



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ELABORACIÓN DE UN INSTRUMENTO PARA MEDIR LA PERCEPCIÓN DE ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL (MOBBING) CON UNA MUESTRA DE TRABAJADORES MEXICANOS DE SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO.”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
L I C E N C I A D O E N P S I C O L O G Í A

P R E S E N T A N:

PAOLA ALICIA SOLANO FLORES

LUIS GILBERTO ACUÑA LÓPEZ

DIRECTOR: DR. JESÚS FELIPE URIBE PRADO.

REVISOR: MTRO. JUAN VARELA JUÁREZ.

SINODALES

MTRA. ISaura ELENA LÓPEZ SEGURA

LIC. RICARDO ALBERTO LOZADA VÁZQUEZ

DRA. JUANA PATLÁN PÉREZ



MÉXICO D. F.

NOVIEMBRE 2014



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Agradecemos a la Universidad Nacional Autónoma de México, nuestra máxima casa de estudios por darnos la oportunidad y satisfacción de estudiar en tan prestigiada institución.

A nuestra Facultad de Psicología por abrirnos sus puertas y dejarnos considerarla nuestra segunda casa, ofrecernos la dicha de tener una formación universitaria y permitarnos conocer a personas maravillosas e inolvidables.

Gracias a cada uno de los profesores que se cruzaron en nuestra vida como estudiantes, sin duda alguna nos quedamos no solamente con la enseñanza que nos transmitieron, sino con el recuerdo de grandes personas y excelentes seres humanos.

A nuestro director de tesis, el Dr. Felipe Uribe por el tiempo que nos dedicó siempre acompañándonos con sus sabios consejos y sugerencias, por compartimos esa pasión de seguir aprendiendo y entregarnos por completo en nuestros objetivos, por abrir nuestra mente crítica y ayudarnos a ser profesionales más curiosos.

A nuestro revisor el Mtro. Juan Varela, quién desde el primer día de clases nos demostró que siempre se puede ser mejor y que la base del éxito está en el trabajo diario, por ser no sólo un excelente profesor al compartimos sus conocimientos y experiencias de forma excepcional, sino también un gran ser humano siempre dedicado a sus alumnos.

A nuestros sinodales, Mtra. Isaura, Lic. Ricardo, Dra. Juana, por el tiempo brindado en la revisión de éste trabajo, sus observaciones críticas, consejos, sugerencias y experiencias que aportaron a nuestro proyecto, cada uno agregó su toque muy particular.

A nuestro equipo de trabajo Cintia, Jannet, Maribel y Nataly por el empeño y dedicación que compartieron al realizar la investigación de nuestra materia Elaboración de Pruebas Industriales. Saben que son parte primordial de la culminación de éste gran logro.

Profesores de la Facultad de Contaduría y Administración, instituciones públicas y privadas que colaboraron con la recaudación de personal para la aplicación de nuestro instrumento. Muchas gracias Lic. Alma Sosa, por su aporte e interés en nuestra investigación.

Un agradecimiento especial a la SEP, especialmente al Departamento de Becas, por el apoyo económico otorgado para cubrir gastos necesarios para el trámite de la titulación.

Son tantas las personas que colaboraron de diferentes formas, pero para evitar dejar a alguien fuera al comenzar a citarlos, deseamos que sientan nuestro agradecimiento por su colaboración para recaudar datos que son sin duda alguna, información valiosa para futuras investigaciones.

Paola y Luis

Éste logro no lo he alcanzado sola, lo dedico a personas especiales que han estado a mi lado durante éste trayecto y a quienes atribuyo una parte especial de ésta meta que sin su apoyo no hubiera logrado conseguir:

Mamá: Por ser la mujer a la que le debo todo lo que soy y mi ejemplo a seguir, por aquellos desvelos que me dedicaste y por cada consejo que siempre llevo presente en mi corazón, por tu apoyo absoluto, por creer en mí y no dejarme rendir en los momentos más difíciles, pero sobre todo gracias por tu amor incondicional.

Papá: Por enseñarme a trabajar duro y esforzarme por lo que quiero hasta conseguirlo, gracias por tenerme tanta paciencia y con dedicación y esmero brindarme las armas para triunfar en la vida, gracias por seguir a mi lado apoyándome a seguir cumpliendo metas.

Pame: Por ser mi compañera de travesuras, porque las discusiones nunca son más grandes que el amor, por ser la persona para la cual siempre espero tener un consejo, un hombro para llorar, una risa para compartir, gracias por enseñarme el significado de la palabra incondicional.

Mamá Marce: Por ser esa persona que me inspira tanto amor y dedicación en la vida, por siempre estar presente en cada triunfo que consigo y de los cuales formas parte, gracias por consentirme, apapacharme, aconsejarme cuando lo necesito, gracias por amarme tanto.

Mi familia: Tíos y primos, por estar presentes en cada momento importante de mi vida, brindándome siempre su apoyo, consejos y dedicación para poder alcanzar mis logros.

Mis amigos: Por ser la familia que escogí para caminar juntos un recorrido lleno de aventuras, tristezas, alegrías, noches sin dormir, ya sea por la escuela, por alguna fiesta o simplemente por escuchar como estuvo nuestro día.

Dulce: Por ser esa hermana que me ha acompañado y ha sido mi confidente en los momentos más importantes de mi vida, gracias por siempre tener las palabras indicadas y por darme un espacio en tu vida.

Luis: Por cruzarte en mi camino en el momento indicado, convertirte en mi fortaleza y mi inspiración, crecer juntos de la mano día a día, gracias por ser mi cómplice de sueños y trabajar duro por verlos hechos realidad, gracias por nunca dejarme caer, lo logramos.

A ti, que desde cualquier lugar, siempre estás presente en mi corazón, mis esfuerzos y logros siempre llevan tu recuerdo grabado, porque me hiciste una mejor persona y cambiaste mi vida, sé que estarás orgulloso de los éxitos que estamos logrando.

Gracias a todos nunca encontrare como pagarles tanto cariño, incluyendo los nombres que me faltó mencionar, pero aun así siempre tengo presentes.

Paola

Al hablar de un gran logro, no está por demás citar a esas personas que han contribuido para que se realice este sueño que hoy termina. Y por lo tanto una dedicatoria a cada uno de ustedes.

A ti mamá, que desde el primer día de clases me enseñaste a ser el mejor siempre, y me demostraste que siempre puedo contar con tu apoyo y comprensión en momentos difíciles y alegría y orgullo en los grandes logros.

A ti papá, muchas gracias por ser un gran ejemplo de vida, la perseverancia que aprendí de ti nunca me abandonan, el no darme por vencido nunca, es muy nuestro; gracias a tu empeño por hacer de mi un hombre de bien.

Ester, Erik, y mis dos queridos sobrinos; son parte importante en mi vida, sus consejos y apoyo tan incondicionales siempre los tengo presente. Gracias por darme ese espacio en sus vidas que sin duda, sin él, no hubiera llegado el día de hoy a mi logro.

Ricardo mi brother, que con tu inigualable inquietud por aprender y descubrir todo, me enseñas que uno nunca tiene que dejar de aprender, siempre hay algo nuevo.

Abuelita Trini, muchas gracias por no dejar de confiar en mí. Es un gusto ser parte de tu orgullo.

Abuelita Angelita, con tu ejemplo de vida, me da tanto gusto tenerte conmigo al llegar a la cima de este gran logro.

Mis tíos, cada uno de ustedes ha aportado algo especial en mi vida tanto académica, como familiar. Oscar, Rafael, Tomás, Fausto, Lorenzo, Sabino, Pilar, Lilia, Orbilio, Jesús y Angelita. Y mis incontables primos.

Pero en especial a mis "Primates" Lalo y Josué, hermanos de otras madres, que sin su compañía y consejos siempre me dieron un hombro donde llorar mis penas y unos brazos donde poder apoyarme para alcanzar mis logros.

John Amigo, tu amistad única e irremplazable, tu confianza y tu honestidad ante todo, a pesar de la distancia siempre me haces sentirte tan cerca.

Pao, lo hicimos chiquita, un gran gusto titularme a tu lado, has sido mi compañera de sueños y logros cumplidos, victorias y derrotas, pero siempre has estado conmigo viviéndolos. Flaquita, gracias por estar a mi lado logrando nuestra titulación.

A ti, que al no escribir tú nombre no significa que no eres especial para mí. Siempre estarás en mi corazón y mis logros siempre tendrán una dedicatoria especial para ti. Lamento te hayas ido y no estar ahora con nosotros.

Son demasiados los nombres que tengo en mente, pero el espacio no me lo permite. Muchas gracias a cada uno de ustedes, cada quien sabe a quién me refiero.

Luis

ÍNDICE

Resumen.....	7
Introducción.....	8
CAPÍTULO I. LAS ORGANIZACIONES.....	11
1.1. Concepto de Organización.....	12
1.2. Tipos de Organización.....	14
1.2.1. Iniciativa privada.....	14
1.2.2. Sector Público.....	15
1.2.3. Sindicatos.....	16
1.3. Unidades de organización.....	17
1.4. Tipos de trabajadores.....	18
Conclusión.....	20
CAPÍTULO II. SALUD OCUPACIONAL.....	22
2.1. Definiciones de Salud.....	23
2.2. El Trabajo.....	25
2.3. Psicología del Trabajo u Organizacional.....	28
2.4. Definición de Salud Ocupacional.....	30
2.5. La Salud y el Trabajo.....	32
2.6. Psicología de la salud ocupacional en México.....	34
2.7. Factores Psicosociales en el trabajo.....	36
2.8. Beneficios de la salud en el trabajo.....	41
Conclusión.....	44
CAPÍTULO III. ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL “MOBBING”.....	47
3.1. Antecedentes de Mobbing.....	48
3.2. Definición de Mobbing.....	50
3.3. Conductas del Mobbing.....	51
3.4. Víctima y Acosador.....	53
3.5. Tipos de Mobbing.....	56
3.6. Fases de Mobbing.....	57

3.7. Grados de Mobbing	60
3.8. Por qué se da el Mobbing en las Organizaciones	61
3.9. Términos jurídicos del Mobbing	62
3.10. Consecuencias del Mobbing.....	64
3.11. Prevención del Mobbing	66
Conclusión.....	69
CAPÍTULO IV. MÉTODO.....	71
4.1. Planteamiento del Problema	71
4.2. Justificación	71
4.3. Alcance	71
4.4. Definición conceptual de Variables	71
4.5. Hipótesis	72
4.6. Diseño.....	73
4.7. Instrumento.....	73
4.8. Sujetos.....	74
4.9. Procedimiento	74
CAPÍTULO V. RESULTADOS.....	80
5.1. Estadística Descriptiva.....	80
5.2. Estadística inferencial	86
5.2.1. Análisis Factorial Confirmatorio.....	86
5.2.2. Análisis de consistencia interna	89
5.2.3. Análisis de varianza.....	90
5.2.4. Correlaciones	95
Conclusiones.....	97
Limitaciones	103
Sugerencias	104
Referencias	105
Anexos	111

Resumen

El Mobbing o acoso psicológico en el trabajo es un fenómeno digno de ser investigado, estudiado, difundido y atendido debidamente. Al respecto se presenta una investigación de tipo no experimental, se realizó con una muestra de trabajadores mexicanos, mostrando y describiendo la relación estadísticamente significativa existente entre las conductas de Mobbing y algunas variables socio demográficas. Para la obtención de datos cuantitativos se realizó la construcción de un Instrumento que después fue aplicado a una muestra de trabajadores mexicanos. Dicho instrumento consta de 84 reactivos con dos tipos de respuesta con escala tipo Likert: una que mide frecuencia y otra duración. Dicho estudio fue realizado con una muestra de 420 trabajadores mexicanos del sector público y privado, quienes debieron tener un mínimo de 6 meses de antigüedad en su empleo actual.

Se realiza el presente estudio como una aportación a la psicología organizacional, mismo que se espera, permita proveer accesibilidad al tema del Mobbing y represente un beneficio individual y empresarial en nuestra ciudad; además de que funcione como una base de información para dicho fenómeno, ya que, si bien, en México no hay mucha información disponible al respecto, o es muy escasa, y la figura del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo no existe como tal en nuestro país, es una de las experiencias más destructoras a la que se puede enfrentar un ser humano desempeñando sus funciones laborales día con día.

Debido a la importancia del tema de estudio, y las consecuencias en la salud del trabajador, empresa y sociedad; genera en nosotros la intención de estudiar más a fondo como se percibe la violencia en el trabajador mexicano, que cantidad de acoso laboral experimenta un trabajador dependiendo de sus diferentes variables socio demográficas. Con lo cual se pretende abrir más el horizonte a esta mirada de la Psicología de la Salud Ocupacional que en México está creciendo

Introducción

El acoso psicológico laboral o Mobbing es una problemática que existe desde hace ya muchos años, y se presenta en culturas diversas, actualmente este problema está incrementando debido a las formas de organización del trabajo que se han ido adoptando. Leymann ha realizado investigaciones que han hecho este fenómeno mucho más claro, hasta el punto de clasificarlo como un riesgo psicosocial. Para abordar correctamente esta problemática es necesario empezar desde la identificación y evaluación de los riesgos de origen psicosocial, para poder tener acceso a las adecuadas medidas preventivas (Góngora, 2002)

Las conductas negativas continuadas contra uno o más trabajadores, son el componente principal de acoso psicológico, acciones pueden ser realizadas intencionalmente, con la finalidad de causar humillación y estrés en las víctimas, así como en las personas que lo presencian, causando un ambiente laboral negativo, e incluso un bajo rendimiento laboral (Einarsen y Hauge, 2006).

A lo largo del tiempo el término Mobbing ha sido definido por diferentes autores e investigadores, quienes coinciden en el abuso emocional, complicación del crecimiento laboral, conductas agresivas, comunicación inadecuada, entre algunas otras conductas, dirigidas hacia la víctima de manera constante, la cual puede ser un compañero o subordinado.

Síntomas del acoso laboral como pesadillas, ansiedad, depresión, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales e incluso el suicidio, son padecimientos que sufre el trabajador de forma personal, sin embargo también existen consecuencias a nivel empresarial considerables como pérdida de productividad, rotación laboral, requerir los servicios médicos constantemente (Uribe, 2011).

El Mobbing actualmente es una fuente de estrés laboral, encaminándose a ser clasificada como una patología psicosocial, que exige investigaciones profundas. Es necesario que esta problemática se concientice, así como sus

consecuencias tanto individualmente como para la organización, para poder tomar medidas preventivas a tiempo y una cultura dentro de la empresa adecuada.

La Psicología Organizacional busca mejorar las condiciones dentro de la empresa y por lo tanto su eficiencia, manteniendo en óptimas condiciones a sus trabajadores y de ésta forma mejorar su desempeño y producción. No hay que dejar a un lado los cambios del contexto en el que se encuentra una organización, y para eso es necesario que se encuentren preparadas para afrontarlos, desde su interior manteniendo un buen clima organizacional, para que la producción y calidad de sus trabajadores se vea reflejada en el desarrollo de la empresa.

En el capítulo I se analizó a las Organizaciones, su función, los diferentes tipos, la estructura, para poder comprender el desenvolvimiento de los diferentes tipos de trabajadores.

El capítulo II hace referencia a la Salud haciendo hincapié en la Salud Ocupacional y sus beneficios, para poder relacionarla con la psicología del Trabajo y como ésta puede intervenir en la prevención del Mobbing, ya sea con investigaciones o intervenciones. Se toma en cuenta el concepto de Trabajo y los efectos de los Factores Psicosomáticos dentro del mismo.

En el capítulo III se abordó la problemática central de ésta presente investigación que es el Acoso Psicológico Laboral, la definición del concepto por varios autores a lo largo de la historia, el mecanismo del problema a través de las diferentes fases y grados, la delimitación entre víctima y acosador, así como las conductas que éstos abordaran, revisando sus consecuencias así como mecanismos de prevención.

El capítulo IV presenta la metodología que se utilizó en esta investigación, la justificación del porque se decidió realizar dicho trabajo, las características de nuestro maestreo, los objetivos, las hipótesis, las variables, el tipo de estudio, así como el procedimiento que se utilizó para la realización del instrumento. Finalmente se presentan los resultados, discusiones, conclusiones y sugerencias.

CAPÍTULO I.
LAS ORGANIZACIONES
CAPÍTULO I.
LAS ORGANIZACIONES

CAPÍTULO I. LAS ORGANIZACIONES

Indudablemente, el hombre es incapaz de cubrir todas sus necesidades por sí mismo debido a que carece de: la capacidad, tiempo, fuerza y perseverancia necesarias; requiere apoyarse en los demás. Cuando varias personas toman conciencia de que al coordinar sus esfuerzos pueden conseguir más de lo que podrían conseguir por sí mismas, están en este momento hablando de la organización de acuerdo con Grados (2003).

La Real Academia Española (2012) define el término organización como:

1. Acción y efecto de organizar u organizarse.
2. Conjunto de personas que cuentan con los medios adecuados con el fin de alcanzar un fin determinado.

La organización del trabajo hace referencia a la forma en que se estructuran y manejan procesos como la administración, las políticas y los procedimientos, el diseño de trabajo, las características organizacionales (N.I.O.S.H., 2014).

El funcionamiento y la estructura de la organización será lo que definirá la eficiencia y el bienestar de los trabajadores. Se puede considerar una organización como saludable cuando se toman en cuenta aspectos de índole relativos al trabajo como los sistemas de trabajo, el estrés laboral, el clima organizacional y factores culturales, entre algunos otros (Gómez, 2006).

La característica que define a las organizaciones y las hace diferentes de otros sistemas sociales es la primicia de orientación hacia la consecución de fines específicos (Parsons, 1960, en Peiró, 1997). Mientras mejor definidos estén los objetivos de una formación social, mayor conceptualización adquirirá como organización.

Para Bernard (1968, en Peiró, 1997) es de suma importancia que exista una clara distinción entre lo que son el propósito de la organización y los motivos que conserva individualmente cada uno de sus miembros.

1.1. Concepto de Organización

En la vida, los seres humanos somos formados, educados, recompensados, castigados y controlados por las organizaciones (Fumham, 2001).

Las organizaciones, mediante el transcurso del tiempo se han definido de diferentes maneras, a continuación se mencionan algunas definiciones.

Para Schein (1965), una organización es la coordinación racional de las actividades de determinado número de personas, que pretenden conseguir una finalidad y un objetivo común y explícito mediante la división de funciones y trabajo, a través de la jerarquización de la responsabilidad y la autoridad (Gil y Alcover, 2003).

Para Barnard (1971), la organización es un sistema de cooperación que se fundamenta en la racionalidad. Es un sistema social basado en la cooperación entre varias personas y existe cuando se presentan éstas tres condiciones conjuntas: la interacción entre dos o más personas, el deseo de cooperar o la disposición para ello y el propósito de alcanzar un objetivo en común. Las organizaciones son entonces, creadas para conseguir un esfuerzo simultáneo de varias personas y así poder alcanzar objetivos que, de lo contrario, ninguna de las partes trabajando individualmente estaría en condiciones de alcanzar (Chiavenato, 2004).

Para Smith y Wakeley (1977), el término organización es definido como un grupo de personas que se conjuntan para lograr metas humanas. Añadiendo además que son un invento destinado a satisfacer necesidades humanas; en donde su éxito dependerá de su estructuración, planificación, de como defina y trabaje para lograr sus metas.

Una organización es colectividad con límites identificables, con niveles de autoridad y un orden normativo, coordinación de pertenencias y sistemas de comunicaciones, ésta conectividad existe de manera continua en un ambiente y se

involucra en actividades que se relacionan con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para la organización, los miembros de ésta y la sociedad (Katz y Kahn 1978, en Gil y Alcover, 2003).

Grados (2003) menciona que para llegar a un concepto certero de organización debemos considerar aspectos que son de principal importancia, como:

La organización es una coordinación de esfuerzos, cuyo objetivo es la ayuda mutua, que implica que hay que alcanzar algunos objetivos o finalidades comunes a través de la coordinación de actividades distribuidas equitativamente, en función de la especialidad de la persona que la lleve a cabo, no es posible la coordinación de varios individuos o diversas organizaciones, si no existen los medios para controlar, dirigir o limitar las diversas actividades, a esto se le denomina jerarquización. La organización nos dice en concreto cómo y quién va a hacer cada cosa, y como lo va a hacer. Cuando la organización está terminada, solo resta “actuar” integrando, dirigiendo y controlando (Hampton, 1993).

Las organizaciones son entidades en las que los individuos interactuantes y principalmente interdependientes trabajan con una estructura para lograr un objetivo en común. Así mismo, tienen diferentes formas, sus metas son muy variadas y es muy posible que no siempre sean compartidas implícita o explícitamente por todos los miembros de la organización (Fumham, 2001).

Gibson (2006), define a la organización como una unidad coordinada e integrada al menos por dos personas que trabajan para lograr una o un conjunto de metas en común. Las organizaciones son entidades que permiten a la sociedad alcanzar logros que no podían conseguir si los individuos actuaran de manera independiente.

1.2. Tipos de Organización

Se puede afirmar, que una empresa es una organización, para Grados (2003) se clasifican de la siguiente forma:

- Iniciativa privada
 - a. Empresas de producción.
 - b. Empresas de servicio.
 - c. Empresas comerciales.
- Sector público
 - a. Sector Central (Secretarías de Estado, Departamento del Distrito Federal y Procuraduría General de la República).
- Sector paraestatal
 - a. Descentralizadas, Desconcentradas, Instituciones de Crédito y Seguros, Empresas de Participación Estatal y Fideicomisos Estatales.

1.2.1. *Iniciativa privada*

Las empresas que conforman la iniciativa privada tienen como autoridad máxima una asamblea de accionistas, que es una instancia administrativa que se encarga de componer y representar el capital. Un nivel de participación por parte de la Asamblea de Accionistas tiende a ser proporcional a lo que aporta de capital (Grados, 2003).

Las empresas que componen la iniciativa privada se clasifican de la siguiente manera:

- Empresas de producción. Es aquella que recibe materias primas y las transforma en productos terminados (muebles, automóviles, productos químicos, etc.), a través de un proceso productivo, le suman un valor económico a dichos productos que elaboran. Con el objetivo de alcanzar utilidades por las inversiones efectuadas.

- Empresas de Servicios. Se dedican a la venta de intangibles (seguros, servicios bancarios, contadores, psicólogos, etc.). el área de mayor importancia en éste tipo de organización son los Recursos Humanos, debido a la inteligencia, la creatividad y experiencia laboral de éstos se verá influida la fuerza de la empresa y se le denominará área técnica, siendo ésta la que caracteriza a la empresa. Todo el personal tendrá en sus manos la responsabilidad de llevar a cabo la administración y las ventas, se invierte más en recursos humanos que en otros recursos.
- Empresas Comerciales. Están dedicadas a la exposición y distribución de productos, convirtiéndolas en un intermediario entre productor y consumidor (tiendas de abarrotes, departamentales, autoservicios, etc.) obtienen el producto en cantidades grandes y en las mejores condiciones de precio, crédito y distribución. Lo que les permite realizar la distribución al menudeo, obteniendo así ganancias que permitan la rentabilidad de dicha organización (Grados, 2003).

1.2.2. Sector Público

Para su ejercicio, el Supremo Poder de la Federación se divide en los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, éstos poderes no pueden recaer en una sola persona o corporación (Grados, 2003).

- Poder Legislativo. Depositado en el Congreso General y dividido en dos Cámaras, (Diputados y Senadores).
- Poder Ejecutivo. Se deposita en un solo individuo, el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, quien se auxilia con un equipo de colaboradores, profesionales y especialistas en cada una de las ramas de la administración pública que se les encomienda.
- Poder Judicial. Es depositado en una Suprema Corte de Justicia, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, en Juzgados de Distrito y en un Consejo para la Judicatura Federal.

- Sector Central. Integrado por las Secretarías de Estado y la Procuraduría General de República. Dependen jerárquica y administrativamente del Poder Ejecutivo, carecen de patrimonio propio y personalidad jurídica.
- Sector Paraestatal. Son los organismos descentralizados, compuestos por empresas de participación estatal, fideicomisos, organismos auxiliares nacionales de crédito, etc. sus fines son la prestación de un servicio público o social, la explotación de bienes o recursos propiedad de la nación, aplicación de recursos para fines de asistencia de seguridad nacional, la investigación científica y tecnológica.
- Organismos Desconcentrados. Son creadas por una Ley o Reglamento, tienen autonomía técnica y personalidad propia y su competencia deriva de las facultades de la administración central. (Grados, 2003).

1.2.3. Sindicatos

Entendido como la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (LFT, 2012).

Dentro de sus características, encontramos las siguientes:

- No se requiere autorización para ser formado.
- No se puede obligar a nadie para incluirse.
- Son autónomos en su administración y legislación.
- No pueden afiliarse en ellos trabajadores de confianza.
- Deben constituirse por lo menos por 20 trabajadores.
- La representación es ejercida por un secretario general.
- Tienen la capacidad de adquirir bienes muebles, bienes inmuebles y defender sus derechos ante autoridades.
- Deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Grados, 2003).

De acuerdo con Grados (2003), los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- Gremiales: Conformados por trabajadores del mismo oficio o profesión.
- Industriales: Compuesto por trabajadores que en dos o más empresas de la misma rama industrial prestan sus servicios.
- De empresa: Trabajadores que dentro de una empresa prestan sus servicios.
- Nacionales de industria: Trabajadores que en dos o más empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas prestan sus servicios.
- De oficios varios: Compuesto por trabajadores de distintas profesiones.

1.3. Unidades de organización

Las organizaciones se forman, agrupando las funciones de cada línea básica, de acuerdo con tres criterios básicos principales, Grados (2003):

- a. El trabajo que se debe hacer.
- b. Las personas concretas de que se puede disponer.
- c. Los lugares en que dicho trabajo se debe realizar.

Aun cuando la nomenclatura no suele ser uniforme en las distintas empresas, quizá lo más general es la que considera estos grupos del siguiente modo:

- Gerencia, en el primer nivel jerárquico.
- Departamento, en el segundo.
- Oficina, en el tercero.
- Sección, en el cuarto.
- Grupo y subgrupos, en el quinto.
- Unidad y subunidades, en el sexto.

El orden, y aún las denominaciones, cambian de empresa a empresa. La más usual es la denominación de departamentos, que se dividen en secciones.

1.4. Tipos de trabajadores

El concepto de trabajo tiende a ampliarse progresivamente en todo el mundo. Para nuestra ley laboral, trabajador es la persona física, nunca moral que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago del salario (LFT, 2012).

En cambio, en las disposiciones del seguro social amparan y protegen no sólo a dichos trabajadores, sino también al que lo hace en forma independiente, no subordinación a los profesionistas, comerciantes en pequeño grado, trabajadores no asalariados, etc.

Como persona física, trabajador, debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que la mujer, considerando ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

La subordinación es una característica importante para los trabajadores, pues estarán bajo poder de mando y deber de obediencia, aunque ésta facultad y obligación debe referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral, también debe ser personal, es decir realizado precisamente por la persona contratada y no otra y debe mediar el pago de un salario.

Como se sabe hay distintas clases de trabajadores como son:

- Trabajador de planta. Que es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente de la empresa.

Considerándose trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar servicios, aún si no existe pacto legal. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.

- Trabajador eventual. Que es el que presta los servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa.
- Trabajador de temporada. Cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada.
- El trabajador a destajo. Es el que se le paga por unidad de obra ejecutada.
- Trabajador de base. Es el trabajador que no es de confianza, pudiendo ser también de planta.
- Trabajador de confianza. Son trabajadores de confianza en términos del artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, los que depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.
- Trabajadores sindicalizados. Son aquellos sujetos a la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo (De la Cueva, 1954).

Conclusión

De acuerdo con la literatura consultada, se concluye que una organización es una unidad compuesta por un grupo de personas que intentan alcanzar metas y objetivos en común mediante el trabajo colaborativo de los miembros que la componen, sin el cual dichos fines no podrían ser obtenidos.

El hombre ha logrado construir organizaciones para poder desarrollarse debido a que hoy en día un solo individuo hace menos que en conjunto con muchos más teniendo los mismos objetivos en mente.

Las organizaciones son consideradas como sanas cuando su funcionamiento y estructura definen la eficiencia y el bienestar de sus trabajadores.

Son muy diversas y cuentan con diferentes clasificaciones jerárquicas en su composición, no obstante, todas se encaminan a cumplir propósitos y objetivos particulares con la participación de cada uno de los trabajadores que conforman dicha organización.

De igual manera, los trabajadores tienen diferentes clasificaciones, debido a las características de su contrato, sus funciones y su grado jerárquico dentro de la organización, siendo cada uno de ellos importantes para los fines que persigue la empresa. Y siendo la principal razón por la cual la empresa debe mantener al trabajador en óptimas condiciones para garantizar así su salud. Tema del cual hablaremos en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO II.
SALUD OCUPACIONAL
CAPÍTULO II.
SALUD OCUPACIONAL

CAPÍTULO II. SALUD OCUPACIONAL

Para poder entender a qué se refiere la salud ocupacional primero es necesario definir lo que se entiende por salud. Para Cortés (2005), el concepto de salud abarca tres aspectos: somático o fisiológico, psíquico y sanitario, dándole mayor importancia dentro de la sociedad a la concepción somática o fisiológica ya que considera a la salud como el bienestar del cuerpo y el organismo físico, es decir existe una ausencia de enfermedad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en su constitución de 1946, define la salud como un estado de bienestar completo, físico, mental y social, y no solo como la ausencia de enfermedad o de incapacidad (Benavides, Ruíz, y García, 2004).

La salud es un derecho de toda persona, por lo que debe ser un objeto de primer orden, para su obtención es necesario un equilibrio entre una serie de factores tales como la familia, el trabajo y el medio social, de acuerdo con Ruiz (1987), si hay armonía, ajuste y equilibrio, habrá salud, y en medida en que la armonía y el ajuste se deterioren se irá perdiendo la salud.

El contexto en donde se desarrolla la persona en su ambiente de trabajo es de suma importancia, si estos elementos no están en equilibrio comenzará un decremento en la salud del trabajador y con esto se verá afectado su desempeño laboral. Para Ruíz (1987) se trata de un estado ideal que es posible alcanzar por completo tratándose de un concepto relativo.

La población se ha beneficiado en algunos aspectos con el desarrollo económico y social, sin embargo en otros los efectos han sido negativos; a menudo, a nivel psicosocial, los estilos de vida inadecuados, el consumo de sustancias tóxicas, los riesgos mentales, el estrés y también la falta de equidad en cuanto a las oportunidades de realización personal. Estos aspectos coexisten con el desarrollo de la sociedad (Matrajt, 1994, citado en Archundia, 2007).

Las condiciones que posee el individuo y la capacidad que tiene para poder afrontar diferentes situaciones definirán como el ambiente lo beneficiará. Para lograr un equilibrio en su salud es necesario que el trabajador practique de manera positiva éstos aspectos, podría llegar a enfermar si los aspectos negativos lo afectan (Benavides, Ruíz, y García, 2004).

El ser humano constantemente está preocupado por cualidades de su naturaleza y su supervivencia y esto incluye la preocupación por la salud y la enfermedad (Becoña, et al, 2000, citado en Archundia, 2007).

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en un informe, define la Salud Laboral como una actividad que tiene como objetivo mantener en un alto nivel el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en cualquier profesión a la que éstos se dediquen (O.M.S., 2012).

Éstas instituciones previenen que la salud de los trabajadores sea deteriorada, producto de las condiciones de trabajo, es importante tener a éstos protegidos en su empleo contra riesgos de salud, en cada organización las normas de seguridad e higiene que fungen para protección del trabajador, son esenciales manteniendo de ésta manera un empleo apto para las condiciones fisiológicas y psicológicas de la persona, adaptando a cada hombre a su trabajo, evitando de esta manera que existan riesgos para el trabajador.

2.1. Definiciones de Salud

Se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos; para lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos, naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias (Parra, 2003).

La salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos relacionados entre sí y con el medio ambiental en que viven y trabajan (Parra, 2003).

La salud también ha sido definida como la capacidad de adaptación al medio y de funcionar en las mejores condiciones en ese medio o como un equilibrio dinámico, en el cual los individuos o grupos tienen capacidad óptima para afrontar las condiciones de la vida (Benavides, Ruíz, y García, 2004).

La salud pública es un área en la que existe interés por formar un verdadero conjunto de conocimientos acerca de las condiciones de salud en la sociedad; por consiguiente, ofrece una explicación objetiva y racional de los procesos de salud en los grupos humanos. Es decir, el objeto mismo de la salud pública es “la salud en el mundo social” (Uribe, 2011).

Para Herbert Dunn en 1959 la definición de salud es poder maximizar aquel potencial que un individuo posee y es capaz de desempeñar mediante un método integrado para dar funcionamiento a ésta orientación. Es necesario que dicho individuo maneje un balance continuo y direccionado hacia el propósito que tiene dentro del ambiente en que se desenvuelve. Está compuesto de tres dimensiones, psicológica, física u orgánica y social. El individuo ocupará la máxima posición dentro de éstas tres dimensiones para poder gozar de una adecuada salud y un alto grado de bienestar, dependiendo en gran parte del contexto que está a su alrededor (Talavera, 2005).

Actualmente se considera a la salud como un estado de salud-enfermedad en dinamismo, variable, individual y colectivo, que es la suma de los determinantes tanto sociales como genéticos, ecológicos y biológicos, que se van originando y distribuyendo en la sociedad (San Martín y Pastor, 1988; citado por Talavera, 2005).

Al sufrir alteraciones internas psicológicas y físicas, la salud es considerada un estado y al mismo tiempo, un proceso que es dinámico y cambia continuamente (Oblitas, 2006).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2012) define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente como la ausencia de enfermedad.

Uno de los derechos de los ciudadano es que en el lugar donde habite se le garantice el acceso a servicios de salud, y de ésta forma poder satisfacer necesidades tales como protección social y atención (O.M.S., 2012).

Una primordial función de las autoridades públicas radica en aplicar los mecanismos y las medidas necesarios para conseguir sus metas en materia de salud (Uribe, 2011).

2.2. El Trabajo

El trabajo es un fenómeno social que debe interpretarse en el contexto de las instituciones y estructuras sociales. Pero es ejecutado por seres humanos de manera individual, no por sociedades. En la mayor parte de las sociedades, la mayoría de las personas deben adecuarse de alguna manera a la exigencia de trabajar, pero la forma en que lo hace cada persona es un problema de la Psicología individual. Un cuadro completo de trabajo humano debe basarse en la comprensión de que las condiciones que influyen sobre él no son solamente sociales e históricas, sino también individuales y personales (Neff, 1972).

Arias (1999), menciona que no hay que confundir la “fuerza de trabajo” con el “trabajo” en sí. La fuerza de trabajo es el conjunto de las facultades físicas y espirituales latentes en el cuerpo humano, es la personalidad viva de un hombre quien las manifiesta en la producción de valores de uso, cual sea su clase. El trabajo en cambio, es un proceso donde existe un gasto de la fuerza de trabajo.

En la antigüedad el trabajo solo era considerado para la gente plebeya, personas que no contaban con un título ni tierras, gente de clase social baja ya que la nobleza solo se ocupaba de sus intereses personales. Hoy en día la obtención de un empleo implica para la persona tener un trabajo y un salario pero, sobre todo, un lugar en la sociedad (Rodríguez, 2004).

El término *empleo* surgió en el capitalismo industrial, como nueva modalidad de trabajo, época en la que se reorganizó el concepto de trabajo, y definiéndolo como una actividad laboral caracterizada por ser productiva y de dimensión pública (Blanch, citado en Rodríguez, 2004).

La actividad laboral se va transformando con el tiempo en un mecanismo estructurador de lo personal y de lo social, proporcionando al trabajador, sentido de pertenencia y de participación, identidad social, bienestar subjetivo, estatus laboral, etc. El trabajo ha sido un fenómeno tan apegado a la circunstancia del hombre que es posible considerarlo como una de sus más importantes muestras de identidad (Rodríguez, 2004).

El trabajo es la condición básica y fundamental de toda vida humana, lo es en tal grado que, ha desarrollado al propio ser humano. Engels (1988, citado en Uribe, 2008) mencionaba que con el trabajo el hombre ha transformado la naturaleza por una parte, y al mismo tiempo, ha desarrollado en el ser humano, su inteligencia, destreza, agilidad física, entendimiento, socialización y evidentemente su especie (Uribe, 2008).

El hombre es su principal protagonista del trabajo y por lo tanto, debe de disfrutar de una alta calidad de vida al desempeñarlo (Guerrero; Muñoz y Cañedo, 2004).

Al dirigir e impulsar su actividad hacia determinadas metas y obtenerlas, el trabajador adquiere satisfacción y por lo tanto realizará un trabajo de excelencia; es por eso que el trabajo se considera como una conducta motivadora, ya que presenta componentes psicológicos que lo impulsan a llegar a determinadas

metas, actuando, y experimentando deseos, sentimientos, aspiraciones, propósitos y emociones (Guerrero; Muñoz y Cañedo, 2004).

El trabajo permite a las personas mostrar tanto sus habilidades y destrezas como las aptitudes con las que cuentan para poder desempeñar aquellas actividades que conlleva dicho trabajo, encontrándose en un espacio donde pueda obtener incentivos económicos que le den motivación para realizar de forma adecuada sus labores. El hecho de pasar una gran cantidad de tiempo en el trabajo, éste proporciona ciertos bienes que hacen que nos sintamos a gusto además de permitir aumentar nuestro patrimonio, es decir, que el trabajo genera motivación, estabilidad, estatus, autoestima, estabilidad económica, etc. y por otra parte podría ser la causa de sentirnos negativos y decepcionados, insatisfechos, frustrados, etc. (Rubio, 2003).

Las habilidades, aptitudes, motivaciones y satisfacciones no sólo son gratificantes para el empleado sino también para la organización, ya que si el empleado lleva a cabo sus actividades al cien por ciento habrá mayor productividad dentro de la organización. Esto no sólo se verá reflejado en lo profesional sino también en lo personal del empleado, adquiriendo más seguridad y confianza de sí mismo (Taylor, 2007).

Existe en México un significativo volumen de trabajo no asalariado. Dentro de éste grupo de actividades predominan los empleos en las unidades económicas muy pequeñas o micro negocios (se consideran en este rubro negocios con cinco trabajadores o menos), incluyendo los establecimientos que tienen niveles muy reducidos de inversión y productividad (Garza y Salas, 2014).

En un país como México donde la economía propicia que los ahorros de los trabajadores sean prácticamente pocos o nada, el lujo de permanecer desempleado por mucho tiempo es un lujo que muy pocos pueden darse. Por lo tanto los trabajadores de “nuevo ingreso” al mercado laboral, como los que perdieron su empleo, se ven forzados a aceptar cualquier trabajo disponible, sin

importar la paga, las condiciones de trabajo o la compatibilidad con su entrenamiento y habilidades (Garza y Salas, 2014).

Por lo tanto la una gran cantidad de empleados a pesar de tener malos tratos y un sueldo que no satisface sus necesidades, conservan su empleo y se conforma con éste, sin poder desarrollar sus aptitudes y habilidades, esto puede deberse a dos situaciones: no cuentan con los estudios necesarios para aspirar a un puesto más calificado o porque no consiguen encontrar un puesto para el cual se prepararon. Esto ocurre con las personas jóvenes, puesto que las empresas en su mayoría piden un mínimo de experiencia, con la cual no cuentan los trabajadores jóvenes ya que están recién egresados de distintas Universidades (Garza y Salas, 2014).

2.3. Psicología del Trabajo u Organizacional

A continuación se mencionarán las diferentes definiciones de Psicología del Trabajo de las últimas décadas.

Para Norman Maier (1973, en Rubio, 2003), la Psicología del Trabajo es la ciencia psicológica que tiene por objeto el estudio del comportamiento humano en el trabajo, y por fin, la mejora de éste comportamiento, haciéndolo más satisfactorio para el individuo y más útil para la sociedad. Según la definición de Maier la Psicología del Trabajo se ocupa de diferentes problemas relacionados con el trabajo y la actividad laboral de cualquier sector y su objeto se centra en el estudio del comportamiento humano dentro de las empresas.

Los profesores Forteza y Burgaleta señalaban en 1978 que la Psicología del Trabajo es la ciencia aplicada que estudia como objeto propio, la conducta humana en el ámbito de la producción laboral y, por tanto, como ciencia aplicada recibe sus principios técnicos de otras disciplinas psicológicas más generales, especialmente de la Psicología Social, de la Psicología Experimental y de la Psicología Diferencial (Rubio, 2003).

Cascio (1980) la define como disciplina aplicada que se centra en el estudio de las diferencias individuales en comportamiento y rendimiento laboral, y en los métodos de medida y predicción de estas diferencias. Según Yela (1985) la Psicología del Trabajo consiste, sobre todo, en el estudio científico de la conducta laboral para procurar su eficacia productiva, promover la expresión y desarrollo de la personalidad del individuo que trabaja y facilitar su integración solidaria en los grupos de trabajo, en la empresa y en la sociedad de la cual dicha organización procede, a la que sirve y con la que en recíproca interacción, cambia, se deteriora o progresa. Para Dunnette (1992), la Psicología del Trabajo se basa en datos objetivos y observables, medibles, de ahí que se denomine ciencia empírica y aplicada, ya que utiliza conocimientos teóricos extraídos de la observación y la experiencia y los aplica para la resolución de problemas concretos, desarrollando estrategias e intentando verificar hipótesis para llevar a cabo acciones o cambios (Rubio, 2003).

La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones estudia al ser humano en sus dimensiones individual y social, en las situaciones relacionadas con el trabajo, intentando comprender y/o solucionar los problemas que se le presentan en tal concepto. La conducta organizacional se ocupa de la influencia de las organizaciones sobre las actitudes y comportamiento de la gente que trabaja en ellas; conducta de rol, grupo, comunicación, liderazgo, entre otros (Rodríguez, 1998).

En las definiciones anteriores entendemos que la Psicología del Trabajo, se encarga del estudio conductual en el ambiente laboral, su desenvolvimiento social, su interacción con otras personas, el manejo y resolución de problemas; al mismo tiempo estudia el ambiente laboral dentro de la organización y como éste beneficia o repercute en el desarrollo de las habilidades intelectuales y sociales de los empleados (Schultz, 1993).

Se puede decir que la Psicología del Trabajo es una disciplina a la vez básica y aplicada, que busca, mediante el uso de los conceptos, modelos y

métodos procedentes de la psicología, describir, comprender, predecir, y explicar el comportamiento laboral de individuos y grupos, así como los procesos subyacentes al mismo. La Psicología del Trabajo tiene como objeto, además, la intervención tanto sobre la persona como sobre el trabajo, con el fin de satisfacer mejor las necesidades de beneficios y el rendimiento de las empresas al mismo tiempo (Rubio, 2003).

La Psicología Organizacional es definida por Molina (2006) como el área de la psicología que tiene por objeto analizar las interacciones funcionales que acontecen en un determinado contexto social denominado Organización.

Es la rama de la Psicología dedicada a estudiar fenómenos psicológicos en el interior de las organizaciones observando cómo es que dichas organizaciones ejercen su impacto en las personas (Zepeda, 1999).

A continuación abordaremos el tema de Salud Ocupacional ya que es fundamental para un buen ambiente de trabajo, manteniendo así la motivación y satisfacción del empleado.

2.4. Definición de Salud Ocupacional

De acuerdo con Parra (2003), aplicando la definición acordada por la OMS al campo del trabajo, la salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico mental y social. Las especialidades y profesionales encargados de llevar a cabo este objetivo son: ingeniería, medicina, psicología, sociología, enfermería, ergonomía.

Debido a que no es correcto ante la OMS que las personas malogren su vida y salud al intentar ganarse los pesos necesarios para “bienvivir”, la salud laboral debe de ser una responsabilidad y preocupación de toda persona involucrada con el trabajo, esto es un asunto de salud pública, trabajadores y patrones deberán intervenir para obtenerla (Parra, 2003).

Para la empresa, la salud de sus trabajadores debería ser la finalidad básica, recordando que cada uno de los efectos de la salud del trabajador se ve reflejado en la productividad. Si se considera éste punto, se obtendrán beneficios si la organización apoya una adecuada práctica de la salud laboral (Fumham, 2001).

Los clientes internos de la empresa son los trabajadores que laboran en ésta; y mediante sus acciones, la organización pretende que dichos trabajadores se encuentren motivados y satisfechos con las mejores condiciones de trabajo, mantener ésta situación no debe ser visto como un gasto ya que es obligación legal de la empresa, es más bien una inversión, una forma de lograr que todos salgan beneficiados (Becoña, et al, 2000, citado en Archundia, 2007).

Los niveles de industrialización, condiciones climáticas, estructura económica, estado de desarrollo, seguridad ocupacional y costumbres de salud, son factores que pueden hacer variar la salud ocupacional de los trabajadores y la de los lugares donde laboran, obtener índices mayores de productividad y ganancias que permitirán un mejor desarrollo y crecimiento dependerá de cuanto las empresas se interesan en el cuidado de sus trabajadores, de ésta forma no presentará pérdidas (por indemnizaciones, gastos médicos, etc.) (Urdaneta, 2005).

Implementar programas de salud ocupacional en todo lugar y tipo de trabajo, está permitido cuando algún trabajador presenta un problema de salud, protegiendo así la salud de éstos (Ovejero, 2006).

Una producción con mayor calidad y cantidad, con un menor costo y tiempo, es posible si se logra mantener en buenas condiciones la salud del trabajador lo que permitirá una mayor productividad por parte de las personas que laboran y mejores beneficios para éstas (Ruíz, 1987).

Existe una relación estrecha entre la productividad y la satisfacción en el trabajo, y cuando ésta no es correctamente identificada y no se valora como debería, dejándose aún lado factores negativos en las condiciones de trabajo, se

llegan a presentar la frustración y la insatisfacción y con esto, el sabotaje, tortugismo y boicot, etc. (Peniche, 2008, citado en Uribe, 2008).

2.5. La Salud y el Trabajo

La salud en el trabajo, desde la perspectiva económica, política y social, debe de ser considerada como un elemento que garantice la salud de los trabajadores y apunte al continuo desarrollo del país, al ser competitivos en calidad y precio de los productos elaborados y que el beneficio derivado de contar con trabajadores sanos, se refleje en la solución de aspectos fundamentales como la justicia social y el mejoramiento de la calidad de vida dentro y fuera de las organizaciones (Ramos, Arias, y Nava, 2001).

Cabe señalar que la relación entre las condiciones de trabajo y la salud es de gran complejidad, ya que ésta relación se produce en ambas direcciones y con efectos tanto positivos como negativos. En primer lugar, las condiciones de trabajo adecuadas tendrán un efecto positivo sobre la salud, lo que incrementará la satisfacción y el bienestar del trabajador. En sentido contrario, desde la salud hacia el trabajo: un trabajador sano tenderá a mejorar su entorno laboral a través de las relaciones con sus colegas y sus mandos o subordinados, así como contribuir a mejorar la calidad de trabajo (Benavides, Ruíz, y García, 2004).

La Conferencia Internacional del Trabajo, en 1953 durante su Trigésima Sexta Reunión, definió los objetivos de la Salud Laboral como promover y mantener en estándares altos el nivel del bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, protegiéndolos en su entorno laboral de riesgos que surgen por medio de los agentes nocivos para su salud, posicionando al trabajador en un puesto de trabajo que se acople a sus aptitudes tanto psicológicas como fisiológicas (Ruiz et al. 1987 citado en Lozano, 2008).

Habría que decir que también el trabajo es esencial para la vida del ser humano, donde encontrará condiciones favorecedoras para su adaptabilidad y desarrollo de potenciales que posee cada individuo, pero de la misma forma, irán

los obstáculos para conseguir éstos fines aunados a constantes amenazas para la salud. Es por eso que el trabajo y la salud están en constante relación. Para poder cumplir satisfactoriamente su trabajo una persona necesita estar gozando de buena salud y la forma en que logra adaptarse a su contexto laboral (Gil-Monte, 2005).

Los problemas que aquejan a la salud, relacionados al trabajo podrían evitarse mediante la prevención, dado que sus causas se deben precisamente a las condiciones donde labora la persona (García y col., 2001, citado en Lozano, 2008).

De acuerdo con Barrios y Paravic (2006) fomentar un entorno laboral donde la salud del trabajador tenga gran importancia realizando actividades y políticas que den paso a un mejor desarrollo social y económico de la organización, otorgará una contribución positiva para la productividad, el espíritu de trabajo, la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general.

Cuando se trata de adaptar al ser humano a los elementos que rodean su contexto laboral, es necesario contemplar el mejoramiento de su salud, si no se logra adecuadamente ésta adaptación, la salud se verá directamente afectada y será precaria. Cuando se logra conservar en buenos términos la salud tanto en el aspecto físico, social y psicológico del trabajador se verá reflejado en los resultados de su desempeño laboral. Una persona sana se inclinará por mejorar el contexto donde trabaja mediante las relaciones con sus compañeros, sus superiores y sus subordinados, contribuyendo de ésta manera a que el trabajo tenga mayor calidad (Ruíz, 1987).

Una adecuada condición de trabajo traerá consigo una buena relación salud-trabajo (se genera salud si las personas que rodean al trabajador y el contexto le generan un sentimiento de apoyo hacia éste) y por lo tanto una óptima salud de la persona que labora en la organización y condiciones en el trabajo (Barrios y Paravic, 2006).

Archundia (2007) indica que si las condiciones en las que labora una persona son las adecuadas, se está constituyendo una buena fuente de salud, y por lo tanto, el trabajo se convierte en un elemento importante para el bienestar de las personas, distribuyendo el tiempo libre y el tiempo ocupado, comunicando a las personas con su ambiente y brindándoles satisfacciones y estímulos de bienestar.

Cuando existe un efecto negativo para la empresa y su productividad, es entonces cuando se consideran problemáticas las condiciones de trabajo, no obstante. De igual manera, si alguna condición laboral afecta directamente a la persona, se verá afectado su desempeño y por lo tanto la productividad y el flujo de la economía de la empresa, ocasionando gastos innecesarios y consecuencias para el trabajador, si no se le otorga la debida importancia a éste problema.

2.6. Psicología de la salud ocupacional en México

Los trabajadores día a día confrontan riesgos para su salud e integridad de diversa índole no sólo en los escenarios laborales, también en el medio ambiente en el que se desenvuelven cotidianamente (Peniche, 2008).

A groso modo y de acuerdo con Benavides, Ruíz y García, (2004), se puede decir que son cuatro los efectos negativos del trabajo sobre la salud:

1. Accidente de trabajo.
2. Enfermedad relacionada con el trabajo.
3. Incapacidad laboral.
4. Ausentismo laboral.

En un ámbito latinoamericano, al hablar de México y sus cuestiones de salud, se pueden observar grandes evoluciones sociales de gran relevancia, ejemplificado por un proceso de desindustrialización y un significativo aumento en el desempleo.

Un problema que se presenta y afecta a la salud de los trabajadores es la propensión a la disminución de los ingresos y un incremento a la incorporación a

empleos precarios tanto de hombres como de mujeres (Noriega, Franco, y Martínez, 2002).

El desarrollo impuesto en México últimamente, rebasa lo económico, afectando la producción de los trabajadores y sus condiciones sociales, provocando así enfermedades degenerativas accidentes y trastornos mentales (Noriega, Franco, y Martínez, 2002).

La Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 se centra en las responsabilidades pero también en los derechos de los trabajadores, son leyes encargadas de la protección del trabajador en México y de la determinación de mortalidad y morbilidad de éste sector (Mendoza y Contreras, 2011).

Factores que proveen y protegen las leyes dirigidas a los trabajadores son: contar con buenas condiciones de trabajo, un trabajo digno y mantener un adecuado higiene en las áreas de trabajo. Hoy en día existen autoridades reguladoras que trabajan en la modificación de leyes que protegen al trabajador, sin embargo hay algunas modificaciones que se encargan de beneficiar al empresario dejando completamente a un lado al trabajador y a su salud. La jornada laboral y su duración son aspectos que cobran importancia en la salud de los trabajadores, siendo ésta la que determinará la dosis y el tiempo en que se verá expuesto el trabajador a determinados agentes tanto biológicos, físicos y químicos como también psicosociales (Mendoza y Contreras, 2011).

El artículo 59 de la LFT da la posibilidad de que las empresas puedan aumentar el tiempo de la jornada laboral diaria de trabajo, no obstante éste cuenta con una limitación en la que el patrón y los trabajadores tienen la oportunidad de poder repartir las horas de trabajo, con el objetivo de permitir a los segundos que reposen el sábado en la tarde o alguna modalidad que le sea equivalente, lo que dará pie a a la interpretación de la modificación de la duración de la jornada laboral con el objetivo de permitir el descanso de los trabajadores (LFT, 2012).

Sin dejar a un lado que en el contexto laboral las jornadas son de máximo 8 horas diarias, con éste cambio también se incrementan las enfermedades y los accidentes de trabajo, cuestiones que no toman en cuenta ni preocupan a los modificadores de dichas leyes (Mendoza y Contreras, 2011).

Con la carencia de códigos morales y éticos por parte de los gobernadores los cuales provienen de gran parte de empresarios tanto nacionales como trasnacionales, se han incrementado con el paso de los años los quebrantamientos a los derechos de los trabajadores, provocándoles de ésta manera efectos nocivos en las condiciones laborales donde se encuentran. (Lozano, 2008)

Los individuos que laboran en cualquier tipo de trabajo, son procedentes de ambientes completamente diferentes y es por lo que sus aprendizajes son diferentes entre sí. En muchas situaciones el contexto laboral suele ser hostil, dado al contraste de variados elementos psicológicos, personalidades, normas y valores que las personas a lo largo del tiempo han ido adquiriendo (Buendía 1998).

Con lo cual se puede llegar a la conclusión de que los problemas de salud que se presentan en el trabajo y afectan de manera negativa al trabajador, lo que repercute en su productividad y pérdidas para la empresa como consecuencia. Poniendo un ejemplo, una trabajadora con problemas de salud producirá un efecto no favorable sobre sus propias condiciones de trabajo, bajará su rendimiento e incluso presentará ausentismo, lo cual para cualquier organización se verá reflejado con un decremento en la productividad.

2.7. Factores Psicosociales en el trabajo

Los factores psicosociales en el entorno laboral están definidos por una parte, como un conjunto de interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, y por otra como las capacidades del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal

fuera de su área de trabajo. Todo lo anteriormente mencionado mediante percepciones y experiencias influyen en la salud, la satisfacción y el rendimiento del trabajador (OIT, 1992).

Las tareas, los factores de organización y el ambiente de trabajo representan las condiciones de trabajo, mientras que las diferentes reacciones de los trabajadores dependerán de sus necesidades expectativas, habilidades, cultura y de su vida privada (OIT, 1992).

Dichos factores humanos con el tiempo pueden cambiar para adaptarse. Cuando existen interacciones negativas en las condiciones del trabajo y los factores humanos del trabajador se puede llegar a perturbaciones emocionales, problemas del comportamiento y cambios bioquímicos y neuro hormonales. Lo cual expone a la persona a presentar enfermedades mentales y físicas, llegando incluso a presentar efectos nocivos para la satisfacción y el rendimiento del trabajador (OIT, 1992).

Un equilibrio entre las limitaciones y capacidades del individuo, y por otro lado las exigencias del trabajo y del medio ambiente, podría llegar a mantener una situación psicosocial en el trabajo y consigo una influencia positiva sobre la salud (OIT, 1992).

La relación entre salud y trabajo es abordada desde diferentes perspectivas. Desde el ámbito psicosocial, los riesgos a los que los trabajadores están expuestos en el transcurso de su jornada laboral, tienen su origen en la organización del trabajo, siendo éstos muy reales (Lahera y Góngora, 2002).

Martín y Pérez (2006), mencionan que los factores psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones relacionadas directamente con la organización, presentes en la situación laboral y cuentan con la capacidad de intervenir y afectar la salud y bienestar (psicológico, físico y social) del trabajador, así como su desempeño laboral.

Los elementos que conforman los factores psicosociales son:

- Características del empleo: Salario, estabilidad en el empleo, diseño del lugar de trabajo, condiciones físicas del trabajo.
- Características de la empresa: Actividad de la empresa, sector de la empresa, imagen social y tamaño de la empresa.
- Características de la tarea: Ritmo de trabajo, responsabilidad, aprendizaje de la tarea, prestigio social de la tarea en la empresa, monotonía / repetitividad, automatización y responsabilidad.
- Estructura de la organización: Canales de comunicación e información, desarrollo profesional, estilo de mando, definición de competencias, canales de comunicación e información, relaciones personales.
- Organización del tiempo de trabajo: Duración y tipo de jornada, trabajo a turnos y nocturno, trabajo en festivos, pausas de trabajo.

Juárez, Hernández y Ramírez (2005), definen como factores psicosociales en el trabajo al proceso compuesto, tanto de interpretación como de conformación que edifica el trabajador, desde su situación laboral y personalidad, incluyendo un proceso tensionante, resultado de dicha interacción dinámica, que puede reflejarse de manera positiva o negativa.

Uribe (2008) realiza una clasificación de los diversos modelos psicosociales laborales:

- Aquellos basados en el “entorno psicosocial”. Son los que incluyen las condiciones generales de trabajo, tomando en cuenta las condiciones y características del ambiente, la tecnología, el clima laboral, la organización del trabajo, etc. Son llamados “estresores” que son los aspectos psicosociales que presenta el contexto laboral.
- Aquellos basados en el “individuo”. Mencionan las características del trabajador que presenta individualmente, como su cultura, su personalidad,

sus patrones de conducta y creencias, es decir sus recursos y los factores con los que dispone. Dichos aspectos intervienen directamente en la salud y moderan la influencia negativa de los factores que presenta el contexto hacia la salud del trabajador, lo que determina si es más resistente o vulnerable ante el estrés.

- Aquellos que refieren a los efectos psicológicos derivados de la interacción trabajador-condiciones laborales, pueden adquirir un peso negativo (distrés) o positivo (eutrés), agudo o crónico.

Peiró (1996 citado en Barragán, 2004) realizó una clasificación de los principales factores psicosociales atendiendo principalmente la investigación ergonómica, psicológica y de la salud laboral:

Factores individuales: Son aquellos que se encuentran directamente ligados al papel que el trabajador desarrolla en la organización (conflicto y ambigüedad de rol), junto a las características de personalidad, estilos de afrontamiento, entre otros.

- Patrones de comportamiento de los tipos A y B.
- Autoestima.
- Locus de control.
- Resistencia.
- Género y aspectos étnicos.
- Estilos de afrontamiento.

Factores del ambiente físico: Se refiere a las carencias, los excesos y alteraciones con las que cuentan las condiciones físicas del trabajo, tales como:

- Vibración.
- Condiciones climatológicas.
- Ruido.
- Iluminación.
- Toxicidad.

- Higiene.
- Disponibilidad / Disposición del espacio físico.

Factores macro organizativos (estresores organizacionales):

- Diseño de los puestos de trabajo.
- Estilo de dirección.
- Estructura y cultura organizativa.
- Gestión de la calidad total.
- Funciones y responsabilidades.
- Seguridad en el empleo.
- Estructura de las tareas.

Factores inherentes al trabajo:

- Exposición a riesgos / peligros.
- Jornada de trabajo (trabajo por turnos y / o trabajo nocturno).
- Diseño del entorno.
- Carga de trabajo.
- Autonomía y control.
- Ritmo del trabajo.
- Factores ergonómicos.
- Claridad de los roles asignados.
- Supervisión electrónica del trabajo.

Relaciones interpersonales:

- Apoyo social y tipos de relaciones.
- Presencia y densidad social en los lugares de trabajo.
- Relaciones con los superiores, compañeros, subordinados y clientes.
- Clima grupal (falta de cohesión, presiones de grupo, etcétera).

Desarrollo de la carrera:

- Estresores en los diferentes estadios del desarrollo de la carrera.
- Transiciones de carrera / Etapas de la carrera profesional.

Nuevas tecnologías: Hace referencia a la introducción de nuevos equipos de trabajo tales como computadoras, maquinarias, equipos electrónicos, GPS, entre otros.

Contenidos del trabajo:

- Oportunidad para el uso de habilidades.
- Variedad de las tareas.
- Oportunidad para el control.
- Feed - back de la propia tarea.
- Complejidad del trabajo.
- Identidad de la tarea.

Estresores extra organizacionales: Son aquellas experiencias y acontecimientos externos al trabajo).

- Procesos de socialización.
- Procesos relacionados con el rol fuera del trabajo.

2.8. Beneficios de la salud en el trabajo

De acuerdo con Benavides, Ruíz y García, (2004), es la existencia de la relación positiva entre trabajo y salud la que da pleno sentido a las actividades de Salud Laboral, pues incluso el objetivo esencial de la prevención que es evitar los efectos negativos, se justifica en la medida que existe o puede existir una relación positiva entre el trabajo y la salud.

Peniche (2008), menciona una serie de beneficios que se obtienen al considerar la salud en el trabajo, no sólo para la organización o trabajador en particular sino para las diversas partes que se interrelacionan:

- Los empresarios, al incrementarse la productividad y al aumentar la satisfacción de los trabajadores reduce el número, la frecuencia y la intensidad de los conflictos obrero patronales.
- Los administradores, al reducirse la fricción con la fuerza de trabajo pueden dedicar más tiempo a los problemas de planeación, organización y dirección, incrementando su rendimiento significativamente.
- Trabajadores que al incrementar su salud y mantener su integridad obtendrán más satisfacciones en las labores desempeñadas y propiciará su desarrollo en forma integral.
- Clientes y usuarios al obtener mejores productos y servicios y una mejor atención personal.
- La sociedad, al aumentar la productividad y la satisfacción en el trabajo en el incremento en la salud mental pública.

Cuando se les proporciona un apropiado medio organizacional a los integrantes de una organización tanto en su interior como en su exterior, se logra impedir que exista un desgaste físico y mental, así como un deterioro de la salud y la motivación de los trabajadores (Benavides, Ruíz, y García, 2004).

El trabajo se considera fuente de salud cuando mantiene óptimas condiciones, convirtiendo al trabajo en un factor indispensable para el bienestar de las personas. Por lo tanto, es primordial que exista la intervención de profesionales que por su preparación logren mejorar dinámicas y procesos que se llevan a cabo dentro de la organización para conseguir la salud de sus miembros, así como un conveniente clima organizacional (Gómez, 2006).

Para Peniche (2008, en Uribe, 2008), el tener profesionales de diferentes índoles que cuenten con las competencias necesarias para intervenir en ésta clase de problemáticas es un requerimiento para las organizaciones y es indispensable prepararse para la identificación, diagnóstico y valoración de las diversas relaciones que existen dentro del contexto laboral.

Conclusión

Concluyendo, de acuerdo a la literatura citada, la salud es un derecho inherente al ser humano sin importar su ocupación.

Los estudios en las últimas décadas sobre el trabajo en México revelan que la mayoría de las personas pasan un alto porcentaje de tiempo en sus entornos de trabajo y éste, a su vez, proporciona una serie de bienes que hace que nos sintamos a gusto y aumentemos nuestro patrimonio, satisfacción, motivación, alcanzando diferentes logros económicos (status), autoestima y estabilidad. O por el contrario, que el mismo trabajo se convierta en la causa de todos los efectos negativos respecto a los valores anteriores, acompañados de frustración e insatisfacción.

Si un trabajador al desempeñar sus funciones no muestra un equilibrio en los factores anteriormente citados, comenzará un decremento importante en su productividad, provocando así que sea afectada también la organización donde labora.

Conforme ha transcurrido el tiempo, muchos especialistas en la salud organizacional han mostrado su interés por estudiar el decremento de la productividad del trabajador a causa de un deterioro en sus planos físico, mental y social. Con lo cual se espera despertar interés en los patrones, para alcanzar el máximo bienestar posible en sus áreas de trabajo, tanto en el desarrollo del mismo como en las consecuencias que provoca en sus trabajadores.

Debido a la importancia que el trabajo tiene para un ser humano, desde el estatus, nivel económico y autorrealización, y a las horas de su día que ocupa en realizar sus actividades laborales, es de importancia prestar atención al ambiente donde las desarrolla, consiguiendo así que el trabajador se encuentre en óptimas condiciones para desempeñar adecuadamente su trabajo y no ocasionar pérdidas a la empresa donde trabaja.

Es por eso que es considerable que el desarrollo y la capacidad productiva de los trabajadores esté ligada a la energía otorgada por la salud que le proporciona la organización, quien deberá adquirir interés por mejorar las condiciones de sus trabajadores sin dejar atrás los aspectos específicos de cada sector tanto de la empresa como de su contexto.

La Salud Laboral tiene como objeto de estudio las consecuencias negativas de la relación entre la salud y el trabajo, para así poder prevenirlas en su momento. Dicho objeto de estudio debe de preocupar a cada especialista de la Salud.

Para poder explicar los fenómenos que se llevan a cabo dentro de una organización, la Psicología del Trabajo se encarga de estudiar aquellos procesos comportamentales en una empresa, así como el contexto en el que se desarrollan, logrando así comprender el porqué de determinadas situaciones tanto personales como organizacionales que puedan estar afectando la productividad y salud del trabajador.

A continuación abordaremos el tema de Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) necesario para comprender una de las principales problemáticas que llegan a afectar directamente la salud del trabajador y por lo tanto a la organización misma.

CAPÍTULO III.
ACOSO PSICOLÓGICO
LABORAL
"MOBBING"
„MOBBING“
ΓΑΒΟΒΑΓ
ACOSO PSICOLÓGICO
CAPÍTULO III.

CAPÍTULO III. ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL “MOBBING”

En la presente investigación será indistinto hacer referencia a los términos acoso psicológico en el trabajo, Mobbing o acoso laboral, ya que de cualquier forma, como lo menciona Piñuel (2001), hablamos de un continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador.

En el lugar de trabajo se pueden encontrar dos tipos de fenómenos, tales como el abuso de poder y la manipulación perversa, haciendo que el Mobbing empiece a presentarse cuando hay una reacción por parte de la víctima ante el autoritarismo de un superior y no se deja someter, convirtiendo su capacidad de resistencia hacia la autoridad aun cuando existen presiones, lo que lo convierte en blanco. La persona que realiza acoso llevará a cabo conductas como descalificar, aislar, desacreditar, realizar novatadas, inducir al error y rechazar la comunicación directa (Hirigoyen, 1998).

Las acciones anteriormente mencionadas harán que el trabajador sea afectado en sus esferas de interacción con el ambiente, dado que se crea un ambiente que suele ser conflictivo y desagradable, el cuál minimizará sus motivaciones individuales y sociales dentro del contexto donde labora.

El Mobbing puede presentarse explícitamente con ataques directos físicos o verbales, pero también puede ser con sutileza y discreción como el aislamiento o la exclusión hacia la víctima, la cual suele no encontrar formas de defenderse de éste proceso, generando una diferencia de poder real o percibido por ambas partes (Einarsen y Hauge, 2006).

El individuo encontrará difícil poder reaccionar ante dicha agresividad, ya que piensa que es imposible erradicar el problema y que no podrá realizar nada

contra el sentimiento de amenaza provocado por las personas que le hacen pensar que tienen mayor poder y potencial para perturbarlo ya sea personal o socialmente, incluyéndose además el contexto laboral (Gil-Monte, 2005).

Para Leymann y Gutafsson (1996, citado en Uribe, 2008) el acoso psicológico es un fenómeno social extremo que es desencadenado debido a la presencia de estresores sociales, los cuales causan importantes efectos negativos.

Se presentará Mobbing en el momento en que la víctima percibe la malevolencia de la que está siendo blanco, hay veces en las que incluso no se da cuenta del acoso que se le está ejerciendo y suele atribuir sus efectos negativos simplemente al estrés, pero ambos pueden diferenciarse ya que el estrés es destructivo sólo cuando se presenta de forma excesiva, y por propia naturaleza el acoso es destructivo.

3.1. Antecedentes de Mobbing

El Mobbing fue estudiado por primera vez por el etólogo austriaco Konrad Lorenz, premio Nobel de medicina y psicología, quien describió una reacción defensiva de hostigamiento de grupo por parte de diferentes especies de aves que, según observó, se comportaban de manera hostil y grupal contra un congénere por el que se sentían amenazadas (Piñuel, 2001).

Lorenz, creó el término de Mobbing animal para referirse al comportamiento observado en varias especies animales, en el cual varios individuos más débiles se aliaban para atacar a otro más fuerte (Hernández, 2003).

Lorenz realizó estudios acerca del comportamiento de los animales (en éste ejemplo, con las ratas), donde logró encontrar semejanzas importantes con el comportamiento del ser humano, descubrió que comunidades de ratas cuentan con algún elemento específico que los une, un ejemplo es que los miembros que conforman dicha comunidad tienen el mismo olor, que es característico. Cuando

se introducía una rata ajena a la comunidad, al ser identificada rápidamente por su olor diferente, se emite una señal de alerta que es utilizada como un detonador de agresividad por parte de las ratas que son miembros de ése clan, quienes atacarán a la rata intrusa, quien no pondrá resistencia para defenderse debido al pánico en que entra (Abajo, 2006).

Con base en lo anterior, se encuentra que existen similitudes con el comportamiento que tiene el ser humano en las organizaciones, como por ejemplo cuando un grupo de trabajadores se ponen en contra de una persona por el simple hecho de presentar una característica ajena en específico, mediante un ataque agresivo recurrente (Abajo, 2006).

Para la década de los ochentas dichas similitudes que se hallaron fueron consideradas para elaborar estudios sobre el comportamiento del ser humano, enfocándose en un contexto laboral. En la década de los noventas el concepto de acoso laboral o Mobbing empezó a ser conocido para darle peso como un problema de la vida laboral estresante (Einarsen y Hauge, 2006).

De acuerdo con Vandekerckhove y Commers (2003, en Bosqued, 2005) el Mobbing es una patología que se presenta en las organizaciones debido al cambio debidamente acelerado que viven junto con el discurso acerca de la responsabilidad, la creatividad y la excelencia dejando a un lado el factor del potencial ético.

El término inglés Mobbing, puede traducirse al castellano como acoso. En este caso aplicado al ámbito laboral, describe situaciones en las que un sujeto se convierte en blanco del grupo al que pertenece, siendo sometido por éste o por alguno de sus miembros –generalmente con la permisividad del resto-, a una persecución que le va a producir importantes trastornos en su salud, tanto física como psíquica, siendo necesario en muchos casos la asistencia médica y psicológica (Piñuel, 2001).

Bosqued (2005), refiere que en cualquier caso, podemos definir “Mobbing” como actos, acciones, palabras, miradas, cualquier tipo de lenguaje que se producen por parte del acosador o acosadores de forma malintencionada con el último y único objetivo de humillar y destrozar psicológicamente a la persona elegida como víctima.

3.2. Definición de Mobbing

La definición etimológica de la palabra Mobbing proviene del verbo inglés “to mob” el cual significa atacar en masa, atropellar o acosar, dicho termino fue impuesto por Konrad Lorenz, quien lo utilizaba para describir los ataques de animales débiles hacia otros más fuertes, ya sean de la misma especie o de otra (Martínez, 2007).

La definición más utilizada para Mobbing es la de Heinz Leymann (Martínez, 2004): situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas 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 ésa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

El fin del acoso laboral es reducir, intimidar, amedrentar, aplanar, apocar y consumir tanto intelectual como emocionalmente a la víctima, con el objetivo de separarlas de la organización, o poder satisfacer necesidades el acosador como agredir, destruir y controlar, quien aprovecha la situación de la organización y de ésta forma encausa una serie de impulsos y tendencias (Piñuel, 2001).

El acoso psicológico en el trabajo se trata de conductas negativas continuas y destinadas hacia uno o varios empleados por sus compañeros de trabajo, éstos actos pueden ser realizados de forma intencional, y de ésta manera causar ofensa, humillación y estrés en las víctimas, pero también en las personas que lo

presencian, logrando así, interferir en el rendimiento de las labores del trabajador y ocasionando un ambiente negativo en el trabajo (Einarsen y Hauge, 2006).

Piñuel (2001) define el acoso psicológico como un continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador. Para que exista Mobbing tiene que converger tres factores esenciales:

- Un maltrato verbal y conductual continuado y frecuente en el tiempo, de al menos seis meses y que se produzca cada semana,
- Un objetivo final de hostigar, agobiar, reducir y quebrar la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el puesto de trabajo mediante baja, renuncia o despido procedente, y
- Una obligación de la víctima de acudir a un puesto donde saben que van a ser hostigados.

Concretamente el acoso laboral (Mobbing) es aquella situación de conflicto que se presenta interpersonalmente o en grupo , se presenta cuando una o varias personas ejercen violencia psicológica extrema sobre otra persona, por medio de actos por lo menos una vez a la semana durante un tiempo mayor a seis meses; con la intención de alcanzar aislamiento de la persona violentada hacia el grupo, haciendo de esta manera perder su autoestima personal y su reputación profesional (Kahale, 2007).

3.3. Conductas del Mobbing

Rescatando lo que menciona Piñuel (2001), los tres criterios diagnósticos más comúnmente aceptados por los investigadores europeos, que sirven para dilucidar si estamos o no ante casos de Mobbing son:

- La existencia de una o más de las conductas de hostigamiento internacionalmente reconocidas por la investigación como tales.
- La duración del hostigamiento como algo que se presenta a lo largo de un periodo y por lo tanto que no responde a una acción puntual o esporádica. Se entiende que como mínimo a lo largo de más de seis meses.
- La repetición de las conductas de hostigamiento o frecuencia de los comportamientos de hostigamiento por lo menos semanalmente.

El Mobbing se puede apreciar en comportamientos de persecución persistentes y continuos y se refleja en una serie de conductas características. Existe una gran variedad de conductas de acoso, Piñuel (2001) considera a las siguientes como las más significativas del acoso laboral:

- Asignarle proyectos u objetivos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, dándole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Chillar, gritar, insultar o avasallar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Retener información trascendental para su trabajo o manipularla para incitar a errores en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas personales.
- Difundir por la empresa rumores calumniosos o maliciosos que perjudican reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Excluirle o ignorarle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física, incluso en las reuniones a las que asiste en la oficina.
- No valorar o infravalorar el esfuerzo realizado, mediante la negativa a reconocer que un trabajo está bien hecho.

- Castigar duramente cualquier iniciativa o toma de decisión personal en el desempeño del trabajo.
- Ridiculizar sus ideas, su trabajo o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
- Desconocer los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas elementos ajenos a él, por ejemplo, la suerte, la casualidad, etc.
- Incitar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores a través de la coacción, la persuasión, o el abuso de autoridad.
- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su teléfono, su correo, revisando sus documentos, etc., sustrayendo con malas intenciones elementos clave para su trabajo.
- Criticar continuamente su trabajo, propuestas, ideas, soluciones, etc. parodiándolas o caricaturizándolas.

3.4. Víctima y Acosador

Leymann (1996) estaba en contra de la idea de que por la personalidad de una persona sea más vulnerable a ser objeto de acoso. Comportamientos neuróticos y muchas veces obsesivos de las personas corresponderían a ser entendidos ante una situación anormal como una respuesta natural, así mismo los cambios en la personalidad de las víctimas se exponen como consecuencia de la exposición ante la experiencia del Mobbing (Einarsen y Hauge, 2006).

La polémica está en si las características de la víctima corresponden a las causas del Mobbing o éstas son el producto del proceso del acoso (Hoel y Cooper 2001; O'Moore et al., 1998, en Einarsen y Hauge, 2006).

Por definir el término de víctima, se puede decir que son las personas acosadas, por lo general son trabajadores con gran capacidad de trabajo, autenticidad, grandes valores éticos, etc. incluso se pueden mencionar otros tipos

de circunstancias como la propensión a evitar conflictos y la alta reactividad emocional (Ovejero, 2006).

Éstas son algunas de las definiciones sobre las tipologías de víctimas de Mobbing.

De acuerdo a Brodsky (1976, en Uribe, 2011) dice que determinadas características que presentan las víctimas pueden ser el motivo de acoso o abuso, por ejemplo, ansiedad, baja autoestima, evitación de conflicto e impulsividad a reaccionar con más emotividad que otros trabajadores, siendo una personalidad sumisa, introvertida, meticulosa y neurótica causa ésta de volverlos en personas de mente estrecha, inseguros y poco realistas frente a sus recursos y capacidades que exigen su labores en su trabajo.

González de Rivera (2007), afirma que las tipologías de las víctimas de Mobbing son: Los envidiables quienes son personas brillantes y atractivas, los vulnerables, individuos con alguna peculiaridad o defecto y los amenazantes, quienes son personas atractivas.

Piñuel (2001) los caracteriza como personas con una elevada ética, alto sentido de honradez y poseedoras de un alto sentido de justicia, son autónomas, independientes y con iniciativa, llegan a poseer un alto sentido cooperativo y de trabajo en equipo, con elevada empatía y sensibilidad.

Rodríguez, Domínguez y Osana (2010) los definen como buenos trabajadores con buenas habilidades sociales, en algunos casos son líderes de grupos, poseen un alto sentido de la moral, empáticos, populares y bien formados para sus tareas.

Por el contrario, el termino de acosador se logra definir como quien mediante la agresión puede imponerse a sus compañeros, para demostrar influencia y poder sobre los demás trabajadores. Si la agresión es deliberada y sistemática en contra de la víctima y se encuentra en condiciones ventajosas, se

puede hablar entonces de una situación patológica de carácter psicótico, éste perfil se puede denominar enfermizo y es muy estudiado e identificado (Hirigoyen, 2001; Piñuel, 2001 en Trujillo al, 2007).

Ovejero (2009) describe un “retrato robot” de las principales características de los acosadores:

- Falta de empatía, es decir, la capacidad de ponerse en el lugar del otro, de sentir con el otro.
- Se caracteriza por poseer una gran dificultad para reconocer haber actuado inapropiadamente. No posee sentimientos de culpa, no conoce lo que es el remordimiento ni la vergüenza por los actos cometidos.
- Su personalidad puede considerarse de psicópata, narcisista o paranoide.
- Maneja con frecuencia el engaño, la hipocresía, la mentira y la duplicidad.
- Posee un bajo nivel de auto eficacia, es decir bajo nivel de la característica personal, a través de la cual el individuo se percibe como capaz de llevar a cabo sus propósitos.
- Se convierte en muy seductor, cuando así conviene a sus intereses.
- Alcanza con gran facilidad la habilidad de creer en sus propias mentiras, de tal manera que se convence de que las descalificaciones dirigidas contra su víctima son reales y no fruto de su invención, su tergiversación o su exageración.
- Cuenta con un historial de acoso psicológico, así que es bastante probable que anteriormente ya haya agredido psicológicamente a otra persona.
- Goza de un alto potencial para manipular los hechos y presentarlos como mejor le convenga a sus propios intereses. Es experto en ingeniería social, en el arte de tergiversar la verdad y ponerla a su favor.

3.5. Tipos de Mobbing

Existen dos connotaciones de hostigamiento laboral.

- Mobbing vertical, el hostigamiento es realizado por unos subordinados sobre el jefe u otros de jerarquía interior (Kahale, 2007).
- Mobbing horizontal, se efectúa por unos trabajadores sobre otros de su mismo nivel (Kahale, 2007).

Por lo contrario, Leymann (1996) menciona que existen tres tipos de Acoso Laboral (Mobbing):

1. Mobbing Ascendente: Es el aquel en el que una persona que cuenta con un rango jerárquico superior es agredida por uno o varios subordinados. Muchas de las situaciones se llevan a cabo cuando una persona es incorporada a una empresa con un rango jerárquico superior, cuyos métodos de trabajo no son aprobados por los trabajadores que están bajo su dirección, o también porque el puesto es anhelado por alguno de ellos (Leymann, 1996).
2. Mobbing Horizontal: Se presenta cuando el comportamiento de un grupo deja de ser el resultado de los comportamientos individuales de las personas que forman el grupo, y éste se torna en una nueva identidad que adquiere su propia manera de ser. En ésta situación el trabajador es acosado por uno o varios de sus compañeros que tienen su mismo nivel jerárquico, la causa que produce este comportamiento son problemas personales o porque no son admitidos los patrones de funcionamiento aceptados por el grupo (Leymann, 1996)
3. Mobbing Descendente: Es el tipo de acoso más común, se trata de un comportamiento en el que una persona aspira al poder mediante falsas acusaciones y desprecios logrando de esta manera eliminar el ámbito psicológico de la víctima, para poder destacar ante sus

subordinados y manteniendo así su posición jerárquica, inclusive puede tratarse simplemente de una estrategia empresarial cuya finalidad es poder lograr que el trabajador abandone voluntariamente la organización (Leymann, 1996)

3.6. Fases de Mobbing

El acoso psicológico en el trabajo, de acuerdo con Uribe (2011), sigue habitualmente una secuencia típica de 5 fases, cuya duración puede ser variable en función de la idiosincrasia propia de cada caso: (Ver Figura 1)

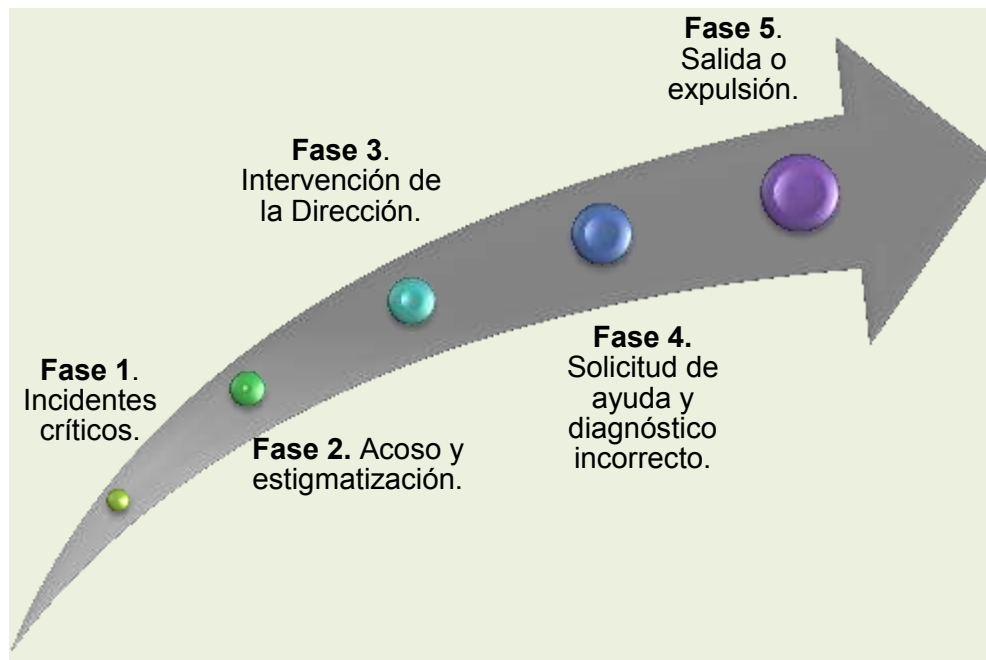


Figura 1. Las 5 fases del Mobbing.

Fase 1. Incidentes críticos: Fase en la que la situación que desencadena el acoso se ve como un conflicto, un desacuerdo entre trabajadores que en cierto momento adquiere mayor peso, dando una imagen de que el conflicto está comenzando a tomar magnitudes escalares. Ésta fase no forma parte del acoso psicológico y dura poco tiempo (Leymann, 1996).

Fase 2. Acoso y estigmatización: Aquí el acoso se representa a través de comportamientos repetitivos, que estando en un contexto diferente del acoso no se trataría de algo de mayor importancia, ni de algún acto de agresión o algún afán de deshacerse de alguien. Pero por tratarse de comportamientos diarios durante un largo periodo de tiempo y con fines hostiles, se trata entonces de una estigmatización de la víctima, para que sea conocida como tal ante los demás trabajadores (Leymann, 1996).

Fase 3. Intervención de la Dirección: Una vez transcurridas las dos etapas anteriores, la estigmatización es comúnmente considerada responsabilidad de la víctima dejando a un lado al acosador. La línea jerárquica suele hacer propios los prejuicios y estereotipos que proyectados por el acosador a partir de las primeras fases. Por las malas atribuciones, los compañeros de trabajo tienden a crear explicaciones que se basan en las características personales y no en los factores ambientales (Leymann, 1996).

Fase 4. Solicitud de ayuda y diagnóstico incorrecto: Cuando la persona acosada acude a la ayuda especializada ya sea de un psicólogo como de un psiquiatra, corre el riesgo de recibir un diagnóstico incorrecto, esto es debido a que no existen especialistas que puedan reconocer adecuadamente y así poder tratar un problema cuyo desencadenante es la organización en la que trabaja la persona, y la personalidad del acosador. Es por esto que la víctima suele recibir un diagnóstico erróneo y basado en la personalidad del paciente (Leymann, 1996).

Fase 5. Salida o expulsión: En cuanto al acoso psicológico en el trabajo, los efectos sociales como la expulsión del trabajador de su vida laboral antes de la jubilación son conocidos, estar en ésta situación es probablemente la causa de desarrollar enfermedades graves, haciendo que la víctima acuda a buscar ayuda médica o psicológica, no obstante, como se ha mencionado, la persona puede ser diagnosticada incorrectamente, algunos de los diagnósticos incorrectos son: depresión maníaca, alteración del carácter o paranoia (Leymann, 1996).

Leymann comprobó en sus investigaciones en Suecia, que los procesos de acoso ocurren del mismo modo. Los consejeros de personal, médicos y sindicatos, admitieron que existía parecido entre los diferentes casos. Las cuatro fases del acoso según Ausfelder (2002) son las siguientes:

Primera fase. ¿Cómo se origina un conflicto? Los conflictos a menudo proceden de pequeñas situaciones y tonterías. Cuando un problema de este tipo no se resuelve y va aumentando, puede terminar en una situación de acoso. Para Leymann (1996), el motivo para el acoso laboral podría deberse casi a ésta despreocupación, proponiendo que si las personas tuvieran un comportamiento más cívico habría menos conflicto.

Segunda fase. Desde las indirectas hasta el terror psicológico. Ésta fase es decisiva para el proceso de acoso. Un trabajador que es querido y apreciado por sus compañeros, de repente se ve ignorado. Alterando su confianza en sí mismo, volviéndose inquieto por sentirse presionado, y también podría involucrarse en un papel a la defensiva.

Tercera fase. No puede mantenerse en secreto durante mucho tiempo el acoso laboral, en ésta fase la víctima ya no tendrá el rendimiento que se espera de ésta; constantemente comenzará a ausentarse de manera injustificada debido al ambiente insostenible que hay en la empresa. Por lo general, se intenta trasladar a la persona acosada a un departamento diferente, incluso recibe amenazas con ser despedido.

Cuarta fase. El acosado se da por vencido. Cuando hay un caso avanzado de Mobbing terminan con un despido, o la víctima termina renunciando de la empresa por falta de fuerzas, o bien el jefe encuentra cualquier pretexto para despedir a ese trabajador “molesto”, es frecuente que trabajadores sometidos a fuertes presiones, terminan cediendo a una rescisión de su contrato.

Leymann (1996 en Uribe, 2011) afirma que cuando hay falta de apoyo en el contexto del trabajador, se incrementa el sentimiento de auto culpabilidad de la

víctima, quién en ocasiones recurre a apoyos externos, o puede llegar a renunciar a su puesto de trabajo. Es el momento donde la finalidad de acosador está cumplida, haciendo que la víctima además de perder su empleo también pierda la seguridad en sí mismo.

3.7. Grados de Mobbing

La intensidad, frecuencia con que aparecen las distintas conductas de acoso y la duración determinan el grado de intensidad (Sáez, 2001 en Kahale, 2007). Éstos son los tres grados:

Mobbing de primer grado: La persona que está siendo agredida resiste el acoso moral y logra escapar de él. No se ven afectadas las relaciones personales de la víctima, pero es recomendable realizar actividades para poder reducir la ansiedad y el estrés.

Mobbing de segundo grado: La persona acosada presenta una incapacidad temporal que le impide poder incorporarse a su puesto de trabajo. Algunos de los síntomas que podrían manifestar las víctimas de acoso que han sido expuestas de forma prolongada y sistemática a los ataques:

- Insomnio.
- Problemas gastrointestinales.
- Alta presión sanguínea.
- Dificultades de atención y concentración.
- Abuso de sustancias.
- Conductas de evitación de toda situación relacionada con el conflicto.
- Aumento o pérdida excesiva de peso.
- Síntomas depresivos.
- Aumento o pérdida excesiva de peso.
- Aparición de fobias.

Mobbing de tercer grado: La víctima necesita de tratamiento especializado; en éste grado ya es prácticamente imposible la reincorporación al trabajo de la persona, quien ya padece daños psicológicos que requieren tratamiento. Síntomas que son indicadores de un escenario de acoso en tercer grado:

- Ataques de pánico.
- Depresión severa.
- Intentos de suicidio.
- Conductas agresivas.
- Accidentes.

3.8. Por qué se da el Mobbing en las Organizaciones

Características en una organización como el alto nivel de burocratización, falta de control y estructura y una fuerte rigidez, son factores que hacen más probable el surgimiento del Mobbing. Para Leymann (1996) aspectos como estudios de liderazgo negativos, deficiencias en el diseño de trabajo y un bajo nivel moral dentro de la organización, hacen más probable la aparición del Mobbing. Algunos autores mencionan factores como altos conflictos de rol, malas relaciones personales, cambios repentinos como fusiones, reestructuración, etc. (Rodríguez, Domínguez, y Osana, 2010).

Esto sería una explicación del porque el sector de administración pública es uno de los sectores con mayor incidencia de Mobbing; sin embargo, no hay organización que sea ajena a que dentro de ésta se desarrollen situaciones de acoso, incluyendo las empresas familiares y pequeñas, en éstas no es inusual que se produzca este proceso (Bosqued, 2005).

Independientemente de cuál sea la personalidad del acosador, la de la víctima, nivel de adaptación o la estructura de la organización, el trabajador que está siendo acosado sufrirá de manera progresiva alteraciones en sus relaciones interpersonales, en su capacidad laboral y en su salud mental, y nadie queda exento de sufrir este proceso (Piñuel, 2001).

Existen diferentes causas que puedan provocar al hostigador para elegir a su víctima, y así generar en ella la sensación de malestar y generar por lo tanto esa percepción de desdicha. Según Bosqued (2005) los motivos más frecuentes se pueden definir como:

- El hecho de que la persona blanco sea de un nivel más alto en cuanto a ser un profesional brillante, contar con una alta capacidad para relacionarse con los demás, gozar de un mejor puesto, poseer una mejor calidad de vida, puede ser causa de envidia y celos.
- Todo lo contrario, evitar ser servil, no ser fácil de manipular, no acceder de manera voluntariosa ante los requerimientos del sujeto que más tarde se convertirá en su acosador.
- Ser una persona que pueda aparentar carencia en cuanto a empatía con los integrantes del grupo de trabajo, sobre todo con aquellos que ambicionan con el poder.
- Tener características físicas y sociales que sean diferentes a las de los demás, por decir algunas, sexo, orientación sexual, convicciones políticas o religiosas.

3.9. Términos jurídicos del Mobbing

Para poder analizar el estudio del Mobbing en las organizaciones, una vía es el concepto normativo. Existen términos normativos en distintas legislaciones europeas, por la creciente aparición y preocupación por éste problema.

La agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, es una organización que ha trabajado en ese aspecto, menciona que el Mobbing se trata de un comportamiento irracional, que se repite con respecto a un empleado o a un grupo de éstos, constituyendo un riesgo para la salud (de la Fé Rodríguez, Domínguez, y Osana, 2010).

La Comisión Europea en el 2002 reconoció por el grupo de estudio “Violencia en el Trabajo”, la definición de Mobbing, argumentando que éste

proceso es un comportamiento negativo que se da entre compañeros o entre inferiores y superiores jerárquicos, motivo por el cual la víctima se convierte en un punto de acoso y recibe ataques sistemáticos durante un tiempo prolongado, siendo éstos ataques de un modo directo e indirecto, y es efectuado por una o más personas con el objetivo de que la persona se vaya de la organización (López y Vázquez, 2003).

La diputada Cristina Portillo en México, en la Ley Federal del Trabajo, presentó una iniciativa para añadir artículos, en el 2006 presentó una iniciativa en materia de acoso laboral ante la Comisión Permanente del Congreso de la Unión la cual no tuvo seguimiento, en la cual argumentaba prevenir, corregir y sancionar, diversas formas existentes de maltrato, agresión, trato desconsiderado y ofensivo, en los lugares de trabajo.¹

La Coordinación General del “Programa de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación” y la Suprema Corte de Justicia, en febrero de 2010, revisaron desde un marco técnico-jurídico el tema del Acoso Moral y Sexual en el Trabajo, con la finalidad de obtener una guía para el tratamiento jurídico y administrativo, que conlleven las acciones en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Se mostró un documento para distinguir entre el Hostigamiento Sexual y Laboral y el Acoso, las consecuencias físicas, psicológicas y emocionales, la naturaleza del mismo y las estrategias jurídicas más factibles para poder dar solución de manera expedita y justa.

El acoso laboral no se encuentra como tal en las normas internas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo tanto para su fundamentación podría basarse en los términos del artículo 131 fracciones VIII y XI de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, donde se aclara que serán causas de responsabilidad para los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación: No preservar la dignidad, imparcialidad y profesionalismo propios de

¹ El Senado de la República: Xicoténcatl No.9, Centro Histórico Ciudad de México, Distrito Federal, presentó este contenido sólo de carácter informativo, por lo que carece de validez legal.

la función judicial en el desempeño de sus labores, así como las vistas en el artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.²

A pesar de que no exista una definición de lo que compone el acoso laboral, si hay un acuerdo que implica lo que puede ser tratado como comportamientos que forman parte del acoso, por lo que se debe reconocer que el acoso laboral es parte de un proceso, conformada por conductas negativas persistentes y repetitivas que son ejercidas por una o varias personas sobre otra, con el fin de perjudicar a un trabajador.

Debido a la investigación que el proceso de acoso laboral ha tenido, diferentes países han establecido herramientas que son necesarias para hacerle frente a las conductas que la constituyen. Por lo tanto se considera que es de suma importancia contar con una legislación laboral, que le permita a una persona que en su trabajo tenga una mejor calidad de vida, considerando que esto traerá consigo una mayor productividad a favor de la empresa.

3.10. Consecuencias del Mobbing

El Mobbing deja secuelas muy serias, un trabajador que está expuesto al acoso psicológico en el trabajo durante un tiempo prolongado, puede presentar una serie de síntomas que son parecidos al Síndrome de Estrés Postraumático (SEPT), que presentan las víctimas de catástrofes, bombardeos, asaltos, accidentes aéreos, violaciones, entre algunas otras. Las víctimas de Mobbing están sometidas a constantes amenazas, burlas, ataques, etc., siendo la única opción irse del trabajo, para no tener que estar con la sensación de estar al pendiente del acosador y no tener escape (Ovejero, 2006).

² Documento corporativo. Suprema Corte de Justicia con la Coordinación General del Programa de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación, México, D.F. del 15 de marzo al 14 de junio del 2010.

Los dolores de cabeza, pesadillas, insomnio, ansiedad, depresión, problemas gastrointestinales, angustia, pérdida de apetito y hasta suicidio también son síntomas de acoso. Ovejero (2006 en Uribe 2011), no solo hay padecimientos que sufre el trabajador como ser humano, también deben considerarse los costos económicos millonarios en cuestiones como disminución de la productividad, bajas laborales, jubilaciones anticipadas y utilización de servicios médicos diversos, tanto en instituciones privadas como de seguridad social a través de gastos médicos mayores.

En entrevistas informales y análisis heurísticos, Leymann (1996) habla sobre cinco efectos en las víctimas que pueden darse después del proceso de acoso psicológico:

- Deterioro para conservar contactos sociales.
- Cambios drásticos sobre el escenario laboral (ya sea, no recibir tareas en absoluto, o por el contrario tener exceso de tareas).
- Deterioro de la comunicación adecuada.
- Efectos sobre la salud física.
- Dificultad para conservar la reputación personal (afectan los chismes, las críticas continuas y la ridiculización).

Las relaciones interpersonales de la víctima se ven afectadas por el desprestigio laboral, el aislamiento social, la exclusión, la alta desmotivación y los grandes esfuerzos en el trabajo. Dejan consecuencias graves conforme va pasando el tiempo y el continuo cansancio, y por consiguiente, las diversas opciones de la víctima se van limitando (Mishna, 2003 en Peralta, 2004).

Las víctimas no siempre responden de la misma forma al acoso laboral, es decir tienen diferentes reacciones ante las agresiones, con reacciones emocionales muy diversas. Por ejemplo paranoia, enojo, ansiedad, miedo, vulnerabilidad, depresión, desesperación, por mencionar algunas, ésta situación conduce al individuo a lo que se denomina “juego de roles”, en donde suele asumir

conductas diferentes a su personalidad (Ireland y Snowden, 2003 en Peralta 2004).

Una clasificación de los cambios de personalidad que pueden llegar a sufrir las víctimas de acoso, es la dada por Piñuel (2001):

1. Nueva personalidad predominante obsesiva:
 - Actitud hostil y suspicaz dirigida al entorno. Sentimiento crónico de nerviosismo o de hallarse en peligro.
 - Fijación compulsiva en el propio destino dentro del grupo. Lo cual excede la tolerancia de los que le rodean, provocando el aislamiento y la soledad de la víctima.
 - Hipersensibilidad hacia a las injusticias cometidas con otras personas, en una forma compulsiva.
2. Nueva personalidad predominante depresiva:
 - Sentimientos de desesperanza y vacío.
 - Incapacidad crónica para disfrutar o sentir placer.
 - Elevado riesgo de adquirir conductas adictivas.
3. Nueva personalidad predominante resignada:
 - Aislamiento social voluntario.
 - La víctima no se siente parte de la sociedad.
 - La víctima demuestra una actitud cínica hacia el mundo.

3.11. Prevención del Mobbing

La existencia del acoso psicológico laboral se puede incorporar en la prevención de riesgos laborales, dado que la salud en el trabajo es un derecho con el que cuentan todos los trabajadores. Para Juárez et al., 2005, para poder prevenir el Mobbing deben considerarse los siguientes aspectos:

- Desarrollo de compañerismo, con la finalidad de fortalecer el clima social laboral y las relaciones interpersonales.

- La información y formación sobre el tema, con la difusión en los centros de trabajo (conferencias, cursos de capacitación, etc.).
- Denunciar y hacer públicas las agresiones ante un órgano responsable, como Derechos Humanos.
- Recurrir a asesoría psicológica especializada.
- No ceder el control del trabajo personal al acosador.
- Promover la comunicación asertiva, sin ser agresivo ni sumiso.
- Fortalecer la autoeficacia, puesto que los sentimientos de culpa anulan la creencia de poder contra el Mobbing.
- El control emocional personal adecuado, dado que el manejo correcto de la ansiedad, ira, tristeza y depresión son factores decisivos en la resistencia al Mobbing.

Piñuel (en Clemente, 2008) menciona algunas estrategias contra el acoso laboral:

1. Incrementar la seguridad laboral.
2. Garantizar un entorno laboral libre de riesgos laborales procedentes del Mobbing desarrollar procedimientos específicos.
3. Exponer objetivos de la organización acerca de sus objetivos empresariales, su actitud y visión general hacia las personas.
4. Dar información clara, relevante y específica a los trabajadores.
5. Desarrollar la comunicación interna.
6. Desarrollar programas de integración a los nuevos empleados.
7. Instruir a los directivos de primer nivel y a los mandos intermedios en estrategias preventivas del acoso en la organización. La prevención pasa por la formación en liderazgo, resolución de conflictos, dirección de personas, habilidades sociales, comunicación, desarrollo de recursos humanos y prevención de estrés.
8. Optimizar las capacidades de todos los empleados.
9. Facilitar un feedback constructivo y objetivo.
10. Acompañar y estimular el esfuerzo de los trabajadores.

11. Instruir a los empleados en la formación de riesgos laborales, en la dinámica y el desarrollo del Mobbing, y sus estrategias de afrontamiento.
12. Implementar proactivamente políticas para prevenir el deterioro del clima laboral e incentivar la cooperación, la colaboración, la confianza y la cooperación en las relaciones interpersonales.

Rechazar toda forma de hostigamiento.

Hay en existencia medidas para prevenir el acoso laboral, pero para impedir que éste proceso se lleve a cabo es necesario que las personas internas de las empresas pongan en marcha mecanismos para impedir que dicho proceso se dé. Las evaluaciones de los riesgos laborales, de acuerdo a los distintos puestos y a las características de los trabajadores, son importantes con la finalidad de adaptar el puesto a la persona, para que de ésta manera se pueda evitar que dicho trabajo sea un riesgo para la salud mental y física. Sin embargo, para que las actividades preventivas sean efectivas, es necesaria la implementación de leyes que sancionen estas conductas (Reyes, 2007).

Conclusión

A lo largo de éste capítulo se logró revisar diferentes definiciones del concepto Acoso Psicológico Laboral de diferentes autores, quienes con el paso del tiempo han trabajado en éste inquietante tema, que hasta nuestros días no ha sido fácil definir una solución a dicho conflicto. Se describieron además las fases del fenómeno así como los protagonistas de éste proceso que se da en las organizaciones, por qué se da, y cuál es el objetivo; además de plantear una prevención al Mobbing. Con investigaciones como la presente, se intenta comprender de una manera más completa el fenómeno del Acoso Psicológico en el entorno laboral.

Nadie está exento de experimentar éste fenómeno en su ámbito laboral, factores internos como la personalidad, el locus de control hasta los factores externos como el clima laboral y las relaciones de poder dentro de la organización pueden favorecer que se presente el Mobbing y por lo tanto afectar a muchos trabajadores hoy en día.

El acoso psicológico en el trabajo es un fenómeno que se da actualmente de manera recurrente en las organizaciones, por lo tanto es responsabilidad del psicólogo prestar atención al tema, y aumentar la investigación que se tiene ya hoy en día al respecto.

A continuación se presenta la metodología utilizada en ésta investigación.

CAPÍTULO IV.

MÉTODO
MÉTODO

ΚΑΠΙΤΛΟ ΙΛ

CAPÍTULO IV. MÉTODO

4.1. Planteamiento del Problema

Conocer la relación que existe entre las variables socio-demográficas con la percepción de Acoso Psicológico Laboral en una muestra de trabajadores mexicanos con una antigüedad en su trabajo como mínimo de 6 meses mediante la construcción de un instrumento que cuente con la confiabilidad y validez necesaria para perseguir dichos fines.

4.2. Justificación

En la sociedad mexicana hoy en día, es de gran importancia que se demuestre con datos estadísticos, para que deba de prestársele importancia a los índices de violencia que se puedan presentar en los trabajadores mexicanos. Para así poder otorgar a los responsables la información pertinente para que tomen las mejores medidas necesarias para revertir dicho efecto laboral.

4.3. Alcance

Como únicamente se desea conocer si hay relación entre las variables Acoso Laboral Psicológico (Mobbing) y Variables Socio-demográficas, el alcance del estudio será correlacional (Sampieri, 2010).

4.4. Definición conceptual de Variables

VD.- Acoso Laboral (Mobbing): la definición más utilizada para mobbing es la de Heinz Leymann, citado en (Martínez, 2004): Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica externa, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas 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.

VI.- Variables Socio-demográficas: Características de la muestra que es integrado por los datos personales y demográficos de las personas que contestan el cuestionario, como edad, sexo, tipo de puesto, antigüedad, horas de trabajo.

4.5. Hipótesis

H_{i1} Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de puesto y la percepción de acoso psicológico laboral.

H_0 No hay relación estadísticamente significativa entre el nivel de puesto y la percepción de acoso psicológico laboral.

H_{i2} Existe relación estadísticamente significativa entre el sexo y la percepción de acoso psicológico laboral.

H_0 No hay relación estadísticamente significativa entre el sexo y la percepción de acoso psicológico laboral.

H_{i3} Existe relación estadísticamente significativa entre la edad y la percepción de acoso psicológico laboral.

H_0 No hay relación estadísticamente significativa entre la edad y la percepción de acoso psicológico laboral.

H_{i4} Existe relación estadísticamente significativa entre las horas laboradas diarias y la percepción de acoso psicológico laboral.

H_0 No hay relación estadísticamente significativa entre las horas laboradas diarias y la percepción de acoso psicológico laboral.

H_{i5} Existe relación estadísticamente significativa entre la antigüedad y la percepción de acoso psicológico laboral.

H_0 No hay relación estadísticamente significativa entre la antigüedad y la percepción de acoso psicológico laboral.

4.6. Diseño

Para el desarrollo de la investigación y debido a las necesidades de conocimiento a cubrir por la misma, se realizó un Diseño No Experimental Transversal Correlacional. Fue Transversal, ya que se consideró una investigación en la cual se recopiló datos en un momento único (Sampieri, 2010).

Definida como una investigación no experimental, ya que fue un estudio que se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observaron los fenómenos en su ambiente natural después de analizarlos. (Sampieri, 2010).

Se considera Correlacional, ya que dicha investigación se limitó a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales (Sampieri, 2010).

4.7. Instrumento

Se construyó un instrumento psicológico que midió cuatro factores de violencia en el trabajo, de acuerdo al **ANEXO 4** constó de 84 reactivos con dos tipos de respuesta con escala tipo Likert: una que mide frecuencia y otra duración.

A la escala se le dio el nombre de Instrumento de Acoso Psicológico en el Trabajo "4F". También se añadieron preguntas socio-demográficas clasificatorias (sexo, edad, escolaridad, estado civil, nivel de puesto, tipo de contrato, si tiene personal a cargo), así como algunas variable psicosomáticas (dolores de cabeza, afecciones gastrointestinales, trastornos de sueño, trastornos alimenticios, trastornos del estado de ánimo).

Se presentó en un cuestionario con hoja de respuesta por separado, los reactivos se contextualizaron en 2 áreas fundamentales, laborales y sociales.

4.8. Sujetos

Participaron en el estudio 420 sujetos quienes debía de tener como mínimo 6 meses trabajando en su actual puesto, de los cuales 214 (51%) fueron mujeres, 206 (49%) hombres, la edad de la muestra fluctuó de los 18 a 80 años, y la escolaridad varió entre nivel primaria y nivel licenciatura, donde el 56% (n=235) fueron del sector público y el 44% restante (n=185) del sector privado. El muestreo fue no probabilístico y accidental

4.9. Procedimiento

Revisando el marco teórico, se logró seleccionar la información apropiada para el tema elegido. Escogiéndose el modelo teórico de (Leymann, 1996) se establecieron los factores a utilizar en la elaboración del instrumento de medición psicológico (ver **ANEXO 2**).

Se utilizó la técnica de redes semánticas naturales, propuesta por Figueroa, González y Solís (1981), la cual se lleva a cabo con 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 máximo de 5 palabras sueltas, que pueden ser nombres, pronombres, sustantivos, adjetivos, verbos y adverbios sin utilizar preposiciones, conjunciones, artículos o cualquier 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

Se acudió para la aplicación tanto a instituciones privadas como públicas y a Facultades de la UNAM, el cuestionario se aplicó en un tiempo de 35 minutos aproximadamente, en diferentes períodos del mes de octubre del año 2013.

Los estímulos que se utilizaron para obtener nuestra red semántica fueron:

1. ¿Qué acciones lleva a cabo una persona para desprestigiar a un compañero de trabajo?

2. ¿Cómo complicaría alguien el desempeño laboral de un compañero de trabajo?
3. ¿Qué conductas consideras que realizaría una persona para impedir que un compañero de trabajo se exprese libremente?
4. ¿Qué acciones consideras que realiza una persona para atemorizar a un compañero de trabajo? (ver **ANEXO 1**).

Los resultados obtenidos por cada estímulo aparecen en la Tabla 1, estas palabras fueron de utilidad de redactar los reactivos culturales, siendo éstos los más extensos en cantidad debido a lo nutrida de nuestra red semántica.

Tabla 1. Resultados de Redes Semánticas

FACTOR	ESTÍMULO	DEFINIDORAS
DESPRESTIGIO AL TRABAJADOR	¿Qué acciones lleva a cabo una persona para desprestigiar a un compañero de trabajo?	Mentir Chismes Calumniar Hablar mal de él Humillar Difamar Envidiar Criticar Insultar Minimizar
ENTORPECIMIENTO DEL CRECIMIENTO LABORAL	¿Cómo complicaría alguien el crecimiento laboral de un compañero de trabajo?	Obstaculizar Molestando Mentir Esconder información Sobrecargar Acosar Amenazar Presionar Ignorar Agredir Insultando

FACTOR	ESTÍMULO	DEFINIDORAS
BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN	¿Qué conductas consideras que realizaría una persona para impedir que un compañero de trabajo se exprese libremente?	Ignorar Amenazar Intimidación Interrumpir Burlarse Callando Gritando Menospreciando Aislamiento Insultando Agrediéndola humillándolo Contradecir
INTIMIDACION AL TRABAJADOR	¿Qué acciones realiza una persona para atemorizar a un compañero de trabajo?	Amenazar Gritos Golpear Acosamiento insultar Agredir Intimidar Mentir Humillar Regañar Acusar

Para la elaboración de los reactivos se tomaron en cuenta tanto la teoría que fundamenta el constructo de Mobbing, así como la técnica de redes semánticas para conocer la percepción de éste en la cultura mexicana.

Posteriormente para obtener validez de contenido seis estudiantes de la clase de Elaboración de Pruebas Industriales de la Facultad de Psicología de la UNAM, evaluaron los reactivos, conformados por 100 teóricos y 69 reactivos culturales.

Los cuales fueron evaluados conforme a tres categorías que fueron: aceptado, aceptado con modificación y rechazado, esto para ayudar a la elección

de reactivos que darían formato a la primera versión del instrumento, la cual quedó constituida por 97 reactivos teóricos y 68 culturales para un posterior piloteo (ver **ANEXO 3**)

La cual se aplicó a una muestra de 52 sujetos, en donde se utilizaron dos formatos, uno de preguntas y otro de respuestas.

Se analizaron estadísticamente los datos en el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para Windows versión 20.0, se procedió a limpiar la base de datos, cubriendo los datos perdidos con la media, para poder recodificar los reactivos negativos (aquellos que miden en forma opuesta los factores de medición utilizados), se ejecutó una sumatoria de los reactivos de cada factor para obtener sus respectivos gráficos y descartar aquellos que no discriminaban,

En la versión 1 del instrumento, de 165 reactivos se sometió a un análisis de discriminación de reactivos, eliminándose 81 de ellos (**ANEXO 3.5**)

Los 85 restantes fueron sometidos a una comparación de media de dos grupos (T de Student) donde se eliminaron los reactivos con una significancia menor o igual a .05, obteniendo así un total de 84 reactivos (**ANEXO 4**);

Los restantes integraron la versión 2 del instrumento compuesta por 84 reactivos, 11 preguntas socio-demográficas y 5 psicósomáticas, la cual se llevó a campo aplicando la regla de 5 sujetos por reactivo, obteniendo una muestra de 420 sujetos, donde cada participante utilizó aproximadamente 35 minutos para contestarlo.

Una vez realizado el muestreo, se capturaron los datos obtenidos en el programa estadístico antes mencionado llevando a cabo el análisis estadístico respectivo mediante una comparación de media de dos grupos (T de Student) para pasar el primer filtro de reactivos donde se eliminaron aquellos con una significancia menor o igual a .05.

Se corrió un Análisis Factorial con rotación Varimax y otro con rotación Equimax, para seleccionar los reactivos con una saturación mayor e igual a .40 y

elegir la combinación más favorable para cada factor, los reactivos finales fueron sometidos a un Análisis de Confiabilidad.

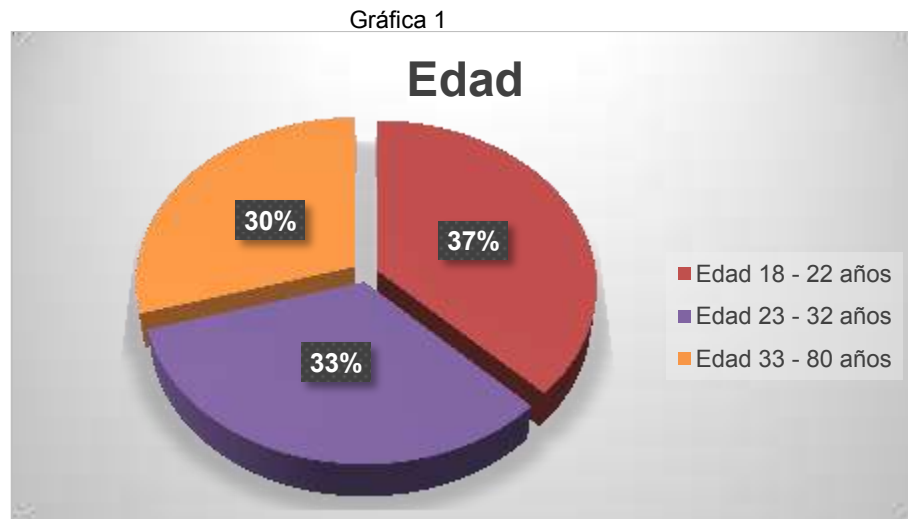
Así como correlaciones Pearson y ANOVAS entre los grupos y factores de acoso en el trabajo, factores de clima laboral y las diferentes variables clasificatorias, demográficas y psicosomáticas.

CAPÍTULO V.
RESULTADOS
RESULTADOS
CAPÍTULO V.

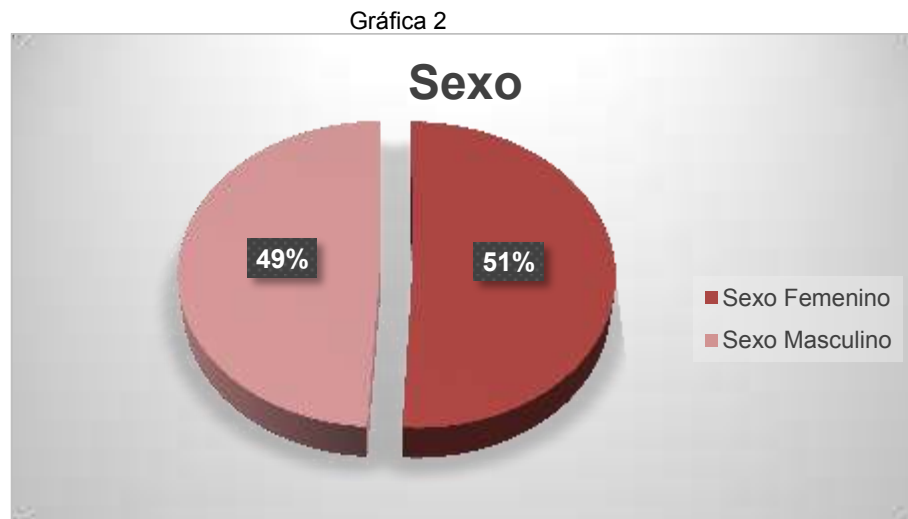
CAPÍTULO V. RESULTADOS

5.1. Estadística Descriptiva

Para ésta investigación se aplicó el cuestionario “4F” a 420 trabajadores mexicanos que tuvieran como mínimo 6 meses de antigüedad en su puesto de trabajo, con respecto a la edad de los sujetos 37% (n=157) tenían entre 18 y 22 años, el 33% (n=139) tenían entre 23 a 32 años y el 30% (n=124) tenían entre 33 a 80 años (Ver gráfica 1).

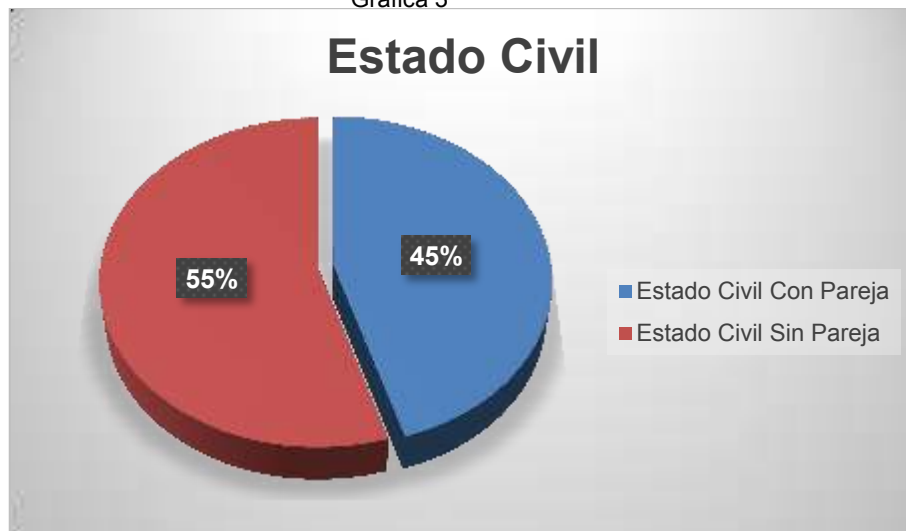


Con respecto a la variable género del participante, se encontró que un 51% de nuestra muestra (n=214) eran de sexo femenino y un 49% (n=206) eran de sexo masculino (Ver gráfica 2).



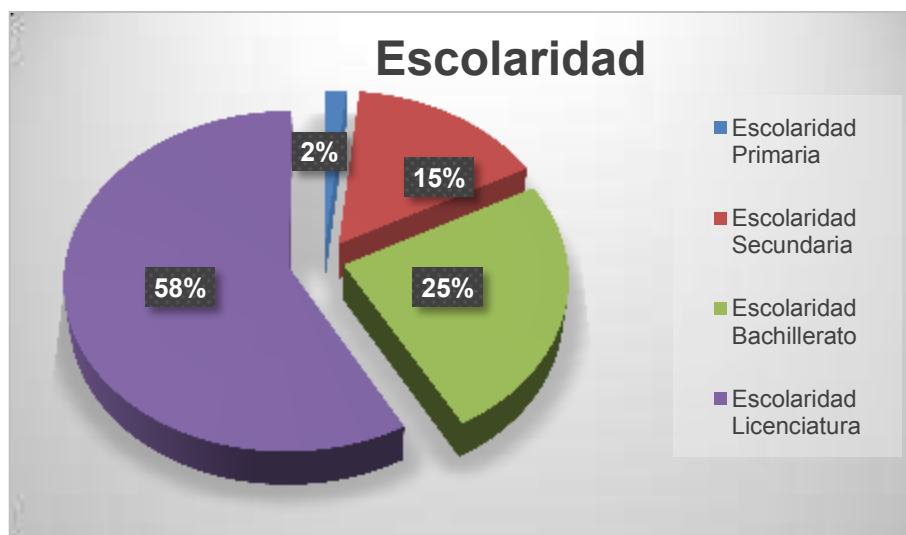
En cuanto al estado civil de la muestra estudiada, el 45% (n=190) contaban con pareja al momento de resolver el instrumento. El 55% restante (n=230) no contaban con una pareja en ese momento (Ver gráfica 3).

Gráfica 3



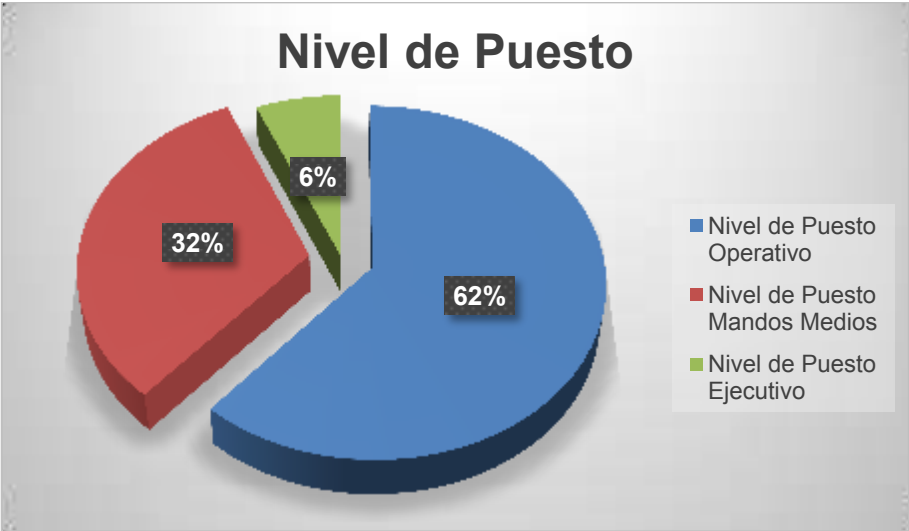
La escolaridad de la muestra estudiada estuvo compuesta por un 2% (n=7) que contaban con estudios de primaria únicamente, el 15% (n=65) había estudiado hasta la secundaria, un 25% (n=104) alcanzaban estudios de bachillerato y el 58% restante (n=244) contaban con estudios de licenciatura (Ver gráfica 4).

Gráfica 4



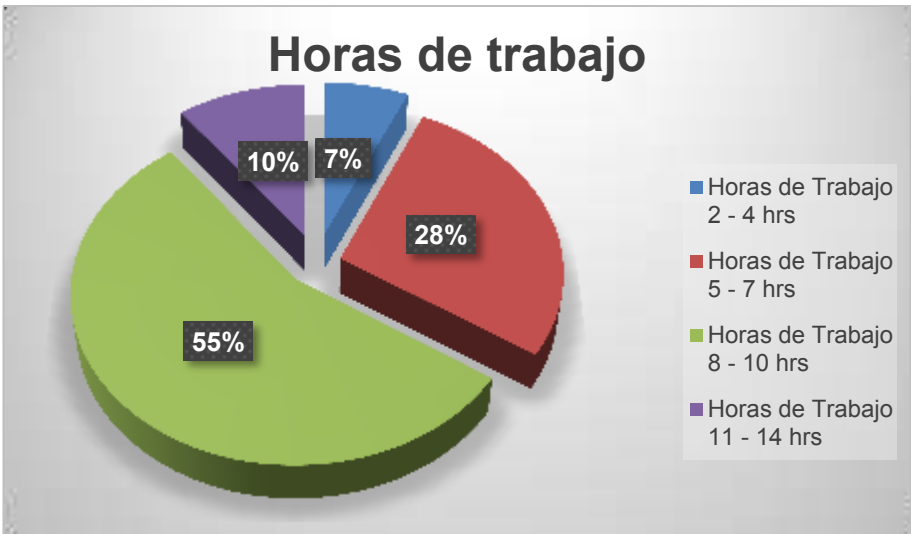
En cuanto al nivel del puesto que ocupaban los sujetos encuestados se encontró que un 62% (n=258) desempeñaban funciones de un puesto operativo, un 32% (n=135) fungían como mandos medios en su organización, mientras que el 6% restante (n=27) ocupaban un puesto ejecutivo (Ver gráfica 5).

Gráfica 5



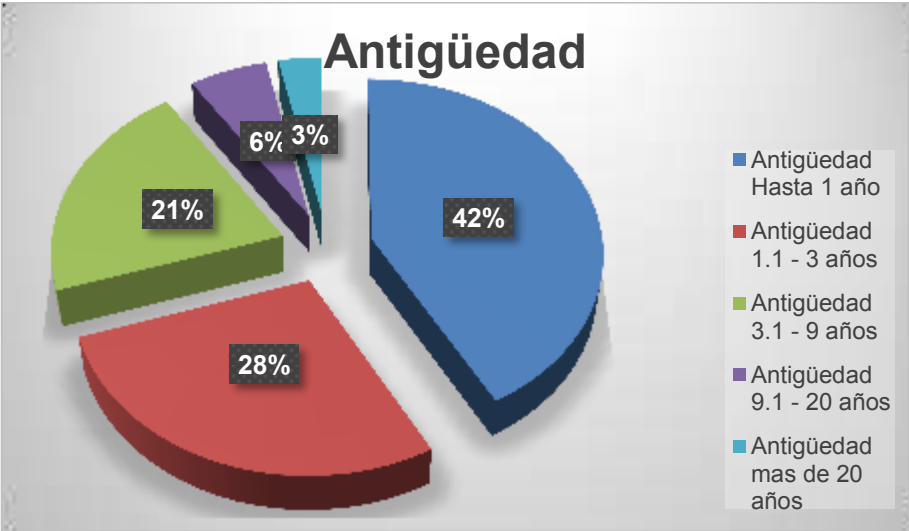
Respecto a las horas diarias de trabajo, un 7% (n=28) trabajaban de 2 – 4 horas, un 27% (n=116) trabajaban de 5 – 7 horas, un 56% (n=233) trabajaban de 8 – 10 horas y el 10% restante (n=43) trabajaban de 11 – 14 horas. (Ver gráfica 6)

Gráfica 6



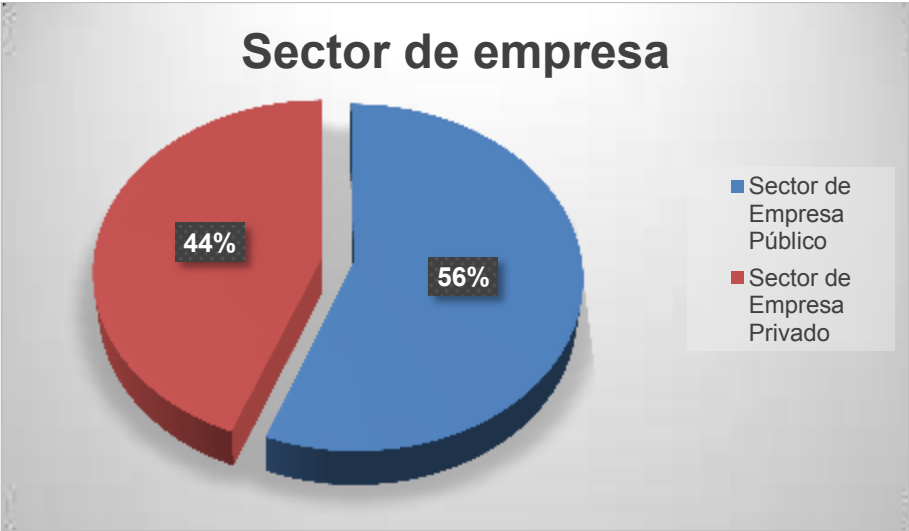
La antigüedad de los trabajadores encuestados estuvo compuesta por 41.90% (n=176) con una antigüedad hasta 1 año, un 28% (n= 118) de 1.1 – 3 años de antigüedad, un 21% (n= 87) con 3.1 – 9 años de antigüedad, un 6% (n= 25) con 9.1 – 20 años de antigüedad y el 3% (n=14) con más de 20 años de antigüedad. (Ver gráfica 7).

Gráfica 7



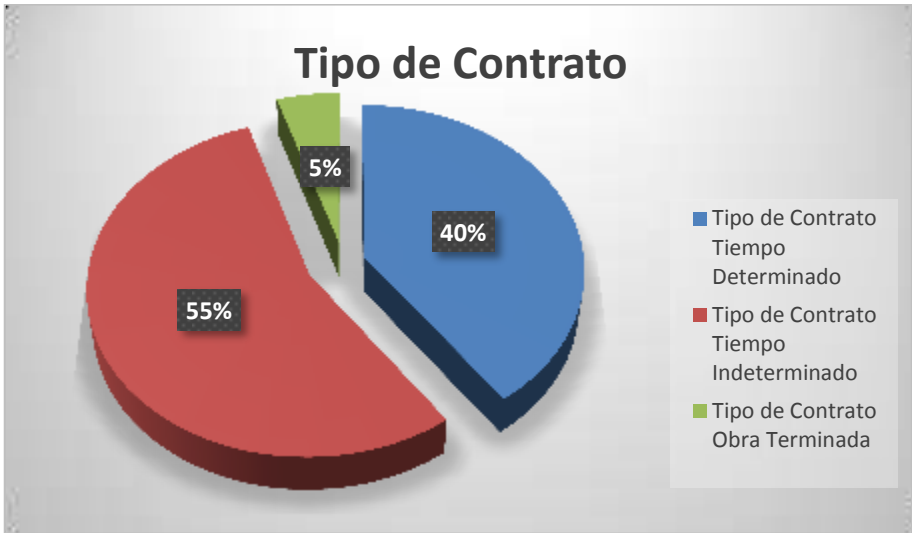
En cuanto al sector de la empresa donde desempeñaban sus funciones los trabajadores encuestados, se encontró que un 56% (n= 235) pertenecían al sector público, mientras que el 44% restante (n= 185) pertenecían al sector privado. (Ver gráfica 8)

Gráfica 8



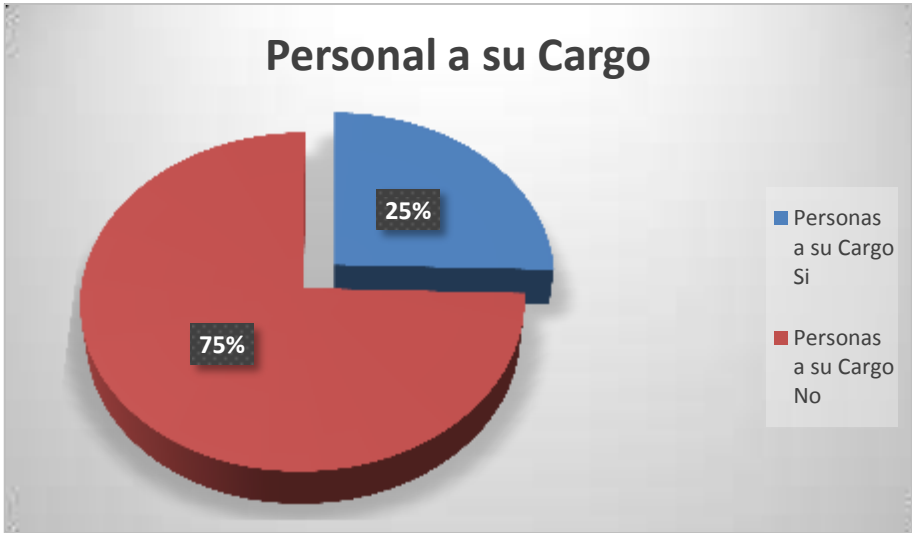
El tipo de contrato con el que contaban los trabajadores encuestados estuvo compuesto por un 40% (n= 168) quienes contaban con un contrato por tiempo determinado, un 55% (n= 231) quienes contaban con un contrato por tiempo indeterminado y el 5% restante (n= 21) con un contrato por obra terminada. (Ver gráfica 9)

Gráfica 9



En cuanto a la categoría de contar con personal a su cargo, un 75% (n= 313) no contaban con personal, el 25% restante (n= 107) si contaban con personal a su cargo. (Ver gráfica 10)

Gráfica 10



En la tabla 2 se observan las variables psicosomáticas así como la frecuencia y el porcentaje de la muestra estudiada.

Tabla 2. Variables Psicosomáticas del Instrumento de Acoso Psicológico en el Trabajo “4F”

Variable	Frecuencias	N	Porcentaje
Dolores de Cabeza	Nunca	103	24.50%
	Casi Nunca	168	40.00%
	Mensual	83	19.80%
	Semanal	52	12.40%
	Diario	14	3.30%
Trastornos Gastrointestinales	Nunca	96	22.90%
	Casi Nunca	160	38.10%
	Mensual	98	23.30%
	Semanal	44	10.50%
	Diario	22	5.20%
Trastornos de Sueño	Nunca	129	30.70%
	Casi Nunca	140	33.30%
	Mensual	72	17.10%
	Semanal	51	12.10%
	Diario	28	6.80%
Trastornos Alimenticios	Nunca	172	40.90%
	Casi Nunca	131	31.20%
	Mensual	63	15.00%
	Semanal	39	9.30%
	Diario	15	3.60%
Depresión	Nunca	156	37.00%
	Casi Nunca	146	34.80%
	Mensual	60	14.30%
	Semanal	46	11.00%
	Diario	12	2.90%

5.2. Estadística inferencial

5.2.1. Análisis Factorial Confirmatorio

Se utilizó la escala denominada “Instrumento de Acoso Psicológico en el Trabajo” (4F), el cual constó de 84 reactivos de Solano, Labra, Peña, Ruiz, Zavala y Acuña, el cual contiene cuatro factores de violencia psicológica en el trabajo (Mobbing): el grupo “I” (Desprestigio del trabajador) con 18 reactivos; el grupo “II” (Entorpecimiento del desarrollo laboral) con 20 reactivos; el grupo “III” (Bloqueo de la comunicación) con 24 reactivos; y finalmente el grupo “IV” (Intimidación al trabajador) con 22 reactivos. Dichos grupos fueron obtenidos mediante un análisis factorial confirmatorio con rotación Equimax y con saturaciones mínimas de .40; es importante mencionar que se incluyeron 16 reactivos socio-demográficos. Con base en los 420 sujetos del estudio, correspondieron 5 sujetos para cada variable.

Los resultados del análisis factorial confirmatorio se muestran en la Tabla 3 que a continuación se detallan:

Tabla 3. Análisis factorial confirmatorio con rotación Equimax del Instrumento de Acoso Psicológico en el Trabajo “4F”

Reactivos	I (1)	II (3)	III (2)	IV (4)
Mis compañeros se burlan de mis preferencias políticas.	0.82	-0.01	0.19	-0.02
En mi empleo mi jefe me ridiculiza ante los demás por mi manera de pensar.	0.80	-0.07	0.27	0.00
Mis compañeros hablan mal de mí porque me tienen envidia.	0.80	0.01	0.09	-0.10
Mi jefe se dirige a mí con insultos, lo cual me incomoda.	0.80	-0.03	0.22	-0.09
Para hacerme parecer improductivo, mis compañeros de trabajo me culpan de sus errores laborales.	0.80	0.03	0.06	-0.11
En mi entorno laboral se hacen chismes acerca de mi persona.	0.79	0.09	-0.04	-0.05
He descubierto difamaciones en mi contra por parte de mis compañeros de trabajo.	0.78	0.07	0.09	-0.04
Mis compañeros mienten para generar daño a mi persona.	0.77	0.06	0.16	-0.13

Reactivos	I (1)	II (3)	III (2)	IV (4)
Mi jefe ignora mis éxitos laborales, reconociendo a otros.	0.73	0.05	0.03	0.11
Cuando hago propuestas en mi trabajo mi jefe las minimiza sin razón alguna.	0.72	0.06	0.12	0.07
En mi trabajo me motivan para expresar mi forma de pensar.	0.01	0.67	0.16	0.32
Para que dé mi opinión, mis compañeros me incluyen en las conversaciones.	0.06	0.67	0.14	0.08
Mis compañeros y/o jefe toman en cuenta mis ideas para llevar a cabo algún proyecto.	-0.11	0.64	0.09	0.29
Cuando se toman decisiones en mi trabajo, mi opinión es tomada en cuenta.	-0.02	0.56	0.24	0.31
Cuando me expreso, mis compañeros de trabajo respetan mi punto de vista.	0.05	0.52	0.42	0.05
Cuando expreso mis ideas, mis compañeros las valoran.	-0.02	0.42	0.47	0.29
Mis compañeros de trabajo son atentos a las peticiones que realizo.	-0.07	0.42	0.50	0.33
Soy invitado a eventos sociales de mis compañeros.	0.05	0.41	-0.01	0.39
En mi entorno laboral me proporcionan los materiales necesarios para que pueda realizar adecuadamente mi trabajo.	0.08	0.14	0.65	0.15
Mi jefe me encarga labores siendo claro y preciso en sus indicaciones.	0.06	0.23	0.56	0.12
Mi jefe me da el tiempo necesario para llevar a cabo las actividades de mi puesto.	0.12	0.25	0.56	0.07
Cuando tengo complicaciones en mi trabajo mis compañeros me apoyan.	0.06	0.33	0.50	0.29
Recibo halagos de mis compañeros, lo que me hace sentir bien.	-0.02	0.23	0.35	0.53
Me siento apreciado por mi equipo laboral.	0.14	0.26	0.42	0.54
Me siento protegido por mi equipo de trabajo.	0.04	0.32	0.43	0.46

Nota: el número romano indica el orden factorial y, el número arábigo indica el orden teórico para el Instrumento de Acoso Psicológico en el Trabajo (4F): 1. Desprestigio del Trabajador, 2. Entorpecimiento del Trabajo, 3. Bloqueo de la Comunicación, 4. Intimidación al Trabajador.

Con base en el análisis factorial confirmatorio, el primer grupo de reactivos, denominado grupo “I” (Desprestigio al trabajador), generó 10 de 18 reactivos iniciales, representando el 27.07% de varianza explicada; el segundo grupo, llamado grupo “II” (Entorpecimiento del trabajo), generó 4 de 20 reactivos iniciales con el 9.87% de varianza explicada; el tercer grupo, denominado “III” (Bloqueo de la Comunicación), generó 8 de 24 reactivos iniciales con un 7.89% de varianza; finalmente, el cuarto grupo, llamado grupo “IV” (Intimidación al trabajador), generó 3 de 22 reactivos iniciales con el 6.07% de varianza explicada (Ver Tabla 4). Del total de 84 reactivos iniciales, quedaron 25 con saturaciones por arriba de .40 en el análisis factorial exploratorio (Ver Tabla 5).

Tabla 5. Análisis de varianza explicada por factor del Instrumento de Acoso Psicológico en el Trabajo “4F”

Factor	Análisis de Varianza Explicada
F1. Desprestigio del Trabajador	27.07%
F2. Entorpecimiento del Trabajo	9.87%
F3. Bloqueo de la Comunicación	7.89%
F4. Intimidación al trabajador	6.07%
Total	50.90%

Factor	Nombre del Factor	Reactivos	Total
F1	Desprestigio del Trabajador	2.3.4.5.7.10.15.16.17.24	10
F2	Entorpecimiento del Trabajo	9.18.21.25	4
F3	Bloqueo de la Comunicación	1.6.12.13.14.19.20.22.	8
F4	Intimidación al Trabajador	8.11.23	3
Total			25

Tabla 6. Factores y reactivos del análisis factorial confirmatorio del Instrumento de Acoso Psicológico en el Trabajo “4F”

5.2.2. *Análisis de consistencia interna*

La confiabilidad general de los 4 factores del Instrumento de Acoso Psicológico en el Trabajo “4F” (IAPT-4F) fue de 89%. A continuación, en la Tabla X se presenta el Alpha de Cronbach por factores y la general del IAPT-4F.

Tabla 7. Análisis de consistencia interna de la última versión del Instrumento de Acoso Psicológico en el Trabajo “4F”

Factores	Reactivos	Alpha por factor	Alpha General
F1 Desprestigio del Trabajador	10	0.941	0.89
F2 Entorpecimiento del Trabajador	4	0.674	
F3 Bloqueo de la Comunicación	8	0.833	
F4 Intimidación al Trabajador	3	0.742	

En cuanto a la confiabilidad de los 4 factores del IAPT-4F, se encontró que el factor I Desprestigio del Trabajador cuenta con un Alpha de Cronbach de 94%, el factor II Entorpecimiento del Trabajador con 67.4%, el factor III Bloqueo de la Comunicación con un 83% y el factor IV con un 74%. Encontrándose al final, que los 4 factores tienen un Alpha General de 89% (Ver tabla 7).

5.2.3. Análisis de varianza

Como parte de la comprobación de validez de constructo y con la finalidad de comprobar la sensibilidad del instrumento, para discriminar entre grupos, se aplicaron análisis de varianza One Way (Ver Tablas 8 y 9) y correlaciones Pearson (Ver Tablas 9).

Tabla 8. Análisis de varianza entre los 4 factores del Instrumento de Acoso Psicológico en el Trabajo "4F" con variables demográficas

	Promedio de los 4 factores en orden teórico			
	I	II	III	IV
Edad				
Hasta 22 años	3.59***	6.29***	8.36*	8.86*
23 - 32 años	6.06***	9.60***	10.55*	11.56*
33-80 años	7.23***	8.21***	8.42*	10.33*
Grado de Estudios				
Primaria	3.70***	4.39*		6.00*
Secundaria	11.37***	9.89*		12.41*
Bachillerato	6.58***	8.51*		10.86*
Licenciatura	3.50***	7.30*		9.43*
Sector de Empresa donde trabaja				
Sector Público		8.71*	9.67*	10.97*
Sector Privado		6.99*	8.38*	9.19*
Nivel de Puesto				
Operativo	5.15*			
Mandos Medios	6.55*			
Ejecutivo	3.35*			
Horas de Trabajo				
2 - 4 horas	2.76***	5.44*	6.81*	5.96***
5 - 7 horas	2.88***	7.29*	9.03*	8.90***
8 - 10 horas	7.29***	8.29*	8.83*	10.63***
11 - 14 horas	4.43***	9.49*	12.20*	13.94***

	Promedio de los 4 factores en orden teórico			
	I	II	III	IV
Antigüedad				
Hasta 1 año	2.86***	7.62*	9.85*	
1.1 - 3 años	9.40***	9.05*	8.76*	
3.1 - 9 años	6.27***	7.86*	8.32*	
9.1 - 20 años	2.68***	4.55*	5.86*	
más de 20 años	5.36***	9.42*	13.06*	
Tipo de Contrato que tiene				
Tiempo Determinado	7.06***			
Tiempo Indeterminado	4.23***			
Obra Terminada	6.64***			
Tiene personal a su cargo				
Si			7.61*	8.56*
No			9.61*	10.74*

* <=.05

*** <=.001

Nota: I Desprestigio del Trabajador; II. Entorpecimiento del Trabajo; III. Bloqueo de la Comunicación; IV. Intimidación al Trabajador

En los resultados que se obtuvieron al realizar el análisis de varianza One Way entre las variables socio-demográficas y los 4 factores de Acoso Psicológico propuestos para ésta escala, se puede observar que se lograron encontrar valores estadísticamente significativos, existen variables socio-demográficas que influyen demasiado en los factores.

Tal es el caso del rango de edad del trabajador, siendo las personas entre 23 – 32 años quienes alcanzaron puntajes entre 9.60 y 11.56 para los factores II, III y IV. Percibiendo mayores bloqueo de comunicación, intimidación y sentirse entorpecidos en sus relaciones laborales.

El grado de estudios del trabajador es una variable socio-demográfica que influye en la percepción del Desprestigio (factor I), Entorpecimiento (factor II) e

Intimidación (factor IV), siendo los trabajadores con un nivel de estudios hasta secundaria quienes alcanzaron un alto grado en estos factores.

El sector de la empresa donde se obtuvieron valores altos en los factores Entorpecimiento del trabajo (II), Bloqueo de la Comunicación III e Intimidación al Trabajador (IV), fue el sector público. Siendo los trabajadores de éste tipo de empresas quienes perciben mayor Acoso Psicológico en el Trabajo.

El nivel de puesto que percibe un mayor puntaje en el factor de Desprestigio (factor I) es el de los trabajadores de mandos medios. Mientras que los trabajadores que cuentan con un contrato por tiempo determinado son quienes también alcanzaron puntajes altos en éste mismo factor (I).

Los trabajadores que realizan sus actividades laborales en un horario de 8 – 10 horas son quienes obtuvieron un puntaje mayor en el factor de Desprestigio al trabajador (factor I), mientras que quienes desempeñan sus actividades en un horario más amplio (11 – 14 horas) alcanzaron puntajes mucho mayores en los factores de Entorpecimiento del trabajo (II), Bloqueo de la comunicación (III) e Intimidación al trabajador (IV) respectivamente.

El trabajador con una antigüedad entre 1.1 – 3 años muestra un puntaje mayor con el factor Desprestigio del trabajador (I), mientras que los trabajadores con una antigüedad mayor a los 20 años alcanzaron puntajes mucho más altos en los factores Entorpecimiento del trabajo (II) y Bloqueo de la comunicación (III). El factor de Intimidación al trabajador no mostró valores estadísticamente significativos con la variable de antigüedad.

Los trabajadores que no cuentan con personal a su cargo alcanzaron puntajes altos en los factores de Bloqueo de la comunicación (III) e Intimidación al trabajador (IV).

Tabla 9. Análisis de varianza entre los 4 factores del Instrumento de Acoso Psicológico en el Trabajo “4F” con indicadores psicosomáticos.

	Promedio de los 4 factores en orden teórico			
	I	II	III	IV
Indicador - Sufre de dolores de cabeza				
Nunca	4.14*	5.10***	6.69***	7.44***
Casi Nunca	5.27*	8.05***	9.00***	10.01***
Mensual	6.69*	10.49***	10.68***	11.56***
Semanal	7.06*	8.91***	10.88***	13.23***
Diario	4.91*	9.14***	12.14***	12.98***
Indicador - Sufre de problemas gastrointestinales				
Nunca	3.46***	5.80*	6.95*	7.18*
Casi Nunca	6.44***	8.24*	9.41*	11.00*
Mensual	6.46***	8.77*	10.08*	11.58*
Semanal	5.23***	9.43*	9.74*	11.61*
Diario	3.49***	8.62*	10.66*	8.30*
Indicador - Sufre de trastornos de sueño				
Nunca	3.69***	6.57*		
Casi Nunca	6.54***	8.19*		
Mensual	8.14***	9.99*		
Semanal	4.18***	8.47*		
Diario	4.00***	6.89*		
Indicador - Sufre de trastornos alimenticios				
Nunca	3.70***	6.63***		
Casi Nunca	5.55***	8.64***		
Mensual	9.31***	9.71***		
Semanal	6.99***	10.17***		
Diario	5.35***	4.02***		
Indicador - Sufre de trastornos del estado de ánimo				
Nunca	3.76***	5.90***	7.44***	7.83***
Casi Nunca	5.53***	9.36***	9.49***	10.88***
Mensual	8.35***	10.20***	11.13***	12.87***
Semanal	7.15***	8.70***	10.81***	12.72***
Diario	6.66***	3.40***	9.33***	9.28***

* <=.05

*** <=.001

Nota: I Desprestigio del Trabajador; II. Entorpecimiento del Trabajo; III. Bloqueo de la Comunicación; IV. Intimidación al Trabajador

En la tabla anterior, (tabla 9) se logra apreciar que existen valores altamente significativos entre los factores Desprestigio del Trabajador (factor I), Entorpecimiento del Trabajo (factor II), Bloqueo de la Comunicación (factor III) e Intimidación al Trabajador (factor IV) con los indicadores de Dolores de cabeza, Problemas gastrointestinales y Trastornos del estado de ánimo. Mientras que únicamente los factores I y II alcanzaron valores altamente significativos con los indicadores de Trastornos de sueño y Trastornos alimenticios. Siendo los síntomas mensual y semanal los que contaron con puntajes más altos.

Logrando encontrar que nuestros participantes, quienes aceptan haber experimentado una o varias situaciones de Mobbing en sus lugares de trabajo manifiestan síntomas mensuales, semanales y frecuentes de problemas gastrointestinales, de sueño, alimenticios y del estado de ánimo. Provocando que se llegue a asumir que son consecuencias del acoso psicológico laboral los síntomas anteriormente citados.

5.2.4. Correlaciones

Como parte de la comprobación de la validez relativa al criterio en lo referente a Acoso Psicológico en el Trabajo, se aplicaron correlaciones Pearson, indicando así el grado de relación entre las variables.

Tabla 10. Correlaciones entre los factores del Instrumento de Acoso Psicológico en el Trabajo “4F” con variables socio-demográficas.

	Edad	Personas a su cargo
F1. Desprestigio del Trabajador	.159**	
F3. Bloqueo de la Comunicación		.146**

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla anterior (tabla 10) se muestran las correlaciones altamente significativas entre la variable Edad con el factor de Desprestigio del Trabajador (factor I), y entre la variable Personas a su cargo con el factor de Bloqueo de la Comunicación (factor III), en los factores Entorpecimiento del Desarrollo Laboral (factor II) e Intimidación al trabajador (factor IV) no se encontraron correlaciones significativas con nuestras variables socio-demográficas.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Conclusiones

A partir del desarrollo y resultados de la presente se observa que el Mobbing es un una problemática que afecta gradualmente a los trabajadores y por consiguiente a la organización. El contexto en el que labora un trabajador es relevante para el propio desarrollo de la organización.

De acuerdo con Heinz Leymann (1996), el acoso psicológico en el trabajo es aquel fenómeno en el cual una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica de forma recurrente al menos una vez cada siete días, durante un tiempo prolongado no menor a sus seis meses sobre una persona en el lugar de su trabajo, con la intención de destruirla y así obtener su deserción en la empresa, ya sean empresas públicas o privadas.

En relación con la presente investigación y en común acuerdo con la literatura citada, respecto al tema del acoso psicológico en el trabajo, la víctima quien vive este proceso entra en un período de deterioro y aislamiento en el que comienza a vivir con problemas de salud que son causados por la alteración de su equilibrio socio emotivo y psicofísico. Los síntomas más frecuentes se relacionan con trastornos de ansiedad, depresión, irritabilidad y estrés.

Las personas pasan un alto porcentaje de su tiempo en sus entornos laborales, siendo el trabajo lo que proporciona a sus vidas una serie de bienes que hace que uno se sienta a gusto, crece la satisfacción, que alcanzan diferentes logros económicos, se alcanza una estabilidad, la autoestima crece así como el estatus. Por el contrario, el trabajo también puede convertirse en la causa de muchos efectos negativos, muy contrarios a los valores anteriores acompañados de insatisfacción y frustración.

De todo lo anterior se concluye que el acoso psicológico en el trabajo lleva consigo el desarrollo de diferentes problemas físicos, sociales y emocionales que llegan a repercutir en la calidad del trabajo así como su eficacia, y su grado de satisfacción dentro de su organización.

En el caso particular de la población utilizada con este estudio, se logró observar que tanto en el sector privado como público fueron evidentes las consecuencias en las áreas y promocionales posiblemente esto se deba al significado de la vida laboral que se le da en nuestra cultura mexicana,

De acuerdo con Leymann (1996) y Piñuel (2001) en sus estudios encontraron que el acoso vertical descendiente (de un superior contra un subordinado) presenta un alto porcentaje, mostrándose en los resultados de nuestra investigación un índice mayor de acoso psicológico laboral entre los trabajadores con menor antigüedad y que no cuentan con personal a su cargo.

Para Martínez (2007) y Piñuel (2001) las consecuencias que el Mobbing deja sobre la salud del trabajador ya sean mentales como físicas, lo que conlleva a secuelas psicosomáticas sociales y psicológicas, Toohey (1991 en Leymann 1996) dice que un empleado que se encuentra inmerso a largos periodos de ambientes estresantes elevados, muestran problemas en su salud, esto puede confirmarse en nuestros resultados, dado que los trabajadores que percibían acoso psicológico en sus áreas de trabajo presentaron también, dolores de cabeza de manera mensual, trastornos gastrointestinales con recurrencia semanal, trastornos alimenticios también de forma semanal y trastornos del estado de animo de manera mensual.

Según Uribe (2008), el acoso psicológico laboral tiende a tener como punto de partida a quien está frente al grupo de trabajo, por lo que los factores organizacionales se desprenden de la forma de organizar y distribuir el trabajo, haciendo hincapié a la ausencia de normas y la vigilancia de la sobrecarga de trabajo y la falta de equidad en la distribución de éste, lo que llevara a que el establecimiento de objetivos sean poco realistas y rara vez alcanzables, tiempos de entrega irracionales o vencidos, mala asignación de responsabilidades así como de la autoridad y duplicidad de las tareas. Al relacionar los factores de acoso psicológico en el trabajo con las variables socio-demográficas se logró encontrar que un trabajador que percibe mayores agresiones por parte de sus compañeros de trabajo, ocupa una mayor cantidad de su tiempo en actividades laborales.

Siendo los trabajadores de nivel mando medio quienes se encontraron con mayores índices de percepción. El tipo de contrato con el que los trabajadores cuentan influye en su percepción de acoso psicológico en el trabajo, siendo los trabajadores con un contrato por tiempo determinado (con una duración específica, temporal) quienes obtuvieron puntajes mayores. Los trabajadores que no cuentan con personal a su cargo y que pueden ser considerados como personal con un nivel educativo bajo y fungen en puestos operativos también logrando encontrar niveles altos de percepción de acoso psicológico en el trabajo.

El Mobbing se asocia directamente con el contexto en el que se encuentra laborando la persona, como son las características del puesto de trabajo que ocupa, el clima específico del grupo de trabajo, las condiciones de interacción entre los trabajadores, entre clientes y trabajadores y entre éstos y los empleadores al clima organizacional (Buendía, 2001).

La Salud Pública es un derecho del individuo, y mantenerla en óptimas condiciones en la sociedad es primordial, Ruiz (1987) menciona que si existe un equilibrio y ajuste de factores como son la familia, el medio social en el que se encuentra inmerso el individuo y el trabajo, existirá salud.

Para poder lograr que el trabajador mantenga un equilibrio dentro de su contexto, un elemento primordial es la carga de trabajo que tiene asignada, por lo tanto si existe una sobrecarga de trabajo el trabajador presentara un desgaste tanto mental como físico, lo que conllevara a una baja en la motivación para realizar adecuadamente sus funciones.

Urdaneta (2005) una organización saludable será determinada por el lugar donde laboran las personas, sin dejar atrás su estado económico, los niveles de industrialización así como el estado de desarrollo en el que se encuentra.

Dado a los constantes cambios socioeconómicos que presenta el país, y a la precisión de las empresas en cuanto al límite de edad, así como la constante competencia, nivel de experiencia y conocimientos que debe tener una persona

para poder laborar con éstas, llevan a las personas a generar temor a perder su empleo, ya sean veteranas o jóvenes.

Hoy en día, el trabajador como individuo, cuenta con los derechos a ser tratado con respeto, consideración dignidad y respeto y, mientras en México no exista una legislación específica que prohíba o coarte el Mobbing a nivel organización y nacional, para así garantizar un contexto laboral sin abusos de hostigamiento, seguirán siendo las áreas de trabajo, las oficinas y los centros donde miles de individuos realizan actividades laborales lugares propicios para que se vive día a día el acoso psicológico laboral. Los antecedentes en otros países (en su mayoría de primer mundo) en cuanto a la regulación legal que han realizado, no ha terminado con el Mobbing, pero si ha disminuido su presencia tangible. Así mismo, la difusión de éste tema genera en quienes han vivido de éstas no gratas experiencias, la concientización pertinente sumando así, fuerzas para obtener un remedio a éstas situaciones hostiles mediante la intervención de profesionales de la salud ocupacional.

El Acoso Psicológico en el Trabajo es un fenómeno que ha venido afectando considerablemente a los trabajadores y a las organizaciones; por una parte existe la distorsión de la información, la falta de conocimientos y el no saber detectarlo, mientras que por otra parte existe la abstinencia por hacer una denuncia, por miedo a perder su trabajo y demás consecuencias. Por eso, concluimos que es de gran importancia como psicólogos, por el bien de la salud pública, indagar en el tema y hacer nuevas aportaciones a la investigación, para así lograr combatir de manera efectiva éste proceso nada grato para quien lo vive en carne propia.

Como psicólogos organizacionales, es nuestra responsabilidad el procurar y mantener un clima laboral sano dentro de las organizaciones donde nos encontremos trabajando, seamos consultores o simplemente tengamos acceso a ella, creando nuestros propios métodos o adaptando los ya existentes. La elaboración de la escala que presentamos en nuestra investigación es uno de los

varios métodos con que se cuentan para poder medir la percepción de los trabajadores en su clima laboral de situaciones de acoso psicológico.

Creemos que es de suma importancia que el acoso psicológico en el trabajo sea considerado como un delito, para ser así denunciado, logrando castigar a los implicados que lo cometen y organizaciones que lo permiten al llegar a detectarlo y no poner un alto para frenarlo, ya que muchas veces, para no verse involucrados prefieren ocultar este tipo de violencia y hasta cierto punto unirse al agresor y juntos separar a la víctima de la organización. Consideramos que es de importancia ya que la base del sustento para un hogar proviene del empleo de las personas, las cuales están en su derecho de tener salud en su trabajo, evitando así, posibles enfermedades.

Al realizar ésta investigación creemos contribuir a concientización de nuestra sociedad sobre la temática abordada, con el fin de asumir la responsabilidad que tenemos como especialistas de la salud para así lograr el fin de nuestra profesión, que es el de procurar y mantener la salud psicológica de nuestra sociedad.

Con base en lo anterior, podemos decir que es un beneficio tanto para los trabajadores como para las organizaciones el acercamiento a éstos temas; ya que se pueden prevenir consecuencias organizacionales tales como la mala calidad del trabajo, el ausentismo, pérdida de los objetivos de la organización, la baja productividad entre otras; evitando así gastos monetarios innecesarios como incapacidades y gastos médicos, dando como resultado una mejor calidad de vida al trabajador mexicano.

LIMITACIONES
Y
SUGERENCIAS
SUGERENCIAS
Y
LIMITACIONES

Limitaciones

A continuación se mencionan algunas de las limitaciones que se encontraron a lo largo de la realización de nuestra investigación:

- La literatura sobre el tema es escasa, y para poder construir un marco teórico completo y enriquecido, fue necesario recurrir a diferentes fuentes variadas y en su mayoría extranjeras.
- Al momento de aplicar los instrumentos, los participantes se quejaban comentando que eran muy extensos, requería más de media hora contestarlos, aunque con nuestra versión final dicho problema no sucederá.
- En cuanto a nuestros participantes, se perdía mucho tiempo, material y posibles candidatos debido a que no seguían muchos las indicaciones que aparecen en la hoja de instrucciones, provocando que contestarán erróneamente.
- Otra limitación es la poca apertura de las personas y organizaciones que admitieron haber vivido una experiencia hostil dentro de sus áreas de trabajo, ya que se sentían evidenciados u acusados.

Sugerencias

Considerando las opiniones que nos brindaron nuestros participantes y nuestras propuestas, en cuanto al instrumento que se aplicó con el fin de mejorarlo para futuras aplicaciones encontrando que:

- Hay que incluir reactivos que den mayor información socio demográfica del participante, tales como salario, distancia de trayecto distancia del trayecto de su casa al trabajo, así como reactivos que dieran información acerca de trastornos preexistentes. Lo que nos permitirá obtener mayor información sobre la situación actual que vive el participante en su área de trabajo.
- Incluir reactivos que nos permitan indagar acerca de la historia clínica previa del participante, para descartar que los trastornos psicosomáticos no existían antes de la fecha de ingreso a su actual lugar de trabajo, siendo así consecuencias del fenómeno estudiado: Mobbing.
- Así también se recomienda hacer la aplicación a una muestra más específica en cuanto a las organizaciones, la experiencia laboral, edad, para hacer un muestreo más equitativo para así lograr resultados más certeros.
- Referente al diseño del instrumento se propone que los reactivos, preguntas instrucciones sean más específicos y claros, para que sean entendibles para cualquier tipo y nivel de puesto. Con ello ahorrar tiempos de aplicación y así obtener información más verídica.

Referencias

- Abajo, F. (2006). *Mobbing: acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: Lexis Nexis Argentina.
- Archundia, V. (2007). *Estudio confirmatorio para la construcción de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO)*. Tesis de Licenciatura: UNAM.
- Ausfelder, T. (2002). *Mobbing. El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Océano.
- Barragán, G. (2004). *Factores Psicosociales relacionados con el Burnout en el Personal de dos Instituciones de Asistencia Social en el Estado de México*. Tesis de Licenciatura, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM, México.
- Barrios, S., y Pavaric, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral favorable. *Revista Latino-am Enfermagem*, 14(1), 136-141.
- Benavides, G., Ruíz, F., y García, M. (2004). *Salud Laboral: Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales*. Barcelona: Masson.
- Bosqued, M. (2005). *Como combatir el estrés y la ansiedad en un ámbito laboral: mobbing, estar quemado, tecnoestrés... ¡Que no te pase en el trabajo!* España: Gestión 2000.
- Buendía, J. (1998). *Estrés laboral y salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Buendía, J. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Limusa.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: International Thompson Editores.
- Clemente, M. (2008). *Manual de Psicología Jurídica Laboral*. España, Delta Publicaciones.
- De la Cueva, M. (1954). *Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I*. México: Porrúa.
- De la Fé, M., Domínguez, A., y Osana, J. (2010). *Mobbing. Volviendo a vivir*. España: Editorial Club Universitario.
- Einarsen, S., y Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 252-273.

- Fumham, A. (2001). *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Alfa omega Oxford.
- Garza, E., y Salas, C. (12 de Agosto de 2014). Obtenido de La situación del Trabajo en México:
<http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/situacion2003/sitacion2003.htm>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., y Konopaske, C. (2006). *Organizaciones, comportamiento, estructura, procesos*. (12 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Gil, R., y Alcover, L. (2003). *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid: Alianza.
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gómez, I. (2006). *Salud laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones*. Colombia: Universidad del Valle.
- Góngora, J. (2002). *Acoso psicológico en el trabajo. "Mobbing"*. España: Fondo de publicaciones del gobierno de Navarra.
- González, J. (2007). Estrés por mobbing. La clínica del acoso psicológico en el trabajo. *Segundo Simposio de Psicología y Salud Ocupacional.*, 4-5.
- Grados, J. (2003). *Reclutamiento, selección de personal e inducción de personal*. México: Manual Moderno.
- Hampton, D. (1993). *Administración*. México: Mc Graw-Hill.
- Hirigoyen, M. (1998). *El acoso moral*. México: Paidós.
- Juárez, A., Hernández, E., y Ramírez, J. (2005). Mobbing un riesgo psicosocial latente en el trabajo de enfermería. *Revista de Enfermería IMSS*, 3(13), 153-160.
- Kahale, D. (2007). El acoso moral en el trabajo (Mobbing): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. *Revista Gaceta Laboral*, 13, 76 - 94.
- Lahera, M., y Góngora, Y. (2002). *Factores Psicosociales Identificación de Situaciones de Riesgo*. España: Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra.

- Leymann, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral ("mobbing") en el trabajo. *European Journal of work and organizational Pshychology*, 5(2), 165 - 184.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persecución en el trabajo*. Paris: Seuil.
- Leymann, H. (1996). The Contentand Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- LFT. (2012). *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. Obtenido de http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf
- López, M., y Vázquez, P. (2003). El mobbing en las organizaciones. La ausencia de un concepto global y único. *Decisiones organizativas.*, 1-11.
- Lozano, M. (2008). *Relación entre el síndrome de desgaste ocupacional (Burnout) y transtornos psicosomáticos en una muestra de trabajadores mexicanos*. Tesis de Licenciatura: UNAM.
- Martín, D., y Pérez, B. (2006). *Factores Psicosociales: Metodología de evaluación*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Martínez, C. (2007). Mobbing. Acoso Psicológico en el Trabajo. *Hospitalidad. ESDAI*, 39-55.
- Martínez, J. (2004). *Estrés Laboral. Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Prentice Hall.
- Mendoza, M., y Contreras, M. (2011). *Pensar el futuro de México. Colección conmemorativa de las revoluciones centenarias*. México: UAM.
- Molina, T. (2006). *Psicología Organizacional: actividades y experiencias del Psicólogo en la empresa Plásticos Envolvertes S.A. de C.V.* Reporte de Actividad Profesional: UNAM, México.
- Munch, L. (1998). *Fundamentos de administración*. México: Trillas.
- N.I.O.S.H. (09 de Septiembre de 2014). Obtenido de Publicaciones de N.I.O.S.H.: http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2009-120_sp/
- Neff, W. (1972). *El trabajo, el hombre y la sociedad*. Buenos Aires: Paidós.
- Noriega, M., Franco, J., y Martínez, S. (2002). *De la clínica a lo social, luces y sombras*. México: UAM.

- O.I.T. (1992). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencias y Prevención*. México: Ediciones Alfaomega.
- O.M.S. (27 de Febrero de 2012). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>
- Oblitas, L. (2006). *Psicología y calidad de vida*. México: Thomson.
- Ovejero, A. (2006). El Mobbing o acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 100-122.
- Ovejero, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Como hacer frente al mobbing y al estrés laboral*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ovejero, A. (2009). *Fundamentos de psicología jurídica e investigación criminal*. España: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Parra, M. (2003). *Conceptos Básicos en Salud Laboral*. Obtenido de OIT Chile: <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser009.pdf>
- Peiró, J. (1997). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.
- Peniche, C. (2008). La salud en el trabajo: Una reflexión final. En Uribe, *Psicología de la salud ocupacional en México*. (págs. 355-365). México: Facultad de Psicología, UNAM.
- Peralta, M. (2004). El Acoso Laboral. Mobbing Perspectiva Psicológica. *Revista de estudios sociales.*, 18, 111-112.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso en el trabajo*. Madrid: Santillana.
- Piñuel, I. (2008). *Mobbing, estado de cuestión*. Barcelona: Gestión 2000.
- Ramos, G., Arias, D., y Nava, H. (Enero - Abril de 2001). Situación actual de la salud en el trabajo en México. *Revista Latinoamericana de la Salud en el Trabajo*, 1(1), 28-30.
- Reyes, M. (2007). *Diagnóstico, tratamiento y prevención del Acoso Laboral en el Trabajo*. Recuperado el 3 de 09 de 2014, de Asociación Gallega Contra el Acoso Moral en el Trabajo (AGACAMT): <http://www.agacamt.org>.
- Rodríguez, A. (1998). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Ediciones Pirámide.

- Rodríguez, M., Domínguez, A., y Osana, J. (2010). *Mobbing. Volviendo a vivir*. España: Club Universitario.
- Rubio, S. (2003). *Que es la psicología del trabajo*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Ruíz, A. (1987). *Salud ocupacional y productividad*. México: Limusa.
- Sampieri, H. (2010). *Metodología de la investigación*. Perú: Mc Graw Hill.
- Schultz, P. (1993). *Psicología Industrial*. México: McGraw - Hill.
- Smith, H., y Wakeley, J. (1977). *Psicología de la conducta industrial*. México: Mc Graw-Hill.
- Stefano, N. (2004). La importancia de la salud ocupacional. *Revista Ciencias de la Salud*, 2(1), 5-7.
- Talavera, M. (2005). *El concepto de salud definición y evolución*. Recuperado el 30 de Agosto de 2014, de www.medicina.unal.edu.co/.../EL%20CONCEPTO%20DE%20SALUD.doc
- Taylor, S. (2007). *Psicología de la salud*. México: Mc Graw Hill.
- Toro, F. (1993). Diferencias en el perfil motivacional de gerentes de empresas públicas y privadas. *Revista Latinoamericana de Psicología.*, 25(3), 403 - 423.
- Trujillo, M., Valderrabano, M., y Hernández, R. (2007). Mobbing: Historia, causas, efectos y propuestas de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17, 70-91.
- Urdaneta, O. (2005). *Psicología organizacional*. Colombia: 3R Editores.
- Uribe, J. (2008). *Psicología de la salud ocupacional en México*. México: UNAM.
- Uribe, J. (2011). *Violencia y acoso en el trabajo: Mobbing*. México: Manual Moderno.
- Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional*. México: AWL.

ANEXOS

The word 'ANEXOS' is written in a large, blue, serif font. Below it is a lighter, semi-transparent reflection of the same word, creating a double-exposure effect.

Anexos

ANEXO 1. Instrumento para obtener Redes Semánticas.

Edad: _____

Sexo: (M) (F)

¿Cuál ha sido el tiempo máximo que has laborado en algún empleo? _____

Redes Semánticas: Mobbing

A continuación se presentarán unas preguntas seguidas por una tabla. Tu tarea consiste en escribir en la tabla, de manera independiente, las cinco palabras (sustantivos, adjetivos, verbos o adverbios) que mejor las definan. Una vez que hayas escrito las palabras que a tu juicio definan mejor las preguntas, ordénalas poniendo el número 1 a la mejor definidora, el número 2 a la que le sigue en importancia, y así sucesivamente hasta que le asignes el número 5 a la menos importante.

NO HAY TIEMPO LIMITE. Por favor, trabaja de manera independiente. ¡Gracias, y qué tengas buen día!

1. ¿Qué acciones lleva a cabo una persona para desprestigiar a un compañero de trabajo?

2. ¿Cómo complicaría alguien el desempeño laboral de un compañero de trabajo?

DEFINIDORAS	ORDEN

DEFINIDORAS	ORDEN

3. ¿Qué conductas consideras que realizaría una persona para impedir que un compañero de trabajo se exprese libremente?

DEFINIDORAS	ORDEN

4. ¿Qué acciones realiza una persona para atemorizar a un compañero de trabajo?

DEFINIDORAS	ORDEN

ANEXO 2 Banco de Reactivos

ELABORACION DE PRUEBAS INDUSTRIALES

Dr. J. Felipe Uribe Prado

TEMA: MOBBING, EL PSICOTERROR LABORAL

Reglas para realizar la Validez de Contenido del Instrumento

1. Ortografía
2. Sintaxis (Sujeto, verbo y predicado)
3. Frases y su significado
4. Un concepto o un mensaje.
5. No sugerir respuestas (no interferir)
6. Personalizados
7. Corto, breve, Frases en termino de afirmación
8. Evitar la "doble negación" (Incluso con las respuestas)
9. Checar el tipo de respuesta, en funcion del reactivo
10. Ley de la consistencia (Formato - Instrucciones - Hoja de Respuestas)
11. Nombre de los reactivos
12. Cuadro de factores y reactivos
13. Reactivo con dirección
14. Las respuestas midan de izquierda a derecha
15. Elegir reactivos en función de comportamientos/cogniciones/ actitudes/ opiniones
16. Evitar la deseabilidad social

Acuña López Luis Gilberto
 Labra Álvarez Maribel
 Peña Beltrán Cintia
 Ruíz Valdez Jannet
 Solano Flores Paola Alicia
 Zavala Miranda Nataly

Para Leymann "el mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente y durante largo tiempo. A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicossomática y social"

FACTORES A UTILIZAR EN EL INSTRUMENTO

1. **Desprestigio al trabajador:** Desvalorización de la actividad laboral y vida personal mediante calumnias, rumores y distorsiones, con ocultación o minimización de logros y exageración o invención de fallos. Así como crítica, burla y ofensa a su origen, forma de ser, vivir o pensar
2. **Entorpecimiento del desarrollo laboral:** 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:** Incomunicación de la persona afectada, tanto dentro como hacia fuera de la organización
4. **Intimidación al trabajador:** Amenazas y daños encubiertos, en ocasiones sin que se pueda determinar sus responsables; se trata de una intimidación limpia que no deja huella. También incluye restricciones evidentes, como ridiculización, gritos, agravios y desprecios, ejercidas de manera pública y sin disimulo.

Clave	Reactivo
R ₁ F ₁ T ₊	Mis compañeros de trabajo minimizan mi desempeño laboral, argumentando que no poseo las capacidades necesarias.
R ₂ F ₁ T ₊	Mis compañeros y jefe critican mi trabajo a pesar de que me esfuerzo y lo realizo lo mejor que puedo.
R ₃ F ₁ T ₋	Al llevar a cabo mis actividades, mis compañeros de trabajo comentan que mi desempeño es muy eficiente.
R ₄ F ₁ T ₊	Mis compañeros de trabajo me humillan y se burlan de mí, sin razón alguna.
R ₅ F ₁ T ₊	En la organización donde laboro me he dado cuenta que mis compañeros me levantan falsos a mis espaldas.
R ₆ F ₁ T ₋	En mi trabajo, mi jefe elogia mi desempeño.

R₇F₁T+	En mi trabajo, mi jefe me obliga a realizar tareas humillantes que no me corresponden.
R₈F₁T+	En mi trabajo, me culpan de cosas que no hice.
R₉F₁T+	Para hacerme parecer incompetente, mi jefe me asigna tareas que son inacabables en el plazo de tiempo que me establece.
R₁₀F₁T+	Mi jefe, controla mi trabajo exageradamente, para encontrarle fallas y acusarme de algo.
R₁₁F₁T-	Mi jefe, inspecciona mi trabajo, para obtener buenos resultados.
R₁₂F₁T+	Para parecer improductivo mis compañeros de trabajo me ponen trampas.
R₁₃F₁T+	Mis compañeros hacen comentarios malintencionados sobre mis creencias religiosas.
R₁₄F₁T-	Mis compañeros de trabajo respetan mis creencias religiosas.
R₁₅F₁T+	Mis compañeros se burlan de mis creencias políticas.
R₁₆F₁T-	Mis compañeros respetan mis creencias políticas.
R₁₇F₁T+	Mis compañeros de trabajo difunden rumores malintencionados sobre mí.
R₁₈F₁T+	Para hacerme parecer improductivo, mis compañeros de trabajo me culpan de sus equivocaciones (errores) laborales.
R₁₉F₁T+	Para hacerme parecer un (a) holgazán (a) mi jefe no me asigna tareas o las que me asigna no tienen sentido.
R₂₀F₁T+	Para hacerme parecer incompetente, mi jefe me asigna tareas dándome datos erróneos.
R₂₁F₁T-	Mi jefe valora (reconoce) mis éxitos laborales, dándome el crédito.
R₂₂F₁T+	Mi jefe ignora mis éxitos laborales, asignándoselos a otros.
R₂₃F₁T+	En mi empleo, mi jefe me ridiculiza ante los demás, por mi manera de pensar.
R₂₄F₁T+	Mi jefe, me ha forzado a realizarme un examen psiquiátrico, porque me cree incompetente
R₂₅F₁T+	En mi trabajo, inventan que padezco alguna enfermedad contagiosa.
R₂₆F₁T+	En mi trabajo, inventan que padezco alguna enfermedad venérea.
R₂₇F₁T+	Mis compañeros de trabajo, imitan gestos que hago, con el objetivo de ridiculizarme.

R₂₈F₁T+	Me incomoda que mis compañeros ataquen mis creencias religiosas.
R₂₉F₁C+	Mis compañeros mienten para generar un daño a mi persona.
R₃₀F₁C+	En mi entorno laboral se hacen chismes sobre mi persona.
R₃₁F₁C+	Me siento calumniado por mis compañeros de trabajo.
R₃₂F₁C-	Mis compañeros de trabajo hablan bien de mí.
R₃₃F₁C-	Mis compañeros hablan bien de mi desempeño laboral.
R₃₄F₁C+	Mis compañeros de trabajo me han hecho experimentar situaciones humillantes.
R₃₅F₁C-	Mi jefe se dirige a mí con respeto.
R₃₆F₁C+	He descubierto difamaciones en mi contra por parte de mis compañeros de trabajo.
R₃₇F₁C-	Mi jefe me da el crédito que merezco por mi desempeño laboral.
R₃₈F₁C+	Mi jefe envidia mi trabajo.
R₃₉F₁C+	Mi jefe critica mi desempeño sin fundamento.
R₄₀F₁C-	Mis compañeros aprueban mis ideas y propuestas sobre asuntos laborales.
R₄₁F₁C+	Me incomoda que mi jefe se dirija a mí con insultos.
R₄₂F₁C-	Cuando hago propuestas en mi trabajo mi jefe las minimiza sin razón alguna.
R₄₃F₁C-	Mis compañeros de trabajo me dan indicaciones erróneas sobre mis tareas, para hacerme quedar mal con mi jefe.
R₄₄F₁C-	Mis compañeros de trabajo me ponen apodosos humillantes, para burlarse de mí.
R₄₅F₁C-	En mi trabajo, mi jefe me evidencia ante la gente con actividades que me cuesta trabajo realizar.
R₄₆F₁C-	En mi trabajo, mis compañeros me molestan por las actividades recreativas que realizo fuera del trabajo.
R₄₇F₁C-	En mi trabajo, mis compañeros me molestan por la forma en como me comporto en reuniones de convivencia social.
R₄₈F₂T+	En mi trabajo soy obligado a llevar a cabo actividades para las que no estoy preparado.

R₄₉F₂T+	En mi trabajo me asignan tareas, cuando aún no he concluido las anteriores.
R₅₀F₂T+	Cuando realizo un trabajo, me dicen que está mal hecho y es criticado, con el fin de impedir mi ascenso.
R₅₁F₂T+	He percibido que tanto mi jefe como mis compañeros buscan la manera de sabotear mi trabajo.
R₅₂F₂T+	Me otorgan lapsos de tiempo cortos para terminar actividades de trabajo que requieren más tiempo.
R₅₃F₂T+	Mi superior espera a que de la hora de salida para solicitarme trabajo extra.
R₅₄F₂T+	Mis compañeros degradan mi trabajo mediante críticas no fundamentadas.
R₅₅F₂T-	Mis compañeros reconocen que realizo adecuadamente mi trabajo.
R₅₆F₂T-	Mis compañeros elogian mi trabajo cuando lo realizo esmeradamente.
R₅₇F₂T+	Han comparado mi trabajo con el de otros, con el fin de hacerme quedar mal.
R₅₈F₂T+	He llegado a sentir que mis compañeros han estropeado mi trabajo.
R₅₉F₂T+	Mis compañeros han llegado a afectar la calidad de mi trabajo.
R₆₀F₂T-	Mis compañeros realizan acciones para beneficiar mi trabajo.
R₆₁F₂T+	Mis compañeros de trabajo complican la realización de mis funciones.
R₆₂F₂T-	Mi jefe y/o compañeros me ayudan a que mi trabajo sea más fácil de realizar.
R₆₃F₂T+	Mis compañeros me han impedido alcanzar mis metas laborales.
R₆₄F₂T+	Mis compañeros han impedido que termine mi trabajo a tiempo.
R₆₅F₂T-	Las personas que me rodean en mi trabajo me impulsan a alcanzar mis metas laborales.
R₆₆F₂T+	Mis compañeros han llevado a cabo acciones para obstruir mi crecimiento laboral.
R₆₇F₂T-	Mi jefe me da la posibilidad de seguir creciendo laboralmente.
R₆₈F₂T+	En mi trabajo me han asignado tareas que saben que no puedo realizar.
R₆₉F₂T+	Las personas con las que laboro me han llegado a ocultar material que necesito para realizar correctamente mi trabajo.

R₇₀F₂T-	En mi entorno laboral me proporcionan los materiales para que pueda realizar adecuadamente mi trabajo
R₇₁F₂C-	Mis compañeros de trabajo me ayudan a realizar mis diferentes actividades.
R₇₂F₂C-	Cuando tengo complicaciones en mi trabajo mis compañeros de trabajo me apoyan.
R₇₃F₂C+	Mis compañeros de trabajo me molestan cuando realizo mis actividades laborales.
R₇₄F₂C+	Mi desempeño laboral se ha visto afectado negativamente por las mentiras de mis compañeros.
R₇₅F₂C+	Mi jefe me niega la información necesaria para llevar a cabo mi trabajo.
R₇₆F₂C+	Mi jefe me asigna actividades extras que no pertenecen a mi puesto.
R₇₇F₂C+	En mi trabajo he recibido propuestas de índole sexual para no perder mi empleo.
R₇₈F₂C+	Recibo amenazas de mis compañeros de trabajo cuando mi desempeño es mejor que el de ellos.
R₇₉F₂C-	Mi jefe me da el tiempo necesario para llevar a cabo las actividades de mi puesto.
R₈₀F₂C-	Mi jefe presta atención a mi desempeño laboral.
R₈₁F₂C+	Me desmotiva que mi jefe me insulte cuando cometo algún error.
R₈₂F₃T+	Me siento excluido cuando me sitúan en lugares alejados de mis compañeros de trabajo.
R₈₃F₃T+	Mis compañeros de trabajo tienen prohibido comunicarse conmigo.
R₈₄F₃T+	No me invitan a reuniones que realizan mis compañeros de trabajo.
R₈₅F₃T+	Durante reuniones con mis compañeros, ellos ignoran cualquier idea mía sin explicación alguna.
R₈₆F₃T+	Ignoran mi punto de vista en reuniones de trabajo.
R₈₇F₃T+	Me siento ignorado en mi trabajo, ya que mi jefe no me toma en cuenta.
R₈₈F₃T+	En mi trabajo, me retienen documentos que están dirigidos hacia mí, sin justificación.
R₈₉F₃T-	Soy invitado a eventos sociales de mis compañeros.
R₉₀F₃T+	Mis compañeros y/o jefe toman en cuenta mis ideas para llevar a cabo algún proyecto.

R₉₁F₃T+	Mis compañeros de trabajo me rechazan cuando intento establecer una conversación.
R₉₂F₃T+	Mis compañeros de trabajo ignoran mi presencia cuando estoy cerca de ellos.
R₉₃F₃T+	En mi trabajo mis compañeros evitan dirigirse a mí.
R₉₄F₃T+	Mi jefe me asigna actividades fuera de mi área de trabajo con el fin de no tener contacto con mis compañeros.
R₉₅F₃T+	Mi jefe le prohíbe a mis compañeros que tengan comunicación conmigo.
R₉₆F₃T+	Cuando trato de establecer contacto con mis compañeros, ellos ignoran mi presencia.
R₉₇F₃T+	Mis compañeros de trabajo difunden rumores sobre mi persona, lo cual provoca que los demás se alejen de mí.
R₉₈F₃T+	Mis compañeros evitan tener contacto visual con migo.
R₉₉F₃T+	Mi jefe me solicita trabajo con información poco clara
R₁₀₀F₃T-	Mi jefe me encarga labores siendo claro y preciso en sus indicaciones
R₁₀₁F₃T+	Mis jefes no atienden las peticiones que hago.
R₁₀₂F₃T-	Mis compañeros de trabajo son atentos a las peticiones que realizo
R₁₀₃F₃T+	Mis compañeros de trabajo me privan de información necesaria para hacer mi trabajo.
R₁₀₄F₃T-	Mi jefe me otorga la información necesaria para realizar mis actividades laborales.
R₁₀₅F₃T+	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, con él.
R₁₀₆F₃T+	Mi jefe restringe mis posibilidades de hablar con él.
R₁₀₇F₃T+	Me he llegado a meter en problemas porque mis compañeros distorsionan lo que hago.
R₁₀₈F₃T+	Me he llegado a meter en problemas porque mi jefe distorsione lo que digo.
R₁₀₉F₃C+	Me molesta sentirme ignorado cuando comparto mis ideas en mi trabajo
R₁₁₀F₃C-	Cuando se toman decisiones en mi trabajo, mi opinión es tomada en cuenta.
R₁₁₁F₃C-	Las amenazas no forman parte de mi entorno laboral cuando me expreso

R₁₁₂F₃C-	No me intimida dar mi opinión en cuestiones de trabajo.
R₁₁₃F₃C+	Me enoja que mis compañeros de trabajo me interrumpen cuando hablo.
R₁₁₄F₃C-	Mientras hablo puedo expresarme libremente sin que mis compañeros me interrumpen.
R₁₁₅F₃C+	Me enfada que en mi área de trabajo se burlen de mis opiniones.
R₁₁₆F₃C-	Cuando me expreso, mis compañeros de trabajo respetan mi punto de vista.
R₁₁₇F₃C+	Mi jefe me calla cuando no están de acuerdo conmigo.
R₁₁₈F₃C+	Mis compañeros de trabajo me callan cuando no están de acuerdo conmigo.
R₁₁₉F₃C+	Me incomoda que en mi trabajo me griten cuando quiero dar a conocer mi opinión.
R₁₂₀F₃C+	Me molesta que en mi ambiente de trabajo se menosprecie mi punto de vista.
R₁₂₁F₃C-	Cuando expreso mis ideas, mis compañeros las valoran.
R₁₂₂F₃C-	Mis compañeros de trabajo me integran para que pueda dar mi opinión.
R₁₂₃F₃C-	En mi trabajo me motivan para expresar mi forma de pensar.
R₁₂₄F₃C+	Mis compañeros contradicen mis puntos de vista sin razón alguna en el trabajo.
R₁₂₅F₃C+	Mis compañeros se muestran indiferentes ante mis comentarios en el trabajo.
R₁₂₆F₃C-	Para que dé mi opinión, mis compañeros me incluyen en las conversaciones.
R₁₂₇F₃C+	Mis superiores hacen menos mis opiniones cuando las expreso.
R₁₂₈F₃C+	Mis compañeros me aplican la "ley del hielo" y evitan hablarme en cualquier circunstancia
R₁₂₉F₄T+	Recibo amenazas a través de llamadas, por parte de personas que laboran conmigo.
R₁₃₀F₄T+	Recibo amenazas por medio de mensajes de texto, por parte de personas que laboran conmigo.
R₁₃₁F₄T+	Recibo amenazas a través de redes sociales, por parte de personas que laboran conmigo.
R₁₃₂F₄T+	Han violentado a alguna persona cercana a mí, para lograr intimidarme en mi trabajo.

R₁₃₃F₄T+	En mi trabajo mi jefe me insulta, si llego a cometer algún error en mi puesto.
R₁₃₄F₄T+	En mi trabajo mi jefe me agrede físicamente, si llego a cometer algún error en mi puesto.
R₁₃₅F₄T+	Recibo acercamientos físicos sexualmente incómodos por parte de algún miembro de la empresa.
R₁₃₆F₄T+	Me molesta que mi jefe y/o compañeros de trabajo se dirijan a mí con groserías.
R₁₃₇F₄T+	He sido amenazado por mi jefe con cambiarme de puesto si cometo algún error en el trabajo.
R₁₃₈F₄T+	He sido amenazado con perder mi empleo, sino accedo a propuestas de índole sexual.
R₁₃₉F₄T+	Intencionalmente, mis compañeros de trabajo han dañado mis objetos personales.
R₁₄₀F₄T+	Mis compañeros de trabajo me han puesto en ridículo enfrente de los demás.
R₁₄₁F₄T+	Me siento apreciado por las personas que me rodean en mi trabajo.
R₁₄₂F₄T-	En mi ambiente de laboral predomina la cortesía.
R₁₄₃F₄T-	En mi trabajo me siento parte de un equipo respetuoso.
R₁₄₄F₄T+	Me intimida que mis compañeros griten groserías.
R₁₄₅F₄T+	Han atacado mi trabajo sin justificación.
R₁₄₆F₄T+	He recibido amenazas verbales por parte de mis compañeros de trabajo.
R₁₄₇F₄T+	En mi trabajo me han llegado amenazas anónimas por escrito.
R₁₇₀F₄T-	Mi ambiente laboral suele ser ameno
R₁₇₁F₄T-	Mi ambiente de trabajo está basado en el respeto
R₁₇₂F₄T-	Me siento defendido por mi equipo de trabajo
R₁₄₈F₄C+	Mi jefe me amenaza con despedirme, sino accedo a ayudarlo en actos fraudulentos.
R₁₄₉F₄C+	Mi jefe me grita injustificadamente enfrente de mis compañeros.
R₁₅₀F₄C+	Me desagrada que mis compañeros de trabajo me golpeen

R₁₅₁F₄C+	Me molestan los comentarios de mis compañeros sobre mi apariencia física
R₁₅₂F₄C+	Mi jefe me molesta por mi preferencia sexual
R₁₅₃F₄C+	El acoso ha formado parte de mi vida laboral
R₁₅₄F₄C-	Me siento bien cuando recibo halagos por mis compañeros
R₁₅₅F₄C-	Me siento respetado en mi entorno laboral
R₁₅₆F₄C+	He sido intimidado por las personas que me rodean en mi trabajo.
R₁₅₇F₄C+	En mi trabajo he vivido situaciones humillantes.
R₁₅₈F₄C+	Mi jefe me regaña por situaciones ajenas a mi trabajo.
R₁₅₉F₄C+	He sido acusado injustificadamente con mi jefe.
R₁₆₀F₄C+	Cuando doy mi opinión, me abuchean.
R₁₆₁F₄C+	Mi jefe me mira con desprecio.
R₁₆₂F₄C+	He notado que soy perseguido por gente que labora conmigo.
R₁₆₃F₄C+	Cuando algo sale mal en el trabajo, mi jefe se desquita conmigo.
R₁₆₄F₄C+	Recibo llamadas anónimas amenazantes, de gente que labora conmigo.
R₁₆₅F₄C+	Para hacerme sentir mal mis compañeros critican mi vida privada
R₁₆₆F₄C+	He sufrido de maltrato físico por parte de mis compañeros.
R₁₆₇F₄C-	He recibido palabras de apoyo por parte de mis compañeros de trabajo
R₁₆₈F₄C-	Me siento apreciado por mi equipo laboral
R₁₆₉F₄C-	No me he llegado a sentir acosado por mis compañeros de trabajo

ANEXO 3. V1 DE INSTRUMENTO DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO 4F

Anexo 3.1 Cuestionario con claves V1

Clave Nueva	Reactivo
R ₁ F ₁ C+	Mis compañeros me molestan por las actividades recreativas que realizo fuera del trabajo.
R ₂ F ₁ T+	Mis compañeros de trabajo, imitan gestos que hago con el objetivo de ridiculizarme.
R ₃ F ₄ T-	Mi ambiente laboral suele ser ameno
R ₄ F ₄ T-	En mi ambiente de laboral predomina la cortesía.
R ₅ F ₄ C-	He recibido palabras de apoyo por parte de mis compañeros de trabajo
R ₆ F ₃ T+	Me he llegado a meter en problemas porque mis compañeros distorsionan lo que hago.
R ₇ F ₁ C+	Mis compañeros mienten para generar daño a mi persona.
R ₈ F ₂ T+	Cuando realizo un trabajo, es criticado con el fin de impedir mi ascenso.
R ₉ F ₃ C-	Las amenazas no forman parte de mi entorno laboral.
R ₁₀ F ₃ C+	Mis compañeros de trabajo me interrumpen cuando hablo, lo cual me enoja.
R ₁₁ F ₁ C+	Mis compañeros de trabajo me ponen apodosos humillantes para burlarse de mí.
R ₁₂ F ₃ T+	Mi jefe le prohíbe a mis compañeros que tengan comunicación conmigo.
R ₁₃ F ₄ T+	Mi jefe y/o compañeros de trabajo se dirigen a mí con groserías, y eso me molesta.
R ₁₄ F ₁ T+	Para hacerme parecer incompetente, mi jefe me asigna tareas que son inacabables en el plazo de tiempo que me establece.
R ₁₅ F ₂ T-	Mis compañeros contribuyen para beneficiar mi trabajo.
R ₁₆ F ₁ C+	Cuando hago propuestas en mi trabajo mi jefe las minimiza sin razón alguna.
R ₁₇ F ₄ T-	Mi ambiente de trabajo está basado en el respeto
R ₁₈ F ₄ C-	Recibo halagos por mis compañeros, lo que me hace sentir bien.
R ₁₉ F ₁ T+	Mis compañeros de trabajo me humillan y se burlan de mí, sin razón alguna.
R ₂₀ F ₃ T+	Ignoran mi punto de vista en reuniones de trabajo.
R ₂₁ F ₁ C+	Me siento calumniado por mis compañeros de trabajo.
R ₂₂ F ₃ C-	Mis compañeros de trabajo me integran para que pueda dar mi opinión.
R ₂₃ F ₁ T+	En la organización donde laboro me he dado cuenta que mis compañeros me levantan falsos.
R ₂₄ F ₄ T-	Me siento protegido por mi equipo de trabajo,
R ₂₅ F ₃ C+	En mi trabajo me gritan cuando quiero dar a conocer mi opinión, lo cual me incomoda.
R ₂₆ F ₂ T+	Mis compañeros han llevado a cabo acciones para obstruir mi crecimiento laboral.
R ₂₇ F ₂ T-	Mis compañeros elogian mi trabajo cuando lo realizo con esmero.
R ₂₈ F ₄ C+	He sido acusado injustificadamente por mis compañeros ante mi jefe.
R ₂₉ F ₄ C-	Me siento apreciado por mi equipo laboral
R ₃₀ F ₂ T+	Han comparado mi trabajo con el de mis compañeros, con el fin de hacerme quedar mal.
R ₃₁ F ₃ C+	Mis compañeros de trabajo contradicen mis puntos de vista sin razón alguna.
R ₃₂ F ₂ C+	Mis compañeros de trabajo me molestan cuando realizo mis actividades laborales.
R ₃₃ F ₁ C+	Mi jefe se dirige a mí con insultos, lo cual me incomoda.
R ₃₄ F ₂ T+	Las personas con las que laboro me han llegado a ocultar material que necesito para realizar correctamente mi trabajo.
R ₃₅ F ₃ T+	Mis compañeros de trabajo tienen prohibido comunicarse conmigo.

R ₃₆ F ₂ T+	Me otorgan lapsos de tiempo cortos para terminar actividades de trabajo que requieren más tiempo.
R ₃₇ F ₂ T-	En mi entorno laboral me proporcionan los materiales necesarios para que pueda realizar adecuadamente mi trabajo.
R ₃₈ F ₄ C+	Cuando doy mi opinión, me abuchean.
R ₃₉ F ₁ C-	Mi jefe se dirige a mí con respeto.
R ₄₀ F ₃ C-	Mientras hablo puedo expresarme libremente sin que mis compañeros me interrumpen.
R ₄₁ F ₂ T-	Mi jefe me da la oportunidad de seguir creciendo laboralmente.
R ₄₂ F ₁ T+	Mi jefe me ha forzado a realizarme un examen psicológico, porque me cree incompetente
R ₄₃ F ₁ T+	Para hacerme parecer incompetente, mi jefe me asigna tareas dándome datos erróneos.
R ₄₄ F ₂ T+	He llegado a pensar que mis compañeros estropean mi trabajo.
R ₄₅ F ₄ C+	Mis compañeros hacen comentarios sobre mi apariencia física que me molestan.
R ₄₆ F ₄ T+	En mi trabajo mi jefe me agrede físicamente, si llego a cometer algún error en mis actividades.
R ₄₇ F ₁ C+	En mi entorno laboral se hacen chismes acerca de mi persona.
R ₄₈ F ₄ T+	Mi jefe me insulta si llego a cometer algún error en mi puesto.
R ₄₉ F ₄ C+	Mi jefe me mira con desprecio.
R ₅₀ F ₄ T+	Mis compañeros me gritan, lo cual me intimida.
R ₅₁ F ₁ T+	Mis compañeros atacan mis creencias religiosas, lo cual me incomoda.
R ₅₂ F ₁ T-	Al llevar a cabo mis actividades, mis compañeros de trabajo comentan que mi desempeño es muy eficiente.
R ₅₃ F ₄ C+	Mis compañeros de trabajo me golpean, y eso me desagrada.
R ₅₄ F ₂ C-	Cuando tengo complicaciones en mi trabajo mis compañeros me apoyan.
R ₅₅ F ₄ T+	En mi trabajo me han llegado amenazas anónimas por escrito.
R ₅₆ F ₂ C-	Mi jefe me da el tiempo necesario para llevar a cabo las actividades de mi puesto.
R ₅₇ F ₄ T+	Recibo amenazas a través de llamadas por parte de personas que laboran conmigo.
R ₅₈ F ₃ C-	Cuando expreso mis ideas, mis compañeros las valoran.
R ₅₉ F ₄ T+	Recibo amenazas a través de redes sociales, por parte de personas que laboran conmigo.
R ₆₀ F ₄ C+	He notado que soy perseguido por gente que labora conmigo.
R ₆₁ F ₄ C-	No me he llegado a sentir acosado por mis compañeros de trabajo
R ₆₂ F ₁ T+	Mis compañeros y jefe critican mi trabajo a pesar de que lo realizo lo mejor que puedo.
R ₆₃ F ₃ T-	Mi jefe me otorga la información necesaria para realizar mis actividades laborales.
R ₆₄ F ₂ T+	En mi trabajo me asignan tareas intencionalmente cuando aún no he concluido las anteriores.
R ₆₅ F ₁ T+	Mis compañeros de trabajo minimizan mi desempeño laboral, argumentando que no poseo las capacidades necesarias.
R ₆₆ F ₃ T-	Mis compañeros de trabajo son atentos a las peticiones que realizo
R ₆₇ F ₂ T+	He percibido que tanto mi jefe como mis compañeros buscan la manera de sabotear mi trabajo.
R ₆₈ F ₁ T+	Mi jefe controla mi trabajo exageradamente, para encontrarle fallas y acusarme de algo.
R ₆₉ F ₁ T+	En mi trabajo, me culpan de cosas que no hice.
R ₇₀ F ₂ C+	Mi desempeño laboral se ha visto afectado negativamente por las mentiras de mis compañeros.
R ₇₁ F ₃ T+	Mis compañeros evitan tener contacto visual conmigo.
R ₇₂ F ₁ T+	Mis compañeros respetan mis preferencias políticas.
R ₇₃ F ₂ T-	Mi jefe me encarga labores siendo claro y preciso en sus indicaciones
R ₇₄ F ₂ T+	Mis compañeros han llegado a afectar la calidad de mi trabajo.

R ₇₅ F ₁ C+	He descubierto difamaciones en mi contra por parte de mis compañeros de trabajo.
R ₇₆ F ₄ T+	Mis compañeros de trabajo me han puesto en ridículo enfrente de los demás.
R ₇₇ F ₃ T+	Mi jefe me solicita trabajo con información poco clara
R ₇₈ F ₃ C+	En mi área de trabajo se burlan de mis opiniones, lo cual me enfada.
R ₇₉ F ₂ T+	Mi superior espera a que de la hora de salida para solicitarme trabajo extra.
R ₈₀ F ₃ C+	Mis compañeros me aplican la "ley del hielo" y evitan hablarme en cualquier circunstancia
R ₈₁ F ₄ C+	Mi jefe me grita injustificadamente enfrente de mis compañeros.
R ₈₂ F ₁ T+	En mi trabajo, mi jefe me obliga a realizar tareas humillantes que no me corresponden.
R ₈₃ F ₄ T+	He recibido amenazas verbales por parte de mis compañeros de trabajo.
R ₈₄ F ₃ T+	Mis compañeros de trabajo ignoran mi presencia cuando estoy cerca de ellos.
R ₈₅ F ₁ C+	Mis compañeros de trabajo me han hecho experimentar situaciones humillantes.
R ₈₆ F ₂ C+	Me desmotiva que mi jefe me insulte cuando cometo algún error.
R ₈₇ F ₄ C+	Cuando algo sale mal en el trabajo, mi jefe se desquita conmigo.
R ₈₈ F ₄ C+	Mi jefe me molesta por mi preferencia sexual
R ₈₉ F ₃ C+	Me siento ignorado cuando comparto mis ideas en el trabajo, lo cual me molesta.
R ₉₀ F ₁ T+	Para parecer improductivo mis compañeros de trabajo me ponen trampas.
R ₉₁ F ₁ T+	Para hacerme parecer improductivo, mis compañeros de trabajo me culpan de sus errores laborales.
R ₉₂ F ₃ T+	Mis compañeros me privan de información necesaria para hacer mi trabajo.
R ₉₃ F ₃ T+	Me siento ignorado, ya que mi jefe no me toma en cuenta.
R ₉₄ F ₃ C+	Mi jefe me calla cuando no están de acuerdo conmigo.
R ₉₅ F ₃ T+	Mis compañeros de trabajo me rechazan cuando intento establecer una conversación.
R ₉₆ F ₁ T+	Mis compañeros de trabajo respetan mis creencias religiosas.
R ₉₇ F ₁ T+	En mi trabajo, inventan que padezco alguna enfermedad contagiosa.
R ₉₈ F ₃ T+	No soy invitado a reuniones que realizan mis compañeros de trabajo.
R ₉₉ F ₁ T+	Mis compañeros hacen comentarios malintencionados sobre mis creencias religiosas.
R ₁₀₀ F ₄ C+	He sido intimidado por las personas que me rodean en mi trabajo.
R ₁₀₁ F ₂ C+	Recibo amenazas de mis compañeros de trabajo cuando mi desempeño es mejor que el de ellos.
R ₁₀₂ F ₁ T+	Mis compañeros se burlan de mis preferencias políticas.
R ₁₀₃ F ₁ C+	He llegado a pensar que mis compañeros hablan mal de mí, porque me tienen envidia.
R ₁₀₄ F ₁ C-	Mis compañeros de trabajo hablan bien de mí.
R ₁₀₅ F ₃ C-	Cuando me expreso, mis compañeros de trabajo respetan mi punto de vista.
R ₁₀₆ F ₂ T+	Mis compañeros me han impedido alcanzar mis metas laborales.
R ₁₀₇ F ₃ C-	Para que dé mi opinión, mis compañeros me incluyen en las conversaciones.
R ₁₀₈ F ₃ T+	Mi jefe me asigna actividades fuera de mi área de trabajo con el fin de no tener contacto con mis compañeros.
R ₁₀₉ F ₁ T-	Mi jefe inspecciona mi trabajo para obtener buenos resultados.
R ₁₁₀ F ₁ T-	Mi jefe elogia mi desempeño.
R ₁₁₁ F ₁ C+	Mis compañeros de trabajo me dan indicaciones erróneas sobre mis tareas, para hacerme quedar mal con mi jefe.
R ₁₁₂ F ₄ T+	Recibo acercamientos físicos sexualmente incómodos por parte de algún miembro de la empresa.
R ₁₁₃ F ₂ T+	Mis compañeros de trabajo complican la realización de mis funciones.
R ₁₁₄ F ₄ C+	Mi jefe me regaña por situaciones ajenas a mi trabajo.
R ₁₁₅ F ₃ T+	Mis jefes no atienden las peticiones que hago.

R ₁₁₆ F ₄ T+	He sido amenazado por mi jefe con cambiarme de puesto si cometo algún error en el trabajo.
R ₁₁₇ F ₄ T+	Han atacado mi trabajo sin justificación.
R ₁₁₈ F ₂ T-	Las personas que me rodean en mi trabajo me impulsan a alcanzar mis metas laborales.
R ₁₁₉ F ₂ C-	Mis compañeros de trabajo me ayudan a realizar mis diferentes actividades.
R ₁₂₀ F ₃ C+	Mis compañeros de trabajo me callan cuando no están de acuerdo conmigo.
R ₁₂₁ F ₁ T+	Para hacerme parecer holgazán mi jefe no me asigna tareas.
R ₁₂₂ F ₃ C-	En mi trabajo me motivan para expresar mi forma de pensar.
R ₁₂₃ F ₄ T+	Recibo amenazas por medio de mensajes de texto por parte de personas que laboran conmigo.
R ₁₂₄ F ₁ C-	Mis compañeros aprueban mis ideas y propuestas sobre asuntos laborales.
R ₁₂₅ F ₃ T+	Mis compañeros de trabajo difunden rumores sobre mi persona, lo cual provoca que los demás se alejen de mí.
R ₁₂₆ F ₂ T-	En mi empleo me ayudan a que mi trabajo sea más fácil de realizar.
R ₁₂₇ F ₄ T-	Me siento apreciado por las personas que me rodean en mi trabajo.
R ₁₂₈ F ₁ C-	Mis compañeros hablan bien de mi desempeño laboral.
R ₁₂₉ F ₃ T+	Mi jefe restringe mis posibilidades de comunicarme, con él.
R ₁₃₀ F ₃ C-	Cuando se toman decisiones en mi trabajo, mi opinión es tomada en cuenta.
R ₁₃₁ F ₄ T+	He sido amenazado con perder mi empleo sino accedo a propuestas de índole sexual.
R ₁₃₂ F ₃ C+	Mis compañeros se muestran indiferentes ante mis comentarios en el trabajo.
R ₁₃₃ F ₁ C-	En mi trabajo mi jefe me evidencia ante la gente con actividades que me cuesta trabajo realizar.
R ₁₃₄ F ₄ C+	En mi trabajo he recibido propuestas de índole sexual para no perder mi empleo.
R ₁₃₅ F ₄ C+	Mi jefe me amenaza con despedirme, sino accedo a ayudarlo en alguna actividad.
R ₁₃₆ F ₁ C-	En mi trabajo, mis compañeros me molestan por la forma en que me comporto en reuniones de convivencia social.
R ₁₃₇ F ₁ T+	Mi jefe ignora mis éxitos laborales, reconociendo a otros.
R ₁₃₈ F ₃ T-	Soy invitado a eventos sociales de mis compañeros.
R ₁₃₉ F ₄ C-	Me siento respetado en mi entorno laboral.
R ₁₄₀ F ₂ T+	Mis compañeros han impedido que termine mi trabajo a tiempo.
R ₁₄₁ F ₃ T+	Durante reuniones con mis compañeros, ellos ignoran cualquier comentario mío.
R ₁₄₂ F ₃ T-	Mis compañeros y/o jefe toman en cuenta mis ideas para llevar a cabo algún proyecto.
R ₁₄₃ F ₃ C-	No me intimida dar mi opinión en cuestiones de trabajo.
R ₁₄₄ F ₄ T+	Han agredido a alguna persona cercana a mí, para lograr intimidarme en mi trabajo.
R ₁₄₅ F ₃ T+	Me siento excluido cuando me colocan en lugares alejados de mis compañeros de trabajo.
R ₁₄₆ F ₂ T-	Mis compañeros reconocen que realizo adecuadamente mi trabajo.
R ₁₄₇ F ₄ T+	Intencionalmente mis compañeros de trabajo han dañado mis objetos personales.
R ₁₄₈ F ₁ T+	Mis compañeros de trabajo difunden rumores malintencionados sobre mí.
R ₁₄₉ F ₂ T+	Mis compañeros degradan mi trabajo mediante críticas no fundamentadas.
R ₁₅₀ F ₃ T+	Mi jefe restringe mis posibilidades de hablar con él.
R ₁₅₁ F ₃ C+	Cuando expreso mis opiniones mis superiores las hacen menos.
R ₁₅₂ F ₁ T+	En mi empleo mi jefe me ridiculiza ante los demás por mi manera de pensar.
R ₁₅₃ F ₂ C+	Mi jefe me niega la información necesaria para llevar a cabo mi trabajo.
R ₁₅₄ F ₄ C+	En mi trabajo he hecho experimentar situaciones humillantes.
R ₁₅₅ F ₁ T-	Mi jefe reconoce mis éxitos laborales, dándome el crédito correspondiente.
R ₁₅₆ F ₃ T+	En el trabajo mis compañeros evitan dirigirse a mí.

R ₁₅₇ F ₄ C+	El acoso ha formado parte de mi vida laboral
R ₁₅₈ F ₄ C+	Para hacerme sentir mal mis compañeros critican mi vida privada
R ₁₅₉ F ₂ T+	En mi trabajo soy obligado a llevar a cabo actividades para las que no estoy preparado.
R ₁₆₀ F ₃ T+	Me he llegado a meter en problemas porque mi jefe distorsiona lo que digo.
R ₁₆₁ F ₂ T+	En mi trabajo me han asignado tareas que saben que no puedo realizar.
R ₁₆₂ F ₂ C+	Mi jefe me asigna actividades que no me corresponden para que no termine mi trabajo a tiempo.
R ₁₆₃ F ₄ C+	He sufrido de maltrato físico por parte de mis compañeros.
R ₁₆₄ F ₃ C+	En mi ambiente de trabajo menosprecian mi punto de vista, y eso me molesta.
R ₁₆₅ F ₄ T-	En mi trabajo me siento parte de un equipo respetuoso.
R ₁₆₆ SD	¿Qué edad tiene?
R ₁₆₇ SD	Sexo
R ₁₆₈ SD	¿Cuál es su estado civil?
R ₁₆₉ SD	¿Qué escolaridad tiene?
R ₁₇₀ SD	En su trabajo, ¿Qué tipo de puesto ocupa?
R ₁₇₁ SD	¿Cuántas horas trabaja al día?
R ₁₇₂ SD	¿Cuánto tiempo (meses) de antigüedad tiene en la organización donde labora actualmente?
R ₁₇₃ SD	¿Qué tipo de contrato tiene?
R ₁₇₄ SD	¿Tiene personas a su cargo?
R ₁₇₅ SD	¿Cuántas personas tiene a su cargo?
R ₁₇₆ SD	¿Padece dolores de cabeza? (cefalea tensional, migraña, etc.)
R ₁₇₇ SD	¿Padece problemas gastrointestinales? (diarrea, gastritis, colitis, úlceras, etc.)
R ₁₇₈ SD	¿Padece trastornos de sueño? (insomnio, pesadillas, no poder despertar, etc.)
R ₁₇₉ SD	¿Padece trastornos alimenticios? (falta o exceso de apetito, vómito, náuseas, etc.)
R ₁₈₀ SD	¿Padece tristeza, llanto, melancolía o depresión?

Anexo 3.2. Cuestionario sin claves V1

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 pensar.

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 o más meses) la cual indicará la duración de cada situación.

Es muy importante que conteste todas las preguntas, aunque parezcan repetidas.

Ejemplo:

"Utilizo el metro para llegar a mis distintos destinos."

RESPUESTA 1 (Frecuencia)						RESPUESTA 2 (Duración)					
A) ¿Con cuanta frecuencia?						B) ¿Por cuántos meses?					
Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi Diario (5)	Diario (6) X	Uno o Menos de un mes (1)	2	3	4 X	5	6 o más meses (6)

En el ejemplo, quien contestó considera que si viaja en el metro diario, y está situación se ha presentado desde hace 4 meses.

En caso de que la primera respuesta A) sea Nunca, la segunda respuesta B) deberá dejarla en blanco.

NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS NI MALAS

Sus respuestas son anónimas y confidenciales
Sólo serán utilizadas con fines estadísticos

NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO
Agradecemos su colaboración

1	Mis compañeros me molestan por las actividades recreativas que realizo fuera del trabajo.
2	Mis compañeros de trabajo, imitan gestos que hago con el objetivo de ridiculizarme.
3	Mi ambiente laboral suele ser ameno
4	En mi ambiente de laboral predomina la cortesía.
5	He recibido palabras de apoyo por parte de mis compañeros de trabajo
6	Me he llegado a meter en problemas porque mis compañeros distorsionan lo que hago.
7	Mis compañeros mienten para generar daño a mi persona.
8	Cuando realizo un trabajo, es criticado con el fin de impedir mi ascenso.
9	Las amenazas no forman parte de mi entorno laboral.
10	Me enoja que mis compañeros de trabajo me interrumpen cuando hablo.
11	Mis compañeros de trabajo me ponen apodosos humillantes para burlarse de mí.
12	Mi jefe le prohíbe a mis compañeros que tengan comunicación conmigo.
13	Me molesta que mi jefe y/o compañeros de trabajo se dirijan a mí con groserías.
14	Para hacerme parecer incompetente, mi jefe me asigna tareas que son inacabables en el plazo de tiempo que me establece.
15	Mis compañeros contribuyen para beneficiar mi trabajo.
16	Cuando hago propuestas en mi trabajo mi jefe las minimiza sin razón alguna.
17	Mi ambiente de trabajo está basado en el respeto
18	Me siento bien cuando recibo halagos por mis compañeros
19	Mis compañeros de trabajo me humillan y se burlan de mí, sin razón alguna.
20	Ignoran mi punto de vista en reuniones de trabajo.
21	Me siento calumniado por mis compañeros de trabajo.
22	Mis compañeros de trabajo me integran para que pueda dar mi opinión.
23	En la organización donde laboro me he dado cuenta que mis compañeros me levantan falsos.
24	Me siento defendido por mi equipo de trabajo
25	Me incomoda que en mi trabajo me griten cuando quiero dar a conocer mi opinión.
26	Mis compañeros han llevado a cabo acciones para obstruir mi crecimiento laboral.
27	Mis compañeros elogian mi trabajo cuando lo realizo con esmero.
28	He sido acusado injustificadamente por mis compañeros ante mi jefe.
29	Me siento apreciado por mi equipo laboral
30	Han comparado mi trabajo con el de mis compañeros, con el fin de hacerme quedar mal.
31	Mis compañeros de trabajo contradicen mis puntos de vista sin razón alguna.
32	Mis compañeros de trabajo me molestan al realizar mis actividades laborales.
33	Me incomoda que mi jefe se dirija a mí con insultos.
34	Las personas con las que laboro me han llegado a ocultar material que necesito para realizar correctamente mi trabajo.
35	Mis compañeros de trabajo tienen prohibido comunicarse conmigo.
36	Me otorgan lapsos de tiempo cortos para terminar actividades de trabajo que requieren más tiempo.
37	En mi entorno laboral me proporcionan los materiales para que pueda realizar adecuadamente mi trabajo
38	Cuando doy mi opinión, me abuchean.
39	Mi jefe se dirige a mí con respeto.
40	Mientras hablo puedo expresarme libremente sin que mis compañeros me interrumpen.
41	Mi jefe me da la posibilidad de seguir creciendo laboralmente.
42	Mi jefe me ha forzado a realizarme un examen psicológico, porque me cree incompetente
43	Para hacerme parecer incompetente, mi jefe me asigna tareas dándome datos erróneos.
44	He llegado a pensar que mis compañeros han estropeado mi trabajo.
45	Me molestan los comentarios de mis compañeros sobre mi apariencia física
46	En mi trabajo mi jefe me agrede físicamente, si llego a cometer algún error en mi puesto.
47	En mi entorno laboral se hacen chismes acerca de mi persona.
48	Mi jefe me insulta si llego a cometer algún error en mi puesto.
49	Mi jefe me mira con desprecio.

50	Me intimida que mis compañeros me griten.
51	Me incomoda que mis compañeros ataquen mis creencias religiosas.
52	Al llevar a cabo mis actividades, mis compañeros de trabajo comentan que mi desempeño es muy eficiente.
53	Me desagrada que mis compañeros de trabajo me golpeen
54	Cuando tengo complicaciones en mi trabajo mis compañeros me apoyan.
55	En mi trabajo me han llegado amenazas anónimas por escrito.
56	Mi jefe me da el tiempo necesario para llevar a cabo las actividades de mi puesto.
57	Recibo amenazas a través de llamadas por parte de personas que laboran conmigo.
58	Cuando expreso mis ideas, mis compañeros las valoran.
59	Recibo amenazas a través de redes sociales, por parte de personas que laboran conmigo.
60	He notado que soy perseguido por gente que labora conmigo.
61	No me he llegado a sentir acosado por mis compañeros de trabajo
62	Mis compañeros y jefe critican mi trabajo a pesar de que lo realizo lo mejor que puedo.
63	Mi jefe me otorga la información necesaria para realizar mis actividades laborales.
64	En mi trabajo me asignan tareas intencionalmente cuando aún no he concluido las anteriores.
65	Mis compañeros de trabajo minimizan mi desempeño laboral, argumentando que no poseo las capacidades necesarias.
66	Mis compañeros de trabajo son atentos a las peticiones que realizo
67	He percibido que tanto mi jefe como mis compañeros buscan la manera de sabotear mi trabajo.
68	Mi jefe controla mi trabajo exageradamente, para encontrarle fallas y acusarme de algo.
69	En mi trabajo, me culpan de cosas que no hice.
70	Mi desempeño laboral se ha visto afectado negativamente por las mentiras de mis compañeros.
71	Mis compañeros evitan tener contacto visual conmigo.
72	Mis compañeros respetan mis preferencias políticas.
73	Mi jefe me encarga labores siendo claro y preciso en sus indicaciones
74	Mis compañeros han llegado a afectar la calidad de mi trabajo.
75	He descubierto difamaciones en mi contra por parte de mis compañeros de trabajo.
76	Mis compañeros de trabajo me han puesto en ridículo enfrente de los demás.
77	Mi jefe me solicita trabajo con información poco clara
78	Me enfada que en mi área de trabajo se burlen de mis opiniones.
79	Mi superior espera a que de la hora de salida para solicitarme trabajo extra.
80	Mis compañeros me aplican la "ley del hielo" y evitan hablarme en cualquier circunstancia
81	Mi jefe me grita injustificadamente enfrente de mis compañeros.
82	En mi trabajo, mi jefe me obliga a realizar tareas humillantes que no me corresponden.
83	He recibido amenazas verbales por parte de mis compañeros de trabajo.
84	Mis compañeros de trabajo ignoran mi presencia cuando estoy cerca de ellos.
85	Mis compañeros de trabajo me han hecho experimentar situaciones humillantes.
86	Me desmotiva que mi jefe me insulte cuando cometo algún error.
87	Cuando algo sale mal en el trabajo, mi jefe se desquita conmigo.
88	Mi jefe me molesta por mi preferencia sexual
89	Me molesta sentirme ignorado cuando comparto mis ideas en el trabajo
90	Para parecer improductivo mis compañeros de trabajo me ponen trampas.
91	Para hacerme parecer improductivo, mis compañeros de trabajo me culpan de sus errores laborales.
92	Mis compañeros me privan de información necesaria para hacer mi trabajo.
93	Me siento ignorado en mi trabajo, ya que mi jefe no me toma en cuenta.
94	Mi jefe me calla cuando no están de acuerdo conmigo.
95	Mis compañeros de trabajo me rechazan cuando intento establecer una conversación.
96	Mis compañeros de trabajo respetan mis creencias religiosas.
97	En mi trabajo, inventan que padezco alguna enfermedad contagiosa.
98	No me invitan a reuniones que realizan mis compañeros de trabajo.
99	Mis compañeros hacen comentarios malintencionados sobre mis creencias religiosas.

100	He sido intimidado por las personas que me rodean en mi trabajo.
101	Recibo amenazas de mis compañeros de trabajo cuando mi desempeño es mejor que el de ellos.
102	Mis compañeros se burlan de mis preferencias políticas.
103	He llegado a pensar que mis compañeros hablan mal de mí, porque me tienen envidia.
104	Mis compañeros de trabajo hablan bien de mí.
105	Cuando me expreso, mis compañeros de trabajo respetan mi punto de vista.
106	Mis compañeros me han impedido alcanzar mis metas laborales.
107	Para que dé mi opinión, mis compañeros me incluyen en las conversaciones.
108	Mi jefe me asigna actividades fuera de mi área de trabajo con el fin de no tener contacto con mis compañeros.
109	Mi jefe inspecciona mi trabajo para obtener buenos resultados.
110	Mi jefe elogia mi desempeño.
111	Mis compañeros de trabajo me dan indicaciones erróneas sobre mis tareas, para hacerme quedar mal con mi jefe.
112	Recibo acercamientos físicos sexualmente incómodos por parte de algún miembro de la empresa.
113	Mis compañeros de trabajo complican la realización de mis funciones.
114	Mi jefe me regaña por situaciones ajenas a mi trabajo.
115	Mis jefes no atienden las peticiones que hago.
116	He sido amenazado por mi jefe con cambiarme de puesto si cometo algún error en el trabajo.
117	Han atacado mi trabajo sin justificación.
118	Las personas que me rodean en mi trabajo me impulsan a alcanzar mis metas laborales.
119	Mis compañeros de trabajo me ayudan a realizar mis diferentes actividades.
120	Mis compañeros de trabajo me callan cuando no están de acuerdo conmigo.
121	Para hacerme parecer holgazán mi jefe no me asigna tareas.
122	En mi trabajo me motivan para expresar mi forma de pensar.
123	Recibo amenazas por medio de mensajes de texto por parte de personas que laboran conmigo.
124	Mis compañeros aprueban mis ideas y propuestas sobre asuntos laborales.
125	Mis compañeros de trabajo difunden rumores sobre mi persona, lo cual provoca que los demás se alejen de mí.
126	En mi empleo me ayudan a que mi trabajo sea más fácil de realizar.
127	Me siento apreciado por las personas que me rodean en mi trabajo.
128	Mis compañeros hablan bien de mi desempeño laboral.
129	Mi jefe restringe mis posibilidades de comunicarme, con él.
130	Cuando se toman decisiones en mi trabajo, mi opinión es tomada en cuenta.
131	He sido amenazado con perder mi empleo sino accedo a propuestas de índole sexual.
132	Mis compañeros se muestran indiferentes ante mis comentarios en el trabajo.
133	En mi trabajo mi jefe me evidencia ante la gente con actividades que me cuesta trabajo realizar.
134	En mi trabajo he recibido propuestas de índole sexual para no perder mi empleo.
135	Mi jefe me amenaza con despedirme, sino accedo a ayudarlo en alguna actividad.
136	En mi trabajo, mis compañeros me molestan por la forma en que me comporto en reuniones de convivencia social.
137	Mi jefe ignora mis éxitos laborales, reconociendo a otros.
138	Soy invitado a eventos sociales de mis compañeros.
139	Me siento respetado en mi entorno laboral
140	Mis compañeros han impedido que termine mi trabajo a tiempo.
141	Durante reuniones con mis compañeros, ellos ignoran cualquier comentario mío.
142	Mis compañeros y/o jefe toman en cuenta mis ideas para llevar a cabo algún proyecto.
143	No me intimida dar mi opinión en cuestiones de trabajo.
144	Han agredido a alguna persona cercana a mí, para lograr intimidarme en mi trabajo.
145	Me siento excluido cuando me colocan en lugares alejados de mis compañeros de trabajo.
146	Mis compañeros reconocen que realizo adecuadamente mi trabajo.

147	Intencionalmente mis compañeros de trabajo han dañado mis objetos personales.
148	Mis compañeros de trabajo difunden rumores malintencionados sobre mí.
149	Mis compañeros degradan mi trabajo mediante críticas no fundamentadas.
150	Mi jefe restringe mis posibilidades de hablar con él.
151	Mis superiores hacen menos mis opiniones cuando las expreso.
152	En mi empleo mi jefe me ridiculiza ante los demás por mi manera de pensar.
153	Mi jefe me niega la información necesaria para llevar a cabo mi trabajo.
154	En mi trabajo he han hecho experimentar situaciones humillantes.
155	Mi jefe reconoce mis éxitos laborales, dándome el crédito correspondiente.
156	En el trabajo mis compañeros evitan dirigirse a mí.
157	El acoso ha formado parte de mi vida laboral
158	Para hacerme sentir mal mis compañeros critican mi vida privada
159	En mi trabajo soy obligado a llevar a cabo actividades para las que no estoy preparado.
160	Me he llegado a meter en problemas porque mi jefe distorsiona lo que digo.
161	En mi trabajo me han asignado tareas que saben que no puedo realizar.
162	Mi jefe me asigna actividades que no me corresponden para que no termine mi trabajo a tiempo.
163	He sufrido de maltrato físico por parte de mis compañeros.
164	Me molesta que en mi ambiente de trabajo se menosprecie mi punto de vista.
165	En mi trabajo me siento parte de un equipo respetuoso.
166	¿Qué edad tiene?
167	Sexo
168	¿Cuál es su estado civil?
169	¿Qué escolaridad tiene?
170	En su trabajo, ¿Qué tipo de puesto ocupa?
171	¿Cuántas horas trabaja al día?
172	¿Cuánto tiempo (meses) de antigüedad tiene en la organización donde labora actualmente?
173	¿Qué tipo de contrato tiene?
174	¿Tiene personas a su cargo?
175	¿Cuántas personas tiene a su cargo?
176	¿Padece dolores de cabeza? (cefalea tensional, migraña, etc.)
177	¿Padece problemas gastrointestinales? (diarrea, gastritis, colitis, úlceras, etc.)
178	¿Padece trastornos de sueño? (insomnio, pesadillas, no poder despertar, etc.)
179	¿Padece trastornos alimenticios? (falta o exceso de apetito, vómito, náuseas, etc.)
180	¿Padece tristeza, llanto, melancolía o depresión?

Anexo 3.3. Hoja de Respuestas V1

**INSTRUMENTO DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO
4F**

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

	A) ¿Con cuánta frecuencia?						B) ¿Desde hace cuánto tiempo?					
	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 un mes (1)	Dos meses (2)	Tres meses (3)	Cuatro meses (4)	Cinco meses (5)	6 o más meses (6)
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												

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												

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													

121													
122													
123													
124													
125													
126													
127													
128													
129													
130													

131													
132													
133													
134													
135													
136													
137													
138													
139													
140													

141													
142													
143													
144													
145													
146													
147													
148													
149													
150													

151												
152												
153												
154												
155												
156												
157												
158												
159												
160												

161												
162												
163												
164												
165												

166	_____	Años										
167		Femenino (1)		Masculino (2)								
168		Con Pareja (1)		Sin Pareja (2)								
169		Primaria (1)		Secundaria (2)		Bachillerato (3)		Licenciatura (4)				
170		Operativo (1)		Mandos Medios (2)		Ejecutivo (3)						
171	_____	Horas										
172	_____	Meses										
173		Tiempo Determinado (1)		Tiempo Indeterminado (2)		Obra Terminada (3)						

174		Si (1)		No (2)								
-----	--	--------	--	--------	--	--	--	--	--	--	--	--

175	_____	Personas										
176		Nunca (1)		Casi Nunca (2)		Mensual (3)		Semanal (4)		Diario (5)		
177		Nunca (1)		Casi Nunca (2)		Mensual (3)		Semanal (4)		Diario (5)		
178		Nunca (1)		Casi Nunca (2)		Mensual (3)		Semanal (4)		Diario (5)		
179		Nunca (1)		Casi Nunca (2)		Mensual (3)		Semanal (4)		Diario (5)		
180		Nunca (1)		Casi Nunca (2)		Mensual (3)		Semanal (4)		Diario (5)		

Anexo 3.4. Cuadro de Factores y Reactivos. V1

F1. Desprestigio al trabajador	R ₁ ⁺	R ₂ ⁺	R ₇ ⁺	R ₁₁ ⁺	R ₁₄ ⁺	R ₁₆ ⁺	R ₁₉ ⁺	R ₂₁ ⁺	R ₂₃ ⁺	R ₃₃ ⁺
	R ₃₉ ⁻	R ₄₂ ⁺	R ₄₃ ⁺	R ₄₇ ⁺	R ₅₁ ⁺	R ₅₂ ⁻	R ₆₂ ⁺	R ₆₅ ⁺	R ₆₈ ⁺	R ₆₉ ⁺
	R ₇₂ ⁺	R ₇₅ ⁺	R ₈₂ ⁺	R ₈₅ ⁺	R ₉₀ ⁺	R ₉₁ ⁺	R ₉₆ ⁺	R ₉₇ ⁺	R ₉₉ ⁺	R ₁₀₂ ⁺
	R ₁₀₃ ⁺	R ₁₀₄ ⁻	R ₁₀₉ ⁻	R ₁₁₀ ⁻	R ₁₁₁ ⁺	R ₁₂₁ ⁺	R ₁₂₄ ⁻	R ₁₂₈ ⁻	R ₁₃₃ ⁻	R ₁₃₆ ⁻
	R ₁₃₇ ⁺	R ₁₄₈ ⁺	R ₁₅₂ ⁺	R ₁₅₅ ⁻						

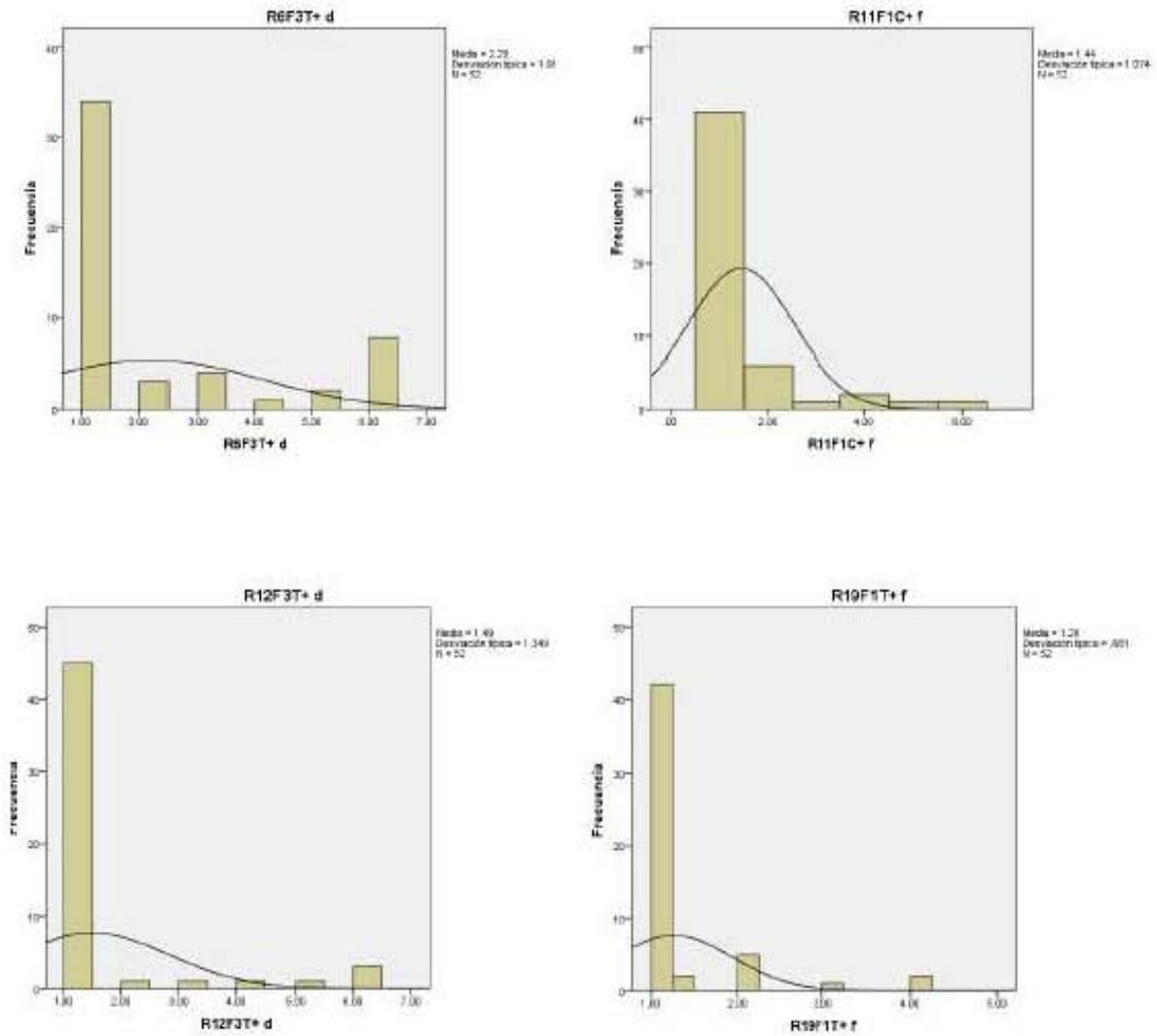
F2. Entorpecimiento del desarrollo laboral	R ₈ ⁺	R ₁₅ ⁻	R ₂₆ ⁺	R ₂₇ ⁻	R ₃₀ ⁺	R ₃₂ ⁺	R ₃₄ ⁺	R ₃₆ ⁺	R ₃₇ ⁻	R ₄₁ ⁻
	R ₄₄ ⁺	R ₅₄ ⁻	R ₅₆ ⁻	R ₆₄ ⁺	R ₆₇ ⁺	R ₇₀ ⁺	R ₇₃ ⁻	R ₇₄ ⁺	R ₇₉ ⁺	R ₈₆ ⁺
	R ₁₀₁ ⁺	R ₁₀₆ ⁺	R ₁₁₃ ⁺	R ₁₁₈ ⁻	R ₁₁₉ ⁻	R ₁₂₆ ⁻	R ₁₄₀ ⁺	R ₁₄₆ ⁻	R ₁₄₉ ⁺	R ₁₅₃ ⁺
	R ₁₅₉ ⁺	R ₁₆₁ ⁺	R ₁₆₂ ⁺							

F3. Bloqueo de la comunicación	R ₆ ⁺	R ₉ ⁻	R ₁₀ ⁺	R ₁₂ ⁺	R ₂₀ ⁺	R ₂₂ ⁻	R ₂₅ ⁺	R ₃₁ ⁺	R ₃₅ ⁺	R ₄₀ ⁻
	R ₅₈ ⁻	R ₆₃ ⁻	R ₆₆ ⁻	R ₇₁ ⁺	R ₇₇ ⁺	R ₇₈ ⁺	R ₈₀ ⁺	R ₈₄ ⁺	R ₈₉ ⁺	R ₉₂ ⁺
	R ₉₃ ⁺	R ₉₄ ⁺	R ₉₅ ⁺	R ₉₈ ⁻	R ₁₀₅ ⁻	R ₁₀₇ ⁻	R ₁₀₈ ⁺	R ₁₁₅ ⁺	R ₁₂₀ ⁺	R ₁₂₂ ⁻
	R ₁₂₅ ⁺	R ₁₂₉ ⁺	R ₁₃₀ ⁻	R ₁₃₂ ⁺	R ₁₃₈ ⁻	R ₁₄₁ ⁺	R ₁₄₂ ⁻	R ₁₄₃ ⁻	R ₁₄₅ ⁺	R ₁₅₀ ⁺
	R ₁₅₁ ⁺	R ₁₅₆ ⁺	R ₁₆₀ ⁺	R ₁₆₄ ⁺						

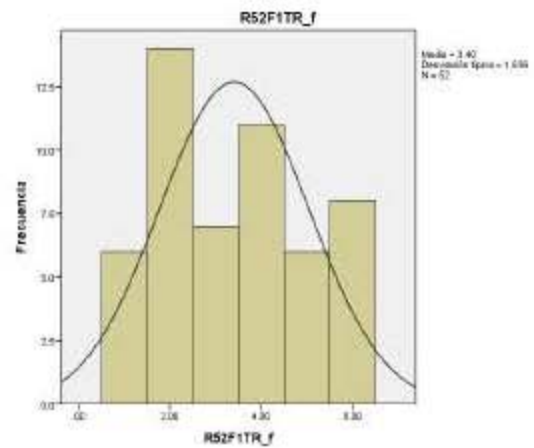
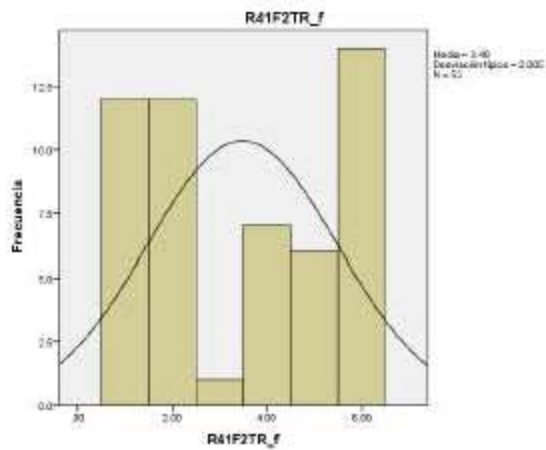
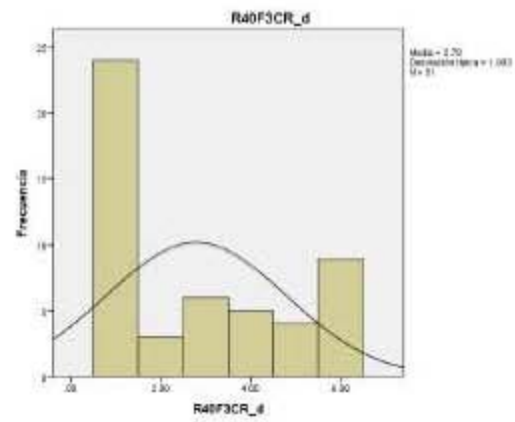
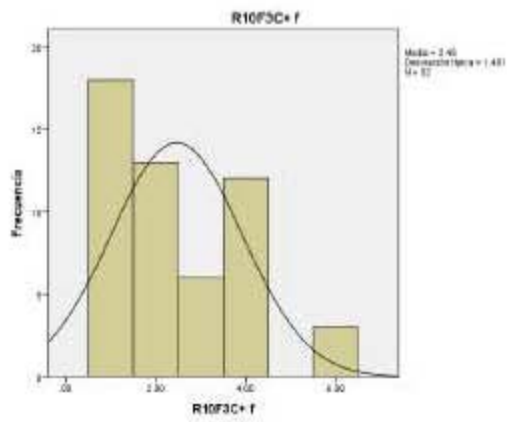
F4. Intimidación al trabajador.	R ₃ ⁻	R ₄ ⁻	R ₅ ⁻	R ₁₃ ⁺	R ₁₇ ⁻	R ₁₈ ⁻	R ₂₄ ⁻	R ₂₈ ⁺	R ₂₉ ⁻	R ₃₈ ⁺
	R ₄₅ ⁺	R ₄₆ ⁺	R ₄₈ ⁺	R ₄₉ ⁺	R ₅₀ ⁺	R ₅₃ ⁺	R ₅₅ ⁺	R ₅₇ ⁺	R ₅₉ ⁺	R ₆₀ ⁺
	R ₆₁ ⁻	R ₇₆ ⁺	R ₈₁ ⁺	R ₈₃ ⁺	R ₈₇ ⁺	R ₈₈ ⁺	R ₁₀₀ ⁺	R ₁₁₂ ⁺	R ₁₁₄ ⁺	R ₁₁₆ ⁺
	R ₁₁₇ ⁺	R ₁₂₃ ⁺	R ₁₂₇ ⁻	R ₁₃₁ ⁺	R ₁₃₄ ⁺	R ₁₃₅ ⁺	R ₁₃₉ ⁻	R ₁₄₄ ⁺	R ₁₄₇ ⁺	R ₁₅₄ ⁺
	R ₁₅₇ ⁺	R ₁₅₈ ⁺	R ₁₆₃ ⁺	R ₁₆₅ ⁻						

Anexo 3.5. Eliminación de Reactivos por método de graficación.

Ejemplo de Reactivos que se eliminaron



Ejemplo de Reactivos seleccionados para la Versión 2 del Instrumento



ANEXO 4.

V2 DE INSTRUMENTO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO 4F

Anexo 4.1 Cuestionario con claves V2

Clave Nueva	Reactivo
R ₁ F ₄ T-	Mi ambiente laboral suele ser ameno
R ₂ F ₄ T-	En mi ambiente laboral predomina la cortesía.
R ₃ F ₄ C-	He recibido palabras de apoyo por parte de mis compañeros de trabajo
R ₄ F ₃ T+	Me he llegado a meter en problemas porque mis compañeros distorsionan lo que hago.
R ₅ F ₁ C+	Mis compañeros mienten para generar daño a mi persona.
R ₆ F ₃ C-	Las amenazas no forman parte de mi entorno laboral.
R ₇ F ₃ C+	Mis compañeros de trabajo me interrumpen cuando hablo, lo cual me enoja.
R ₈ F ₄ T+	Mi jefe y/o compañeros de trabajo se dirigen a mí con groserías, y eso me molesta.
R ₉ F ₂ T-	Mis compañeros contribuyen para beneficiar mi trabajo.
R ₁₀ F ₁ C+	Cuando hago propuestas en mi trabajo mi jefe las minimiza sin razón alguna.
R ₁₁ F ₄ T-	Mi ambiente de trabajo está basado en el respeto
R ₁₂ F ₄ C-	Recibo halagos de mis compañeros, lo que me hace sentir bien.
R ₁₃ F ₃ C-	Mis compañeros de trabajo me integran para que pueda dar mi opinión.
R ₁₄ F ₄ T-	Me siento protegido por mi equipo de trabajo,
R ₁₅ F ₃ C+	En mi trabajo me gritan cuando quiero dar a conocer mi opinión, lo cual me incomoda.
R ₁₆ F ₂ T-	Mis compañeros elogian mi trabajo cuando lo realizo con esmero.
R ₁₇ F ₄ C+	He sido acusado injustificadamente por mis compañeros ante mi jefe.
R ₁₈ F ₄ C-	Me siento apreciado por mi equipo laboral
R ₁₉ F ₂ T+	Han comparado mi trabajo con el de mis compañeros, con el fin de hacerme quedar mal.
R ₂₀ F ₃ C+	Mis compañeros de trabajo contradicen mis puntos de vista sin razón alguna.
R ₂₁ F ₁ C+	Mi jefe se dirige a mí con insultos, lo cual me incomoda.
R ₂₂ F ₂ T+	Las personas con las que laboro me han llegado a ocultar material que necesito para realizar correctamente mi trabajo.
R ₂₃ F ₂ T+	Me otorgan lapsos de tiempo cortos para terminar actividades de trabajo que requieren más tiempo.
R ₂₄ F ₂ T-	En mi entorno laboral me proporcionan los materiales necesarios para que pueda realizar adecuadamente mi trabajo.
R ₂₅ F ₃ C-	Mientras hablo puedo expresarme libremente sin que mis compañeros me interrumpen.
R ₂₆ F ₂ T-	Mi jefe me da la oportunidad de seguir creciendo laboralmente.
R ₂₇ F ₄ C+	Mis compañeros hacen comentarios sobre mi apariencia física, lo cual me molesta.
R ₂₈ F ₁ C+	En mi entorno laboral se hacen chismes acerca de mi persona.
R ₂₉ F ₁ T-	Al llevar a cabo mis actividades, mis compañeros de trabajo comentan que mi desempeño es muy eficiente.
R ₃₀ F ₄ C+	Mis compañeros de trabajo me golpean, y eso me desagrada.
R ₃₁ F ₂ C-	Cuando tengo complicaciones en mi trabajo mis compañeros me apoyan.
R ₃₂ F ₂ C-	Mi jefe me da el tiempo necesario para llevar a cabo las actividades de mi puesto.
R ₃₃ F ₃ C-	Cuando expreso mis ideas, mis compañeros las valoran.

R ₃₄ F ₃ T-	Mi jefe me otorga la información necesaria para realizar mis actividades laborales.
R ₃₅ F ₂ T+	En mi trabajo me asignan tareas intencionalmente cuando aún no he concluido las anteriores.
R ₃₆ F ₃ T-	Mis compañeros de trabajo son atentos a las peticiones que realizo
R ₃₇ F ₁ T+	Mis compañeros respetan mis preferencias políticas.
R ₃₈ F ₂ T-	Mi jefe me encarga labores siendo claro y preciso en sus indicaciones
R ₃₉ F ₂ T+	Mis compañeros han llegado a afectar la calidad de mi trabajo.
R ₄₀ F ₁ C+	He descubierto difamaciones en mi contra por parte de mis compañeros de trabajo.
R ₄₁ F ₄ T+	Mis compañeros de trabajo me han puesto en ridículo enfrente de los demás.
R ₄₂ F ₃ T+	Mi jefe me solicita trabajo con información poco clara
R ₄₃ F ₂ T+	Mi superior espera a que de la hora de salida para solicitarme trabajo extra.
R ₄₄ F ₁ T+	Para hacerme parecer improductivo, mis compañeros de trabajo me culpan de sus errores laborales.
R ₄₅ F ₁ T+	Mis compañeros de trabajo respetan mis creencias religiosas.
R ₄₆ F ₃ T-	Soy invitado a reuniones que realizan mis compañeros de trabajo.
R ₄₇ F ₄ C+	He sido intimidado por las personas que me rodean en mi trabajo.
R ₄₈ F ₁ T+	Mis compañeros se burlan de mis preferencias políticas.
R ₄₉ F ₁ C+	Mis compañeros hablan mal de mí porque me tienen envidia.
R ₅₀ F ₁ C-	Mis compañeros de trabajo hablan bien de mí.
R ₅₁ F ₃ C-	Cuando me expreso, mis compañeros de trabajo respetan mi punto de vista.
R ₅₂ F ₃ C-	Para que dé mi opinión, mis compañeros me incluyen en las conversaciones.
R ₅₃ F ₁ T-	Mi jefe retroalimenta mi trabajo para obtener buenos resultados.
R ₅₄ F ₁ T-	Mi jefe elogia mi desempeño.
R ₅₅ F ₄ T+	Recibo acercamientos sexualmente incómodos por parte de algún miembro de la empresa.
R ₅₆ F ₄ C+	Mi jefe me regaña por situaciones ajenas a mi trabajo.
R ₅₇ F ₃ T+	Mis jefes no atienden las peticiones que hago.
R ₅₈ F ₄ T+	Han atacado mi trabajo sin justificación.
R ₅₉ F ₂ T-	Las personas que me rodean en mi trabajo me impulsan a alcanzar mis metas laborales.
R ₆₀ F ₂ C-	Mis compañeros de trabajo me ayudan a realizar mis diferentes actividades.
R ₆₁ F ₃ C-	En mi trabajo me motivan para expresar mi forma de pensar.
R ₆₂ F ₁ C-	Mis compañeros aprueban mis ideas y propuestas sobre asuntos laborales.
R ₆₃ F ₂ T-	En mi empleo me ayudan a que mi trabajo sea más fácil de realizar.
R ₆₄ F ₄ T-	Me siento apreciado por las personas que me rodean en mi trabajo.
R ₆₅ F ₁ C-	Mis compañeros hablan bien de mi desempeño laboral.
R ₆₆ F ₃ C-	Cuando se toman decisiones en mi trabajo, mi opinión es tomada en cuenta.
R ₆₇ F ₄ T+	He sido amenazado con perder mi empleo sino accedo a propuestas de índole sexual.
R ₆₈ F ₃ C+	Mis compañeros se muestran indiferentes ante mis comentarios en el trabajo.
R ₆₉ F ₁ T+	Mi jefe ignora mis éxitos laborales, reconociendo a otros.
R ₇₀ F ₃ T-	Soy invitado a eventos sociales de mis compañeros.
R ₇₁ F ₄ C-	Me siento respetado en mi entorno laboral.
R ₇₂ F ₂ T+	Mis compañeros han impedido que termine mi trabajo a tiempo.
R ₇₃ F ₃ T-	Mis compañeros y/o jefe toman en cuenta mis ideas para llevar a cabo algún proyecto.
R ₇₄ F ₃ C-	No me intimida dar mi opinión en cuestiones de trabajo.
R ₇₅ F ₂ T-	Mis compañeros reconocen que realizo adecuadamente mi trabajo.

R ₇₆ F ₃ T+	Mi jefe restringe mis posibilidades de hablar con él.
R ₇₇ F ₁ T+	En mi empleo mi jefe me ridiculiza ante los demás por mi manera de pensar.
R ₇₈ F ₄ C+	En mi trabajo me han hecho experimentar situaciones humillantes.
R ₇₉ F ₁ T-	Mi jefe reconoce mis éxitos laborales, dándome el crédito correspondiente.
R ₈₀ F ₄ C+	Para hacerme sentir mal mis compañeros critican mi vida privada.
R ₈₁ F ₂ T+	En mi trabajo soy obligado a llevar a cabo actividades para las que no estoy preparado.
R ₈₂ F ₂ T+	En mi trabajo me han asignado tareas que saben que no puedo realizar.
R ₈₃ F ₃ C+	En mi ambiente de trabajo menosprecian mi punto de vista, y eso me molesta.
R ₈₄ F ₄ T-	En mi trabajo me siento parte de un equipo respetuoso.
R ₈₅ SD	¿Qué edad tiene?
R ₈₆ SD	Sexo
R ₈₇ SD	¿Cuál es su estado civil?
R ₈₈ SD	¿Qué escolaridad tiene?
R ₈₉ SD	¿A qué sector pertenece la organización donde trabaja usted actualmente?
R ₉₀ SD	En su trabajo, ¿Qué tipo de puesto ocupa?
R ₉₁ SD	¿Cuántas horas trabaja al día?
R ₉₂ SD	¿Cuánto tiempo (meses) de antigüedad tiene en la organización donde labora actualmente?
R ₉₃ SD	¿Qué tipo de contrato tiene?
R ₉₄ SD	¿Tiene personas a su cargo?
R ₉₅ SD	¿Cuántas personas tiene a su cargo?
R ₉₆ SD	¿Padece dolores de cabeza? (cefalea tensional, migraña, etc.)
R ₉₇ SD	¿Padece problemas gastrointestinales? (diarrea, gastritis, colitis, úlceras, etc.)
R ₉₈ SD	¿Padece trastornos de sueño? (insomnio, pesadillas, no poder despertar, etc.)
R ₉₉ SD	¿Padece trastornos alimenticios? (falta o exceso de apetito, vómito, náuseas, etc.)
R ₁₀₀ SD	¿Padece tristeza, llanto, melancolía o depresión?

Anexo 4.2 Cuestionario sin claves V2

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 pensar.

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 o más meses) la cual indicará la duración de cada situación.

Es muy importante que conteste todas las preguntas, aunque parezcan repetidas.

Ejemplo:

"Utilizo el metro para llegar a mis distintos destinos."

RESPUESTA 1 (Frecuencia)						RESPUESTA 2 (Duración)					
A) ¿Con cuanta frecuencia?						B) ¿Por cuántos meses?					
Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi Diario (5)	Diario (6) X	Uno o Menos de un mes (1)	2	3	4 X	5	6 o más meses (6)

En el ejemplo, quien contestó considera que si viaja en el metro diario, y está situación se ha presentado desde hace 4 meses.

En caso de que la primera respuesta A) sea Nunca, la segunda respuesta B) deberá dejarla en blanco.

NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS NI MALAS

Sus respuestas son anónimas y confidenciales
Sólo serán utilizadas con fines estadísticos

NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO
Agradecemos su colaboración

1	Mi ambiente laboral suele ser ameno.
2	En mi ambiente laboral predomina la cortesía.
3	He recibido palabras de apoyo por parte de mis compañeros de trabajo.
4	Me he llegado a meter en problemas porque mis compañeros distorsionan lo que hago.
5	Mis compañeros mienten para generar daño a mi persona.
6	Las amenazas no forman parte de mi entorno laboral.
7	Mis compañeros de trabajo me interrumpen cuando hablo, lo cual me enoja.
8	Mi jefe y/o compañeros de trabajo se dirigen a mí con groserías, y eso me molesta.
9	Mis compañeros contribuyen para beneficiar mi trabajo.
10	Cuando hago propuestas en mi trabajo mi jefe las minimiza sin razón alguna.
11	Mi ambiente de trabajo está basado en el respeto.
12	Recibo halagos de mis compañeros, lo que me hace sentir bien.
13	Mis compañeros de trabajo me integran para que pueda dar mi opinión.
14	Me siento protegido por mi equipo de trabajo.
15	En mi trabajo me gritan cuando quiero dar a conocer mi opinión, lo cual me incomoda.
16	Mis compañeros elogian mi trabajo cuando lo realizo con esmero.
17	He sido acusado injustificadamente por mis compañeros ante mi jefe.
18	Me siento apreciado por mi equipo laboral.
19	Han comparado mi trabajo con el de mis compañeros, con el fin de hacerme quedar mal.
20	Mis compañeros de trabajo contradicen mis puntos de vista sin razón alguna.
21	Mi jefe se dirige a mí con insultos, lo cual me incomoda.
22	Las personas con las que laboro me han llegado a ocultar material que necesito para realizar correctamente mi trabajo.
23	Me otorgan lapsos de tiempo cortos para terminar actividades de trabajo que requieren más tiempo.
24	En mi entorno laboral me proporcionan los materiales necesarios para que pueda realizar adecuadamente mi trabajo.
25	Mientras hablo puedo expresarme libremente sin que mis compañeros me interrumpen.
26	Mi jefe me da la oportunidad de seguir creciendo laboralmente.
27	Mis compañeros hacen comentarios sobre mi apariencia física, lo cual me molesta.
28	En mi entorno laboral se hacen chismes acerca de mi persona.
29	Al llevar a cabo mis actividades, mis compañeros de trabajo comentan que mi desempeño es muy eficiente.
30	Mis compañeros de trabajo me golpean, y eso me desagrada.
31	Cuando tengo complicaciones en mi trabajo mis compañeros me apoyan.
32	Mi jefe me da el tiempo necesario para llevar a cabo las actividades de mi puesto.
33	Cuando expreso mis ideas, mis compañeros las valoran.
34	Mi jefe me otorga la información necesaria para realizar mis actividades laborales.
35	En mi trabajo me asignan tareas intencionalmente cuando aún no he concluido las anteriores.
36	Mis compañeros de trabajo son atentos a las peticiones que realizo
37	Mis compañeros respetan mis preferencias políticas.
38	Mi jefe me encarga labores siendo claro y preciso en sus indicaciones
39	Mis compañeros han llegado a afectar la calidad de mi trabajo.
40	He descubierto difamaciones en mi contra por parte de mis compañeros de trabajo.
41	Mis compañeros de trabajo me han puesto en ridículo enfrente de los demás.
42	Mi jefe me solicita trabajo con información poco clara.
43	Mi superior espera a que de la hora de salida para solicitarme trabajo extra.
44	Para hacerme parecer improductivo, mis compañeros de trabajo me culpan de sus errores laborales.
45	Mis compañeros de trabajo respetan mis creencias religiosas.
46	Soy invitado a reuniones que realizan mis compañeros de trabajo.
47	He sido intimidado por las personas que me rodean en mi trabajo.
48	Mis compañeros se burlan de mis preferencias políticas.
49	Mis compañeros hablan mal de mí porque me tienen envidia.
50	Mis compañeros de trabajo hablan bien de mí.

51	Cuando me expreso, mis compañeros de trabajo respetan mi punto de vista.
52	Para que dé mi opinión, mis compañeros me incluyen en las conversaciones.
53	Mi jefe retroalimenta mi trabajo para obtener buenos resultados.
54	Mi jefe elogia mi desempeño.
55	Recibo acercamientos sexualmente incómodos por parte de algún miembro de la empresa.
56	Mi jefe me regaña por situaciones ajenas a mi trabajo.
57	Mis jefes no atienden las peticiones que hago.
58	Han atacado mi trabajo sin justificación.
59	Las personas que me rodean en mi trabajo me impulsan a alcanzar mis metas laborales.
60	Mis compañeros de trabajo me ayudan a realizar mis diferentes actividades.
61	En mi trabajo me motivan para expresar mi forma de pensar.
62	Mis compañeros aprueban mis ideas y propuestas sobre asuntos laborales.
63	En mi empleo me ayudan a que mi trabajo sea más fácil de realizar.
64	Me siento apreciado por las personas que me rodean en mi trabajo.
65	Mis compañeros hablan bien de mi desempeño laboral.
66	Cuando se toman decisiones en mi trabajo, mi opinión es tomada en cuenta.
67	He sido amenazado con perder mi empleo sino accedo a propuestas de índole sexual.
68	Mis compañeros se muestran indiferentes ante mis comentarios en el trabajo.
69	Mi jefe ignora mis éxitos laborales, reconociendo a otros.
70	Soy invitado a eventos sociales de mis compañeros.
71	Me siento respetado en mi entorno laboral.
72	Mis compañeros han impedido que termine mi trabajo a tiempo.
73	Mis compañeros y/o jefe toman en cuenta mis ideas para llevar a cabo algún proyecto.
74	No me intimida dar mi opinión en cuestiones de trabajo.
75	Mis compañeros reconocen que realizo adecuadamente mi trabajo.
76	Mi jefe restringe mis posibilidades de hablar con él.
77	En mi empleo mi jefe me ridiculiza ante los demás por mi manera de pensar.
78	En mi trabajo me han hecho experimentar situaciones humillantes.
79	Mi jefe reconoce mis éxitos laborales, dándome el crédito correspondiente.
80	Para hacerme sentir mal mis compañeros critican mi vida privada.
81	En mi trabajo soy obligado a llevar a cabo actividades para las que no estoy preparado.
82	En mi trabajo me han asignado tareas que saben que no puedo realizar.
83	En mi ambiente de trabajo menosprecian mi punto de vista, y eso me molesta.
84	En mi trabajo me siento parte de un equipo respetuoso.
85	¿Qué edad tiene?
86	Sexo
87	¿Cuál es su estado civil?
88	¿Qué escolaridad tiene?
89	¿A qué sector pertenece la organización donde trabaja usted actualmente?
90	En su trabajo, ¿Qué tipo de puesto ocupa?
91	¿Cuántas horas trabaja al día?
92	¿Cuánto tiempo (meses) de antigüedad tiene en la organización donde labora actualmente?
93	¿Qué tipo de contrato tiene?
94	¿Tiene personas a su cargo?
95	¿Cuántas personas tiene a su cargo?
96	¿Padece dolores de cabeza? (cefalea tensional, migraña, etc.)
97	¿Padece problemas gastrointestinales? (diarrea, gastritis, colitis, úlceras, etc.)
98	¿Padece trastornos de sueño? (insomnio, pesadillas, no poder despertar, etc.)
99	¿Padece trastornos alimenticios? (falta o exceso de apetito, vómito, náuseas, etc.)
100	¿Padece tristeza, llanto, melancolía o depresión?

Anexo 4.3 Hoja de Respuestas V2.

Marque con una "X" el cuadro correspondiente según sea el caso												
	A) ¿Con cuánta frecuencia?						B) ¿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 un mes (1)	Dos meses (2)	Tres meses (3)	Cuatro meses (4)	Cinco meses (5)	6 o más meses (6)
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												
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												

81												
82												
83												
84												

85	Años	
86	Femenino (1)	Masculino (2)
87	Con Pareja (1)	Sin Pareja (2)

88	Primaria (1)	Secundaria (2)	Bachillerato (3)	Licenciatura (4)
89	Sector Público (1)	Sector Privado (2)		
90	Operativo (1)	Mandos Medios (2)	Ejecutivo (3)	
91	Horas			
92	Meses			

93	Tiempo Determinado (1)	Tiempo Indeterminado (2)	Obra Terminada (3)		
94	Si (1)	No (2)			
95	Personas				
96	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Mensual (3)	Semanal (4)	Diario (5)
97	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Mensual (3)	Semanal (4)	Diario (5)

98	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Mensual (3)	Semanal (4)	Diario (5)
99	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Mensual (3)	Semanal (4)	Diario (5)
100	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Mensual (3)	Semanal (4)	Diario (5)

Anexo 4.4. Cuadro de Factores y Reactivos. V2

F1. Desprestigio al trabajador	R ₅ ⁺	R ₁₀ ⁺	R ₂₁ ⁺	R ₂₈ ⁺	R ₂₉ ⁻	R ₃₇ ⁺
	R ₄₀ ⁺	R ₄₄ ⁺	R ₄₅ ⁺	R ₄₈ ⁺	R ₄₉ ⁺	R ₅₀ ⁻
	R ₅₃ ⁻	R ₅₄ ⁻	R ₆₂ ⁻	R ₆₅ ⁻	R ₆₉ ⁺	R ₇₇ ⁺
	R ₇₉ ⁻					

F2. Entorpecimiento del desarrollo laboral	R ₉ ⁻	R ₁₆ ⁻	R ₁₉ ⁺	R ₂₂ ⁺	R ₂₃ ⁺	R ₂₄ ⁻
	R ₂₆ ⁻	R ₃₁ ⁻	R ₃₂ ⁻	R ₃₅ ⁺	R ₃₈ ⁻	R ₃₉ ⁺
	R ₄₃ ⁺	R ₅₉ ⁻	R ₆₀ ⁻	R ₆₃ ⁻	R ₇₂ ⁺	R ₇₅ ⁻
	R ₈₁ ⁺	R ₈₂ ⁺				

F3. Bloqueo de la comunicación	R ₄ ⁺	R ₆ ⁻	R ₇ ⁺	R ₁₃ ⁻	R ₁₅ ⁺	R ₂₀ ⁺
	R ₂₅ ⁻	R ₃₃ ⁻	R ₃₄ ⁻	R ₃₆ ⁻	R ₄₂ ⁺	R ₄₆ ⁻
	R ₅₁ ⁻	R ₅₂ ⁻	R ₅₇ ⁺	R ₆₁ ⁻	R ₆₆ ⁻	R ₆₈ ⁺
	R ₇₀ ⁻	R ₇₃ ⁻	R ₇₄ ⁻	R ₇₆ ⁺	R ₈₃ ⁺	

F4. Intimidación al trabajador.	R ₁ ⁻	R ₂ ⁻	R ₃ ⁻	R ₈ ⁺	R ₁₁ ⁻	R ₁₂ ⁻
	R ₁₄ ⁻	R ₁₇ ⁺	R ₁₈ ⁻	R ₂₇ ⁺	R ₃₀ ⁺	R ₄₁ ⁺
	R ₄₇ ⁺	R ₅₅ ⁺	R ₅₆ ⁺	R ₅₈ ⁺	R ₆₄ ⁻	R ₆₇ ⁺
	R ₇₁ ⁻	R ₇₈ ⁺	R ₈₀ ⁺	R ₈₄ ⁻		

ANEXO 5. VERSION FINAL DE “INSTRUMENTO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO 4F”

Anexo 5.1 Cuestionario con claves VF

Clave Nueva	Reactivo
R ₁ F ₃ T-	Soy invitado a eventos sociales de mis compañeros.
R ₂ F ₁ C+	Mi jefe se dirige a mí con insultos, lo cual me incomoda.
R ₃ F ₁ T+	Mis compañeros se burlan de mis preferencias políticas.
R ₄ F ₁ C+	He descubierto difamaciones en mí contra por parte de mis compañeros de trabajo.
R ₅ F ₁ T+	En mi empleo mi jefe me ridiculiza ante los demás por mi manera de pensar.
R ₆ F ₃ C-	Cuando me expreso, mis compañeros de trabajo respetan mi punto de vista.
R ₇ F ₁ C+	En mi entorno laboral se hacen chismes acerca de mi persona.
R ₈ F ₄ T-	Me siento protegido por mi equipo de trabajo.
R ₉ F ₂ T-	Mi jefe me encarga labores siendo claro y preciso en sus indicaciones.
R ₁₀ F ₁ C+	Mis compañeros mienten para generar daño a mi persona.
R ₁₁ F ₄ C-	Recibo halagos de mis compañeros, lo que me hace sentir bien.
R ₁₂ F ₃ T-	Mis compañeros y/o jefe toman en cuenta mis ideas para llevar a cabo algún proyecto.
R ₁₃ F ₃ T-	Mis compañeros de trabajo son atentos a las peticiones que realizo.
R ₁₄ F ₃ C-	Para que dé mi opinión, mis compañeros me incluyen en las conversaciones.
R ₁₅ F ₁ T+	Para hacerme parecer improductivo, mis compañeros de trabajo me culpan de sus errores laborales.
R ₁₆ F ₁ C+	Mis compañeros hablan mal de mí porque me tienen envidia.
R ₁₇ F ₁ T+	Mi jefe ignora mis éxitos laborales, reconociendo a otros.
R ₁₈ F ₂ T-	En mi entorno laboral me proporcionan los materiales necesarios para que pueda realizar adecuadamente mi trabajo.
R ₁₉ F ₃ C-	Cuando se toman decisiones en mi trabajo, mi opinión es tomada en cuenta.
R ₂₀ F ₃ C-	Cuando expreso mis ideas, mis compañeros las valoran.
R ₂₁ F ₂ C-	Cuando tengo complicaciones en mi trabajo mis compañeros me apoyan.
R ₂₂ F ₃ C-	En mi trabajo me motivan para expresar mi forma de pensar.
R ₂₃ F ₄ C-	Me siento apreciado por mi equipo laboral.
R ₂₄ F ₁ C+	Cuando hago propuestas en mi trabajo mi jefe las minimiza sin razón alguna.
R ₂₅ F ₂ C-	Mi jefe me da el tiempo necesario para llevar a cabo las actividades de mi puesto.
R ₂₆ SD	¿Qué edad tiene?
R ₂₇ SD	¿Cuál es su sexo (género)?
R ₂₈ SD	¿Cuál es su estado civil?
R ₂₉ SD	¿Qué escolaridad tiene?
R ₃₀ SD	¿A qué sector pertenece la organización donde trabaja usted actualmente?
R ₃₁ SD	En su trabajo, ¿Qué tipo de puesto ocupa?
R ₃₂ SD	¿Cuántas horas trabaja al día?
R ₃₃ SD	¿Cuánto tiempo (meses) de antigüedad tiene en la organización donde labora actualmente?
R ₃₄ SD	¿Qué tipo de contrato tiene?
R ₃₅ SD	¿Tiene personas a su cargo?
R ₃₆ SD	¿Cuántas personas tiene a su cargo?
R ₃₇ SD	¿Padece dolores de cabeza? (cefalea tensional, migraña, etc.)
R ₃₈ SD	¿Padece problemas gastrointestinales? (diarrea, gastritis, colitis, úlceras, etc.)
R ₃₉ SD	¿Padece trastornos de sueño? (insomnio, pesadillas, no poder despertar, etc.)
R ₄₀ SD	¿Padece trastornos alimenticios? (falta o exceso de apetito, vómito, náuseas, etc.)
R ₄₁ SD	¿Padece tristeza, llanto, melancolía o depresión?

Anexo 5.2. Cuestionario sin claves VF

<p>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.</p>											
<p>Para contestar utilice las hojas de respuestas (anexas) marcando con una "X" el cuadro correspondiente que describa mejor su forma de pensar.</p>											
<p>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.</p>											
<p>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 o más meses) la cual indicará la duración de cada situación.</p>											
<p>Es muy importante que conteste todas las preguntas, aunque parezcan repetidas.</p>											
<p>Ejemplo:</p> <p style="text-align: center;">"Utilizo el metro para llegar a mis distintos destinos."</p>											
RESPUESTA 1 (Frecuencia)						RESPUESTA 2 (Duración)					
A) ¿Con cuanta frecuencia?						B) ¿Por cuántos meses?					
Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi Diario (5)	Diario (6) X	Uno o Menos de un mes (1)	2	3	4 X	5	6 o más meses (6)
<p>En el ejemplo, quien contestó considera que si viaja en el metro diario, y está situación se ha presentado desde hace 4 meses.</p>											
<p><i>En caso de que la primera respuesta A) sea Nunca, la segunda respuesta B) deberá dejarla en blanco.</i></p>											
<p>NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS NI MALAS</p> <p>Sus respuestas son anónimas y confidenciales Sólo serán utilizadas con fines estadísticos</p> <p>NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO Agradecemos su colaboración</p>											

1	Soy invitado a eventos sociales de mis compañeros.
2	Mi jefe se dirige a mí con insultos, lo cual me incomoda.
3	Mis compañeros se burlan de mis preferencias políticas.
4	He descubierto difamaciones en mi contra por parte de mis compañeros de trabajo.
5	En mi empleo mi jefe me ridiculiza ante los demás por mi manera de pensar.
6	Cuando me expreso, mis compañeros de trabajo respetan mi punto de vista.
7	En mi entorno laboral se hacen chismes acerca de mi persona.
8	Me siento protegido por mi equipo de trabajo.
9	Mi jefe me encarga labores siendo claro y preciso en sus indicaciones.
10	Mis compañeros mienten para generar daño a mi persona.
11	Recibo halagos de mis compañeros, lo que me hace sentir bien.
12	Mis compañeros y/o jefe toman en cuenta mis ideas para llevar a cabo algún proyecto.
13	Mis compañeros de trabajo son atentos a las peticiones que realizo.
14	Para que dé mi opinión, mis compañeros me incluyen en las conversaciones.
15	Para hacerme parecer improductivo, mis compañeros de trabajo me culpan de sus errores laborales.
16	Mis compañeros hablan mal de mí porque me tienen envidia.
17	Mi jefe ignora mis éxitos laborales, reconociendo a otros.
18	En mi entorno laboral me proporcionan los materiales necesarios para que pueda realizar adecuadamente mi trabajo.
19	Cuando se toman decisiones en mi trabajo, mi opinión es tomada en cuenta.
20	Cuando expreso mis ideas, mis compañeros las valoran.
21	Cuando tengo complicaciones en mi trabajo mis compañeros me apoyan.
22	En mi trabajo me motivan para expresar mi forma de pensar.
23	Me siento apreciado por mi equipo laboral.
24	Cuando hago propuestas en mi trabajo mi jefe las minimiza sin razón alguna.
25	Mi jefe me da el tiempo necesario para llevar a cabo las actividades de mi puesto.
26	¿Qué edad tiene?
27	¿Cuál es su sexo (género)?
28	¿Cuál es su estado civil?
29	¿Qué escolaridad tiene?
30	¿A qué sector pertenece la organización donde trabaja usted actualmente?
31	En su trabajo, ¿Qué tipo de puesto ocupa?
32	¿Cuántas horas trabaja al día?
33	¿Cuánto tiempo (meses) de antigüedad tiene en la organización donde labora actualmente?
34	¿Qué tipo de contrato tiene?
35	¿Tiene personas a su cargo?
36	¿Cuántas personas tiene a su cargo?
37	¿Padece dolores de cabeza? (cefalea tensional, migraña, etc.)
38	¿Padece problemas gastrointestinales? (diarrea, gastritis, colitis, úlceras, etc.)
39	¿Padece trastornos de sueño? (insomnio, pesadillas, no poder despertar, etc.)
40	¿Padece trastornos alimenticios? (falta o exceso de apetito, vómito, náuseas, etc.)
41	¿Padece tristeza, llanto, melancolía o depresión?

Anexo 5.3. Hoja de Respuestas VF

Marque con una "X" el cuadro correspondiente según sea el caso												
A) ¿Con cuánta frecuencia?						B) ¿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 un mes (1)	Dos meses (2)	Tres meses (3)	Cuatro meses (4)	Cinco mese s (5)	6 o más meses (6)	
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	Años											
27	Femenino (1)		Masculino (2)									
28	Con Pareja (1)		Sin Pareja (2)									
29	Primaria (1)		Secundaria (2)		Bachillerato (3)		Licenciatura (4)					
30	Sector Público (1)		Sector Privado (2)									
31	Operativo (1)		Mandos Medios (2)		Ejecutivo (3)							
32	Horas											
33	Meses											
34	Tiempo Determinado (1)		Tiempo Indeterminado (2)		Obra Terminada (3)							
35	Si (1)		No (2)									
36	Personas											
37	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Mensual (3)	Semanal (4)	Diario (5)							
38	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Mensual (3)	Semanal (4)	Diario (5)							
39	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Mensual (3)	Semanal (4)	Diario (5)							
40	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Mensual (3)	Semanal (4)	Diario (5)							
41	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Mensual (3)	Semanal (4)	Diario (5)							

Anexo 5.4. Cuadro de Factores y Reactivos VF

F1. Desprestigio al trabajador	R ₂₊	R ₃₊	R ₄₊
	R ₅₊	R ₇₊	R ₁₀₊
	R ₁₅₊	R ₁₆₊	R ₁₇₊
	R ₂₄₊		

F2. Entorpecimiento del desarrollo laboral	R ₉₋	R ₁₈₋	R ₂₁₋
	R ₂₅₋		

F3. Bloqueo de la comunicación	R ₁₋	R ₆₋	R ₁₂₋
	R ₁₃₋	R ₁₄₋	R ₁₉₋
	R ₂₀₋	R ₂₂₋	

F4. Intimidación al trabajador.	R ₈₋	R ₁₁₋	R ₂₃₋