso Psicológico en el Trabajo

Subfactor	Reactivos	Alfa
FA1 Hostigamiento Sexual	10	.936
FA2 Violencia Verbal	4	.841
FA3 Violencia Física	2	.842
FA4 Amenazas	5	.842
FB5 Aislamiento	7	.874
FB6 Comunicación deteriorada	4	.806
FB7 Generar culpa	7	.887
FC8 Maltrato y Humillación	5	.857
FC9 Sabotaje y situaciones deshonestas	6	.864
FC10 Abuso de poder	5	.816
FC11 Castigo	7	.885
FD12 Discriminación	8	.889
FD13 Sobrecarga de trabajo	6	.879
FD14 Desacreditación profesional	2	.609
FD15 Exceso de supervisión	2	.612
FD16 Clima laboral hostil	6	.855

Tabla 23

Correlación de subfactores son subfactores

	FA1	FA2	FA3	FA4	FB5	FB6	FB7	FC8	FC9	FC10	FC11	FD12	FD13	FD14	FD15	FD16
FA1	1															
FA2		1														
FA3			1													
FA4				1												
FB5			.843		1											
FB6						1										
FB7							1									
FC8			.835				.807	1								
FC9			.834		.830				1							
FC10										1						
FC11				.857			.835				1					
FD12			.833									1				
FD13													1			
FD14					.815		.837		.858		.818			1		
FD15															1	
FD16																1

Correlación:

**p>=.001

*p>=.050

Nota: FA1: Hostigamiento Sexual, FA2: Violencia Verbal, FA3: Violencia Física, FA4: Amenazas, FB5: Aislamiento, FB6: Comunicación deteriorada, FB7: Generar culpa, FC8 Maltrato y Humillación, FC9 Sabotaje y situaciones deshonestas, FC10: Abuso de poder, FC11: Castigo, FD12: Discriminación, FD13: Sobrecarga de trabajo, FD14: Desacreditación, FD15: Exceso de supervisión, FD16: Clima laboral Hostil.

En la tabla 23 la correlación entre subfactores mostró una correlación positiva, sin embargo solo se muestran los 10 más significativos como FB5 Aislamiento, se correlaciona positivamente con FA3 Violencia física, FC8 Maltrato y humillación con FA3 Violencia física, FC8 Maltrato y humillación con FB7 generar culpa, FC9 Sabotaje y situaciones deshonestas con FB3 Violencia física y con FB5 Aislamiento, FC11 Castigo con FA4 Amenazas y con FB7 Generar culpa. FD12 Discriminación con FA3 Violencia física, FD14 Desacreditación profesional con FB5 Aislamiento, con FB7 Generar culpa, con FC9 Sabotaje y situaciones deshonestas y con FC11 Castigo.

En la tabla 24 se observan las correlaciones de las variables sociodemográficas y los 16 subfactores que conforman la escala. En la variable Sexo, solo existe una correlación negativa con subfactor FD15 Exceso de Supervisión (-.080). En el caso de la variable Sexo existe una correlación negativa con los subfactores FA3 Violencia Física (-.138), FA4 Amenazas (-.092), FB5 Aislamiento (-.063), FB6 Comunicación deteriorada (-.071), FC8 Maltrato y Humillación (.087), FC9 Sabotaje y situaciones deshonestas (-.086), FC11 Castigo (-.076), FD12 Discriminación (-.097), y en el subfactor FD14 Desacreditación (-.067),

En la variable Escolaridad, como se muestra en la tabla 17, existe una correlación negativa con los subfactores FC11 Castigo (-.067), FD12 Discriminación (-.062), FD14: Desacreditación (-.063), y FD15: Exceso de supervisión (-.109); en las demás variables no se observó correlación alguna.

En la tabla 25 se muestran las correlaciones entre los 16 subfactores y las variables laborales. En la variable ocupación hay correlaciones negativas con los subfactores FA2 Violencia Verbal, FA3 Violencia Física, FA4 Amenazas, FB5 Aislamiento, FB6 Comunicación deteriorada, FB7 Generar culpa, FC8 Maltrato y Humillación, FC9 Sabotaje y situaciones deshonestas, FC10 Abuso de poder, FC11 Castigo, FD12 Discriminación, FD13 Sobrecarga de trabajo, FD14 Desacreditación, FD15 Exceso de supervisión y con el subfactor FD16 Clima laboral Hostil.

La variable Tipo de puesto presentó correlaciones negativas con los subfactores FA4 Amenazas, FC10 Abuso de poder, FC11 Castigo y el subfactor FD15 Exceso de supervisión.

En la variable Horas de trabajo se observó una correlación positiva en los subfactores FA1 Hostigamiento Sexual, FA2 Violencia Verbal, FA3 Violencia Física, FA4 Amenazas, FB5 Aislamiento, FB6 Comunicación deteriorada, FB7 Generar culpa, FC8 Maltrato y Humillación, FC9 Sabotaje y situaciones deshonestas, FC10 Abuso de poder, FC11 Castigo, FD12 Discriminación, FD13 Sobrecarga de trabajo, FD14 Desacreditación, FD15 Exceso de supervisión y FD16: Clima laboral

En la variable Antigüedad se encontró correlaciones negativas con los subfactores FA1 Hostigamiento Sexual, FA3 Violencia Física, FA4 Amenazas, FB5 Aislamiento, FC8 Maltrato y Humillación, FC11 Castigo, FD12 Discriminación, FD13 Sobrecarga de trabajo y el subfactor FD15 Exceso de supervisión.

La variable Tipo de contrato mostró una correlación negativa con el subfactor FC9 Sabotaje y situaciones deshonestas y FD15 Exceso de supervisión.

Por último la variable Número de personas a cargo mostro correlaciones negativas con FB7 Generar culpa, FC10 Abuso de poder y FD13 Sobrecarga de trabajo.

Tabla 26

	FA1	FA2	FA3	FA4	FB5	FB6	FB7	FC8	FC9	FC10	FC11	FD12	FD13	FD14	FD15	FD16
NUM CIG			.133													
FREC FUM			.126													
FREC													.145			
ALCOHOL																
DOL. CABEZA																.260
DOL. MUSC																.265
PROB.										.178						
GASTRO																
TRAS. SUEÑO													.273			
ANSIEDAD																.278
TRISTEZA																
AP. SEXUAL																.254
TRAS.																
ALIMENTICIO																
MIEDOS				.250												
AGRESIVIDAD																

Correlación de subfactores con variables psicósomáticas

Correlaciones:

* $p \geq 0.05$

Nota: FA1: Hostigamiento Sexual, FA2: Violencia Verbal, FA3: Violencia Física, FA4: Amenazas, FB5: Aislamiento, FB6: Comunicación deteriorada, FB7: Generar culpa, FC8 Maltrato y Humillación, FC9 Sabotaje y situaciones deshonestas, FC10: Abuso de poder, FC11: Castigo, FD12: Discriminación, FD13: Sobrecarga de trabajo, FD14: Desacreditación, FD15: Exceso de supervisión, FD16: Clima laboral Hostil

En la tabla 26 se puede apreciar que las variables psicosomáticas como dolor de cabeza, dolores musculares, trastorno de sueño, ansiedad, tristeza, apetito sexual y miedo obtienen correlaciones positivas.

6 Análisis de Varianza

Este tipo de análisis determinó las diferencias que puedan darse entre dos o más grupos de datos independientes. Se realizó un ANOVA ONE WAY de una sola vía para las muestras independientes. En la siguiente tabla se analiza la forma en que las variables demográficas manifestaron diferencias significativas en los 16 subfactores que conforman la escala.

Tabla 27

Análisis de Varianza con subfactores y variables sociodemográficas

	GRUPOS	FA1	FA2	FA3	FA4	FB5	FB6	FB7	FC8	FC9	FC10	FC11	FD12	FD13	FD14	FD15	FD16	
Edad	17-25		4.17	3.10	4.14													5.22
	26-30		6.13	3.92	5.24													7.08
	31-40		4.92	3.15	4.21													6.23
	41-67		5.24	3.19	4.53													6.31
Sexo	MASC		3.82	4.92	4.37	5.09			4.19	4.45		4.80	3.99		4.69			
	FEM			2.87	4.07	3.82	4.37		3.47	3.74		4.09	3.28		4.07			
Edo. Civil	CON																	
	PAREJA																	
Esc.	SIN PAREJA																	
	PRIMARIA	5.56	7.80	5.35	6.66	6.52	8.10	7.39	4.21	7.87	9.36	7.77	6.07	6.84	9.21	16.48		9.52
	SECUND	3.89	6.08	3.87	5.15	4.62	5.52	5.74	4.61	4.71	6.99	5.44	4.40	5.20	5.23	10.71		6.31
	MEDIA SUP	3.17	4.45	2.90	3.97	3.51	3.87	4.23	3.48	3.46	3.62	3.28	3.19	4.11	3.62	11.28		5.17
	LIC.	3.53	5.29	3.29	4.46	4.07	4.88	4.92	3.78	4.07	6.73	4.43	3.60	4.60	4.41	9.99		6.37
	POSGRADO	4.65	6.28	4.05	5.63	5.87	5.82	5.76	4.53	5.29	6.96	4.60	3.89	4.76	5.08	7.50		8.78

Correlación:

*p>=.050

Nota: FA1: Hostigamiento Sexual, FA2: Violencia Verbal, FA3: Violencia Física, FA4: Amenazas, FB5: Aislamiento, FB6: Comunicación deteriorada, FB7: Generar culpa, FC8 Maltrato y Humillación, FC9 Sabotaje y situaciones deshonestas, FC10: Abuso de poder, FC11: Castigo, FD12: Discriminación, FD13: Sobre carga de trabajo, FD14: Desacreditación, FD15: Exceso de supervisión, FD16: Clima laboral Hostil. HRS TRAB: Horas de Trabajo, ANT: Antigüedad, ING: Ingresos, N°PERS.: Número de personas a cargo, N° CIG: Número de cigarrillos.

Este tipo de análisis determino las diferencias que puedan darse entre dos o más grupos de datos independientes. A continuación se analizan los datos obtenidos en la tabla 27.

En la tabla 27 se observa que la variable Sexo mostró ser estadísticamente significativo, los hombres son los que más presentan aislamiento ($F= 3.96$ $P=.047$), así como comunicación deteriorada ($F= 5.12$ $P=.024$), maltrato y humillación ($F= 7.61$ $P= .006$), violencia física($F=19.51$ $P=.000$), amenazas ($F=8.49$ $P=.004$), discriminación($F=9.47$ $P=.002$), desacreditación profesional($F= 4.55$ $P=.033$), sabotaje y situaciones deshonestas ($F=7.35$ $P=.007$) y castigo ($F=5.79$ $P= .016$).

La variable Escolaridad resultó ser significativa estadísticamente, las personas con nivel de educación primaria sufren mayor aislamiento ($F=6.20$ $P=.000$), así como comunicación deteriorada ($F=7.01$ $P=.000$), generar culpa ($F=4.22$ $P=.002$), hostigamiento sexual($F=4.12$ $P=.003$), violencia verbal($F=4.34$ $P=.002$), violencia física($F=4.54$ $P=.001$), amenazas($F=3.84$ $P=.004$), discriminación($F=5.53$ $P=.000$), sobrecarga de trabajo($F=2.54$ $P=.038$), desacreditación($F=10.67$ $P=.000$), exceso de supervisión($F=4.74$ $P=.001$), clima laboral hostil($F=6.39$ $P=.000$), sabotaje y situaciones deshonestas ($F=8.9$ $P=.000$), abuso de poder ($F=3.17$ $P=.013$), castigo ($F=6.09$ $P=.000$).

Tabla 28

Análisis de varianza de subfactores de Acoso Psicológico y variables laborales

Variables	Grupos	FA1	FA2	FA3	FA4	FB5	FB6	FB7	FC8	FC9	FC10	FC11	FD12	FD13	FD14	FD15	FD16
Ocupación	Empleado	3.85	5.69	3.76	4.97	4.53	5.30	5.34	4.23	4.64	7.09	4.85	4.05	5.05	4.85	11.65	6.70
	Comerciante	1.90	3.60	1.85	3.19	2.75	2.74	3.39	2.25	2.11	3.78	3.47	1.92	3.50	2.76	6.67	3.76
	Empresario	3.05	3.83	2.96	4.21	3.68	3.75	5.18	4.09	3.88	6.64	3.82	3.45	4.45	4.25	9.33	5.88
	Profesionista Ind.	3.34	5.45	2.49	4.31	3.91	4.99	4.63	3.57	3.80	6.53	3.73	3.25	4.16	4.13	10.21	7.27
Tipo de puesto	Otro	3.32	4.15	2.69	3.38	3.17	3.50	3.90	3.08	3.08	5.20	3.70	3.00	3.43	3.45	8.84	4.67
	Operativo			3.46	4.69				3.97		6.74	4.78				12.22	
	Medio Ejecutivo			3.24	4.39				3.71		6.50	4.25				9.76	
Horas de trabajo	Otro			3.73	4.93				4.39		6.66	4.49				9.33	
	1-6	3.40	4.37	2.68	3.50	3.36	3.51	4.28	3.14	3.30	5.41	3.86	3.15	3.80	3.86	8.93	5.09
	6.30-10	3.29	4.89	3.08	4.09	3.80	4.42	4.49	3.58	3.83	5.90	3.97	3.44	4.21	4.05	10.33	5.70
Antigüedad	11-72	4.68	6.98	4.70	6.76	5.74	6.79	6.81	5.27	5.64	9.31	6.72	4.68	6.52	6.00	12.87	8.54
	0-2			3.49	4.73	4.31	4.63		3.97	4.18	6.44	4.76	3.71	4.74		11.66	
	2.2-6			3.57	4.76	4.38	5.18		4.12	4.24	6.95	4.62	4.11	4.98		10.69	
	7-14			3.01	3.97	3.76	5.13		3.56	4.12	6.50	3.93	3.22	3.91		9.67	
Ingreso	15-44			2.48	3.59	3.04	3.42		2.94	3.33	5.16	3.53	2.72	3.79		7.96	
	500-3000											6.79					6.07
	3062-6000											5.66					5.28
	6200-10000											6.44					6.30
	10400-20000											7.29					7.20
Tipo de contrato	21500-140000											8.64					7.65
	Obra determinada			3.97	4.45				4.31		7.81	4.62				10.00	
	Tiempo determinado			3.25	4.04				3.75		5.77	4.17				9.61	
Personas a cargo	Tiempo indefinido			3.29	4.55				3.81		6.50	4.47				10.79	
	Si		5.35														
Tipo de organización	No		5.11														
	Pública	3.83															
	Privada	3.33															

Correlación:

*p>=.050

Nota: FA1: Hostigamiento Sexual, FA2: Violencia Verbal, FA3: Violencia Física, FA4: Amenazas, FB5: Aislamiento, FB6: Comunicación deteriorada, FB7: Generar culpa, FC8: Maltrato y Humillación, FC9: Sabotaje y situaciones deshonestas, FC10: Abuso de poder, FC11: Castigo, FD12: Discriminación, FD13: Sobrecarga de trabajo, FD14: Desacreditación, FD15: Exceso de supervisión, FD16: Clima laboral Hostil.

En la tabla 28 se muestra el análisis de varianza entre los subfactores y las variables laborales. La variable Ocupación mostró ser estadísticamente significativa, las personas que sufren mayor aislamiento (F=6.20 P=.000) son los

empleados, y son los mismos quienes sufren comunicación deteriorada ($F=7.01$ $P=.000$), hostigamiento sexual ($F=5.31$ $P=.000$), violencia verbal ($F=5.09$ $P=.000$), violencia física ($F=8.59$ $P=.000$), amenazas ($F=6.07$ $P=.000$), discriminación ($F=8.21$ $P=.000$), sobrecarga de trabajo ($F=5.10$ $P=.000$), desacreditación profesional ($F=6.11$ $P=.000$), exceso de supervisión ($F=7.42$ $P=.000$), clima laboral hostil ($F=7.39$ $P=.000$), generar culpa ($F=4.22$ $P=.002$), maltrato y humillación ($F=6.12$ $P=.000$), sabotaje y situaciones deshonestas ($F=10.37$ $P=.000$), abuso de poder ($F=6.63$ $P=.000$) y castigo ($F=3.84$ $P=.004$).

La variable Tipo de puesto mostró ser estadísticamente significativa, las personas que sufren situaciones de maltrato y humillación ($F=2.97$ $P=.031$) son las que tienen puestos operativos, así como las que sufren abuso de poder ($F=3.02$ $P=.029$), violencia física ($F=3.02$ $P=.029$), amenazas ($F=2.91$ $P=.034$), exceso de supervisión ($F=11.28$ $P=.000$) y castigo ($F=2.88$ $P=.035$).

El Tipo de organización en el que trabajan los empleados resultó significativo estadísticamente con el subfactor sabotaje y situaciones deshonestas ($F=4.49$ $P=.034$) en las instituciones públicas, así como también sufren de mayor hostigamiento sexual ($F=4.41$ $P=.036$) y clima laboral hostil ($F=8.31$ $P=.004$).

Respecto a la variable Personas a cargo resultó ser significativa estadísticamente siendo las personas que tienen gente a cargo las que presentan mayor abuso de poder ($F=5.52$ $P=.004$) y sobre carga de trabajo ($F=4.29$ $P=.038$).

Tabla 29

Análisis de varianza de subfactores con psicósomáticas

Variables	Grupos	FA1	FA2	FA3	FA4	FB5	FB6	FB7	FC8	FC9	FC10	FC11	FD12	FD13	FD14	FD15	FD16
Frecuencias de fumar	Nunca	3.17		2.92					3.52				3.30			4.24	
	Una vez al año	3.59		3.25					3.77				3.61			4.54	
	Mensual	3.15		3.18					3.40				3.10			3.86	
	Semanal	4.28		3.80					4.11				4.14			4.67	
Consumo de alcohol	Diario	4.14		4.00					4.50				4.26			4.58	
	Nunca	3.32	4.70	3.02	4.14	3.82	4.13	4.79	3.63	3.91	6.10	4.12	3.40	4.13	4.11	10.28	
	Casi nunca	3.25	4.90	3.05	3.98	3.78	4.27	4.21	3.44	3.77	5.52	3.86	3.35	3.92	3.95	9.59	
	Mensual	3.68	5.54	3.53	4.89	4.28	5.36	5.01	4.08	4.06	6.94	4.91	3.93	5.10	4.47	11.47	
Dolores de cabeza	Semanal	4.59	6.28	4.19	5.85	5.10	6.06	6.68	4.83	5.28	8.79	5.87	4.30	6.32	5.83	12.51	
	Diario	3.55	8.30	3.50	4.50	3.50	3.50	3.71	3.00	3.66	10.80	3.71	3.50	3.15	3.57	21.16	
	Nunca	3.14	4.06	2.97	3.59	3.37	3.89	3.83	3.21	3.54	5.15	3.66	3.09	3.62	3.64	10.40	
	Casi nunca	3.35	5.22	3.19	4.31	3.92	4.61	4.65	3.75	3.88	6.41	4.22	3.48	4.29	4.21	10.14	6.22
Dolores musculares	Mensual	3.80	5.71	3.23	4.62	4.30	5.09	5.44	4.13	4.16	6.76	4.18	3.67	4.75	4.26	9.82	7.15
	Semanal	4.90	6.91	4.58	6.46	5.48	6.56	6.9	4.85	5.75	8.06	7.05	5.10	6.85	6.14	11.93	7.68
	Diario	5.22	8.92	4.63	8.98	8.25	7.35	9.83	6.46	6.71	13.56	7.85	6.14	9.86	8.75	17.02	13.75
	Nunca	3.13	4.27	2.97	3.66	3.47	3.72	3.77	3.36	3.34	5.15	3.55	3.01	3.44	3.43	11.32	4.47
Problemas gastrointestinales	Casi nunca	3.40	4.66	3.14	3.97	3.81	4.29	4.28	3.56	3.64	5.57	3.95	3.37	3.91	3.90	8.88	5.44
	Mensual	3.68	5.29	3.47	4.60	4.26	5.23	5.06	3.85	4.46	6.87	4.54	3.84	4.98	4.74	10.23	6.62
	Semanal	4.02	6.95	3.54	5.72	4.64	5.95	6.86	4.58	5.02	8.58	5.62	4.38	6.18	5.55	12.34	8.31
	Diario	4.61	7.93	4.60	7.57	6.24	7.11	7.99	5.39	6.55	10.90	7.74	5.21	8.16	7.23	15.48	10.49
Problemas gastrointestinales	Nunca		4.48		3.91	3.87	3.98	4.19	3.62	3.65	5.43	3.86		3.67	3.89	10.20	5.20
	Casi		4.88		4.15	3.79	4.30	4.29	3.56	3.67	5.76	4.00		4.18	3.86	9.67	157

	nunca																
Trastornos de sueño	Mensual		5.70		4.97	4.52	5.81	5.62	4.08	4.43	8.00	5.15		5.81	5.06	11.80	7.54
	Semanal		6.30		5.44	4.25	5.61	6.39	4.01	4.96	7.76	5.70		5.54	4.87	10.67	7.43
	Diario		7.07		6.10	5.31	6.43	7.07	5.06	5.96	9.09	5.86		6.32	6.77	14.25	8.27
	Nunca	3.40	4.47	3.02	3.68	3.43	3.86	3.87	3.34	3.46	5.30	3.72	3.24	3.50	3.59	10.37	4.86
Ansiedad	Casi nunca	3.32	5.05	3.19	4.21	4.03	4.51	4.54	3.61	3.88	5.88	4.17	3.49	4.26	4.13	9.50	5.83
	Mensual	4.20	6.41	4.27	5.64	5.17	5.93	6.84	4.58	5.10	7.94	5.40	4.59	5.21	5.81	10.90	8.30
	Semanal	3.90	6.34	3.86	6.57	5.69	6.95	7.00	5.05	5.63	9.74	6.97	4.42	8.54	5.76	13.45	9.01
	Diario	4.50	7.57	3.75	6.90	4.86	6.83	7.85	5.47	5.87	10.81	5.82	4.38	6.91	7.15	14.51	9.21
Tristeza	Nunca	3.25	4.32	3.10	3.73	3.46	3.87	3.98	3.46	3.42	5.38	3.75	3.24	3.71	3.76	10.28	4.78
	Casi nunca	3.49	5.07	3.20	4.31	4.07	4.77	4.71	3.55	4.12	6.09	4.34	3.51	4.47	4.22	9.80	6.04
	Mensual	3.46	5.69	3.02	5.52	4.50	5.23	5.68	4.30	4.52	8.42	5.25	3.83	5.25	4.72	11.23	7.89
	Semanal	5.50	9.04	5.47	6.95	6.52	8.00	8.01	5.83	6.47	9.66	7.17	5.83	7.43	6.88	13.60	9.56
Disminución del apetito	Diario	4.41	8.50	3.94	7.71	6.05	7.04	8.94	5.84	6.09	11.31	6.63	4.85	8.28	7.44	14.90	11.58
	Nunca	3.18	4.22	2.91	3.78	3.39	3.58	3.98	3.24	3.32	5.38	3.61	3.10	3.44	3.59	10.34	4.84
	Casi nunca	3.51	5.52	3.38	4.56	4.25	5.16	4.90	3.90	4.24	6.51	4.52	3.77	4.84	4.45	10.03	6.47
	Mensual	4.44	6.84	4.08	5.73	5.31	6.26	6.63	4.62	5.51	8.09	6.11	4.58	6.54	5.77	11.00	8.35
Tras. Aliment.	Semanal	4.05	6.79	4.06	6.52	5.82	7.33	7.25	5.00	5.24	10.67	6.64	4.85	7.50	6.09	13.51	9.29
	Diario	5.81	8.32	4.84	7.23	6.17	7.84	9.13	7.13	7.32	10.64	7.41	4.96	7.90	8.19	15.81	9.84
	Nunca	3.17	4.46	3.01	3.88	3.42	4.02	4.19	3.40	3.51	5.60	3.80	3.16	3.77	3.73	10.48	5.02
	Casi nunca	3.71	5.48	3.36	4.41	4.37	4.89	5.01	3.82	4.32	6.38	4.56	3.88	4.68	4.55	9.72	6.56
Miedos	Mensual	4.94	7.64	4.83	7.42	6.40	7.50	6.95	5.33	5.93	10.28	6.89	5.49	7.78	6.77	13.11	9.96
	Semanal	6.07	8.06	6.35	10.34	9.35	10.66	11.18	8.05	8.94	13.51	10.03	5.61	10.81	8.65	17.18	11.48
	Diario	4.11	8.89	2.87	6.27	4.99	6.03	7.90	5.74	5.10	9.91	5.92	4.07	7.16	6.55	12.21	10.51
	Nunca	3.12	4.51	3.00	3.74	3.42	3.91	4.12	3.28	3.47	5.51	3.72	3.19	3.63	3.73	10.42	4.98
Agresividad	Casi nunca	3.75	5.63	3.38	4.74	4.37	5.07	5.03	4.05	4.38	6.60	4.73	3.76	5.01	4.59	9.57	6.84
	Mensual	4.74	6.52	4.49	6.46	5.91	7.15	6.46	4.78	5.78	9.23	6.24	5.15	7.06	6.50	13.29	8.94
	Semanal	6.07	9.05	5.34	8.35	7.07	7.92	10.12	6.58	6.89	12.22	8.19	5.90	7.53	7.24	15.53	10.61
	Diario	3.57	5.49	3.06	6.47	5.60	6.45	7.66	6.02	5.11	8.82	5.98	3.95	7.70	5.46	12.58	7.75
Agresividad	Nunca	3.17	4.45	3.02	3.81	3.51	4.06	4.26	3.36	3.49	5.82	3.81	3.18	3.82	3.85	10.56	5.29
	Casi nunca	3.85	5.79	3.41	4.87	4.41	5.12	5.19	3.99	4.57	6.77	4.87	3.85	5.01	4.62	10.00	6.59
	Mensual	3.85	6.95	4.41	5.91	5.48	6.70	6.92	5.56	5.11	6.99	6.14	4.38	5.93	5.53	11.56	8.55
	Semanal	7.96	10.43	7.03	11.34	9.23	9.47	9.70	8.03	8.17	13.04	9.15	8.65	11.38	8.84	18.68	12.81
Agresividad	Diario	5.16	8.91	4.66	8.72	8.11	8.88	8.98	7.18	7.46	11.73	7.85	6.59	9.98	8.96	11.84	11.82
	Nunca	3.27	4.54	2.98	3.81	3.54	3.97	4.20	3.35	3.47	5.59	3.77	3.21	3.74	3.67	10.21	5.36

Casi nunca	3.58	5.58	3.41	4.78	4.22	5.09	4.99	3.90	4.38	6.75	4.73	3.74	4.88	4.71	10.56	6.59
Mensual	3.88	6.20	3.83	5.53	5.72	5.69	6.77	5.44	5.20	8.20	5.26	4.63	6.48	5.45	11.85	7.51
Semanal	6.06	8.18	5.55	8.04	7.04	8.25	9.03	5.64	7.28	11.41	8.64	6.70	8.56	8.16	14.52	9.04
Diario	4.94	7.32	5.07	7.48	6.75	8.88	8.59	7.37	6.34	10.00	7.10	4.58	8.52	7.24	11.22	8.92

Correlación:

*p>=.050

Nota: FA1: Hostigamiento Sexual, FA2: Violencia Verbal, FA3: Violencia Física, FA4: Amenazas, FB5: Aislamiento, FB6: Comunicación deteriorada, FB7: Generar culpa, FC8 Maltrato y Humillación, FC9 Sabotaje y situaciones deshonestas, FC10: Abuso de poder, FC11: Castigo, FD12: Discriminación, FD13: Sobrecarga de trabajo, FD14: Desacreditación, FD15: Exceso de supervisión, FD16: Clima laboral Hostil. FREC FUM: frecuencia de fumar, FREC ACOHOL: frecuencia de alcohol, DOL. CABEZA: dolor de cabeza, DOL. MUSC: dolor muscular, PROB. GASTRO: problemas gastrointestinales, TRAS. SUEÑO: trastorno de sueño, AP SEXUAL: apetito sexual, TRAS. ALIMENT: trastorno alimenticio.

En la tabla 29 se muestran los resultados del análisis de varianza realizado entre acoso psicológico laboral, en sus 16 subfactores, y las variables psicosomáticas. Lo que se observa es que la mayoría de las variables psicosomáticas, a excepción de la frecuencia de fumar, son altamente significativas en todos los factores, mostrando que la frecuencia de fumar se relaciona significativamente con los factores de Hostigamiento Sexual ($F=3.97$ $p=.003$), Violencia Física ($F=4.18$ $p=.002$), Maltrato y Humillación ($F=2.47$ $p=.043$), Discriminación ($F=3.58$ $p=.007$), Exceso de Supervisión ($F=3.19$ $p=.013$).

La variable Consumo de alcohol se relaciona significativamente con Hostigamiento Sexual ($F=3.82$ $p=.004$), Violencia Verbal ($F=2.52$ $p=.039$), Violencia Física ($F=3.38$ $p=.009$), Amenazas ($F=5.00$ $p=.001$), Aislamiento ($F=2.78$ $p=.025$), Comunicación Deteriorada ($F=5.18$ $p=.000$), Generar Culpa ($F=6.40$ $p=.000$), Maltrato y Humillación ($F=3.31$ $p=.010$), Sabotaje y Situaciones Deshonestas ($F=3.64$ $p=.006$), Abuso de Poder ($F=7.39$ $p=.000$), Castigo ($F=5.86$ $p=.000$), Discriminación ($F=2.39$ $p=.049$), Sobrecarga de trabajo ($F=7.35$ $p=.000$), Desacreditación Profesional ($F=4.63$ $p=.001$) y con el factor Exceso de Supervisión ($F=3.84$ $p=.004$).

La variable Dolores de cabeza resultó ser significativa con los factores de Hostigamiento Sexual ($F=6.50$ $p=.000$), Violencia Verbal ($F=10.10$ $p=.000$), Violencia Física ($F=5.24$ $p=.000$), Amenazas ($F=15.95$ $p=.000$), Aislamiento ($F=13.06$ $p=.000$), Comunicación Deteriorada ($F=8.22$ $p=.000$), Generar Culpa ($F=16.43$ $p=.000$), Maltrato y Humillación ($F=6.88$ $p=.000$), Sabotaje y Situaciones Deshonestas ($F=8.95$ $p=.000$), Abuso de Poder ($F=15.00$ $p=.000$), Castigo ($F=15.53$ $p=.000$), Discriminación ($F=10.12$ $p=.000$), Sobrecarga de trabajo ($F=18.95$ $p=.000$), Desacreditación Profesional ($F=13.60$ $p=.000$), Exceso de Supervisión ($F=4.83$ $p=.001$) y Clima Laboral Hostil ($F=22.09$ $p=.000$).

La variable de Dolores musculares fue significativa con los factores de Hostigamiento Sexual ($F=2.98$ $p=.018$), Violencia Verbal ($F=10.72$ $p=.000$), Violencia Física ($F=3.44$ $p=.008$), Amenazas ($F=14.03$ $p=.000$), Aislamiento

(F=6.90 p=.000), Comunicación Deteriorada (F=9.97 p=.000), Generar Culpa (F=16.86 p=.000), Maltrato y Humillación (F=4.91 p=.001), Sabotaje y Situaciones Deshonestas (F=11.75 p=.000), Abuso de Poder (F=17.08 p= .000), Castigo (F=15.43 p=.000), Discriminación (F=7.26 p=.000), Sobrecarga de trabajo (F=19.3 p=.000), Desacreditación Profesional (F=13.35 p=.000), Exceso de Supervisión (F=10.29 p=.000) y Clima Laboral Hostil (F=19.45 p=.000).

La variable Problemas gastrointestinales fue significativa con los factores de Violencia Verbal (F=5.23 p=.000), Amenazas (F=5.50 p=.000), Aislamiento (F=2.69 p=.030), Comunicación Deteriorada (F=7.21 p=.000), Generar Culpa (F=9.52 p=.000), Maltrato y Humillación (F=2.57 p=.036), Sabotaje y Situaciones Deshonestas (F=7.28 p=.000), Abuso de Poder (F=9.34 p=.000), Castigo (F=6.62 p= .000), Sobrecarga de trabajo (F=8.86 p=.000), Desacreditación Profesional (F=8.74 p= .000), Exceso de Supervisión (F=4.82 p=.001), Clima Laboral Hostil (F=7.77 p=.000).

La variable de Trastornos del sueño fue significativa con los factores de Violencia Verbal (F=6.44 p=.000), Violencia Física (F=3.11 p=.015), Amenazas (F=13.31 p=.000), Aislamiento (F=7.33 p=.000), Comunicación Deteriorada (F=11.67 p=.000), Generar Culpa (F=16.98 p=.000), Maltrato y Humillación (F=6.49 p= .000), Sabotaje y Situaciones Deshonestas (F=9.49 p=.000), Abuso de Poder (F=17.48 p=.000), Castigo (F=11.80 p=.000), Discriminación (F=4.42 p=.002), Sobrecarga de trabajo (F=24.45 p=.000), Desacreditación Profesional (F=12.54 p=.000), Exceso de Supervisión (F=5.87 p=.000), Clima Laboral Hostil (F=15.59 p=.000).

La variable de Ansiedad fue significativa con los factores de Hostigamiento Sexual (F=5.49 p=.000), Violencia Verbal (F=14.96 p=.000), Violencia Física (F=6.52 p=.000), Amenazas (F=14.31 p=.000), Aislamiento (F=9.79 p=.000), Comunicación Deteriorada (F=12.67 p=.000), Generar Culpa (F=17.86 p=.000), Maltrato y Humillación (F=7.82 p=.000), Sabotaje y Situaciones Deshonestas (F=10.78 p=.000), Abuso de Poder (F=15.75 p=.000), Castigo (F=11.11 p=.000), Discriminación (F=8.19 p=.000), Sobrecarga de trabajo (F=15.81 p=.000),

Desacreditación Profesional (F=11.92 p= .000), Exceso de Supervisión (F=4.91 p=.001), Clima Laboral Hostil (F=21.14 p=.000).

La variable tristeza fue significativo con los factores de Hostigamiento Sexual (F=5.84 p=.000), Violencia Verbal (F=9.81 p= 000), Violencia Física (F=4.63 p=.001), Amenazas (F=9.28 p=.000), Aislamiento (F=8.63 p=.000), Comunicación Deteriorada (F=15.53 p=.000), Generar Culpa (F=14.89 p=.000), maltrato y Humillación (F=9.48 p=.000), Sabotaje y Situaciones Deshonestas (F=12.93 p=.000), Abuso de Poder (F=12.27 p=.000), Castigo (F=12.75 p=.000), Discriminación (F=6.46 p=.000), Sobrecarga de trabajo (F=18.04 p=.000), Desacreditación Profesional (F=12.90 p=.000), Exceso de Supervisión (F=3.98 p=.003), Clima Laboral Hostil (F=13.94 p=.000).

La variable de Disminución del apetito fue significativa con los factores de Hostigamiento Sexual (F=6.43 p=.000), Violencia Verbal (F=10.67 p=.000), Violencia Física (F=7.85 p=.000), Amenazas (F=18.60 p=.000), Aislamiento (F=16.61 p=.000), Comunicación Deteriorada (F=15.92 p=.000), Generar Culpa (F=15.54 p=.000), Maltrato y Humillación (F=10.20 p=.000), Sabotaje y Situaciones Deshonestas (F=13.40 p=.000), Abuso de Poder (F=16.27 p=.000), Castigo (F=15.59 p=.000), Discriminación (F=8.88 p=.000), Sobrecarga de trabajo (F=21.48 p=.000), Desacreditación Profesional (F=13.34 p=.000), Exceso de Supervisión (F=4.46 p= .000), Clima Laboral Hostil (F=18.86 p=.000).

La variable de Trastornos alimenticios fue significativa con los factores de Hostigamiento Sexual (F=7.88 p=.000), Violencia Verbal (F=7.97 p= .000), Violencia Física (F=5.91 p=.000), Amenazas (F=14.60 p=.000), Aislamiento (F=11.99 p=.000), Comunicación Deteriorada (F=12.96 p=.000), Generar Culpa (F=16.32 p=.000), maltrato y Humillación (F=9.29 p=.000), Sabotaje y Situaciones Deshonestas (F=10.81 p=.000), Abuso de Poder (F=13.96 p=.000), Castigo (F=12.96 p=.000), Discriminación (F=8.71 p=.000), Sobrecarga de trabajo (F=16.68 p=.000), Desacreditación Profesional (F=10.51 p=.000), Exceso de Supervisión (F=5.11 p=.000), Clima Laboral Hostil (F=14.47 p=.000).

La variable de Miedos fue significativa con los factores de Hostigamiento Sexual (F=9.60 p=.000), Violencia Verbal (F=11.51 p=.000), Violencia Física (F=7.78 p=.000), Amenazas (F=19.80 p=.000), Aislamiento (F=15.85 p=.000), Comunicación Deteriorada (F=12.93 p=.000), Generar Culpa (F=12.01 p=.000), Maltrato y Humillación (F=12.30 p=.000), Sabotaje y Situaciones Deshonestas (F=12.97 p=.000), Abuso de Poder (F=9.85 p=.000), Castigo (F=12.69 p=.000), Discriminación (F=15.46 p=.000), Sobrecarga de trabajo (F=20.93 p=.000), Desacreditación Profesional (F=12.67 p=.000), Exceso de Supervisión (F=3.76 p=.000), Clima Laboral Hostil (F=14.66 p=.000).

La variable de Agresividad fue significativa con los factores de Hostigamiento Sexual (F=5.46 p=.000), Violencia Verbal (F=6.03 p=.000), Violencia Física (F=6.22 p=.000), Amenazas (F=11.14 p=.000), Aislamiento (F=10.03 p=.000), Comunicación Deteriorada (F=12.19 p=.000), Generar Culpa (F=12.79 p=.000), Maltrato y Humillación (F=9.23 p=.000), Sabotaje y Situaciones Deshonestas (F=10.94 p=.000), Abuso de Poder (F=9.90 p=.000), Castigo (F=12.53 p=.000), Discriminación (F=9.15 p=.000), Sobrecarga de trabajo (F=15.24 p=.000), Desacreditación Profesional (F=12.22 p=.000) y Clima Laboral Hostil (F=5.95 p=.000).

Tabla 30

Correlación entre factores del acoso laboral.

	FA	FB	FC	FD
FA	1			
FB	.905	1		
FC	.912	.940	1	
FD	.852	.888	.910	1

Correlación:

**p>=.001

*p>=.050

Nota: FA: Violentas, FB: Consecuencias, FC: Acción, FD: Encubiertas

En la tabla 31 se muestran los valores más significativos de la correlación; es importante destacar que todos los factores del acoso laboral correlacionaron positivamente entre si. El factor FC3 Acción tuvo una correlación positiva (.940) con el factor FB2 Consecuencias, el factor FD4 Encubiertas tuvo una correlación positiva con el FC3 Acción.

Tabla 31

Correlaciones con variables sociodemográficas

	FA	FB	FC	FD
Edad				
Sexo	-.084**	-.068*	-.076*	
Edo. Civil				
Escolaridad				

Correlación:

*p>=.050

Nota: FA: Violentas, FB: Consecuencias, FC: Acción, FD: Encubiertas

En la tabla 32 se muestra el análisis de varianza que se realizó con los 4 factores que componen la escala y de las variables sociodemográficas la única que mostró una correlación negativa fue la variable Sexo con los factores FA, FB Y FC.

Tabla 32

Correlaciones con variables laborales

	FA	FB	FC	FD
Ocupación	-.119**	-.128**	-.126**	-.139**
Tipo de puesto			-.070*	-.104**
Hrs de trabajo	.126**	.139**	.149**	.133*

	FA	FB	FC	FD
Antigüedad	-.078*	-.068*	-.064*	-.085**
Ingreso		-.085**	.098**	.071*
Tipo de org.	-.065*			
Tipo de cto				
Pers. a cargo			-.066*	

Correlación:

*p>=.050

Nota: FA: Violentas, FB: Consecuencias, FC: Acción, FD: Encubiertas

En la tabla 33 se muestran las correlaciones de los factores con las variables laborales. En la variable Ocupación se observa una correlación negativa con los factores FA Violentas, FB Consecuencias, FC Acción, FD Encubiertas. En la variable Tipo de puesto se observa una correlación negativa con los factores FC: Acción y FD: Encubiertas. La variable Horas de trabajo tuvo correlaciones positivas en los factores FA: Violentas, FB: Consecuencias, FC: Acción, FD: Encubiertas. La variable Antigüedad se correlaciona negativamente con los factores FA: Violentas, FB: Consecuencias, FC: Acción, FD: Encubiertas. La variable Ingreso se correlaciona negativamente con FB: Consecuencias, FC: Acción, FD: Encubiertas. La variable Tipo de organización se correlaciona negativamente con FA: Violentas; y por último, la variable Personas a cargo se correlaciona negativamente con personas a cargo, las demás variables no obtuvieron correlación alguna.

Tabla 33

Correlaciones de Factores con Variables psicósomáticas

	FA	FB	FC	FD
NUM CIG	.086**			
FREC FUM				
FREC ALC				
DOL. CABEZA				
DOL. MUSCULAR			.231**	.239**
PROB. GAST.				
TRAS. SUEÑO				.225**
ANS				.232**
TRISTEZA		.239**	.233**	
AP. SEXUAL		.228**		
TRAS. ALIM		.230**		
MIEDOS		.238**		
AGRE.		.224**		

Correlación:

**p>=.001

*p>=.050

Nota: FA: Violentas, FB: Consecuencias, FC: Acción, FD: Encubiertas

En la tabla 34 se muestran las correlaciones de los factores con las variables psicósomáticas, es importante mencionar que todas las variables psicósomáticas correlacionaron positivamente con todos los factores, a continuación solo mencionaremos las correlaciones más altas.

La variable Dolor muscular se relaciona positivamente con el factor FC Acción y FD Encubiertas. La variable Problemas gastrointestinales se relaciona positivamente con FD Encubiertas, en la variable Trastorno de sueño se observa una correlación positiva con FD Encubiertas; en la variable Ansiedad se correlaciona positivamente con FD Encubiertas, la variable Tristeza se correlaciona positivamente con FB Consecuencias y FC Acción, las variables

Disminución de apetito sexual, Trastornos alimenticios, Miedos y Agresividad correlacionaron positivamente con el factor B consecuencias.

Tabla 34

Análisis de varianza de factores con variables sociodemográficas

	GRUPOS	FA	FB	FC	FD
EDAD	17-25	3.87			
	26-30	4.81			
	31-40	3.90			
	41-67	4.11			
SEXO	MASC	4.47	4.87	5.04	6.15
	FEM	3.82	4.27	4.37	5.57
EDO CIVIL	CON PAREJA				
	SIN PAREJA				
	PRIMARIA	6.34	7.34	7.30	9.62
	SECUND	4.75	5.30	5.44	6.37
ESC.	MEDIA SUP	3.62	3.87	4.10	5.47
	LIC.	4.14	4.62	4.75	5.79
	POSGRADO	5.1	5.81	5.35	6.00

Correlación:

**p>=.001

*p>=.050

Nota: FA: Violentas, FB: Consecuencias, FC: Acción, FD: Encubiertas

En esta tabla 35 se muestran los resultados del análisis de varianza realizado con los 4 factores y las variables sociodemográficas. La variable Edad se relaciona significativamente con el factor FA Acción ($F=2.98$, $p=.030$), en esta variable se observa que las personas que son más propensas a sufrir conductas de acción son las que tienen de 26 a 30 años.

La variable Sexo se relaciona significativamente con los factores FA Violentas ($F=7.08$, $p=.008$), FB Consecuencias ($F=4.70$ $p=.030$), y FC Acción ($F=5.83$, $p=.016$), en esta variable se observa que los que sufren más conductas violentas, consecuencias, conductas de acción y encubiertas son los hombres.

La variable Escolaridad se relaciona significativamente con los factores FA Violentas ($F=5.19$, $p=.000$), FB Consecuencias ($F=6.60$, $p=.000$), FC Acción ($F=5.04$, $p=.001$) y FD Encubiertas ($F=4.84$, $p=.001$), en esta variable se observa que los que sufren más conductas violentas, consecuencias, conductas de acción y encubiertas son las personas que tienen una escolaridad de nivel primaria.

Tabla 35

Análisis de varianza de Factores y variables laborales

Variables	Grupos	FA	FB	FC	FD
Ocupación	Empleado	4.57	5.06	5.20	6.46
	Comerciante	2.63	2.96	2.90	3.72
	Empresario	3.51	4.20	4.61	5.47
	Profesionista	3.90	4.51	4.41	5.80
	Ind.				
	Otro	3.39	3.52	3.76	4.68
Tipo de puesto	Operativo			3.93	4.97
	Medio			4.32	5.55
	Ejecutivo			6.73	7.72
	Otro			4.69	5.85
Horas de trabajo	1-6	3.49	3.72	3.93	4.97
	6.30-10	3.84	4.24	4.32	5.55
	11-72	5.78	6.45	6.73	7.72
Antigüedad	0-2	4.32	4.65	4.84	6.13
	2.2-6	4.37	4.91	4.98	6.17
	7-14	3.78	4.54	4.53	5.49
	15-44	3.38	3.46	3.74	4.67
Ingreso	500-3000				
	3062-6000				
	6200-10000				
	10400-20000				
	21500-140000				
Tipo de contrato	Obra determinada				
	Tiempo determinado				

Variables	Grupos	FA	FB	FC	FD
Personas a cargo	Tiempo indefinido				
	Si			5.12	
Tipo de organización	No			4.49	
	Pública	4.42			
N° de personas	Privada	3.91			

Correlación:

* $p > .050$

Nota: FA: Violentas, FB: Consecuencias, FC: Acción, FD: Encubiertas

En la tabla 35 se muestran los resultados del análisis de varianza realizado con los 4 factores y las variables Laborales, la variable Ocupación se relaciona significativamente con el factor FA Violentas ($F=7.01$, $p=.000$), FB Consecuencias ($F=7,42$, $p=.000$), FC Acción ($F=7.84$, $p=.000$) y FD Encubiertas ($F=9.83$, $p=.000$), en esta variable se observa que los que sufren más conductas violentas, consecuencias, conductas de acción y encubiertas son los empleados.

La variable Tipo de puesto se relaciona significativamente con el factor FC Acción ($F=2.96$, $p=.031$) y FD Encubiertas ($F=4.43$, $p=.004$), en esta variable se observa que las personas que sufren más conductas de acción son lo que se encuentran en el nivel ejecutivo, y los que sufren encubiertas son los de nivel operativo.

La variable Horas de trabajo se relaciona significativamente con el factor FA Violentas ($F=20.21$, $p=.000$), FB Consecuencias ($F=20.88$, $p=.000$), FC Acción ($F=24.43$, $p=.000$) y FD Encubiertas ($F=17.73$, $p=.000$), en esta variable se observa que los que sufren más conductas violentas, consecuencias, conductas de acción y encubiertas son los que trabajan más horas, en este caso de 24 a 72 horas.

La variable de Antigüedad se relaciona significativamente con el factor FA Violentas ($F=2.76$, $p=.041$), FB Consecuencias ($F=3.36$, $p=.018$), FC Acción

(F=2.74, p=.042) y FD Encubiertas (F=3.93, p=.008), en esta variable se muestra que las personas que sufren más conductas violentas, consecuencias, conductas de acción y encubiertas son las personas que tienen de 2 a 6 años en su trabajo.

La variable Personas a cargo se relaciona significativamente con el factor FC Acción (F=4.42, p=.036), lo que en esta variable se observa es que las personas que pueden estar expuestas a conductas de acción, son los que tienen personas a su cargo.

La variable de Tipo de organización se relaciona significativamente con el factor FC Acción (F=4.24, p=.040), lo que se observa es que las personas que trabajan en una organización pública pueden estar sufriendo conductas de acción.

Tabla 36
Análisis de varianza de variables psicosomáticas con factores.

Variables	Grupos	FA	FB	FC	FD
Núm. cigarros Frecuencias de fumar	Nunca	3.84			
	Una vez al año	4,05			
	Mensual	3.79			
	Semanal	4.66			
	Diario	4.68			
Consumo de alcohol	Nunca	3.80	4.25	4.44	5.59
	Casi nunca	3.79	4.08	4.15	5.30
	Mensual	4.41	4.88	5.00	6.26
	Semanal	5.23	5.95	6.19	7.24
	Diario	4.96	3.57	5.29	7.23
Dolores de cabeza	Nunca	3.44	3.70	3.89	5.02
	Casi nunca	4.02	4.39	4.56	5.67
	Mensual	4.34	4.94	4.81	5.93
	Semanal	5.71	6.32	6.43	7.54
	Diario	6.94	8.48	8.65	11.10
Dolores musculares	Nunca	3.51	3.65	3.85	5.14

Variables	Grupos	FA	FB	FC	FD
Problemas gastrointestinales	Casi nunca	3.79	4.13	4.18	5.10
	Mensual	4.26	4.85	4.93	6.08
	Semanal	5.06	5.82	5.95	7.35
	Diario	6.18	7.11	7.64	9.31
	Nunca	3.79	4.01	4.14	5.27
Trastornos de sueño	Casi nunca	3.85	4.13	4.25	5.34
	Mensual	4.47	5.32	5.42	6.84
	Semanal	4.77	5.42	5.61	6.44
	Diario	5.38	6.27	6.49	8.04
	Nunca	3.64	3.72	3.95	5.11
Ansiedad	Casi nunca	3.95	4.36	4.39	5.44
	Mensual	5.13	5.98	5.76	6.96
	Semanal	5.17	6.55	6.84	8.24
	Diario	5.68	6.51	6.99	8.43
	Nunca	3.60	3.77	4.00	5.15
Tristeza	Casi nunca	4.02	4.52	4.52	5.61
	Mensual	4.44	5.13	5.62	5.58
	Semanal	6.74	7.51	7.28	8.66
	Diario	6.14	7.34	7.47	9.41
	Nunca	3.52	3.65	3.89	5.06
Disminución del apetito	Casi nunca	4.24	4.77	4.79	5.91
	Mensual	5.27	6.07	6.08	7.25
	Semanal	5.36	6.80	6.88	8.25
	Diario	6.55	7.72	8.13	9.34
	Nunca	3.63	3.87	4.08	5.23
Trastornos alimenticios	Casi nunca	4.24	4.76	4.67	5.88
	Mensual	6.21	6.95	7.11	8.62
	Semanal	7.71	10.40	10.13	10.74
	Diario	5.54	6.31	6.67	8.10
	Nunca	3.59	3.82	3.99	5.19
	Casi nunca	4.37	4.82	4.94	5.95

Variables	Grupos	FA	FB	FC	FD
Miedos	Mensual	5.55	6.50	6.51	8.19
	Semanal	7.20	8.37	8.47	9.36
	Diario	4.65	6.57	6.48	7.49
	Nunca	3.61	3.94	4.12	5.34
	Casi nunca	4.48	4.91	5.05	6.01
	Mensual	5.28	6.37	5.95	7.19
	Semanal	9.19	9.47	9.60	12.07
Agresividad	Diario	6.86	8.66	8.55	9.84
	Nunca	3.65	3.90	4.04	5.24
	Casi nunca	4.34	4.76	4.94	6.10
	Mensual	4.86	6.06	6.02	7.18
	Semanal	3.96	8.11	8.24	9.39
	Diario	6.20	8.07	7.70	8.10

Correlación:

* $p \geq .050$

Nota: FA: Violentas, FB: Consecuencias, FC: Acción, FD: Encubiertas

En la tabla 36 se muestran los resultados del análisis de varianza realizado entre los 4 factores y las variables psicosomáticas. Lo que se observa es que la mayoría de las variables psicosomáticas a excepción de la Frecuencia de fumar es altamente significativa en todos los factores, mostrando que la Frecuencia de fumar se relaciona significativamente solo con el factor de conductas Violentas ($F=2.45$ $p= .044$), lo que se observa en esta variable es significativa en personas que fuman diario.

La variable Consumo de alcohol se relaciona significativamente con factor FA Violentas ($F=4.38$, $p=.002$), FB Consecuencias ($F=5.35$, $p=.000$), FC Acción

($F=6.29$, $p=.000$) y FD Encubiertas ($F=5.10$, $p=.000$), en esta variable se observa que las personas que sufren estas conductas ingieren alcohol semanalmente.

La variable Dolores de cabeza se relaciona significativamente con factor FA Violentas ($F=11.45$, $p=.000$), FB Consecuencias ($F=14.42$, $p=.000$), FC Acción ($F=13.90$, $p=.000$) y FD Encubiertas ($F=16.57$, $p=.000$).

La variable Dolores musculares se relaciona significativamente con factor FA Violentas ($F=9.49$, $p=.000$), FB Consecuencias ($F=12.93$, $p=.000$), FC Acción ($F=15.43$, $p=.000$) y FD Encubiertas ($F=18.03$, $p=.000$).

La variable Problemas gastrointestinales se relaciona significativamente con factor FA Violentas ($F=4.12$, $p=.003$), FB Consecuencias ($F=7.20$, $p=.000$), FC Acción ($F=7.79$, $p=.000$) y FD Encubiertas ($F=8.70$, $p=.000$).

La variable Trastornos de sueño se relaciona significativamente con factor FA Violentas ($F=7.10$, $p=.000$), FB Consecuencias ($F=13.86$, $p=.000$), FC Acción ($F=14.30$, $p=.000$) y FD Encubiertas ($F=14.60$, $p=.000$).

La variable Ansiedad se relaciona significativamente con factor FA Violentas ($F=12.38$, $p=.000$), FB Consecuencias ($F=15.78$, $p=.000$), FC Acción ($F=14.18$, $p=.000$) y FD Encubiertas ($F=15.52$, $p=.000$).

La variable Tristeza se relaciona significativamente con factor FA Violentas ($F=9.34$, $p=.000$), FB Consecuencias ($F=15.25$, $p=.000$), FC Acción ($F=14.41$, $p=.000$) y FD Encubiertas ($F=12.65$, $p=.000$).

La variable Apetito sexual se relaciona significativamente con factor FA Violentas ($F=12.57$, $p=.000$), FB Consecuencias ($F=18.79$, $p=.000$), FC Acción ($F=17.42$, $p=.000$) y FD Encubiertas ($F=15.42$, $p=.000$).

La variable Trastornos alimenticios se relaciona significativamente con factor FA Violentas ($F=10.94$, $p=.000$), FB Consecuencias ($F=16.00$, $p=.000$), FC Acción ($F=14.75$, $p=.000$) y FD Encubiertas ($F=12.94$, $p=.000$).

La variable Miedo se relaciona significativamente con factor FA Violentas ($F=14.94$, $p=.000$), FB Consecuencias ($F=16.02$, $p=.000$), FC Acción ($F=14.25$, $p=.000$) y FD Encubiertas ($F=14.60$, $p=.000$).

La variable Agresividad se relaciona significativamente con factor FA Violentas ($F=8.82$, $p=.000$), FB Consecuencias ($F=13.77$, $p=.000$), FC Acción ($F=12.74$, $p=.000$) y FD Encubiertas ($F=9.46$, $p=.000$).

Discusiones y conclusiones.

La mayoría de los sujetos de la muestra fueron personas entre 31 y 40 años (27.5%); del sexo femenino fue el 52.8%, el 62.7% de la población tienen pareja, el 44.1% cuentan con licenciatura, el 64.4% son empleados y 46.7% tienen un puesto a nivel operativo, el 69.6% trabaja de 6 horas y media a 10 horas, la mayoría de la población (42.5%) tienen una antigüedad de 0 a 10 años, el 29.7% tiene un sueldo de 6200 a 10,000, el 57.9% trabaja en una organización privada, el 81.9% tiene un tipo de contrato indefinido, el 69% no tiene personas a cargo.

De acuerdo a las variables psicosomáticas el 48.5% no fuman, el 40.3% consumen alcohol una vez al año, el 42.8% casi nunca tienen dolores de cabeza, así como el 41.1% dolores musculares, el 39.2% problemas gastrointestinales, el 37.2% trastornos del sueño, el 38.1% ansiedad, el 46% nunca presenta síntomas de tristeza, el 56.5% no presenta disminución de apetito, el 55.2% trastornos alimenticios, 59.5% no han presentado miedo, el 52.2% no presentan agresividad.

Con base en el análisis de varianza que se realizó, las personas que trabajan de 6 a 10 horas sufren mayor hostigamiento sexual, así como los que consumen de 11 a 30 cigarrillos al día. En relación con la violencia verbal, las personas que sufren más las presentaban, son las de 26 a 30 años, así como las que trabajan de 24 a 72 horas, y con una antigüedad de 0 a 2 años. Con respecto a la violencia física, los que más la presentan son personas con 26 a 30 años con una jornada laboral de 24 a 72 horas. Las personas con edad de 26 a 30 años reciben más amenazas, así como las que trabajan de 24 a 72 horas, con una antigüedad de 0 a 2 años y un ingreso entre 10,400 a 20,000 pesos.

De acuerdo a los resultados obtenidos del análisis de varianza con el subfactor aislamiento, las personas que son más frecuentes a padecerlo son las que trabajan de 24 a 72 horas y con una antigüedad de 2 a 6 años y son las mismas que poseen una comunicación deteriorada y las que sufren de maltrato y humillación, agregando a este subfactor que las personas que consumen de 11 a 30 cigarrillos al día lo padecen, así como también abuso de poder. Con el subfactor

generar culpa, las personas que más padecen son las que tienen una jornada laboral de 24 a 72 horas y de igual forma son más propensas a sufrir algún tipo de sabotaje o situaciones deshonestas.

La población con jornadas laborales de entre 24 a 72 horas y con una antigüedad de 0 a 2 años son más propensas a recibir castigos de parte de sus superiores. Los que sufren mayor discriminación y sobre carga de trabajo es la población que trabaja entre 24 y 72 horas y con una antigüedad de 2 a 6 años. Las personas entre 26 a 30 años, las que trabajan entre 24 a 72 horas, con ingresos mensuales que van de 10,400 a 20,000 y con personas a cargo entre 6 a 26 sufren mayor desacreditación profesional.

La población que sufre exceso de supervisión es la que trabaja de 24 a 72 horas y con una antigüedad entre 7 y 14 años. Los que sufren de un clima laboral hostil es la población entre una edad de 26 a 30 años y una jornada laboral de 24 a 72 horas y un ingreso mensual entre 10,200 a 20,000 pesos.

En cuanto a las variables grupales con el subfactor hostigamiento sexual, encontramos que es más probable que se de en niveles ejecutivos; en cuanto a la violencia verbal, los hombres suelen padecerla más. Con el subfactor violencia física, los hombres la padecen, así como también las personas con un nivel escolar de primaria y con una ocupación de empleados. En cuanto amenazas, los hombres son más amenazados que las mujeres, así como los empleados a nivel ejecutivo y se da más frecuentemente en los organismos públicos. Respecto al subfactor aislamiento, los hombres empleados son los que mas lo padecen a comparación de las mujeres.

La población masculina tiende a tener una comunicación deteriorada con su equipo de trabajo, así como también los empleados y los que tienen personas a cargo tienden a generar sentimiento de culpa. Los hombres empleados sufren mayor maltrato y humillación así como algún tipo de sabotaje y situación deshonestas con respecto a la población femenina, en esta última, es sabotaje y situaciones deshonestas, también es más probable en organizaciones públicas.

Para el subfactor abuso de poder, es más probable que lo sufran los empleados a nivel operativo en instituciones públicas. Los hombres sufren más castigos que las mujeres, el nivel escolar que más lo presentan son las personas con nivel primaria.

Los hombres con un nivel escolar de primaria y empleados sufren mayor discriminación. Así como los empleados con personas a cargo sufren sobre carga de trabajo. Las personas que tienden a ser desacreditadas profesionalmente son los empleados hombres con un nivel jerárquico medio con personal a cargo. Los niveles operativos son los que presentan exceso de supervisión y los profesionistas independientes tienden a tener un clima laboral hostil.

A continuación se explican brevemente los resultados que se obtuvieron del análisis de varianza entre factores con las variables psicosomáticas.

En primera instancia, en el factor violentas, las personas que tienen de 26 a 30 años sufren mas conductas de este tipo, así como las que tienen una jornada laboral de 11 a 72 horas con una antigüedad de 0 a 2 años y consumen de 11 a 30 cigarros al día.

En cuanto al factor consecuencias, la población que trabaja entre 24 a 72 horas tienden a tener mayores consecuencias, como también los que tienen una antigüedad de 2 a 6 años. Respecto al factor acción, los personas que trabajan de 24 a 72 horas, sufren más conductas de acción que las que trabajan jornadas más cortas de tiempo, la antigüedad que es representativa para presentar estas conductas es de 2 a 6 meses.

En el factor encubiertas se encontró que la población que presenta conductas de este tipo es entre 26 a 30 años, con jornadas de trabajo de 24 a 72 horas, así como con un ingreso mensual de 10,400 a 20,000.

Posteriormente a este análisis de varianza se realizó el análisis de factores con las variables psicosomáticas encontrando los siguientes resultados: de acuerdo al factor violentas, las personas que presentan estas conductas fuman e ingieren

alcohol de manera semanal, así como la gran mayoría tiende a sufrir dolores de cabeza, dolores musculares, problemas gastrointestinales, sentimientos de tristeza y falta de apetito sexual diariamente. Las personas presentan de manera semanal problemas de sueño, ansiedad, trastornos alimenticios, miedos y agresividad. En cuanto a factor consecuencias, se encontró que las personas que consumen alcohol lo hacen de manera semanal de igual manera presentan dolores de cabeza, trastornos del sueño, ansiedad, falta de apetito sexual, trastornos alimenticios, miedos y agresividad. Los dolores musculares se presentan diariamente así como problemas gastrointestinales y sentimientos de tristeza.

De acuerdo al análisis de varianza que se obtuvo de los factores y variable grupales, comenzaremos por el factor A de Violentas, los datos arrojan que las personas que probablemente estén expuestas a este tipo de conductas son del sexo masculino, en su mayoría son empleados con un nivel ejecutivo y se puede dar más en organizaciones públicas que en privadas, las personas pueden estar sufriendo hostigamiento sexual, violencia verbal, violencia física y amenazas de acuerdo a las conductas que engloba este factor.

En el caso del factor B Consecuencias, las personas más propensas a padecer este tipo de conductas son los hombres, con una escolaridad primaria y empleados, este tipo de conductas son aislamiento, comunicación deteriorada y generar culpa. En el caso del factor C Acción, las personas que probablemente pueden sufrir este tipo de conductas son los hombres empleados, con un tipo de puesto ejecutivo; cabe mencionar que se obtuvo una media de 7.30 para la escolaridad primaria, sin embargo la N de esta población es poco representativa, las conductas que engloban este factor son maltrato y humillación, sabotaje y situaciones deshonestas, abuso de poder y castigo.

El último análisis de varianza que se realizó con las variables grupales fue el factor D Encubiertas, de acuerdo a los datos obtenidos, las personas que sufren o están más expuestas a padecer este tipo de conductas son los que trabajan en organizaciones públicas. Las conductas que componen este factor son

discriminación, sobrecarga de trabajo, desacreditación, exceso de supervisión y clima laboral hostil.

Cómo podemos observar, en cualquiera de los 4 factores el sexo masculino fue significativo, así como tener una ocupación de empleado y trabajar en empresas públicas; estas 3 variables se presentan en los 4 factores. Es importante mencionarlo para conocer el perfil preliminar de la persona que pudiera estar en riesgo de sufrir acoso psicológico en el trabajo. Es necesario apuntar que un dato significativo fue que pueden tener un tipo de puesto o ejecutivo o un nivel de escolaridad primaria, con esto podríamos interpretar que las personas más vulnerables o las más preparadas también se encuentran en riesgo de padecerlo.

Todos los reactivos que aparecen en la última versión de la escala fueron analizados por medio del análisis factorial de segundo orden cumpliendo con todos los criterios y con las saturaciones mayores o iguales a .040. El instrumento consta de 97 reactivos los cuales son divididos en cuatro factores que componen comportamientos de violentas, consecuencias, acción y encubiertas, y 16 subfactores los cuales son, hostigamiento sexual, violencia verbal, violencia física, amenazas, aislamiento, comunicación deteriorada, generar culpa, maltrato y humillación, sabotaje y situaciones deshonestas, abuso de poder, castigo, discriminación, sobrecarga de trabajo, desacreditación profesional, exceso de supervisión, clima laboral hostil.

Un punto importante para analizar es que la escala contara con menos reactivos ya que la mayoría de los instrumentos internacionales no rebasan 70 reactivos; la Escala Mexicana de Acoso psicológico en el Trabajo constó en un principio de 164 reactivos, con el trabajo desarrollado en esta tesis logramos la reducción de 41 reactivos dando como resultado la escala final de 123 reactivos incluyendo las variables clasificatorias sociodemográficas, laborales y psicosomáticas.

Proponemos para las siguientes investigaciones que se realice el piloteo de esta nueva versión con una muestra significativa, manteniendo una confiabilidad elevada, ya que para esta última versión se obtuvo una confiabilidad de .972.

Referencias

- Aiken L. (2003) *Test psicológicos y evaluación*. México. Pearson Prentice Hall
- Bartle, P. 2009. *La naturaleza de la supervisión*. Potenciación comunitaria. Canadá
- Baztar, S. 2006. *Reflexiones iniciales para la construcción de un modelo mexicano de liderazgo organizacional*. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. Vol. 22 No. 2. México.
- Becerra, A., y Chávez, F. 2009. *Conceptualización del Acoso Laboral (Mobbing), en el sector público y privado mediante la entrevista*. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Bermudez, A., y Cervantes, P. *Estudio exploratorio sobre mobbing en una muestra mexicana mediante redes semánticas*. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Bisquerra A.R. (1989) *Introducción conceptual al análisis multivariados*. Un enfoque informático con los paquetes SPSS-X, BMDP, LISREL Y SPAD. Volumen I. Barcelona: PPU
- Boizon J. (2008) *Mobbing, factor de riesgo laboral. Percepción e interpretación de las repercusiones sociales de médicos profesionistas*. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Buela, C., Casal, E., y Sierra, D, (1996). *Manual de evaluación en Psicología Clínica y de la Salud*. Madrid; México. Siglo XX
- Carrobbles, J.A. (1993). *Psicología y Medicina en MD*. Avía; R. Burgaleta; C. Camarero; J.A. Carboles; M. Costa; A. Fierro; Fierro; J.A. de Juan y J. Toro (Eds.) *La psicología como ciencia*. Madrid. Ayuso.
- Cerda, E. (1984). *Psicometría General*. Editorial Herder S.A. Barcelona. Pp. 75-87.
- Cohen R. y Swerdlik M. (2006) *Pruebas y evaluación psicológicas*. España: Mc GrawHill

Corella, A. (2009). *El acoso laboral y el hostigamiento sexual, dos fenómenos que afectan la salud de los trabajadores mexicanos: un estudio cualitativo*. UNAM. México D.F

Einarsen S., Lars J. (2006) *Antecedents and consequences of workplace mobbing: a literature review*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Volumen 22, nº3

Einersen, S. (2006). *Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: Una revisión de la literatura*. Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones. Vol. 22 No. 3. España.

Emiliozzi, S. (2001). *Introducción al concepto de poder*. Buenos Aires: Eudeba.

Fornés, J.; Martínez, M., García, G., (2008) *Análisis factorial del cuestionario de hostigamiento psicológico en el trabajo en profesionales de enfermería*. International Journal Clinical and Health Psychology, Enero, Año/Vol.8, número 001. Granada España.

Fuentes – Valdivieso R. (2008) *Mobbing o acoso psicológico laboral*. Revista Sanid Milit Mex; 2008 62(2) Mar. – Abr. Instituto Politécnico Nacional. México.

Gimeno, R. (2004). *La Presión laboral tendenciosa (Mobbing)*. Universitat de Girona. Girona.

Giorno, M. (2001). *La violencia*. Argentina, Paidós

González D, Graña Gómez (2009) *El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra ocupacional*. Psicothema Vol. 21 nº2. Madrid, España.

González, R. (2009). *Retos en la salud mental del siglo XXI en la atención primaria*. Ediciones Doyman S.L. Madrid.

Grazzia, M. (2004). *Sensibilización sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Instituto Finandés de Salud Ocupacional. Serie Protección de la Salud de los trabajadores no. 4. Italia.

Grellaud, S. (2003). KPMG Internacional. Suiza.

Guerrero, J, Cañedo, R. Rubio, S, Cutiño, M, Fernández, D.2006. *Calidad de Vida y Trabajo. Algunas Consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina.* Ecimed, 2006; Vol. 14 no. 4. Vancouver.

Hernández, S., Fernandez, C y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación.* México Mc Graw Hill Pp. 277- 290.

Hirigoyen, M. (2003). *Acoso moral en el trabajo.* Jornada sobre acoso mora en el trabajo. Barcelona.

Leymann, H. (1996). *Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el Trabajo.* EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY. Suecia: Universidad de Umeå.

López (1989) *Intervención en la empresa.* España: Martínez Roca.

Magnusson, D. (1975). *Teoría de los tests.* Editorial Trillas. Suecia. Pp. 77-80

Martínez R. (2007) *Psicometría: Teoría de los test psicológicos y educativos.* España. Editorial Síntesis S.A. Pág. 75 -78

Martínez, C. (2007), *Mobbing. Acoso psicológico en el trabajo.* Hospitalidad-Esdai Julio-Diciembre 2007.

Matarazzo, J. (1982). *Behavioral Health's Challenge to academic, scientific, and professional psychology.* American Psychologist. 37, 1-4.

Meseguer de Pedro M., Soler M., García M, Saez M, Sánchez J. (2007) *Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing.* Psicothema Vol. 19 n^o2. Murcia, España.

Morales, P. (2006). *Medición de actitudes en psicología y educación, construcción de escalas.* Comillas. Madrid: España

- Morán, C, González, M, Landero, R. 2009. *Valoración Psicométrica del Cuestionarios de Acoso Psicológico Percibido*. Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones. Vol. 25, No. 1. Madrid.
- Moreno, B. (2006). *Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida*. Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Moreno, H. (2009). *Salud Laboral: Orígenes, evolución e importancia en el trabajo*. Hospitalidad- ESDAI. Enero- Junio 2009.
- Moreno, J., Rodríguez-Muñoz A., Morante M., Garrosa E., Rodríguez-Carvajal R., Díaz, L. (2006) *Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y su estudio exploratorio de una escala de medida*.V.7 n°2 mayo-agosto 2008. Bogotá, Colombia.
- Moreno, L. (2008). *Consecuencias de un clima laboral hostil*. Experto RR.HH. y Seguridad. España
- Muñiz J (1996). *Psicometría*. Editorial Universitas S.A. Madrid Pág. 4 y 5
- Muñiz J. (1998). *Teoría Clásica de los Tests*. Ediciones Pirámide. Madrid. Pág. 47-49
- Nunnally, C, (1995). *Teoría psicométrica*. Mc Gaw Hill. México.
- Nunnally, C. (1970). *Introducción a la medición psicológica*. Editorial Paidós. Argentina. 59=65.
- Oblitas, G. y Becoña, E. (2000). *Psicología de la salud*. México. Plaza y Valdés.
- OIT. 2002. *Introducción al estudio del trabajo*.
- Ortega, M. 2006. *Educación para la salud en el ámbito laboral*. Revista española de pedagogía. Año LXIV, N0. 235. Septiembre- Diciembre 2006. España.

Ovejero, A. (2006). *El Mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial*. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones; Vol. 22 No. 1. España.

Palacios, V.J. y Gómez M. E (1993) *Primer congreso internacional de Psicología y salud*. Facultad de psicología. UNAM.

Pérez, C. (2001). *Técnicas Estadísticas con SPSS*. Prentice- Hall.

Pérez, Lovelle R. (2002). *La psicología de la salud en Cuba*. Universidad Médica de Moscú en Instituto Superior de Ciencias Médicas de la Habana Cuba.

Pérez, S. (2002) *Investigación cualitativa: Retos e interrogantes*. Madrid: La Muralla, 1994. 2 vols.

Pirillo, E., De Virgilio N., (2007) *Mobbing. Caracterizaciones de un fenómeno actual*. Perspectivas en psicología- Vol 4 n°. Mar del Plata, Argentina

Ramírez, E. (1996) *Psicología pediátrica*. UNAM Iztacala.

Real academia de la lengua.

Recuperado de <http://www.psicologiacientifica.com>

Reyes Lagunes I. (1993). *Las redes Semánticas Naturales, su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos*. Revista de Psicología Social y Personalidad.

Ribes, E. (1990). *Psicología y salud: un análisis conceptual*. Barcelona

Rodríguez, G. y Palacios, J. (1998). *Algunas consideraciones sobre la psicología de la salud en México*. El psicólogo: formación y ejercicio. México, D.F. UNAM

Rojas, A. (2005). *El acoso o Mobbing Laboral*. Revista de Derecho. No. 24. Colombia

Romero M (2008) *Psicología de la salud. Enfermedades crónicas y uso del sector salud*. UNAM

Sarafino, E. (1990). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. Nueva York. John Wiley.

Servín, A. (2005). *Mobbing*. Universidad Nacional Autónoma de México: México.

Soriano, N.(2008). *El significado de los que es Mobbing y la actitud ante este de los empleados de una empresa privada y de servicios*. Universidad Nacional Autónoma de México: México.

Trujillo, M. & Valderramano, M. & Hernández, R. (2007). *Mobbing: historia, causas, efectos y propuestas de un modelo para las organizaciones mexicanas*. Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, enero-junio, año-vol 17, numero 029. Universidad Nacional de Colombia: Bogotá.

Uribe, J. (2008). *Escalamiento Multidimensional y Acoso Laboral: un estudio conceptual sobre mobbing para el desarrollo de una escala de medición*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional (Cincel): Colombia.

Valdez, M. (1999). *Las redes semánticas naturales y sus aplicaciones en psicología social*. México. Universidad Nacional Autónoma de México.

Vargas, J. (2000). *La Culturocracia organizacional en México*. Hitos de ciencias económico administrativas. Vol. 15 No. 5. México.

Vidal Díaz de Rada Iguzquiza (2001) *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Edición ilustrada. Pág. 108 y 109

Zamora, S, Monroy, L, Chavez, C. (2009). *Análisis Factorial: Una técnica para evaluar la dimensionalidad de las pruebas cuaderno técnico 6*. CENEVAL. México, D.F.

ANEXOS

Si usted ha sido victima de conductas hostiles en su trabajo, conteste este cuestionario, de lo contrario regréselo al aplicador.

**CUESTIONARIO EMAT V1
INSTRUCCIONES**

A continuación se le presentarán una serie de enunciados a los cuales debe responder considerando su forma de sentir, percibir o apreciar determinadas situaciones en la empresa u organización donde labora; Le pedimos que conteste de la manera más sincera posible, ya que nos será de gran utilidad.

Para contestar utilice las **hojas de respuestas** (anexas) marcando con una “X” el cuadro correspondiente que describa mejor su forma de sentir, percibir o apreciar.

Se le presentarán **dos tipos de respuesta** para cada enunciado: El **primer tipo** con **seis posibles opciones** (**Nunca, Casi Nunca, Una vez al mes, Una vez a la semana, Casi Diario, Diario**) pudiendo elegir cualquiera de estas opciones. Así mismo para el **segundo tipo** de respuesta se podrá elegir cualquiera de sus **seis posibilidades** (**Uno o menos de un mes, un mes, dos meses, tres meses, cuatro meses, cinco meses, seis ó más meses**) la cual indicará la duración de cada situación.

Ejemplo: Considero que es importante hacer ejercicio

RESPUESTA 1 (Frecuencia):

¿Con qué frecuencia?						¿Por cuántos meses?					
Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi Diario (5)	Diario (6)	Uno o Menos de uno (1)	2	3	4	5	6 ó más meses

RESPUESTA 2 (Duración):

¿Con qué frecuencia?						¿Por cuántos meses?					
Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi Diario (5)	Diario (6)	Uno o Menos de uno (1)	2	3	4	5	6 ó más meses

En caso de que la respuesta 1 (Frecuencia) sea nunca, la respuesta 2 (Duración) deberá también ser nunca.

NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS NI MALAS
Sus respuestas son anónimas y confidenciales
Sólo serán utilizadas con fines estadísticos

NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO
¡GRACIAS!

CUESTIONARIO EMAT V1 S/C

1	Donde trabajo exageran al controlarme entradas, salidas y movimientos dentro de la empresa
2	Cuando hago propuestas y genero ideas o sugerencias de trabajo, éstas son rechazadas sin mayor explicación.
3	En la organización donde laboro mi jefe me impone su voluntad e intereses
4	Mi jefe me ha obligado a pedirle perdón de manera humillante por errores de trabajo
5	El mobiliario y equipo de la empresa donde laboro es sucio, viejo y desagradable
6	Me amenazan con reducirme mi tiempo de descanso
7	En mi lugar de trabajo he descubierto que inventan “chismes” de mi
8	Una forma de hacerme sentir mal es cuando me asignan trabajo de otros compañeros de manera injustificada
9	Me han amenazado con reportarme o inhabilitarme para otros trabajos
10	Mi jefe no platica conmigo

11	Mi jefe y/o compañeros de trabajo suelen hacerme llamadas telefónicas con propuestas sexuales, las cuales me molestan y rechazo
12	Mis compañeros de trabajo me hacen la vida imposible
13	En el trabajo me calumnian y se murmura a mis espaldas
14	Me han cambiado de lugar de trabajo como castigo
15	He observado que mi jefe y mis compañeros se ponen de acuerdo para sabotear mi trabajo
16	En mi trabajo me interrumpen continuamente, impidiendo la expresión de lo que pienso
17	Si me rehúso a realizar actividades extras, recibo amenazas por parte de mi jefe
18	Se han elaborado informes confidenciales y negativos de mi, sin notificarme o sin darme oportunidad de defenderme
19	Mi jefe y/o compañeros de trabajo me tratan mal por mi orientación sexual
20	Cuando mis familiares o amigos llegan a comunicarse telefónicamente conmigo al trabajo, se les niega la posibilidad de hablar conmigo sin razón aparente

21	He tenido que soportar peticiones de favores sexuales por parte de compañeros de trabajo que abusan de su jerarquía institucional
22	Mi jefe acostumbra insinuar que soy mal trabajador, lo que me genera culpa aunque no sea cierto
23	En la empresa en donde trabajo se percibe un clima de trabajo hostil y tenso
24	Si tengo la oportunidad de salir de mi trabajo de acuerdo al horario establecido, mis superiores se encargan de hacerme sentir incomodo para que salga más tarde
25	En mi trabajo me culpan de cualquier error
26	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él
27	Debido a su posición dentro de la empresa, mi jefe trunca mi desempeño laboral
28	Mi jefe me castiga prohibiéndome usar el teléfono para hacer llamadas personales
29	Me obligan a hacer trabajos degradantes que no corresponden a mi puesto
30	Percibo que mis compañeros se burlan de mi manera de pensar

31	Cuando llego a retrasarme en la entrega de trabajo, mi jefe me lo reprocha exageradamente haciéndome sentir mal
32	Hacen juntas de trabajo sin invitarme
33	Minimizan mi desempeño laboral ya que argumentan que no cuento con las capacidades o habilidades necesarias para realizar las actividades que se me encomiendan
34	Recibo amenazas anónimas relacionadas con el trabajo por escrito o por teléfono en mi domicilio
35	Cuando solicito una reunión con mi jefe esta se me programa con mucho tiempo de por medio
36	Mi jefe y/o compañeros suelen presionarme con intenciones sexuales para salir a comer o a tomar algo
37	He trabajado muy duro para obtener un ascenso y a la hora de las evaluaciones me rechazan sin justificación alguna
38	Me obligan a realizar actividades que van contra mis principios o mi ética
39	En el trabajo me han puesto apodos de mal gusto
40	Mis compañeros de trabajo suelen comentar que mi trabajo es poco profesional aunque no sea cierto

41	Me han presionado con sanciones laborales si no acepto propuestas sexuales
42	Me obligan a hacer cosas de trabajo para las que saben que no estoy preparado y así hacerme quedar mal
43	Se me trata diferente entre mis compañeros de trabajo por mi sexo
44	Mi jefe (s) me grita frente a todos mis compañeros para ponerme en ridículo
45	Cuando estoy con mi jefe y/o compañeros, estos suelen tener conversaciones con contenido sexual alusivos a mi persona, lo cual me incomoda
46	Algunos compañeros de trabajo suelen mirarme morbosamente (con intenciones sexuales) para molestarte y hacerme sentir mal
47	Me asignan lugares de trabajo que me mantienen aislado del resto de mis compañeros
48	Donde trabajo, para no despedirme, acostumbran fastidiarme para que renuncie voluntariamente
49	En mi trabajo he sido castigado, por no colaborar, hasta altas horas de la noche
50	He sufrido amenazas de perder el empleo

51	En el trabajo se me obliga a recortar mi horario de alimentos por presiones de trabajo aunque no sea necesario
52	Me “cargan la mano” con el trabajo sólo por molestarte
53	En mi trabajo tengo que atenerme arbitrariamente a lo que disponga mi jefe según su estado de ánimo
54	En mi trabajo me castigan poniéndome a hacer tareas absurdas
55	En el trabajo prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo
56	Mi jefe me impone controles excesivos que no le aplica a mis compañeros de trabajo
57	Me impiden intencionalmente el acceso a cursos, pláticas, juntas importantes para mi trabajo etc.
58	En algunas ocasiones mi jefe me encarga trabajos especiales o urgentes, pero estos son ignorados después y tirados a la basura.
59	A pesar de cualquier tipo de esfuerzo mis jefes y/o compañeros de oficina critican mi trabajo
60	Me sobrecargan con tareas nuevas y diferentes más allá de mis funciones de trabajo

61	Mi jefe me castiga recortando mis tiempos de descanso
62	Han agredido a algún amigo, familiar o colaborador cercano para intimidarme por motivos laborales
63	Bromas, comentarios, chistes de naturaleza sexual molestos hacia mi persona son realizados por mis jefes o compañeros de trabajo después de haber solicitado una mejora laboral
64	Mis jefes no atienden las peticiones que hago
65	Mis compañeros de trabajo me utilizan como un mal ejemplo laboral
66	Mi jefe y/o compañeros de trabajo han llegado a hacerme propuestas indecorosas a cambio de una mejora o permanencia laboral
67	Cuando hay juntas importantes se me informa de ellas en el último momento para que parezca improvisado
68	Mi trabajo es evaluado de forma negativa y lo comparan con el de mis compañeros
69	Me han ocasionado daños en mi domicilio por rencillas de trabajo
70	Mis compañeros de trabajo hacen diferencias de trato por mi apariencia física

71	Controlan de manera muy estricta y exagerada mis horarios de trabajo, horas de comida y movimientos dentro de la empresa
72	En el trabajo atacan o se burlan de mis preferencias políticas o religiosas
73	Mi jefe abusa del cargo que tiene para satisfacer sus intereses “parándose el cuello” con mi trabajo sin reconocérmelo
74	Mi jefe acostumbra aventarme documentos en el escritorio
75	En el trabajo imitan mi forma de hablar, caminar o gestos que hago para burlarse de mí
76	Se me impone que realice trabajos por encima de mi capacidad o de mis funciones
77	Mis compañeros me hacen responsable de sus errores haciéndome sentir culpable
78	Se me controla excesivamente el uso de material, equipo y herramientas de trabajo
79	Mis compañeros me amenazan con inculparme si no coopero con la manipulación de información o papeles
80	En el trabajo me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, omisiones y confusiones que no dependen totalmente de mí

81	Algunas personas distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago para hacerme quedar mal en el trabajo
82	Mi jefe suele encargarme trabajos o proyectos que requieren mucho tiempo y esfuerzo, sin previo aviso
83	Mi jefe dice que me apoya pero me he enterado que es él quien no me promueve
84	Modifican mis responsabilidades o funciones a realizar sin previo aviso
85	Mi jefe me ha hecho promesas de mejorar laboralmente, las cuales no cumple
86	Recibo ataques físicos como advertencia por problemas de trabajo
87	Me siento en un clima de trabajo inestable
88	Mi jefe suele encargarme trabajos inútiles, absurdos y sin sentido
89	Mi jefe hace comentarios intimidatorios respecto a mi permanencia en la empresa
90	Recibo insultos o comentarios obscenos o degradantes por parte de mis compañeros de trabajo

91	Me atacan físicamente por venganzas de trabajo
92	Mi jefe abusando de su poder, me obliga a realizar actividades en contra de mi voluntad
93	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre mi persona
94	En general, se me ignora y se me trata como si fuera invisible
95	En mi trabajo me hacen sentir que no cuento con las capacidades y habilidades necesarias para la realizar las tareas encomendadas
96	En mi trabajo me hacen sentir diferente por mi origen cultural
97	En el trabajo, me molestan con apodos al referirse a mi
98	Me reducen mi hora de alimentos como castigo
99	En mi trabajo siento “como si estuviera pintado”, ya que mis compañeros y/o jefes no me toman en cuenta
100	Me chantajejan con cambiarme de puesto cuando mi jefe considera que no le gusta mi trabajo

101	He tenido que trabajar los fines de semana como forma de castigo
102	He observado desconfianza por parte de mi jefe, pues revisa muchas veces lo que hago
103	Es molesto para mi que mis compañeros de trabajo se quieran enterar de todo lo que hago
104	Mi jefe hace diferencias de trato por mis características socioeconómicas
105	Mi jefe me solicita trabajo con información poco clara
106	Recibe daños en sus pertenencias o en su vehículo por problemas de trabajo
107	Mis jefes y/o compañeros de trabajo me privan de información necesaria para hacer mi trabajo
108	Han inventado errores en mi trabajo, mismos que yo no he cometido y que han sido causa para que sea solicitada mi renuncia
109	Mis compañeros me ponen obstáculos para expresarme o no me dejan hablar
110	Mi trabajo se revisa como si yo cometiera muchos errores, lo cual es falso

111	Las personas que me apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de mi
112	Me zarandean, empujan o agreden físicamente para intimidarme por razones laborales
113	Mi jefe ha utilizado mis errores para exhibirme en público frente a mis compañeros
114	En mi trabajo existe un trato déspota entre compañeros
115	Manipulan mis herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de la computadora, me esconden o descomponen objetos de trabajo)
116	Si llego tarde a mi trabajo, mi jefe me lo reprocha hasta que logra hacerme sentir mal
117	Mi jefe y/o compañeros de trabajo me suelen gritar y/o insultar, sin razón
118	Mis compañeros de trabajo me han humillado públicamente
119	Mis compañeros de trabajo me ignoran, me excluyen o fingen no verme
120	En la organización en la que me encuentro se acosa laboralmente

121	Me asignan plazos irracionales para entregar proyectos de trabajo
122	En mi trabajo me critican por mi forma de vestir
123	En mi lugar de trabajo no se respeta mi estado civil (soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre, madre soltera, etc.)
124	Observo que al participar en reuniones de trabajo mis opiniones son ignoradas

125	Me han culpado sin razón de proyectos fallidos
126	Mi jefe (s) y/o compañeros de trabajo se dirigen a mi con groserías, lo cual me molesta
127	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, manchar mi expediente, sanciones económicas, traslados, etc.)
128	Me obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos
129	Mi jefe y/o compañeros de trabajo me prometen ocultar mis errores a cambio de algún tipo de contacto sexual
130	Me saturan con una carga de trabajo exagerada en forma malintencionada

131	Estando en mi espacio laboral recibo acercamientos físicos sexualmente indeseados e incómodos por parte de algún miembro de la organización
132	Me han querido asustar con la sanción de evaluar mal mi desempeño, a pesar de que mi trabajo es el adecuado
133	Se esperan a la hora de salida para solicitarme trabajo de último momento
134	Mi jefe me exige mas allá de los buenos resultados para que él sobresalga de entre sus colegas
135	El ambiente de trabajo es tan desagradable que no tengo ánimo para relacionarme con otras personas
136	Percibo una intromisión excesiva por parte de mis compañeros de trabajo respecto a mis actividades
137	Donde laboro si cometo un error soy castigado
138	Mi trabajo ha sido bueno por muchos años y cuando se evalúa para promociones no se me toma en cuenta

139.	¿Que edad tiene?
140.	Sexo
141.	Estado Civil
142.	¿Qué escolaridad tiene?
143.	¿Qué ocupación tiene?
144.	¿En tu trabajo que tipo de puesto ocupa?
145.	¿Cuántas horas trabaja al día?
146.	¿Cuánto tiempo de antigüedad tiene en la empresa en la que labora actualmente?
147.	¿Cuál es el ingreso mensual aproximado que recibe, sin considerar impuestos, descuentos, etc.?
148.	¿En que tipo de organización labora?
149.	¿Qué tipo de contrato tiene?
150.	¿Tiene personas a su cargo?
151.	¿Cuántas?
152.	¿Con que frecuencia fuma?
153.	¿Cuántos cigarros fuma?
154.	¿Con que frecuencia ingiere bebidas alcohólicas?
155.	¿Padece dolores de cabeza? (cefalea tensional, migraña, etc.)
156.	¿Padece dolores musculares? (cuello, espalda, extremidades, etc.)
157.	¿Padece problemas gastrointestinales? (diarreas, gastritis, colitis, úlceras, etc.)
158.	¿Padece trastornos del sueño? (insomnio, pesadillas, no poder despertar, etc.)
159.	¿Padece ansiedad? (nerviosismo inexplicable, angustia, temblores, etc.)
160.	¿Padece tristeza, llanto, melancolía, depresión?

161.	¿Padece disminución del apetito o satisfacción sexual?
162.	¿Padece trastornos alimenticios? (falta o exceso de apetito, vomito, nauseas)
163.	¿Padece miedos, temores, fobias, etc. hacia situaciones u objetos?
164.	¿Actúa y responde con agresividad incontrolable?

**HOJA DE RESPUESTAS
EMAT V1**

Marque con una "X" el cuadro correspondiente según sea el caso

	¿Con qué frecuencia?					¿Por cuántos meses?							
	Nunca (0)	Casi Nunca (1)	Una vez al mes (2)	Una vez a la semana (3)	Casi Diario (4)	Diario (5)	Nunca o Menos de uno (0)	1	2	3	4	5	6 ó más meses
1.													
2.													
3.													
4.													
5.													
6.													
7.													
8.													
9.													
10.													
11.													
12.													
13.													
14.													
15.													
16.													
17.													
18.													
19.													
20.													
21.													
22.													
23.													
24.													
25.													
26.													
27.													
28.													
29.													
30.													
31.													
32.													
33.													
34.													
35.													
36.													
37.													
38.													
39.													
40.													

HOJA DE RESPUESTAS

EMAT VI

Marque con una "X" el cuadro correspondiente según sea el caso

	¿Con qué frecuencia?						¿Por cuántos meses?						
	Nunca (0)	Casi Nunca (1)	Una vez al mes (2)	Una vez a la semana (3)	Casi Diario (4)	Diario (5)	Nunca o Menos de uno (0)	1	2	3	4	5	6 ó más meses
41.													
42.													
43.													
44.													
45.													
46.													
47.													
48.													
49.													
50.													
51.													
52.													
53.													
54.													
55.													
56.													
57.													
58.													
59.													
60.													
61.													
62.													
63.													
64.													
65.													
66.													
67.													
68.													
69.													
70.													
71.													
72.													
73.													
74.													
75.													
76.													
77.													
78.													
79.													
80.													

HOJA DE RESPUESTAS

EMAT V1

Marque con una "X" el cuadro correspondiente según sea el caso

	¿Con qué frecuencia?						¿Por cuántos meses?						
	Nunca (0)	Casi Nunca (1)	Una vez al mes (2)	Una vez a la semana (3)	Casi Diario (4)	Diario (5)	Nunca o Menos de uno (0)	1	2	3	4	5	6 ó más meses
81.													
82.													
83.													
84.													
85.													
86.													
87.													
88.													
89.													
90.													
91.													
92.													
93.													
94.													
95.													
96.													
97.													
98.													
99.													
100.													
101.													
102.													
103.													
104.													
105.													
106.													
107.													
108.													
109.													
110.													
111.													
112.													
113.													
114.													
115.													
116.													
117.													
118.													
119.													
120.													

HOJA DE RESPUESTAS

EMAT V1

Marque con una "X" el cuadro correspondiente según sea el caso

	¿Con qué frecuencia?						¿Por cuántos meses?						
	Nunca (0)	Casi Nunca (1)	Una vez al mes (2)	Una vez a la semana (3)	Casi Diario (4)	Diario (5)	Nunca o Menos de uno (0)	1	2	3	4	5	6 ó más meses
121.													
122.													
123.													
124.													
125.													
126.													
127.													
128.													
129.													
130.													
131.													
132.													
133.													
134.													
135.													
136.													
137.													
138.													

HOJA DE RESPUESTAS

EMAT V1

Llene el espacio o marque con una "X"

139.		Años				
140.	Masculino	Femenino				
141.	Con pareja	Sin pareja				
142.	Escolaridad	Primaria	Secundaria	Media Superior O Tecnica	Licenciatura	Posgrado
143.	Ocupación					
144.	Operativo	Medio		Ejecutivo	Otro	
145.	Horas de trabajo					
146.	Antigüedad(años)					
147.	\$	Mensual				
148.	Pública	Privada				
149.	Obra Determinada	Tiempo Determinado		Tiempo Indefinido		
150.	Sí	No				
151.	No. personas					
152.	Nunca	Casi nunca		Mensual	Semanal	Diario
153.		No. de Cigarros				
154.	Nunca	Casi nunca		Mensual	Semanal	Diario

155.	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario
156.	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario
157.	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario
158.	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario
159.	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario
160.	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario
161.	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario
162.	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario
163.	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario
164.	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario

Si usted ha sido víctima de conductas hostiles en su trabajo, conteste este cuestionario, de lo contrario regréselo al aplicador.

**CUESTIONARIO EMAT V2
INSTRUCCIONES**

A continuación se le presentarán una serie de enunciados a los cuales debe responder considerando su forma de sentir, percibir o apreciar determinadas situaciones en la empresa u organización donde labora; Le pedimos que conteste de la manera más sincera posible, ya que nos será de gran utilidad.

Para contestar utilice las **hojas de respuestas** (anexas) marcando con una “X” el cuadro correspondiente que describa mejor su forma de sentir, percibir o apreciar.

Se le presentarán **dos tipos de respuesta** para cada enunciado: El **primer tipo** con **seis posibles opciones (Nunca, Casi Nunca, Una vez al mes, Una vez a la semana, Casi Diario, Diario)** pudiendo elegir cualquiera de estas opciones. Así mismo para el **segundo tipo** de respuesta se podrá elegir cualquiera de sus **seis posibilidades (Uno o menos de un mes, un mes, dos meses, tres meses, cuatro meses, cinco meses, seis ó más meses)** la cual indicará la duración de cada situación.

Ejemplo: Considero que es importante hacer ejercicio

RESPUESTA 1 (Frecuencia):

¿Con qué frecuencia?						¿Por cuántos meses?					
Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi Diario (5)	Diario (6)	Uno o Menos de uno (1)	2	3	4	5	6 ó más meses

RESPUESTA 2 (Duración):

¿Con qué frecuencia?						¿Por cuántos meses?					
Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi Diario (5)	Diario (6)	Uno o Menos de uno (1)	2	3	4	5	6 ó más meses

En caso de que la respuesta 1 (Frecuencia) sea nunca, la respuesta 2 (Duración) deberá también ser nunca.

**NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS NI MALAS
Sus respuestas son anónimas y confidenciales
Sólo serán utilizadas con fines estadísticos**

**NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO
¡GRACIAS!**

CUESTIONARIO EMAT V2 S/C

1	Donde trabajo exageran al controlarme entradas, salidas y movimientos dentro de la empresa
2	En la organización donde laboro mi jefe me impone su voluntad e intereses
3	Mi jefe me ha obligado a pedirle perdón de manera humillante por errores de trabajo
4	Me amenazan con reducirme mi tiempo de descanso
5	En mi lugar de trabajo he descubierto que inventan “chismes” de mi
6	Me han amenazado con reportarme o inhabilitarme para otros trabajos

7	Mi jefe y/o compañeros de trabajo suelen hacerme llamadas telefónicas con propuestas sexuales, las cuales me molestan y rechazo
8	Mis compañeros de trabajo me hacen la vida imposible
9	En el trabajo me calumnian y se murmura a mis espaldas
10	He observado que mi jefe y mis compañeros se ponen de acuerdo para sabotear mi trabajo
11	Si me rehúso a realizar actividades extras, recibo amenazas por parte de mi jefe
12	Mi jefe y/o compañeros de trabajo me tratan mal por mi orientación sexual
13	Cuando mis familiares o amigos llegan a comunicarse telefónicamente conmigo al trabajo, se les niega la posibilidad de hablar conmigo sin razón aparente

14	He tenido que soportar peticiones de favores sexuales por parte de compañeros de trabajo que abusan de su jerarquía institucional
15	Mi jefe acostumbra insinuar que soy mal trabajador, lo que me genera culpa aunque no sea cierto
16	En la empresa en donde trabajo se percibe un clima de trabajo hostil y tenso
17	Si tengo la oportunidad de salir de mi trabajo de acuerdo al horario establecido, mis superiores se encargan de hacerme sentir incomodo para que salga más tarde
18	En mi trabajo me culpan de cualquier error
19	Mi jefe me castiga prohibiéndome usar el teléfono para hacer llamadas personales
20	Percibo que mis compañeros se burlan de mi manera de pensar

21	Cuando llego a retrasarme en la entrega de trabajo, mi jefe me lo reprocha exageradamente haciéndome sentir mal
22	Minimizan mi desempeño laboral ya que argumentan que no cuento con las capacidades o habilidades necesarias para realizar las actividades que se me encomiendan
23	Mi jefe y/o compañeros suelen presionarme con intenciones sexuales para salir a comer o a tomar algo
24	Mis compañeros de trabajo suelen comentar que mi trabajo es poco profesional aunque no sea cierto

25	Me han presionado con sanciones laborales si no acepto propuestas sexuales
26	Me obligan a hacer cosas de trabajo para las que saben que no estoy preparado y así hacerme quedar mal
27	Se me trata diferente entre mis compañeros de trabajo por mi sexo

28	Mi jefe (s) me grita frente a todos mis compañeros para ponerme en ridículo
29	Cuando estoy con mi jefe y/o compañeros, estos suelen tener conversaciones con contenido sexual alusivos a mi persona, lo cual me incomoda
30	Algunos compañeros de trabajo suelen mirarme morbosamente (con intenciones sexuales) para molestarme y hacerme sentir mal
31	Me asignan lugares de trabajo que me mantienen aislado del resto de mis compañeros
32	En mi trabajo he sido castigado, por no colaborar, hasta altas horas de la noche
33	He sufrido amenazas de perder el empleo

34	En mi trabajo tengo que atenerme arbitrariamente a lo que disponga mi jefe según su estado de ánimo
35	En mi trabajo me castigan poniéndome a hacer tareas absurdas
36	En el trabajo prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo
37	Me impiden intencionalmente el acceso a cursos, pláticas, juntas importantes para mi trabajo etc.
38	En algunas ocasiones mi jefe me encarga trabajos especiales o urgentes, pero estos son ignorados después y tirados a la basura.
39	A pesar de cualquier tipo de esfuerzo mis jefes y/o compañeros de oficina critican mi trabajo

40	Mi jefe me castiga recortando mis tiempos de descanso
41	Han agredido a algún amigo, familiar o colaborador cercano para intimidarme por motivos laborales
42	Bromas, comentarios, chistes de naturaleza sexual molestos hacia mi persona son realizados por mis jefes o compañeros de trabajo después de haber solicitado una mejora laboral
43	Mis jefes no atienden las peticiones que hago
44	Mi jefe y/o compañeros de trabajo han llegado a hacerme propuestas indecorosas a cambio de una mejora o permanencia laboral
45	Cuando hay juntas importantes se me informa de ellas en el último momento para que parezca improvisado
46	Mi trabajo es evaluado de forma negativa y lo comparan con el de mis compañeros
47	Me han ocasionado daños en mi domicilio por rencillas de trabajo
48	Mis compañeros de trabajo hacen diferencias de trato por mi apariencia física

49	Controlan de manera muy estricta y exagerada mis horarios de trabajo, horas de comida y movimientos dentro de la empresa
50	En el trabajo atacan o se burlan de mis preferencias políticas o religiosas
51	Mi jefe abusa del cargo que tiene para satisfacer sus intereses “parándose el cuello” con mi trabajo sin reconocérmelo
52	Mi jefe acostumbra aventarme documentos en el escritorio
53	Mis compañeros me hacen responsable de sus errores haciéndome sentir culpable
54	Se me controla excesivamente el uso de material, equipo y herramientas de trabajo
55	En el trabajo me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, omisiones y confusiones que no dependen totalmente de mi

56	Algunas personas distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago para hacerme quedar
----	---

	mal en el trabajo
57	Modifican mis responsabilidades o funciones a realizar sin previo aviso
58	Recibo ataques físicos como advertencia por problemas de trabajo
59	Me siento en un clima de trabajo inestable
60	Mi jefe hace comentarios intimidatorios respecto a mi permanencia en la empresa
61	Recibo insultos o comentarios obscenos o degradantes por parte de mis compañeros de trabajo

62	Me atacan físicamente por venganzas de trabajo
63	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre mi persona
64	En general, se me ignora y se me trata como si fuera invisible
65	En mi trabajo me hacen sentir diferente por mi origen cultural
66	Me reducen mi hora de alimentos como castigo
67	En mi trabajo siento “como si estuviera pintado”, ya que mis compañeros y/o jefes no me toman en cuenta
68	Me chantajejan con cambiarme de puesto cuando mi jefe considera que no le gusta mi trabajo

69	He tenido que trabajar los fines de semana como forma de castigo
70	Mi jefe me solicita trabajo con información poco clara
71	Recibe daños en sus pertenencias o en su vehículo por problemas de trabajo
72	Mis jefes y/o compañeros de trabajo me privan de información necesaria para hacer mi trabajo
73	Han inventado errores en mi trabajo, mismos que yo no he cometido y que han sido causa para que sea solicitada mi renuncia

74	Las personas que me apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de mi
75	Me zarandean, empujan o agreden físicamente para intimidarme por razones laborales
76	Mi jefe ha utilizado mis errores para exhibirme en público frente a mis compañeros
77	En mi trabajo existe un trato déspota entre compañeros
78	Manipulan mis herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de la computadora, me esconden o descomponen objetos de trabajo)
79	Si llego tarde a mi trabajo, mi jefe me lo reprocha hasta que logra hacerme sentir mal
80	Mi jefe y/o compañeros de trabajo me suelen gritar y/o insultar, sin razón
81	Mis compañeros de trabajo me han humillado públicamente
82	Mis compañeros de trabajo me ignoran, me excluyen o fingen no verme
83	En la organización en la que me encuentro se acosa laboralmente

84	Me asignan plazos irracionales para entregar proyectos de trabajo
85	En mi trabajo me critican por mi forma de vestir
86	En mi lugar de trabajo no se respeta mi estado civil (soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre, madre soltera, etc.)
87	Observo que al participar en reuniones de trabajo mis opiniones son ignoradas
88	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, manchar mi expediente, sanciones económicas, traslados, etc.)
89	Me obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos
90	Mi jefe y/o compañeros de trabajo me prometen ocultar mis errores a cambio de algún tipo de

	contacto sexual
91	Me saturan con una carga de trabajo exagerada en forma malintencionada

92	Estando en mi espacio laboral recibo acercamientos físicos sexualmente indeseados e incómodos por parte de algún miembro de la organización
93	Me han querido asustar con la sanción de evaluar mal mi desempeño, a pesar de que mi trabajo es el adecuado
94	Se esperan a la hora de salida para solicitarme trabajo de último momento
95	Mi jefe me exige mas allá de los buenos resultados para que él sobresalga de entre sus colegas
96	El ambiente de trabajo es tan desagradable que no tengo ánimo para relacionarme con otras personas
97	Donde laboro si cometo un error soy castigado

98	¿Que edad tiene?
99	Sexo
100	Estado Civil
101	¿Qué escolaridad tiene?
102	¿Qué ocupación tiene?
103	¿En tu trabajo que tipo de puesto ocupa?
104	¿Cuántas horas trabaja al día?
105	¿Cuánto tiempo de antigüedad tiene en la empresa en la que labora actualmente?
106	¿Cuál es el ingreso mensual aproximado que recibe, sin considerar impuestos, descuentos, etc.?
107	¿En que tipo de organización labora?
108	¿Qué tipo de contrato tiene?
109	¿Tiene personas a su cargo?
110	¿Cuántas?
111	¿Con que frecuencia fuma?
112	¿Cuántos cigarros fuma?
113	¿Con que frecuencia ingiere bebidas alcohólicas?
114	¿Padece dolores de cabeza? (cefalea tensional, migraña, etc.)
115	¿Padece dolores musculares? (cuello, espalda, extremidades, etc.)
116	¿Padece problemas gastrointestinales? (diarreas, gastritis, colitis, úlceras, etc.)
117	¿Padece trastornos del sueño? (insomnio, pesadillas, no poder despertar, etc.)
118	¿Padece ansiedad? (nerviosismo inexplicable, angustia, temblores, etc.)
119	¿Padece tristeza, llanto, melancolía, depresión?
120	¿Padece disminución del apetito o satisfacción sexual?
121	¿Padece trastornos alimenticios? (falta o exceso de apetito, vomito, nauseas)
122	¿Padece miedos, temores, fobias, etc. hacia situaciones u objetos?
123	¿Actúa y responde con agresividad incontrolable?

CUESTIONARIO EMAT V2 CON CLAVES

1	1 Donde trabajo exageran al controlarme entradas, salidas y movimientos dentro de la empresa
2	3 En la organización donde laboro mi jefe me impone su voluntad e intereses
3	4 Mi jefe me ha obligado a pedirle perdón de manera humillante por errores de trabajo
4	6 Me amenazan con reducirme mi tiempo de descanso
5	7 En mi lugar de trabajo he descubierto que inventan “chismes” de mi
6	9 Me han amenazado con reportarme o inhabilitarme para otros trabajos

7	11 Mi jefe y/o compañeros de trabajo suelen hacerme llamadas telefónicas con propuestas sexuales, las cuales me molestan y rechazo
8	12 Mis compañeros de trabajo me hacen la vida imposible
9	13 En el trabajo me calumnian y se murmura a mis espaldas
10	15 He observado que mi jefe y mis compañeros se ponen de acuerdo para sabotear mi trabajo
11	17 Si me rehúso a realizar actividades extras, recibo amenazas por parte de mi jefe
12	19 Mi jefe y/o compañeros de trabajo me tratan mal por mi orientación sexual
13	20 Cuando mis familiares o amigos llegan a comunicarse telefónicamente conmigo al trabajo, se les niega la posibilidad de hablar conmigo sin razón aparente

14	21 He tenido que soportar peticiones de favores sexuales por parte de compañeros de trabajo que abusan de su jerarquía institucional
15	22 Mi jefe acostumbra insinuar que soy mal trabajador, lo que me genera culpa aunque no sea cierto
16	23 En la empresa en donde trabajo se percibe un clima de trabajo hostil y tenso
17	24 Si tengo la oportunidad de salir de mi trabajo de acuerdo al horario establecido, mis superiores se encargan de hacerme sentir incomodo para que salga más tarde
18	25 En mi trabajo me culpan de cualquier error
19	28 Mi jefe me castiga prohibiéndome usar el teléfono para hacer llamadas personales
20	30 Percibo que mis compañeros se burlan de mi manera de pensar

21	31 Cuando llego a retrasarme en la entrega de trabajo, mi jefe me lo reprocha exageradamente haciéndome sentir mal
22	33 Minimizan mi desempeño laboral ya que argumentan que no cuento con las capacidades o habilidades necesarias para realizar las actividades que se me encomiendan
23	36 Mi jefe y/o compañeros suelen presionarme con intenciones sexuales para salir a comer o a tomar algo
24	40 Mis compañeros de trabajo suelen comentar que mi trabajo es poco profesional aunque no sea cierto

25	41 Me han presionado con sanciones laborales si no acepto propuestas sexuales
26	42 Me obligan a hacer cosas de trabajo para las que saben que no estoy preparado y así hacerme quedar mal
27	43 Se me trata diferente entre mis compañeros de trabajo por mi sexo

28	44 Mi jefe (s) me grita frente a todos mis compañeros para ponerme en ridículo
29	45 Cuando estoy con mi jefe y/o compañeros, estos suelen tener conversaciones con contenido sexual alusivos a mi persona, lo cual me incomoda
30	46 Algunos compañeros de trabajo suelen mirarme morbosamente (con intenciones sexuales) para molestarme y hacerme sentir mal
31	47 Me asignan lugares de trabajo que me mantienen aislado del resto de mis compañeros
32	49 En mi trabajo he sido castigado, por no colaborar, hasta altas horas de la noche
33	50 He sufrido amenazas de perder el empleo

34	53 En mi trabajo tengo que atenerme arbitrariamente a lo que disponga mi jefe según su estado de ánimo
35	54 En mi trabajo me castigan poniéndome a hacer tareas absurdas
36	55 En el trabajo prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo
37	57 Me impiden intencionalmente el acceso a cursos, pláticas, juntas importantes para mi trabajo etc.
38	58 En algunas ocasiones mi jefe me encarga trabajos especiales o urgentes, pero estos son ignorados después y tirados a la basura.
39	59 A pesar de cualquier tipo de esfuerzo mis jefes y/o compañeros de oficina critican mi trabajo

40	61 Mi jefe me castiga recortando mis tiempos de descanso
41	62 Han agredido a algún amigo, familiar o colaborador cercano para intimidarme por motivos laborales
42	63 Bromas, comentarios, chistes de naturaleza sexual molestos hacia mi persona son realizados por mis jefes o compañeros de trabajo después de haber solicitado una mejora laboral
43	64 Mis jefes no atienden las peticiones que hago
44	66 Mi jefe y/o compañeros de trabajo han llegado a hacerme propuestas indecorosas a cambio de una mejora o permanencia laboral
45	67 Cuando hay juntas importantes se me informa de ellas en el último momento para que parezca improvisado
46	68 Mi trabajo es evaluado de forma negativa y lo comparan con el de mis compañeros
47	69 Me han ocasionado daños en mi domicilio por rencillas de trabajo
48	70 Mis compañeros de trabajo hacen diferencias de trato por mi apariencia física

49	71 Controlan de manera muy estricta y exagerada mis horarios de trabajo, horas de comida y movimientos dentro de la empresa
50	72 En el trabajo atacan o se burlan de mis preferencias políticas o religiosas
51	73 Mi jefe abusa del cargo que tiene para satisfacer sus intereses “parándose el cuello” con mi trabajo sin reconocérmelo
52	74 Mi jefe acostumbra aventarme documentos en el escritorio
53	77 Mis compañeros me hacen responsable de sus errores haciéndome sentir culpable
54	78 Se me controla excesivamente el uso de material, equipo y herramientas de trabajo
55	80 En el trabajo me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, omisiones y confusiones que no dependen totalmente de mi

56	81 Algunas personas distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago para hacerme quedar mal en el trabajo
57	84 Modifican mis responsabilidades o funciones a realizar sin previo aviso
58	86 Recibo ataques físicos como advertencia por problemas de trabajo
59	87 Me siento en un clima de trabajo inestable
60	89 Mi jefe hace comentarios intimidatorios respecto a mi permanencia en la empresa
61	90 Recibo insultos o comentarios obscenos o degradantes por parte de mis compañeros de trabajo

62	91 Me atacan físicamente por venganzas de trabajo
63	93 Hacen circular rumores falsos o infundados sobre mi persona
64	94 En general, se me ignora y se me trata como si fuera invisible
65	96 En mi trabajo me hacen sentir diferente por mi origen cultural
66	98 Me reducen mi hora de alimentos como castigo
67	99 En mi trabajo siento “como si estuviera pintado”, ya que mis compañeros y/o jefes no me toman en cuenta
68	100 Me chantajejan con cambiarme de puesto cuando mi jefe considera que no le gusta mi trabajo

69	101 He tenido que trabajar los fines de semana como forma de castigo
70	105 Mi jefe me solicita trabajo con información poco clara
71	106 Recibe daños en sus pertenencias o en su vehículo por problemas de trabajo
72	107 Mis jefes y/o compañeros de trabajo me privan de información necesaria para hacer mi trabajo
73	108 Han inventado errores en mi trabajo, mismos que yo no he cometido y que han sido causa para que sea solicitada mi renuncia

74	111 Las personas que me apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de mi
75	112 Me zarandean, empujan o agreden físicamente para intimidarme por razones laborales
76	113 Mi jefe ha utilizado mis errores para exhibirme en público frente a mis compañeros
77	114 En mi trabajo existe un trato déspota entre compañeros
78	115 Manipulan mis herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de la computadora, me esconden o descomponen objetos de trabajo)
79	116 Si llego tarde a mi trabajo, mi jefe me lo reprocha hasta que logra hacerme sentir mal
80	117 Mi jefe y/o compañeros de trabajo me suelen gritar y/o insultar, sin razón
81	118 Mis compañeros de trabajo me han humillado públicamente
82	119 Mis compañeros de trabajo me ignoran, me excluyen o fingen no verme
83	120 En la organización en la que me encuentro se acosa laboralmente

84	121 Me asignan plazos irracionales para entregar proyectos de trabajo
85	122 En mi trabajo me critican por mi forma de vestir
86	123 En mi lugar de trabajo no se respeta mi estado civil (soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre, madre soltera, etc.)
87	124 Observo que al participar en reuniones de trabajo mis opiniones son ignoradas

88	127 Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, manchar mi expediente, sanciones económicas, traslados, etc.)
89	128 Me obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos
90	129 Mi jefe y/o compañeros de trabajo me prometen ocultar mis errores a cambio de algún tipo de contacto sexual
91	130 Me saturan con una carga de trabajo exagerada en forma malintencionada

92	131 Estando en mi espacio laboral recibo acercamientos físicos sexualmente indeseados e incómodos por parte de algún miembro de la organización
93	132 Me han querido asustar con la sanción de evaluar mal mi desempeño, a pesar de que mi trabajo es el adecuado
94	133 Se esperan a la hora de salida para solicitarme trabajo de último momento
95	134 Mi jefe me exige mas allá de los buenos resultados para que él sobresalga de entre sus colegas
96	135 El ambiente de trabajo es tan desagradable que no tengo ánimo para relacionarme con otras personas
97	137 Donde laboro si cometo un error soy castigado

98	¿Que edad tiene?
99	Sexo
100	Estado Civil
101	¿Qué escolaridad tiene?
102	¿Qué ocupación tiene?
103	¿En tu trabajo que tipo de puesto ocupa?
104	¿Cuántas horas trabaja al día?
105	¿Cuánto tiempo de antigüedad tiene en la empresa en la que labora actualmente?
106	¿Cuál es el ingreso mensual aproximado que recibe, sin considerar impuestos, descuentos, etc.?
107	¿En que tipo de organización labora?
108	¿Qué tipo de contrato tiene?
109	¿Tiene personas a su cargo?
110	¿Cuántas?
111	¿Con que frecuencia fuma?
112	¿Cuántos cigarros fuma?
113	¿Con que frecuencia ingiere bebidas alcohólicas?
114	¿Padece dolores de cabeza? (cefalea tensional, migraña, etc.)
115	¿Padece dolores musculares? (cuello, espalda, extremidades, etc.)
116	¿Padece problemas gastrointestinales? (diarreas, gastritis, colitis, úlceras, etc.)
117	¿Padece trastornos del sueño? (insomnio, pesadillas, no poder despertar, etc.)
118	¿Padece ansiedad? (nerviosismo inexplicable, angustia, temblores, etc.)
119	¿Padece tristeza, llanto, melancolía, depresión?
120	¿Padece disminución del apetito o satisfacción sexual?
121	¿Padece trastornos alimenticios? (falta o exceso de apetito, vomito, nauseas)
122	¿Padece miedos, temores, fobias, etc. hacia situaciones u objetos?
123	¿Actúa y responde con agresividad incontrolable?

**HOJA DE RESPUESTAS
EMAT V2**

Marque con una "X" el cuadro correspondiente según sea el caso

	¿Con qué frecuencia?						¿Por cuántos meses?					
	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi Diario (5)	Diario (6)	Uno o menos de uno (1)	2	3	4	5	6 ó más meses
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
6.												
7.												
8.												
9.												
10.												
11.												
12.												
13.												
14.												
15.												
16.												
17.												
18.												
19.												
20.												
21.												
22.												
23.												
24.												
25.												
26.												
27.												
28.												
29.												
30.												
31.												
32.												
33.												
34.												
35.												
36.												
37.												
38.												
39.												
40.												

HOJA DE RESPUESTAS
EMAT V1

Marque con una "X" el cuadro correspondiente según sea el caso

	¿Con qué frecuencia?						¿Por cuántos meses?					
	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi Diario (5)	Diario (6)	Uno o menos de uno (1)	2	3	4	5	6 ó más meses
41.												
42.												
43.												
44.												
45.												
46.												
47.												
48.												
49.												
50.												
51.												
52.												
53.												
54.												
55.												
56.												
57.												
58.												
59.												
60.												
61.												
62.												
63.												
64.												
65.												
66.												
67.												
68.												
69.												
70.												
71.												
72.												
73.												
74.												
75.												
76.												
77.												
78.												
79.												
80.												

HOJA DE RESPUESTAS

EMAT V1

Marque con una "X" el cuadro correspondiente según sea el caso

	¿Con qué frecuencia?						¿Por cuántos meses?					
	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi Diario (5)	Diario (6)	Uno o menos de uno (1)	2	3	4	5	6 ó más meses
81.												
82.												
83.												
84.												
85.												
86.												
87.												
88.												
89.												
90.												
91.												
92.												
93.												
94.												
95.												
96.												
97.												

HOJA DE RESPUESTAS

EMAT V1

Llene el espacio o marque con una "X"

98		Años				
99	Masculino	Femenino				
100	Con pareja	Sin pareja				
101	Escolaridad	Primaria	Secundaria	Media Superior O Técnica	Licenciatura	Posgrado
102	Ocupación					
103	Operativo	Medio		Ejecutivo	Otro	
104	Horas de trabajo					
105	Antigüedad(años)					
106	\$	Mensual				
107	Pública	Privada				
108	Obra Determinada	Tiempo Determinado		Tiempo Indefinido		
109	Sí	No				
110	No. personas					
111	Nunca	Casi nunca		Mensual	Semanal	Diario
112		No. de Cigarros				
113	Nunca	Casi nunca		Mensual	Semanal	Diario
114	Nunca	Casi nunca		Mensual	Semanal	Diario
115	Nunca	Casi nunca		Mensual	Semanal	Diario

116	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario
117	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario
118	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario
119	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario
120	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario
121	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario
122	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario
123	Nunca	Casi nunca	Mensual	Semanal	Diario