

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES
AREA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO**

**El acoso laboral (mobbing) y la relación con la CVT
en una muestra en trabajadores mexicanos**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTAN:

DE LOS SANTOS CABRERA OMAR

PACHECO COLULA ALEJANDRA CAROLINA

DIRECTOR DE TESIS: Dra. Juana Patlán Pérez

REVISOR DE TESIS: Dr. Jesús Felipe Uribe Prado

Junio, 2015

Esta tesis forma parte del Proyecto PAPIIT IN304212 Calidad de vida en el trabajo y salud ocupacional en trabajadores de organizaciones mexicanas.

Ciudad Universitaria, D. F.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ÍNDICE

| | Pág. |
|--|------|
| Resumen..... | 1 |
| Introducción..... | 2 |
| Capítulo 1. Salud ocupacional y psicología de la salud ocupacional.. | 4 |
| 1.1. Salud Ocupacional..... | 4 |
| 1.2. Antecedentes de la Salud Ocupacional..... | 5 |
| 1.3. La importancia de la Salud Ocupacional..... | 7 |
| 1.4. Modelos Teóricos de Salud Ocupacional..... | 8 |
| 1.4.1 Modelo de pérdida de recursos..... | 9 |
| 1.4.2 Modelo de ajuste-desajuste..... | 12 |
| 1.4.3 Modelo Vitamínico..... | 13 |
| 1.4.4 Modelo de demandas-recursos..... | 15 |
| 1.5 Salud Ocupacional y CVT..... | 21 |
| 1.5.1 Factores de la salud ocupacional que influyen en el desempeño laboral..... | 21 |
| 1.5.2 Factores de la Salud Ocupacional nocivos y peligrosos..... | 22 |
| 1.6 El riesgo de trabajo..... | 24 |
| 1.6.1 El accidente de trabajo..... | 26 |
| 1.6.1.1 Definiciones..... | 26 |
| 1.6.1.2 Situaciones que se consideran accidente de trabajo..... | 26 |
| 1.6.2 Causas de los accidentes de trabajo..... | 27 |
| 1.7 Salud Ocupacional y Mobbing..... | 29 |
| 1.8 Psicología de la Salud ocupacional..... | 31 |
| 1.8.1 La investigación y la intervención profesional en Psicología de la Salud Ocupacional..... | 34 |
| Capítulo 2. Acoso laboral (mobbing)..... | 37 |
| 2.1 Antecedentes del Mobbing..... | 37 |
| 2.1.1 Orígenes del Mobbing..... | 37 |
| 2.2 Definiciones de Mobbing..... | 39 |
| 2.3 El proceso del Mobbing y sus fases..... | 41 |
| 2.3.1 Fases del Mobbing..... | 41 |
| 2.4 Tipos de Mobbing..... | 44 |
| 2.5 El escenario del Mobbing y sus participantes..... | 46 |
| 2.5.1 El acosador..... | 46 |
| 2.5.2 La víctima..... | 47 |
| 2.6 Los actos más frecuentes del Mobbing..... | 48 |
| 2.6.1 Actos de mobbing más frecuentes (de acuerdo al Barómetro Cisneros II)..... | 48 |
| 2.7 Diferencias entre mobbing y otros comportamientos en la empresa..... | 49 |

| | | |
|-------------|--|-----|
| 2.7.1 | Burnout o síndrome del quemado..... | 49 |
| 2.7.2 | Acoso sexual..... | 51 |
| 2.7.3 | Falso mobbing o mobbing subjetivo..... | 51 |
| 2.7.4 | Violencia en el trabajo..... | 51 |
| 2.7.5 | Estrés laboral..... | 52 |
| 2.7.6 | Otros síndromes..... | 53 |
| 2.8 | Consecuencias del Mobbing..... | 55 |
| 2.9 | Instrumentos de medición del acoso laboral..... | 58 |
| | | |
| Capítulo 3. | Calidad de vida en el trabajo (CVT)..... | 60 |
| 3.1 | Antecedentes de la CVT..... | 60 |
| 3.2 | Definiciones..... | 62 |
| 3.3 | Modelos teóricos de la CVT..... | 65 |
| 3.3.1 | Modelo de la CVT de Nadler y Lawler..... | 65 |
| 3.3.2 | Modelo de la CVT de Hackman y Oldhan..... | 65 |
| 3.4 | La importancia de la CVT..... | 66 |
| 3.5 | Factores que influyen en la CVT..... | 67 |
| 3.6 | Relación entre el acoso laboral (mobbing) y la CVT..... | 70 |
| 3.7 | La CVT a nivel mundial..... | 72 |
| 3.8 | Situación en México de la CVT..... | 73 |
| 3.9 | Instrumentos de medición de la CVT..... | 74 |
| 3.9.1 | Tipos de Instrumentos para medir la Calidad de Vida..... | 75 |
| | | |
| Capítulo 4. | Metodología..... | 78 |
| 4.1 | Justificación y planteamiento del problema..... | 78 |
| 4.2 | Pregunta de investigación..... | 78 |
| 4.3 | Objetivos..... | 78 |
| 4.4 | Hipótesis..... | 79 |
| 4.5 | Variables..... | 79 |
| 4.6 | Tipo y diseño de investigación..... | 80 |
| 4.7 | Participantes..... | 80 |
| 4.8 | Instrumentos..... | 80 |
| 4.9 | Escenario..... | 81 |
| 4.10 | Procedimiento..... | 81 |
| 4.11 | Análisis de datos..... | 81 |
| | | |
| Capítulo 5. | Resultados..... | 82 |
| 5.1 | Estadísticas descriptivas de la muestra..... | 82 |
| 5.2 | Confiabilidad de los instrumentos de medición..... | 97 |
| 5.2.1 | Confiabilidad de EMAT..... | 97 |
| 5.2.2 | Confiabilidad de ECVT..... | 99 |
| 5.3 | Estadísticas descriptivas de las variables..... | 101 |
| 5.3.1 | Estadísticas descriptivas de Mobbing..... | 101 |
| 5.3.2 | Estadísticas descriptivas de Trastornos Psicosomáticos...103 | 103 |

| | |
|--|---------|
| 5.3.3 Estadísticas descriptivas de Calidad de Vida en el Trabajo..... | 105 |
| 5.4 Relación entre Mobbing y la Calidad de Vida en el Trabajo..... | 107 |
| 5.5 Relación entre Mobbing y trastornos psicosomáticos..... | 116 |
| 5.6 Relación entre Mobbing y Variables Clasificadoras..... | 122 |
| 5.6.1 Relación entre Mobbing y sexo: Resultado del análisis T-Student..... | 125 |
| 5.6.2 Relación entre Mobbing y Estado civil. Resultado del análisis T-Student..... | 127 |
| 5.6.3 Relación entre Mobbing y Puesto. Resultado de análisis de Varianza..... | 129 |
| 5.6.4 Relación entre Mobbing y Escolaridad. Resultado de análisis de Varianza..... | 133 |
| 5.6.5 Relación entre Mobbing y Variables laborales..... | 137 |
| 5.6.6 Relación entre Mobbing y Tipo de Organización T-Student..... | 141 |
| 5.6.7 Relación entre Mobbing y Tamaño de la Organización donde se labora..... | 143 |
| 5.6.8 Relación entre Mobbing y Tipo de contrato..... | 149 |
| 5.7 Relación entre CVT y Variables Clasificadoras..... | 155 |
| 5.7.1 Relación entre CVT con Sexo: Resultado del análisis T-Student..... | 158 |
| 5.7.2 Relación entre CVT con Puesto. Resultado de análisis de Varianza..... | 161 |
| 5.7.3 Relación entre CVT con Tipo de Organización. Resultado del análisis T-Student..... | 165 |
| 5.7.4 Relación entre CVT con Estado Civil. Resultado del análisis T-Student..... | 167 |
| 5.7.5 Relación entre CVT con Tamaño de la empresa. Resultado del análisis de Varianza..... | 169 |
| 5.7.6 Relación entre CVT con Tipo de contrato. Resultado del análisis de Varianza..... | 174 |
| 5.7.7 Relación entre CVT y Escolaridad. Resultado del análisis de Varianza..... | 179 |
| Capítulo 6. Discusión..... | 185 |
| Capítulo 7. Conclusiones..... | 188 |
| Limitaciones y sugerencias..... | 195 |
| Referencias..... | 198 |
| Anexos..... | 207 |
| Cuestionario EMAT..... | 207 |
| Cuestionario ECVT..... | 217 |

AGRADECIMIENTOS

Omar:

Gracias a mis padres y hermanos, por todo el apoyo brindado para alcanzar siempre mis metas, tanto en lo moral como en lo económico.

A mi padre, por enseñarme que todo puede estar en tu contra, pero que si tú pones empeño en lo que sea que hagas, puedes superarte como persona.

Mama, gracias por ser un ejemplo de vida para mí, por enseñarme el valor del esfuerzo y la lucha día a día para alcanzar mis metas; por brindarme e inculcarme el valor y significado de la nobleza en el ser humano.

Gracias a ti he logrado ver la bondad y el deseo de apoyar a toda aquella persona que lo necesite así como tú lo has hecho conmigo; por tus sacrificios, por tu preocupación; por ti es que he llegado a ser la persona que hoy soy, esta tesis también es tuya, te amo mama.

A mi inseparable compañera y amiga Alejandra por poder emprender este viaje juntos, una meta que ambos buscamos y que afortunadamente conseguimos al unísono.

Jesiel, por siempre estar a mi lado, por ayudarme en este proyecto que al fin culmina, por brindarme su comprensión a pesar de las adversidades enfrentadas y aun así permanecer junto a mí, por tu infinita paciencia, por compartir mi vida y mis logros por muy pequeños que sean, también eres parte de esta tesis te amo.

Gracias a la honorable institución que es la UNAM por darme todos los conocimientos con los que el día de hoy cuento, por dejarme ser un integrante de sus filas y otorgarme todos los recursos para que el día de hoy culmine mi licenciatura.

Gracias al proyecto PAPIIT y a todos mis sinodales, en especial a la Dra. Juana Patlán por permitirme ser parte de este propósito de estudio, por la paciencia y apoyo para lograr concluir este grandioso plan.

Alejandra:

Esta investigación representa uno de los proyectos más importantes de mi vida, el poder llegar a su conclusión me hace mencionar a aquellas personas que estuvieron presentes en el trayecto y que me impulsaron directa o indirectamente.

A mi padre: Por ser la persona más noble, fuerte y admirable que conozco, has tenido muchas adversidades en la vida y me has enseñado que siempre hay que seguir luchando, gracias por todo el esfuerzo y sacrificio para brindarme todo el amor, comprensión, apoyo incondicional y la confianza en cada momento de mi vida y sobre todo en mi carrera universitaria, Te amo.

A mi madre: Gracias por ser estricta conmigo, por darme los cimientos para ser una persona con valores, dedicada y responsable, admiro que pese a todo siempre te hayas mostrado fuerte e independiente; doy gracias a dios por los 17 años que te tuve conmigo, porque fueron suficientes para aprender a valorar a la familia, el amor, y el seguir preparándome siempre, eres una estrella que siempre está conmigo, y sé que desde allá siempre cuidas de mí, Te amo.

A mis hermanos

Fer: Por ser mi mejor amigo, confidente, y una excelente persona; gracias por tu apoyo incondicional en este proyecto y en mi vida en general; por hacerme sentir bien cuando siento que todo va mal, agradezco a dios el tener un hermano como tú.

Ale: Por querer siempre lo mejor para mí y por enseñarme que cuando se quiere se puede, gracias por los consejos, el amor y el apoyo que siempre me brindas.

Sergio y Norma: aunque estén lejos sé que siempre pudo contar con ustedes.
LOS AMO.

A mi cuñada Maguie y sobrina: por siempre tener una sonrisa para mí y apoyarme y hacerme sentir mejor ante cualquier situación.

Alberto: Jamás conocí a una persona que amara de la manera en que lo haces tú, gracias por apoyarme en este travesía y en la decisión que tomé para la realización de este proyecto, por tu paciencia, amor y comprensión, eres mi ancla, y me impulsas a seguir creciendo como persona y como profesional, siempre tienes la palabra correcta para que sienta que puedo hacer lo que me propongo, soy muy bendecida por tener a alguien como tú a mi lado, Te amo!

Omar: Por ser mi mejor amigo y compañero profesional, juntos hemos compartido tristezas, felicidad y triunfos; sin embargo este proyecto nos ha hecho crecer en todos los ámbitos.

Un agradecimiento y al mismo tiempo un reconocimiento a la máxima casa de estudios **UNAM**, me siento muy orgullosa de pertenecer a ella y de la formación académica que recibí.

Dr. Juana Patlán Pérez, quiero agradecerle por todo el apoyo y la ayuda brindada en este proyecto de principio a fin; así como las herramientas y consejos que enriquecieron y mejoraron la calidad de esta investigación. Gracias a mis sinodales, por la orientación el apoyo y las correcciones en nuestra investigación.

PAPIIT, gracias por darme la oportunidad de colaborar en su proyecto y enriquecerme profesionalmente.

RESUMEN

El propósito de esta investigación consiste en conocer la relación que hay entre Mobbing y Calidad de Vida en el trabajo en trabajadores mexicanos; así como la relación entre las variables clasificatorias.

La investigación se llevó a cabo en una muestra conformada por 200 trabajadores mexicanos. El diseño de la investigación fue no experimental y de tipo correlacional. Los instrumentos que se aplicaron fueron la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT) y la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT).

Los resultados indican los participantes sufren de niveles altos de Mobbing, por lo tanto se encontró que a menor presencia de Mobbing mayor es la Calidad de Vida en el trabajo, de igual manera se reportó que los trabajadores se ven afectados por diversos trastornos psicosomáticos cuando hay altos niveles de Mobbing. Se encontraron también diferencias significativas en Mobbing y Calidad de vida en el trabajo con respecto a las variables clasificatorias como sexo, antigüedad en la empresa, tipo de contrato, minutos de descanso laboral, estado civil, entre otras.

Palabras clave: Mobbing, Calidad de vida en el trabajo, salud ocupacional.

INTRODUCCIÓN.

“En las sociedades altamente industrializadas, el lugar de trabajo es el único campo de batalla que queda, donde la gente puede matar a otro sin correr el riesgo de enfrentarse a los Tribunales”

Heinz Leymann

El estudio del acoso laboral, también llamado mobbing, es relativamente reciente. Los primeros estudios de dicho fenómeno se efectuaron en países europeos a principios de los años ochenta; a lo largo del tiempo en que el trabajo ha existido, los afectados por el acoso en el trabajo, se han callado por miedo o vergüenza, convirtiéndose así en un tema de seria discusión en las empresas.

El Mobbing, en especial, es muy difícil de abordar, ya que no deja marcas evidentes hasta que ya está muy avanzado, normalmente el afectado lo soporta por miedo a perder su trabajo, porque al perderlo, no sólo se siente en decadencia sino que el desempleo significa un desprestigio social que puede orillar a la persona a sufrir de depresión, agotamiento que representa una carga psíquica muy pesada de llevar; de modo que, en una empresa donde los trabajadores solo se adaptan por miedo, no expresan sus ideas y por ende, no desarrollan su capacidad, no obtendrán resultados óptimos.

Una de las razones por las que se da este fenómeno, es porque, en muchas ocasiones, en la organización, se debe trabajar en equipo, lo cual es difícil ya que los empleados luchan por permanecer en la empresa y prefieren no compartir información y experiencias. Afecta tanto a hombres como a mujeres ocasionando un desequilibrio en la salud mental de la víctima, llegando al despido o abandono del trabajo, e incluso, en casos muy extremos, al suicidio del afectado.

Todo este fenómeno del Mobbing repercute directamente en la calidad de vida en el trabajo (CVT); ya que si este comportamiento se presenta, el trabajador tendrá un problema al realizar sus funciones en la empresa, la cual es responsable de elevar sistemáticamente la calidad de vida laboral que es la piedra angular de la formación de altos valores en el hombre para desarrollarlo en todos sus aspectos.

Una de las condiciones para poder alcanzar una calidad de vida laboral superior es hacer coincidir las aspiraciones laborales del individuo con el puesto de trabajo, el cual es un proceso largo y complejo.

El trabajo es la fuente de la calidad de vida laboral, ya que en medida en que el individuo se encuentre satisfecho con su trabajo su calidad de vida será mejor, tendrá mayor sentido de realización en la vida, tendrá mayor disciplina, se elevará su autoestima, tendrá valores ético-morales superiores, entre otros.

Entonces tenemos que si la CVT es óptima, el trabajador se sentirá mejor consigo mismo como persona, pero todo esto se ve obstaculizado por el fenómeno del Mobbing, por lo cual es primordial atender este tema y abordarlo de una manera más exhaustiva y seria.

Por esta razón se planteó realizar la investigación con el propósito de identificar cómo el Mobbing afecta la calidad de vida en el trabajo y si existen diferencias significativas con las variables clasificatorias.

CAPÍTULO 1. SALUD OCUPACIONAL Y PSICOLOGÍA DE LA SALUD OCUPACIONAL.

En una sociedad basada en la explotación y servidumbre, la naturaleza humana se degrada.

Piotr Kropotkin

1.1 Salud Ocupacional

La actividad laboral del hombre es un proceso social. Está dirigida al cumplimiento de una función y es regulada por su conciencia. Estos son rasgos esenciales, distintivos y predominantes de dicho proceso; sin embargo, la actividad del hombre está también dirigida a satisfacer las necesidades orgánicas y puramente individuales de manera socialmente condicionada (Guerrero, 2004).

Consideramos que para que una persona sea totalmente saludable, se tiene que tomar en cuenta entre otras cosas el ambiente laboral en el que un individuo se desarrolla, ya que si no existe un ambiente de trabajo agradable esto podría verse reflejado en la salud del trabajador afectando así muchos aspectos de su vida como podría ser su rendimiento laboral.

Para poder entrar en el campo de la Salud Ocupacional, es importante mencionar qué se entiende por salud. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el concepto de salud como un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales y no solamente la ausencia de enfermedad (OMS, 1948 pag.1).

Entonces podemos decir que un individuo, para considerarse realmente sano, es indispensable que no sólo tenga bienestar dentro del aspecto físico sino que sus demás áreas también lo estén, en este caso el área donde se desenvuelve laboralmente, por ello es necesario un equilibrio de salud también en el aspecto mental y social. Por lo que mientras estas áreas del individuo estén alteradas, no podemos hablar de un estado completo de salud.

La salud ocupacional tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades (Moreno, 2009).

En todo trabajo, el contacto social también tiene gran significación para ese bienestar pues las relaciones interpersonales juegan un papel muy importante, ya que se desarrollan habilidades de cooperación, trabajo en equipo, apoyo emocional, superación personal, sentido de pertenencia, entre otras (Moreno, 2009).

La indiferencia por la salud ocupacional de los trabajadores ha sido una característica de las sociedades antiguas y modernas hasta tiempos relativamente recientes. Fue solamente a comienzos de la década de los 40, con el comienzo de la segunda guerra mundial, cuando se comprendió la verdadera importancia de la salud ocupacional. Los conflictos de la época obligaron a revisar el estado de salud de la población laboral para poder cumplir adecuadamente con las exigencias que generó esa lucha. Se inició entonces un período de rápido desarrollo en esta disciplina, con un acelerado progreso en sus respectivas áreas, proceso que continúa sin interrupciones hasta nuestros días (Rodríguez, Vera y Cifre 2013).

1.2 Antecedentes de La Salud Ocupacional.

Desde el siglo IV A.C. el griego Hipócrates de Cos menciona enfermedades que presentan solo los trabajadores mineros de aquellos tiempos, llamados “trabajadores de las canteras”. Luego en la era cristiana Plinio el Viejo, describió las enfermedades pulmonares entre los mineros y los envenenamientos por azufre y zinc; posteriormente en el siglo II Galeno describe las enfermedades ocupacionales entre los trabajadores del mediterráneo. Así mismo en el tratado “De la Res Metálica” (De la Cosa Metálica) del autor Agrícola, cuya obra fue publicada

póstumamente en 1556, menciona las enfermedades que afectan a los mineros como la Neumoconiosis.

En el año 1700 Bernardino Ramazzini (Italia), a quien se le conoce como el Padre de la Medicina del Trabajo publica el libro “De Morbis Artificum Diatriba”, en el que señala la relación entre riesgo y enfermedad, basado en la observación y en respuesta a una pregunta simple que recomienda no olvidar: ¿Cuál es tu ocupación?.

En 1824 se suprime el trabajo forzado de los indios en las minas, y en 1900 se promulga el primer Código de Minería.

En el Perú el 5 de Agosto de 1940 por Decreto Supremo se crea el Departamento de Higiene Industrial dentro del Ministerio de Salud Pública y Previsión Social. Por ley 10833 de 1947 se crean los fondos, para el Departamento de Higiene Industrial, con el aporte del 1,8 % de la planilla de salarios de los trabajadores mineros, posteriormente Instituto de Salud Ocupacional.

En 1957 el Departamento de Higiene Industrial se transforma en Instituto de Salud Ocupacional (ISO), durante este periodo se realizaron diversos estudios de investigación: “Diámetro transverso del corazón en los mineros de altura”, Diversos Estudios sobre Control de Polvos Contaminantes en Plantas Mineras”, “Silicosis”, “Tuberculosis y Mal de Montaña Crónico”, etc. Fue el Centro de Capacitación Profesional Especializado a nivel latinoamericano. El ISO en 1985 se eleva a la categoría de Instituto Nacional de Salud Ocupacional (INSO).

En Julio de 2001 el INSO, pasa a ser un órgano desconcentrado de la estructura orgánica del Ministerio de Salud, denominándose Instituto de Salud Ocupacional “Alberto Hurtado Abadía”. En Noviembre de 2002 según el D.S. N° 014-2002-SA Reglamento de Organización y Funciones del MINSa, la Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional (DESO) se ubica en la estructura orgánica de la DIGESA.

1.3 La Importancia De La Salud Ocupacional.

La accidentalidad laboral y las enfermedades de origen profesional constituyen en el mundo entero, uno de los mayores problemas de la población laboral por su alto costo en vidas humanas y las secuelas que usualmente se producen al disminuir la capacidad laboral y que determina al final, consecuencias graves en la calidad de vida de los trabajadores, sus familias y el país en general (Rodríguez, Vera y Cifre 2013).

Es cierto que la prevención y control del riesgo ha adquirido una gran importancia en los últimos años, pero también es una realidad que queda mucho camino que recorrer. Todavía no existe a nivel gerencial una verdadera cultura que considere que el capital humano es la parte más importante de su organización.

Los programas de salud ocupacional y el concepto como tal ha ido surgiendo como resultado de mejores prácticas administrativas, las cuales buscan crear elementos diferenciadores en las organizaciones que se constituyan en ventajas determinantes de crecimiento y progreso; no se puede desconocer que los cambios del mercado obligan a las empresas a reevaluar elementos como productividad, calidad, costos y a generar ventajas competitivas que los posicionen en el mercado. (Rodríguez, Vera y Cifre 2013).

Anteriormente las organizaciones centraban su atención en invertir en maquinaria, o reducir costos en los procesos administrativos, sin embargo, la práctica actual propone que en la medida que una organización centre su atención en procesos que afecten directamente al capital humano, mayor será la compensación en términos de productividad y competencia. De igual manera, no se puede desconocer que en la medida que un individuo sienta que desarrolla su actividad en un ambiente que le proporciona todos los elementos necesarios para realizarla de manera efectiva, mayor y mejor será su rendimiento; así pues, podría decirse que el trabajar en la prevención de riesgos, como factor integral de la gestión

empresarial, es un aspecto que influye en la productividad y la posibilidad competitiva de las organizaciones. La inversión en el Recurso Humano debe tener un retorno claramente identificable en términos de productividad, crecimiento y logro de objetivos estratégicos (Rodríguez, Vera y Cifre 2013).

El concepto de Salud Ocupacional busca proteger al trabajador de todos los riesgos que puedan derivarse de su actividad laboral y que puedan llegar a afectarlo tanto física como psicológicamente, por enfermedades adquiridas dentro del entorno laboral (como estrés, problemas ergonómicos, etc.).

La Salud Ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, siendo la salud ocupacional una estrategia de lucha contra la pobreza, sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas (Rodríguez, Vera y Cifre 2013).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), informa en el 2002, que cada año en el mundo, 270 millones de asalariados son víctimas de accidentes de trabajo, y 160 millones contraen enfermedades profesionales. Con frecuencia los trabajadores están expuestos a factores de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos presentes en las actividades laborales. Dichos factores pueden conducir a una ruptura del estado de salud, y pueden causar accidentes, enfermedades profesionales y otras relacionadas con el ambiente laboral.

1.4 Modelos Teóricos de Salud Ocupacional.

El papel de los modelos teóricos en la explicación de la salud ocupacional.

La Psicología de la Salud Ocupacional (PSO) se plantea consolidar y aumentar los conocimientos sobre las consecuencias del estrés y de la salud ocupacional de los trabajadores y de las organizaciones, por lo que se aplican métodos y técnicas para

obtener conocimientos integrándolos en modelos teóricos. La relevancia de estas teorías radica en que ayudan a describir, explicar y predecir conductas y procesos psicosociales, y por tanto, a intervenir en consecuencia y a replicar hallazgos.

Como ocurre con otros procesos psicosociales existen diversos modelos teóricos sobre la salud psicosocial en el trabajo que ofrecen explicaciones diferentes sobre el mismo proceso. Es interesante destacar que el estrés y la salud ocupacional pueden producirse por cuatro procesos psicológicos básicos y cada uno de ellos es explicado por una teoría determinada (Salanova, 2009).

1.4.1 Modelo de pérdida de recursos.

Hacen referencia a aquellas situaciones en las que se produce el estrés debido a una pérdida de recursos. Por ejemplo, perder el trabajo, que supone además la pérdida de otros recursos asociados como el salario, o el estatus social. Concretamente los modelos son: Teoría del estrés y coping de Lazarus y Folkman, y la teoría de la conservación de recursos de Hobfoll.

A. Modelo de estrés y coping.

El modelo de estrés y coping fue elaborado por Richard Lazarus y Susan Folkman en el año 1984. Este modelo fue y sigue siendo uno de los más importantes e influyentes. Constituye un punto de referencia básico para la comprensión de la PSO y el desarrollo posterior del resto de modelos teóricos dentro de la disciplina. Enmarcado en una perspectiva interaccionista entre ambiente y persona para la explicación de la salud psicosocial, mantiene una clara perspectiva cognitiva e individual del estrés como fenómeno interno, mental, subjetivo e ideográfico (Salanova, 2009).

Considera al estrés como un fenómeno psicológico que se produce debido a la interacción que se establece entre la persona y su entorno. Para Lazarus y Folkman

el proceso del estrés cuenta con uno de los recursos personales más estudiados: las estrategias de coping o afrontamiento que son aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para controlar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como que exceden o desbordan los recursos del individuo (Salanova, 2009).

Otro concepto clave de esta teoría es el de evaluación que las personas realizamos sobre las características de una demanda situacional y sobre los recursos de que disponemos para afrontarlas de forma adecuada. Lazarus y Folkman (1984), distinguen 3 tipos de evaluación:

1. Evaluación primaria: categoriza la situación como dañina o amenazante.
2. Evaluación secundaria: valoración que hace la persona de los recursos y estrategias de coping.
3. Evaluación terciaria: valoración que hace la persona después de haber intentado afrontar la demanda laboral.

B. Modelo de conservación de recursos.

Uno de los modelos que está teniendo más relevancia tanto a nivel teórico como práctico en la PSO es la Teoría de Conservación de los Recursos (COR). Desarrollado por Stevan Hobfoll (1989, 2001 y 2002), se presenta como una alternativa a las teorías del estrés basadas en la valoración cognitiva. Se trata de una teoría integradora del estrés que considera que éste se produce por una combinación de procesos internos y ambientales. Además implica una perspectiva más social del estrés puesto que integra al individuo en un contexto grupal, dentro de un contexto social y cultural determinado (Salanova, 2009).

Los recursos se definen como aquellos objetos (casa, coche, matrimonio, tener trabajo etc.) que son importantes no sólo a nivel individual sino también a nivel social y cultural.

Esta teoría permite explicar la Salud Ocupacional, puesto que no sólo especifica por qué las personas se estresan, sino también porque se motivan en el trabajo (Salanova, 2009). La teoría establece que el estrés se producirá:

1. Cuando exista una amenaza de pérdida de recursos.
2. Cuando los recursos se pierdan realmente.
3. Cuando las personas inviertan en recursos pero no reciben el nivel de beneficios que esperaban a cambio de esa inversión.

En este sentido, la teoría COR asume que cuando las personas pierden recursos son susceptibles de seguir perdiendo más y más en una secuencia de “ciclos o espirales de pérdida”.

Esta teoría señala que los mecanismos que utilizan las personas para invertir en recursos y evitar el estrés son:

1. Restablecer los niveles de recursos.
2. Sustituirlos por otros.

Pero estas respuestas de inversión en recursos frente a la pérdida o amenaza de pérdida de recursos no son reactivas, sino que es indispensable que la persona adopte un estilo de afrontamiento proactivo Según Hobfoll este estilo permite que las personas (Salanova, 2009):

1. Se esfuercen por adquirir y mantener sus reservas de recursos.
2. Actúen pronto ante las primeras señales de peligro.
3. Se posicionen mediante la selección de aquellas estrategias que permitan o bien el ajuste de sus recursos, o bien que les posicione a ellos, a su familia o grupo social en una situación de ventaja que les permita reducir el riesgo y maximizar los recursos.

1.4.2 Modelo de ajuste-desajuste.

Este modelo estudia el desajuste, el cual es Desequilibrio Esfuerzo- Recompensa (DER) (Siegrist, 1996). Este modelo analiza los efectos beneficiosos y nocivos que tienen las conductas, cogniciones y emociones que las personas experimentan a lo largo del desempeño de diferentes roles, por ejemplo, el rol de trabajadores, de padres, madres, hijos, amigos, etc. Para ellos utiliza una aproximación teórica y metodológica que se centra en el concepto de “reciprocidad social” entendida como la justicia percibida entre las inversiones y resultados que se ponen en juego en una interacción social. Por ejemplo cuando el trabajador invierte tiempo y esfuerzo en hacer su trabajo lo mejor posible incluso excediendo lo que tiene la obligación de hacer, espera a cambio un reconocimiento social y /o económico de dicha inversión (Salanova, 2009).

Por otra parte el modelo propone la existencia de “factores intrínsecos” responsables también de la percepción de un desequilibrio esfuerzos-recompensas, elaborados por Siegrist y citados por Salanova en el 2009

El modelo determina tres hipótesis principales (Siegrist, 1996):

1. Aquellas situaciones laborales en las que se produzca un desajuste caracterizado por un alto esfuerzo y una baja recompensa, generarán una ausencia de reciprocidad, lo cual aumentará el riesgo de que genere problemas emocionales en los trabajadores, lo que facilitará el aumento de la activación fisiológica y conductas de salud negativas (alcohol, consumo de tabaco), que podrían causar problemas de salud en los trabajadores como trastornos cardiovasculares o bajas laborales.
2. Los trabajadores sobrecomprometidos manifestaran mayores posibilidades de experimentar esa falta de reciprocidad y problemas de salud, precisamente por ese “exceso” de compromiso que pocas veces percibe como justamente recompensado por parte del trabajador.
3. La probabilidad de que aparezcan problemas de salud será aún mayor si se dan las dos condiciones anteriormente presentadas; la norma de

reciprocidad se ha violado y el trabajador está sobrecomprometido con el trabajo.

1.4.3 Modelo Vitamínico.

El modelo vitamínico (Warr, 1987), se centra en los efectos que la sobre o baja estimulación tiene sobre la salud psicosocial; se basa en el estudio de la salud psicosocial en función del placer y activación. Por ejemplo, puede experimentar un gran placer a realizar una tarea determinada que le guste mucho, y a la vez sentirse muy activo (gran vigor y energía) o muy poco activo (relajación y confort). La segunda característica es que permite estudiar el efecto que tiene en la salud psicosocial la presencia o ausencia de una serie de características del puesto que Warr denomina “vitaminas”. Estas vitaminas actúan en contexto de una metáfora sobre el efecto que tienen las vitaminas de los alimentos en la salud física. De este modo, determinadas características de trabajo o vitaminas laborales afectan la salud del trabajo. Por ejemplo, la vitamina “autonomía” generará en el trabajador un determinado nivel de placer y activación, como la satisfacción laboral.

El modelo señala que la salud psicosocial puede explicarse en función del valor que cada persona obtenga tanto en placer como en activación, y también en función de su distancia con respecto al punto de corte en estas dos dimensiones (Salanova, 2009).

Warr (1987 y 1990) propone tres ejes para evaluar la salud psicosocial de los trabajadores:

1. El eje de placer-displacer: describe las emociones que experimenta una persona desde las experiencias positivas de placer hasta las más negativas de displacer, sin considerar su grado de activación psicológica.
2. Eje de ansiedad-relajación: conjunto de emociones que se extienden desde la ansiedad hasta la relajación

3. El eje de entusiasmo-depresión: explica un continuo que oscila de la depresión al entusiasmo.

Warr señala que en el ambiente de trabajo existen unas características del puesto que funcionan igual que las vitaminas y que afectan a la salud psicosocial de los trabajadores. En el siguiente cuadro las doce vitaminas laborales, así como el efecto (EC o DA) que producen sobre la salud psicosocial una vez superado el umbral de optimización.

Tabla 1. Vitaminas laborales y sus efectos en la salud psicosocial

| Vitaminas | Efecto |
|---|---------------------------|
| 1. Oportunidad para el control personal | (DA) Decremento Adicional |
| 2. Oportunidad para el uso de habilidades | (DA) Decremento Adicional |
| 3. Metas generadas externamente | (DA) Decremento Adicional |
| 4. Variedad de la tareas | (DA) Decremento Adicional |
| 5. Claridad ambiental | (DA) Decremento Adicional |
| 6. Oportunidad para el contacto con otros | (DA) Decremento Adicional |
| 7. Salario justo | (DA) Decremento Adicional |
| 8. Seguridad física | (EC) Efecto Constante |
| 9. Posición social valorada | (EC) Efecto Constante |
| 10. Supervisión adecuada | (EC) Efecto Constante |
| 11. Perspectiva de carrera | (EC) Efecto Constante |
| 12. Equidad | (EC) Efecto Constante |

Fuente: Psicología de la Salud Ocupacional, Salanova, M., 2009 pág.76.

El modelo propone que los puestos psicológicamente sanos deben diseñarse de manera que presenten las doce vitaminas laborales que aparecen en el cuadro; las primeras seis vitaminas su presencia será beneficiosa para la salud psicosocial del trabajador hasta lograr el punto óptimo de salud, a partir del cual generarán un decremento adicional. Por otro lado las seis características restantes una vez que alcancen el punto óptimo se producirá un efecto constante sobre la salud psicosocial: ni aumentará ni disminuirá.

1.4.4 Modelos de demandas-recursos.

El factor común de estos modelos es el efecto del desajuste entre demandas laborales y recursos, tanto laborales como personales en la salud psicosocial. Estos modelos tienen una base común: el modelo de demandas-control de Karasek.

A. Modelos de demanda-control.

El modelo de Demandas-Control (DC) desarrollado por Robert Karasek en 1979 constituye uno de los más influyentes en la actualidad (Karasek ,1979; Karasek y Theorell, 1990). Ha sido el punto de partida de otros modelos de salud psicosocial más actuales y más utilizados en la investigación profesional en Psicología de la Salud Ocupacional. Se trata de un modelo simple que implica que la salud psicosocial puede explicarse mediante la simple combinación de las “demandas laborales” y el “control” que el trabajador tiene del puesto de trabajo. Otra de las particularidades del modelo es que, dado que se focaliza en aspectos objetivos del trabajo, permite elaborar directrices para el rediseño de puestos. Lo que en definitiva posibilita prevenir-intervenir y optimizar la salud psicosocial y la calidad de vida laboral (Salanova, 2009).

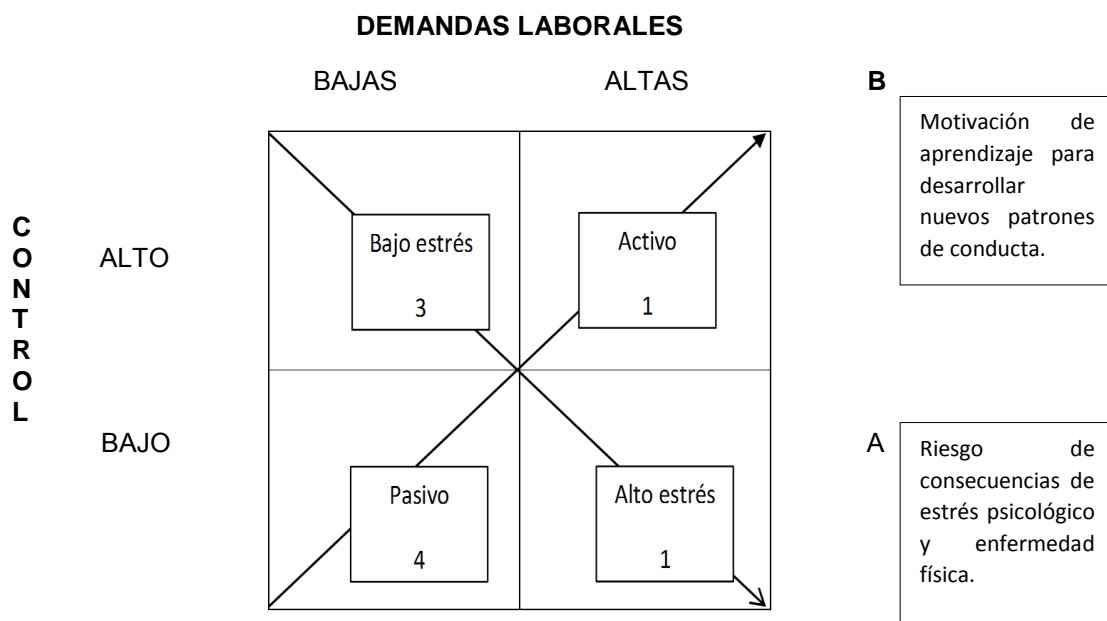
Sus conceptos clave son dos: las demandas y el control del puesto. El concepto de “demandas” se define como las exigencias o la carga psicológica que el trabajo implica para la persona. Aunque existen diferentes tipos de demandas, el modelo de Karasek se base en un tipo de demanda laboral: la sobrecarga de trabajo cuantitativa. Esta se concibe como la cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención e interrupciones que la persona tiene en su puesto de trabajo. Se trata entonces de un tipo de demanda muy habitual y general en cualquier puesto.

El segundo elemento implicado en las predicciones del modelo, y posiblemente el más importante, es el control. Se concibe como “el grado potencial que tienen los empleados para controlar sus tareas y llevar a cabo conductas a lo largo de un día de trabajo” (Karasek, 1979). En general, el control se concibe como la autonomía o

la posibilidad que tiene la persona para tomar decisiones relacionadas con su trabajo y de controlar sus propias actividades, y como la posibilidad de desarrollo de habilidades, que hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades de aprendizaje, creatividad y variedad de tareas (Salanova, 2009).

Teniendo en cuenta la interacción entre demandas y control, el modelo propone la explicación tanto del estrés como del aprendizaje. A pesar de ello, la investigación se ha centrado más en la predicción del eje de estrés y generalmente se ha olvidado del eje del aprendizaje (Theorell y Karasek, 1996).

Figura 1. Predicciones del modelo de demandas-control



Predicciones del modelo de demandas-control

Fuente: Psicología de la Salud Ocupacional, Salanova, M., 2009, pág.79.

De acuerdo con Karasek, (1979) y Karasek y Theorell, (1990), la primera predicción del modelo hace referencia al eje del estrés. Los “puestos estresantes” se producen por una combinación de altas demandas y bajo control. Las altas demandas laborales producen un incremento en los niveles de activación que normalmente se acompaña de síntomas de malestar, como taquicardias y secreción de adrenalina. Si a esta situación se añade que la persona no tiene control de su ambiente, el elevado nivel de activación no puede convertirse en una respuesta *coping* efectiva, y como consecuencia, se generará una reacción de estrés más duradera que producirá un “estrés residual dañino”. Continuando con el eje del estrés, la segunda predicción del modelo es la situación opuesta a la anterior. De manera que aquellos “puestos con bajo estrés” se caracterizan por situaciones donde los trabajadores tienen altos niveles de control pero las demandas son bajas.

Las otras dos predicciones en el modelo se refieren al eje del aprendizaje. La tercera hipótesis del modelo señala que la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal ocurren cuando los trabajadores están sometidos a demandas altas, pero cuentan con el control adecuado para afrontarlas. En este caso se habla de “puestos activos”. La cuarta hipótesis hace referencia a los “puestos pasivos”, en donde los trabajadores no tienen que hacer frente a elevadas demandas en el trabajo pero tampoco cuentan con el control suficiente para influir sobre ellas. En este caso, las competencias quedan atrofiadas y petrificadas en una situación parecida al “desamparo aprendido” (Seligman y Maier, 1967). Puede definirse como aquella situación en la que la persona sabe que no puede hacer nada para cambiar la situación y esta al amparo de los acontecimientos externos.

Otra de las propuestas de este modelo es que son los operativos de líneas de producción, los que habitualmente tienen puestos estresantes como meseros, operadoras telefónicas, cocineros, conductores de bus, etc. ; mientras que los puestos, mientras que los puestos con bajo estrés son frecuentes en empleados de reparaciones e instalaciones, profesores universitarios, científicos, entre otros (Salanova, 2009).

Ya en el eje de aprendizaje aparecen el personal administrativo, contables, personal de servicios (conserjes, bedeles, etc.), vigilantes o porteros. Finalmente son los abogados, jueces, ingenieros, directivos, periodistas y médicos los que trabajan en puestos activos (Kareasek, 1979).

Nueve años después de la formulación del modelo, Johnson y Hall lo amplían incorporando otro recurso laboral en la predicción de estrés y del aprendizaje en el trabajo: el apoyo social. El modelo se extiende y pasa a denominarse modelo de demandas-control-apoyo social (Johnson y Hall, 1988). De esta manera, los puestos estresantes se caracterizan no sólo por las altas demandas y bajo control, sino también por una falta de apoyo social. Además, los puestos con bajo estrés se caracterizan por situaciones donde los trabajadores tienen altos niveles de control y altos niveles de apoyo social pero las demandas son bajas. En cuando al eje del aprendizaje se propone que los puestos activos serian aquellos sometidos a demandas altas pero con el control y el apoyo social suficientes para afrontarlas.

Finalmente, los puestos pasivos están determinados por trabajadores con pocas demandas laborales pero que a la vez cuentan con el control y el apoyo social suficientes.

Como muchos otros modelos, éste no está exento de las críticas, de las cuales, la más recurrente en ser mencionada es su simplicidad y su naturaleza estática. Además, algunos resultados de la investigación no se ajustan a las predicciones del modelo, especialmente los efectos multiplicativos de demandas y control, así como de demandas, control y apoyo social. Quizá esto se deba a un problema derivado de la operacionalización del control: mientras que en unas investigaciones se mide mediante el nivel de destrezas que posee la persona, en otras se evalúa como la autoridad o libertad para la toma de decisiones o mediante el grado de autonomía (Salanova, 2009).

En este sentido, la investigación reciente pone de manifiesto la necesidad de seguir analizando las relaciones específicas entre las variables del modelo ampliando el tipo de recursos laborales. También se debería tomar en cuenta la incorporación del papel de los recursos personales, como el locus de control, que se entiende como la creencia generalizada de que los resultados de las conductas dependen más del control personal del individuo que de fuerzas externas, de la suerte o del poder de otros.

B. Modelo de demandas-recursos laborales.

El modelo de demandas-recursos laborales (DRL) desarrollado por el equipo de investigación PAGO-GROUP que dirige el profesos Wilmar Schaufeli, propone que independientemente del tipo de ocupación, las características del ambiente de trabajo pueden tener consecuencias sobre la salud psicosocial y pueden dividirse en dos categorías llamadas demandas y recursos (Bakker, Demerouti, De Boer y Schaufeli, 2003).

1. Demandas laborales: aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizaciones que requieren del trabajador un esfuerzo físico y/o psicológico y que se asocian con costes físicos y/o psicológicos (Bakker y Demerouti, 2007).
2. Recursos laborales: aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que son funcionales en el logro de metas laborales, reducen las demandas laborales y estimulan el crecimiento y el desarrollo personal (Bakker y Demerouti, 2007).

El modelo también propone que las demandas y los recursos laborales evocan dos procesos psicológicos diferenciados:

1. El proceso de deterioro de la salud- comienza con la presencia de demandas laborales crónicas, como consecuencia puede generarse fatiga

crónica y burnout, lo que podría generar malestar psicosocial, ausentismo y falta de compromiso organizacional.

2. El proceso de motivación- la presencia de recursos laborales estimula la motivación de los empleados en forma de engagement, esto es, altas dosis de vigor o energía, dedicación y absorción en el trabajo. Esto podría generar resultados positivos en la salud así como fomentar resultados positivos como el compromiso organizacional (Bakker y Demerouti, 2007).

C. Modelo RED (Recursos, Experiencias y Demandas)

Este modelo fue desarrollado por el equipo de investigación WONT que dirige la profesora Marisa Salanova de la Universitat Jaume I de Castellón (Salanova, Cifre, Martínez y Llorens, 2007).

La principal proposición de este modelo es que la salud psicosocial viene determinada no sólo por las demandas y recursos laborales sino también por los recursos personales. Las demandas siguen manteniendo el carácter negativo que presentaban en el modelo DLR, y por tanto se definen como aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales y/u organizacionales que requieren del trabajador un esfuerzo físico y/o psicológico y que se asocian con costes físicos y/o psicológicos.

Este modelo incluye el poder de los “recursos personales” cómo las creencias de eficacia (Bandura, 1977), que actúan como el cristal con el que la persona mira el ambiente laboral. Finalmente, otra característica distintiva del modelo es la asunción de espirales de deterioro y de motivación de la salud ocupacional (Salanova, 2009).

1.5 Salud Ocupacional y CVT.

El trabajo es una actividad motivada; presenta un componente psicológico que lo impulsa y dirige, porque el trabajador, en su vida cotidiana, refleja objetos indicadores de la satisfacción de sus necesidades que le inducen a actuar, experimentar deseos, sentimientos, emociones, aspiraciones y propósitos, que si existen condiciones adecuadas, dirigen e impulsan su actividad hacia determinadas metas, cuya obtención le proporciona satisfacción y entonces realizará un trabajo de excelencia (Guerrero, Amell, Cañedo, 2004)

El diseño del puesto de trabajo incluye la oficina, el buró, los asientos, los equipos; además deben considerarse varios aspectos antropométricos. Las diferencias existentes entre personas altas y bajas, gruesas y delgadas, fuertes y débiles impiden establecer una estandarización para los individuos. Para evitar el deterioro de la salud del trabajador, es necesario conocer y administrar ciertas variables antropométricas individuales, cuyo objetivo fundamental es prevenir los efectos adversos de los factores ambientales nocivos y peligrosos sobre su salud, bienestar y seguridad, así como minimizar o eliminar los riesgos e incrementar su calidad de vida en el trabajo (Guerrero, Amell, Cañedo, 2004).

Para lograr estos objetivos, es necesario conocer los factores que inciden negativamente en la salud ocupacional.

1.5.1 Factores de la salud ocupacional que influyen en el desempeño laboral.

Entre estos factores se encuentran (Amell, 2004):

1. Factores externos. Son los que definen las situaciones de trabajo, por ejemplo:
 - a) Características arquitectónicas y ambientales: microclima, iluminación, grado de limpieza general, control de residuales etc.; disponibilidad y adecuación de suministros generales; entre otros.

- b) Características de equipos y tareas: son aquellos factores específicos para un trabajo o una tarea dentro del trabajo, por ejemplo: requerimientos de percepción, resistencia y precisión, relación control/monitor, requerimientos de anticipación, necesidades de interpretación, de decisiones, frecuencia y repetitividad, necesidad de memoria a corto y largo plazo, necesidad de efectuar cálculos, retroalimentación de los resultados, actividades dinámicas o paso a paso, comunicación y estructura del equipo de trabajo, diseño del equipo, herramientas y dispositivos especiales, organización de turnos, estructura de la organización, autoridad; responsabilidades; compañeros de trabajo; recompensas; reconocimientos; estímulos, horarios de trabajo y de receso, entre otros.
- 2. Factores internos de la persona: Son los factores relacionados con las características de las personas que interactúan con el sistema como:
 - a) La destreza, habilidad, aptitud, experiencia y preparación anterior, práctica actual, variables personales, inteligencia, motivación, actitud, estado emocional, actividades basadas en influencias de la familia, así como otros factores.

1.5.2 Factores de la Salud Ocupacional nocivos y peligrosos

Los factores de riesgo sobre los trabajadores se dividen según su acción en: físicos, biológicos, psicofisiológicos y ergonómicos (Cañedo, 2004).

1. Físicos

- a) Temperatura y humedad. Los intercambios de calor entre el organismo y el medio ambiente de trabajo dependen cualitativamente de las diferencias de temperatura y presión de vapor que existe entre la piel y el medio, están regulados por 3 mecanismos: la convección, la radiación y la evaporación. Puede afirmarse, por ejemplo, que el trabajo con una computadora genera calor.

- b) Iluminación y cromatismo. La luz, la iluminación y el color de las paredes de las oficinas inciden, tanto desde el punto de vista físico como fisiológico y psicológico.

2. Biológicos

- a) Insectos, bacterias, parásitos y, sobre todo, ciertos hongos presentes en el polvo de los documentos almacenados.

3. Psicofisiológicos

- a) Carga neuropsíquica mental, monotonía del trabajo, carga emocional y estrés.
- b) El diseño de los trabajos. Descansos infrecuentes, turnos largos de trabajo; trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado inherente, sin empleo de las habilidades de los trabajadores y que proveen poco sentido de control.
- c) El estilo de dirección. Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, de comunicación en la organización y de una política favorable a la vida en familia.
- d) Las relaciones interpersonales. Ambientes sociales inadecuados y falta de apoyo o de ayuda de compañeros y supervisores.
- e) Las funciones de trabajo. Expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de alcanzar, mucha responsabilidad o exceso de funciones.
- f) Las preocupaciones de la carrera. Falta de oportunidad para el crecimiento personal o el ascenso.
- g) Las condiciones ambientales. Ambientes desagradables o peligrosos como los que aparecen en áreas de trabajo atiborradas, con ruido, contaminación del aire o problemas ergonómicos.
- h) Los factores del entorno. Incertidumbre económica, política y tecnológica.
- i) Los factores relacionados con la organización. Demanda de las actividades, de las funciones -relaciones interpersonales inadecuadas, malestar producido por el grupo, alto número de niveles jerárquicos, exceso de reglas, tipo de liderazgo y etapa por la que transcurre la vida

en la organización- y su estructura (diseño del empleo, condiciones de trabajo, rotación, etc.).

- j) Los factores propios del individuo: Problemas familiares, económicos, de salud y trastornos de la personalidad.

4. Ergonómicos.

Las actividades intelectuales aumentan las demandas de percepción y toma de decisiones, con un escaso componente de trabajo físico. Este simple esquema "percepción-decisión-acción" presenta una importancia básica en la ejecución de la actividad. Para ella, existe un grupo de factores de riesgo ergonómicos:

- a) Área de trabajo inmediata al trabajador: disposición de controles que el hombre debe manejar: monitores, posturas y asiento del trabajador.
- b) Condiciones de trabajo: diseño de los protectores, demarcación de la zona de aislamiento, condiciones en que se realiza la tarea.
- c) Condiciones organizacionales: organización de los turnos, ritmos de trabajo, horario, pausas, entre otros.

1.6 El riesgo del trabajo.

Es vital considerar la importancia que tiene el trabajo o las condiciones de trabajo en la salud ocupacional de la población en general y en la de los trabajadores en particular.

Conforme a la Organización Internacional del Trabajo, OIT, durante el año 2005 2.2 millones de personas perdieron la vida con motivo de accidentes y enfermedades laborales, 270 millones sufrieron lesiones en su lugar de trabajo y 160 millones fueron víctimas de enfermedades en estos establecimientos. En México, con base en la información proporcionada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el año 2006 más de un mil 300 trabajadores perdieron la vida; se atendieron 388 mil riesgos de trabajo, que incluyen accidentes laborales, de trayecto y enfermedades; más de cuatro mil 700 trabajadores fueron víctimas de

padecimientos profesionales, y se perdieron más de siete millones 500 mil días por este tipo de riesgos.

De acuerdo con la tasa de incidencia por grupos económicos, ocurren mayores riesgos de trabajo en la extracción y beneficio de minerales metálicos; el transporte por agua; las industrias y productos de madera y corcho; la compra venta en tiendas de autoservicio y de departamentos especializados por línea de mercancías; las industrias metálicas básicas; la explotación de sal; la fabricación de productos metálicos; la pesca; la fabricación y reparación de muebles de madera; la extracción y beneficio de carbón mineral, grafito y minerales no metálicos.

En lo concerniente a los riesgos de trabajo por actividad económica, en éstos predominan el transporte ferroviario y eléctrico; los servicios directamente vinculados con el transporte por agua y los servicios de supervisión y mantenimiento de plataformas marinas; la refinación de petróleo crudo y petroquímica básica; los trabajos de buceo; la fabricación, preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras duras; la fabricación y reparación de estructuras metálicas; la compra venta de chatarra, fierro viejo, partes o mecanismos usados y desperdicios en general, y la fabricación de alambres.

Los riesgos laborales que tienen lugar en el mundo y en particular los de nuestro país, exigen un compromiso gubernamental para fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo, así como la acción decidida, a través de políticas, líneas estratégicas de acción y proyectos, con un enfoque de prevención para que prevalezcan en nuestro país los centros de trabajo seguros e higiénicos. El enfoque de prevención de la seguridad y salud en el trabajo implica el compromiso de las autoridades, trabajadores y empleadores para cumplir con las responsabilidades en su ámbito de competencia, poner en práctica los proyectos de la política pública con la participación tripartita y fomentar el desarrollo de una cultura de prevención de riesgos de trabajo en el sociedad mexicana.

Ante tales retos, se hace necesario revisar la participación institucional en las tres vertientes de la seguridad y salud en el trabajo: prevención, atención y vigilancia; valorar la eficacia del marco normativo vigente; examinar los resultados de programas preventivos y el soporte prestado a éstos.

1.6.1 El accidente de trabajo.

Actualmente nadie se cuestiona el hecho de que el accidente de trabajo es el resultado de una interacción de varios factores, de entre los cuales están las condiciones de trabajo (condiciones ambientales, equipos de trabajo, organización del trabajo, relaciones laborales) y los factores ligados a la conducta de las personas.

Gran parte de los accidentes que ocurren a diario tienen lugar en el espacio de trabajo, que es el lugar donde las personas pasan gran parte del día. Cada año, como lo mencionamos anteriormente, en el mundo, millones de trabajadores sufren accidentes de trabajo que les producen lesiones de diversa gravedad e incluso la muerte.

1.6.1.1 Definiciones.

Se define al accidente de trabajo como aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo (Decreto 1295/1994).

La Ley de Riesgos del Trabajo N 24.557, define al accidente de trabajo como todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o entre el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

1.6.1.2 Situaciones que se consideran accidente de trabajo:

-Accidentes producidos con ocasión de las tareas desarrolladas aunque sean distintas a las habituales: se entenderá como accidente de trabajo, aquel que haya

ocurrido durante la realización de las tareas encomendadas por el jefe, o realizadas de forma espontánea por el trabajador/a en interés del buen funcionamiento de la empresa, (aunque éstas sean distintas a las de su categoría profesional).

-Accidentes sufridos en el lugar y durante el tiempo de trabajo: Las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar de trabajo se consideran, salvo prueba en contrario, accidentes de trabajo.

-Accidente “in itinere”: Es aquel que sufre el trabajador/a al ir al trabajo o al volver de éste. No existe una limitación horaria.

Los accidentes se pueden evitar si identificamos y controlamos las causas que los producen.

1.6.2 Causas de los accidentes de trabajo.

Las causas vendrán establecidas tanto por el medio como por el individuo, de modo que podemos distinguir:

➤ Causas ambientales: son propias de la zona o ambiente de trabajo, y se caracterizan por las interacciones del trabajador con el entorno debidas al trabajo. Dentro de las causas ambientales distinguimos:

- Causas del medio físico: todo aquello que rodea al trabajador aunque no tenga interacción con el medio.

- Temperatura: por ejemplo, una temperatura excesiva puede producir sudoración que hace que un instrumento se resbale en la mano.

- Humedad: puede afectar a los procesos que tengamos en juego, o dar lugar por ejemplo a una superficie de trabajo resbaladiza.

- Ventilación: una ventilación defectuosa, da lugar a atmósferas viciadas.

- Iluminación:

- ✓ Falta de luz: genera una posibilidad elevada de que se produzcan accidentes.

✓ Exceso de luz: genera reflejos y dificulta la visión.

-Ruido excesivo: provoca malestar orgánico y dificulta las comunicaciones.

-Contaminantes: los agentes químicos, sobre todo de tipo gaseoso.

➤ Causa del trabajo:

-Tiempo de trabajo: los trabajadores son más sensibles y susceptibles de sufrir accidentes a determinadas horas, generalmente, a primera y última hora del día, a principio y final de la semana de trabajo y en los meses de invierno.

-Trabajo a turnos: aparecen problemas de comunicación entre los distintos turnos.

- Trabajo a destajo:

- Las máquinas: hay máquinas que no ayudan mucho al operario (mandos escondidos, mala posición del operario frente a la máquina)

- Comodidad del trabajo: la postura del operario en el puesto de trabajo y la incomodidad de tipo ambiental, (no es lo mismo estar en una oficina, que limpiando un horno que está caliente).

- Atención del trabajo: los trabajos que requieren mucha atención son los más propensos a los accidentes, porque el cerebro se “desconecta” en un momento determinado.

➤ Causas debidas al propio individuo: son causas difíciles de fijar, son subjetivas, pues derivan del propio individuo. Distinguimos dos tipos de causas:

• Causas primarias:

- Falta de aprendizaje: puede producirse por dos problemas básicos:

✓ La formación es inadecuada

✓ El individuo no tiene capacidad para adquirir la formación adecuada

- Inadaptación: en ocasiones, el individuo no llega a adaptarse a la actividad desarrollada, por ejemplo, un trabajador que está acostumbrado a un horario determinado, y tiene que empezar a trabajar a turnos.

- Causas secundarias:

- Escasez de relaciones jerárquicas: Esto acarrea problemas porque no se delimitan los roles de los distintos trabajadores, y no se acotan correctamente las responsabilidades y dependencias en la toma de decisiones.

- Falta de definición de responsabilidades: cuando un trabajador se incorpora a un puesto de trabajo, es necesario indicarle tanto en que consiste su trabajo como las responsabilidades que supone

- Excesiva jornada laboral: es un concepto subjetivo, marcado por la fatiga. No todo el mundo se fatiga ni por el mismo tiempo de trabajo ni por el mismo tipo de funciones.

- Trabajo monótono o rutinario: La persona mecaniza, no presta atención a lo que hace y se despista. El trabajo, debe ser repetitivo en cierto modo, pero no rutinario, es bueno que el trabajador conozca bien su secuencia de trabajo, pero sin llegar a aburrirse.

- Relación del individuo: con los demás, con su familia, con su alimentación, etc.

- Problemas de relación: esto es muy relativo, ya que solo cobra importancia si en el desempeño del trabajo, hay una interrelación con el resto de compañeros.

1.7 Salud Ocupacional y Mobbing.

El mobbing tiene el potencial de causar o contribuir a muchos trastornos psicopatológicos, psicosomáticos y comportamentales, sin embargo, no se conoce cuantos individuos que experimentan una situación de mobbing realmente desarrollan efectos sobre la salud. Esto probablemente depende de la duración e

intensidad de los estímulos estresantes, pero las peculiaridades de la personalidad de la víctima pueden jugar un rol protector o agravante. (Trejo, Vázquez, 2010).

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

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

Tabla 1.1 Efectos del mobbing sobre la salud.

| Psicopatológicos | Psicosomáticos | Comportamentales |
|----------------------------|----------------------------------|--|
| Reacciones de Ansiedad | Hipertensión arterial | Reacciones auto y hetero-agresivas |
| Apatía | Ataques de asma | Trastornos alimenticios |
| Reacciones de evasión | Palpitaciones cardiacas | Incremento en el consumo de drogas y alcohol |
| Problemas de concentración | Enfermedad coronaria | Incremento en el consumo de cigarrillos |
| Humor depresivo | Dermatitis | Disfunción sexual |
| Reacciones de miedo | Pérdida de cabello | Aislamiento social |
| Relatos retrospectivos | Hipertensión arterial | |
| Hiperactividad | Ataques de asma | |
| Inseguridad | Palpitaciones cardiacas | |
| Insomnio | Enfermedad coronaria | |
| Pensamiento introvertido | Dermatitis | |
| Irritabilidad | Pérdida de cabello | |
| Falta de iniciativa | Dolores de cabeza | |
| Melancolía | Dolores articulares y musculares | |
| Cambio de Humor | Pérdida de equilibrio | |
| Pesadillas recurrentes | Migraña | |
| | Dolor estomacal | |
| | Ulceras estomacales | |
| | Taquicardia | |

Fuente: Protección de la Salud de los Trabajadores Serie No. 4, 2008.

1.8 Psicología de la Salud Ocupacional.

Para el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH), la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO) es una disciplina que se ocupa de la aplicación de la psicología a la mejora de la calidad de vida laboral, y de proteger y promover la seguridad, la salud, y el bienestar de los trabajadores. Con este objetivo se integra el conocimiento y la experiencia de diversas disciplinas como la psicología, la medicina del trabajo, la ergonomía, la conducta organizacional y de desarrollo de recursos humanos. La meta última es la aplicación de estos conocimientos a la seguridad, salud y bienestar de los empleados. Debemos tomar en cuenta que esta definición requiere de ciertas aclaraciones (Salanova, 2009).

Para empezar, el término (salud) se utiliza como un concepto positivo que incluye tanto recursos físicos como sociales y personales. Esto coincide con la definición de salud que propone la Organización Mundial de la Salud (OMS) entendida como un estado de bienestar total que incluye el bienestar físico, mental y social y no la mera ausencia de enfermedad o trastornos. En esta línea la psicología de la Salud Ocupacional utiliza una noción amplia de salud que no sólo incluye el bienestar afectivo de los empleados sino también aspectos cognitivos, sociales, motivacional y conductuales.

En segundo lugar, la Psicología de la Salud Ocupacional no se centra sólo en el estudio de los empleados en grandes empresas, sino que también se centra en el estudio del desempleo y la interacción del trabajo y del no trabajo. Es decir, que va más allá del estudio de los conceptos clásicos de la gestión de recursos humanos y se adentra en temas emergentes como es la necesidad de vincular la vida laboral con la privada, los efectos del *outplacement* en las organizaciones, los planes de asistencia a los empleados, etc.

En tercer lugar la PSO estudia su objeto que es la Salud Ocupacional desde múltiples perspectivas:

- El empleado individual.

- El clima social de trabajo.
- Ambiente intra y extra-organizacional.

Por ejemplo, ausentismo laboral puede estar influido por factores tales como:

- Las características del empleado (sintomatología, estrategias de afrontamiento o coping).
- El clima social (falta de apoyo social, conflictos con el supervisor).
- Organización del trabajo (sobrecarga cuantitativa, falta de autonomía).
- Factores extra-organizacionales (cargas familiares demandantes).

Por último la Psicología de la Salud Ocupacional es una disciplina científica, pero también una profesión con aplicaciones para el desarrollo de los recursos humanos. Intenta, por una parte, comprender los procesos psicológicos subyacentes y busca mejorar la seguridad y el bienestar de los empleados, que a la vez redundará en una mayor eficacia organizacional y adaptación de la organización a su entorno externo (Salanova, 2009).

En definitiva la PSO actúa en interacción de la ciencia y la sociedad, lo cual implica que su futuro este orientado en ambos sentidos: hacia las dinámicas internas de la ciencia, así como hacia el desarrollo externo y la mejora de la sociedad en su conjunto.

La utilidad de la Salud Ocupacional en el desarrollo de las organizaciones, se basa en que esta ofrece respuestas a demandas emergentes en cuanto a los cambios que están aconteciendo en las sociedades actuales, estos cambios se dan a la par en la empresa, y dichos cambios organizacionales impactan los puestos laborales, y por tanto, influyen en la seguridad, la salud, y el bienestar de los empleados. De cómo se gestionen estos cambios depende el que a la larga aparezcan organizaciones tóxicas o enfermas, que se caracterizan por su falta de efectividad y de adaptación al entorno, o bien organizaciones saludables, que por el

contrario son efectivas y adaptadas al entorno y preocupadas por la salud y calidad de vida de los trabajadores (Salanova, 2009).

Esta integración de sociedades, organizaciones y puestos en procesos de cambio ha hecho que el NIOSH (2002) formulase un modelo de trabajo jerárquico compuesto por tres niveles:

- El contexto interno que incluye los factores económicos, políticos, legales, tecnológicos, sociales y demográficos.
- El contexto organizacional que esta a su vez influido por el contexto externo y que incluye estructuras directivas, prácticas de supervisión, métodos de producción y políticas de servicio a los empleados.
- El contexto de trabajo que está relacionado con el diseño del puesto que a la vez está determinado por el contexto organizacional.

El modelo asume que estos tres contextos influyen en la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores y que a su vez, influyen en los resultados y procesos de eficacia organizacional.

La comprensión de la salud ocupacional integral reclama un modelo interdisciplinario de promoción de la salud. Un modelo multicausal que integre todos los elementos implicados en la salud de los trabajadores y considere, además, la importancia de la aplicación de medidas institucionales a este respecto. Los programas de promoción de la salud deben formar parte integrante de la política y la cultura de las empresas que valoran, propician y potencian la salud. En vez de concebir el lugar de trabajo como un espacio conveniente para que los profesionales de la salud lleven a cabo programas destinados a cambiar a los individuos, se considera que trabajadores y directivos deben colaborar para convertirlo en un entorno saludable y que propicie la salud. Esta es la base del enfoque de la promoción de la salud en el lugar de trabajo iniciado por los OMS, que está orientado hacia los entornos saludables. Esta idea supone también un giro

en la dirección y desarrollo de los recursos humanos, pasando de considerar la salud psicosocial de los empleados como un medio para conseguir otros fines, a considerarla como un fin en sí misma, como un valor estratégico central en los objetivos empresariales.

1.8.1 La investigación y la intervención profesional en Psicología de la Salud Ocupacional.

Las actividades de la salud ocupacional podrían llevarse a cabo tanto desde la Psicología de la Salud como desde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. En la práctica, la primera se centra en un enfoque clínico o individual (incluso de los individuos en la organización), mientras que la segunda se centra en las acciones que tienen en cuenta tanto el puesto, como el grupo y la organización.

En esta línea, la Red Europea de Catedráticos de Psicología del trabajo y de las organizaciones, la European Network of Organizational & Work Psychologists (ENOP), ha desarrollado un modelo de referencia para la formación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. El modelo recoge tres especialidades dentro del título genérico: Psicología del Trabajo, Psicología de las organizaciones y Psicología del Personal (o de los Recursos Humanos). Estas tres especialidades fueron descritas para facilitar la docencia en la formación curricular del especialista en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (Salanova, 2009).

De acuerdo con la ENOP, la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones es una especialidad dentro de la categoría ocupacional del psicólogo, que incluye tanto trabajo profesional como de investigación respecto a la conducta humana dentro del contexto del trabajo y de la organización. A continuación se muestra más a detalles estas dos vertientes, la investigación y la intervención:

Tipología de la investigación:

De acuerdo con el profesor Wilmar B. Schaufeli (2004) catedrático de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Universidad de Utrecht (Holanda), el ámbito de la Psicología de la Salud Ocupacional es más amplio que los estudios descriptivos y de intervención incluidos en la agenda del NIOSH. De acuerdo con este profesor se pueden distinguir al menos cinco tipos de investigación en la Psicología de la Salud Ocupacional: explicativa, descriptiva, desarrollo de herramientas, investigación sobre la eficacia de la intervención y cambio organizacional ordenados de forma jerárquica en cuanto a su complejidad:

1. *La investigación explicativa* es un tipo de investigación guiada por la teoría y centrada en la producción de conocimiento, es decir, en la comprensión de los procesos y mecanismos psicológicos subyacentes en la conducta. Un ejemplo de este tipo de investigación en la Psicología de la Salud Ocupacional es la investigación sobre estrés ocupacional y el desarrollo de modelos explicativos que incluyen los factores psicosociales como agentes causales de los procesos de estrés y salud ocupacional.
2. *La investigación descriptiva* está centrada en la producción de hechos, es decir, en la descripción exhaustiva del estado particular de las situaciones. Un ejemplo son los estudios epidemiológicos que estiman la prevalencia del estrés o la salud en el trabajo. La mayor contribución de este tipo de investigación ha sido la identificación de factores de riesgo en el puesto de trabajo o factores de motivación y aprendizaje.
3. Los tipos de investigación sobre el *desarrollo de herramientas*, la eficacia de la intervención y el cambio organizacional tienen un carácter más práctico. La mayor parte de investigación en el campo de la Psicología de la Salud Ocupacional se ha centrado en el desarrollo de herramientas de evaluación (por ejemplo, evaluación de los factores psicosociales y el bienestar/malestar asociado a nivel organizacional), en el desarrollo de procedimientos de gestión del riesgo y promoción de la salud (por ejemplo protocolos de gestión de tiempo), y protocolos de intervención.

4. Por su parte, la *investigación sobre la intervención* va un paso más allá y se centra en la evaluación de la intervención, tanto en término de resultado (¿se han conseguido los resultados?) como de proceso (¿Qué ha ido bien y qué se podría mejorar?).
5. Finalmente, tal como indica su nombre, el *cambio organizacional* se centra en la transformación de la organización en un ambiente de trabajo saludable, por ejemplo, cambiando las características del trabajo que pueden generar puestos saludables. Como factores de éxito de este tipo de estudios podemos señalar: el uso de un acercamiento sistemático, diagnóstico o análisis de riesgo adecuado, combinación de medidas dirigida al trabajo y al trabajador, acercamiento participativo que implique a los trabajadores y a los directivos medios y apoyo de la alta dirección.

CAPÍTULO 2. ACOSO LABORAL (MOBBING).

Si quieres alcanzar el prestigio profesional y la consideración de los demás obra de tal manera que no pierdas la estima de ti mismo.

Augusto Vels.

2.1 Antecedentes.

El acoso laboral fue estudiado como tal a principios de la década de los noventa del siglo veinte. Se ha estudiado en los países anglosajones y en los países nórdicos. En un principio se le calificó como “mobbing”; su nombre proviene del verbo inglés “*To mob*”: regañar, asediar, maltratar, y del sustantivo “*mob*”, jauría, muchedumbre. Heinz Leymann, psicólogo del trabajo de origen sueco, estudió este proceso en varios grupos laborales, durante una década y lo denominó “psicoterror”.

Antes de los años ochenta, el estudio del acoso laboral había sido muy escaso, a partir de ésta década se empezó a estudiar este fenómeno de una manera más profunda y exhaustiva (Ausfelder, 2002; Davenport, Schwartz y Elliott, 2002; Einarsen y Skogstad, 1996; Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, 2003; Hoel, Rayner y Cooper, 1999; Leymann, 1996; Zapf y Einarsen, 2001), con los aportes de estos autores se han alcanzado datos contundentes, pero también, hasta la fecha, datos poco homogéneos, debido a las dificultades en la definición conceptual del constructo mobbing, los diferentes instrumentos de medida utilizados y el diverso origen sectorial de las muestras de estudio, entre otros aspectos (Einarsen, 2003; Leymann, 1996).

2.1.1 Orígenes del Mobbing.

Este término fue utilizado inicialmente a partir de la investigación de los animales y su comportamiento por Konrad Lorenz que a partir de su investigación hacia el comportamiento animal, pudo observar cómo se manifestaba una serie de compartimientos excitables al ser presentados otros miembros de la misma especie,

como miembros nuevos e incluso miembros débiles. Inicialmente no se categorizó como un término negativo, pues tal y como se ha mencionado, era una palabra que se atribuía a un estado de excitabilidad a un estímulo externo; lo utilizó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios acosando a un animal solitario mayor (Lorenz, 1991).

Posteriormente se empleó el término mobbing para hacer referencia al acoso moral en el trabajo, acoso psicológico en el trabajo, entre otros, (Hirigoyen, 1999).

Más tarde, un médico sueco interesado en el comportamiento social infantil fuera del aula, tomó prestado de Lorenz el término para identificar un comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños, dirigido (en la mayoría de los casos) contra un único niño (Heinemann, 1972). La actual investigación de este tipo de comportamiento infantil ha ido desarrollándose en los últimos 20 años, siendo una de los investigadores más prominentes el noruego Dan Olweus (1993).

Otras expresiones que se pueden encontrar en la literatura son “Harassment” (Hostigamiento), o “Psicoterror”.

Una publicación realizada en el año 1976, que exponía el Mobbing en el mundo laboral, hizo referencia al “trabajador hostigado” (Brodsky, 1976). En dicha publicación se estudiaron por primera vez los casos de Mobbing; no obstante, Brodsky no tenía un interés directo en analizar estos casos, ya que fueron expuestos a la par con factores como los accidentes laborales, estrés psicológico y agotamiento físico, producidos por horarios excesivos, tareas monótonas, entre otras; el libro hizo énfasis en la dureza de la vida del trabajador de base y su situación, problemas que hoy son abordados desde la investigación sobre el estrés.

El Psicoterror o Mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de estas

acciones, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (definición estadística: al menos durante seis meses).

Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social.

La definición excluye los conflictos temporales y centra un punto en el tiempo donde la situación psicológica comienza a traducirse, psiquiátrica o psicosomáticamente, en decantaciones patógenas. En otras palabras, la distinción entre “conflicto” y “psicoterror” no se centra en qué se hace, o cómo se hace, sino en la frecuencia y duración de lo que se hace. Este planteamiento subraya el hecho de que la investigación básica desarrollada en Suecia (Leymann, 1990b, 1992a, 1992b; Leymann y Tallgren, 1989) se apoya en conceptos de investigación fisiológicos.

Básicamente, se trata de una línea de investigación que pone el énfasis en el estrés somático o psicológico: la investigación se ha concentrado primordialmente en el estrés físico o psicológico.

2.2 Definiciones de Mobbing.

A continuación expondremos las principales definiciones de Mobbing que se han hecho a lo largo de su estudio.

H. Leymann uno de los más grandes exponentes definió y sistematizó su diagnóstico del mobbing con base en estos criterios: “una persona o un grupo de personas que ejercen una violencia psíquica extrema, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana y durante más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir sus vías de comunicación

y su reputación, o bien, perturbar su actividad laboral, con el objetivo de que abandone su puesto de trabajo” (Leymann, 1996).

El mobbing ha sido descrito como una forma de violencia psicológica extrema susceptible de ser manifiesta a través de muy diversos comportamientos cometidos sobre una persona y que se producen dentro del entorno laboral, de forma sistemática (al menos una vez a la semana) y durante un tiempo prolongado (al menos durante seis meses) (Daza y Pérez, 1998; Pérez, Nogareda, Daza y Sancho, 2001).

No obstante, el mobbing puede considerarse como una forma de estrés laboral que presenta la particularidad de no ocurrir exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier lugar de trabajo entre los distintos individuos que la conforman, siendo considerado hoy en día como uno de los principales estresores psicosociales (Moreno, Rodríguez y Garrosa, 2006; Pérez, 2001).

De acuerdo al Dr. José Luis González se define al mobbing como “situaciones grupales en las que una persona es sometida a persecución, agravio o presión psicológica por una o varias persona del grupo a que pertenece, con la complicidad del resto (González de Rivera, 2002).

2.3 El proceso del Mobbing.

El acoso laboral es una conducta muy difícil de detectar, ya que, a diferencia del acoso sexual o físico, éste no deja marcas con las cuales se pueda demostrar, al menos no las que son visibles a simple vista, aunado al miedo que el afectado siente a las represalias, le impiden hablar de ello; por otro lado existen algunos indicios de que una persona está siendo acosada, que pueden ser identificados por sus compañeros, como lo son los cambios de comportamiento, la inactividad profesional y la ausencia de relación con los colegas en el trabajo, entre otras.

2.3.1 Fases del Mobbing.

Cuando surge el acoso en una organización, normalmente el agredido no le presta mucha atención, esta falta de reacción ocasiona que el agresor poco a poco vaya multiplicando sus ataques, haciendo que el afectado plantee su propia culpabilidad y de esta forma busca la manera de resolver el malentendido, lo que en su mayoría resulta que el acoso se vuelva aún más potente, lo que hace que el deterioro del estado psicológico del agredido vaya en aumento. Cuando se llega a una fase avanzada del acoso, el agresor incrementará los ataques que venía realizando, haciéndolos de forma más abierta y explícitos, añadiendo nuevos comportamientos aún más agresivos que ya no son sutiles; ahora se comunica a gritos con la víctima, lo insulta y amenaza; aun cuando los demás compañeros estén conscientes de dicha conducta, el temor que sienten los dejará sin intervenir, siendo facilitada ésta situación en ambientes donde prevalece el control.

Aun planteándonos el proceso anteriormente descrito, es imposible asegurar que el acoso siga una serie de pasos estrictamente en un orden, debido a que existen muchas variables que dependen tanto del agresor como de la víctima, así como el entorno en el que este se da, no obstante, Leymann (1996) propone las siguientes fases:

1. *Fase de conflictos o incidentes críticos.*

En las empresas siempre existen problemas, roces o choques entre su personal por la manera de ser y actuar de cada una, o por sus intereses y objetivos; éstos pueden ser reales o distorsionadas por el acosado quien magnifica los hechos en función de sus rasgos de personalidad, los cuales se pueden solucionar a través del diálogo; sino es así se estigmatiza el conflicto, y a partir de aquí se produce una escalada de enfrentamientos que llevan a la segunda fase.

2. *Fase de mobbing o de acoso y estigmatización.*

Se da marcha a un plan de ataque diseñado por el acosador con el objetivo de ridiculizar y aislar a la víctima. La persona acosada puede llegar a negar el fenómeno sobre todo ante la pasividad, negación o evitación del problema por el resto de los compañeros; esta fase puede durar de 1 a 3 años. El acosador suele contar con el consentimiento o la colaboración activa o pasiva del entorno.

3. *Fase de intervención de la dirección.*

La problemática trasciende a la dirección de la empresa (a menos que sea una estrategia concebida por la propia empresa). Se producen las soluciones al conflicto por parte del Departamento de Recursos Humanos o de la propia Dirección de Personal. Estas soluciones son de dos tipos:

- *Positiva:* es la menos frecuente y es la que toma el Departamento de Recursos Humanos o la Dirección de Personal a través de una investigación de lo ocurrido, cambio de puesto al acosado, descubrimiento de los mecanismos de la estrategia, una sanción al hostigador y la puesta en marcha de mecanismos preventivos.
- *Negativa:* el Departamento de Recursos Humanos o la Dirección de Personal se suma al entorno que acosa a la víctima ya que se combate a la propia víctima sin conocimiento del caso, sin identificar el

verdadero origen del problema y teniendo en cuenta únicamente su imagen preconcebida y tergiversada.

4. *Fase de solicitud de ayuda externa especializada.*

La víctima busca ayuda de expertos de la salud mental, que frecuentemente no identifican el problema ya que son las características personales de la víctima lo que centra el diagnóstico, debido a que es muy difícil que los profesionales externos diagnostiquen un problema cuyo origen está en la empresa y no en la víctima.

5. *Fase de exclusión o de salida de la organización.*

El agredido abandona la organización tras haber pasado temporadas de baja laboral y las acciones que sigue la empresa dependen de su estructura, así, en las administración pública se solicitan cambios de puesto o de destino, y en las empresas privadas normalmente el acosado continúa en su puesto laboral, debido al miedo que siente de no encontrar otro empleo, agravando así su situación laboral, familiar, social e incluso de ocio, llegando en los casos más extremos al suicidio.

Por otro lado, autores como Sopesens (2002), determinan otro tipo de fases:

1. Iniciar el aislamiento de la víctima cortando todo medio para poder arreglar el asunto.
2. Impulsar cambios organizativos que afecten negativamente al acosado.
3. Atacar la vida privada y las características personales.

2.4 Tipos de Mobbing.

Existen diferentes tipos de mobbing, los cuales abordaremos a continuación desde el punto de vista de diferentes autores.

1. *Acoso vertical ascendente.*

Es el acoso por parte de uno o más subordinados dirigido hacia el mando superior, uno de los menos comunes, en algunos aparece cuando el superior jerárquico era anteriormente compañero de los ahora subordinados; o bien cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior y sus métodos y formas de trabajo no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección (Servin, 2005).

2. *Acoso vertical descendente.*

Este tipo de acoso se caracteriza por que es cometido por alguien de un rango superior hacia un subordinado, de los tipos que hay, suele ser el más destructivo, ya que en este caso, la víctima tiene muy pocos recursos para defenderse y se siente mucho más aislada, también llamado “Bossing” tomado de la palabra en inglés boss que se traduce como “jefe”, desde los orígenes de las investigaciones y por muchos autores. Aquí se especifica un tipo especial de mobbing o acoso laboral se podría llamar “el ojo de Caín”: El jefe permanece en el lugar de trabajo observando, siempre con expresión crítica y despectiva, el trabajo de sus subordinados, a menudo sobre el hombro del trabajador (Servin, 2005).

3. *Acoso horizontal.*

Es aquel que se presenta entre sujetos que se encuentran ubicados en la misma posición jerárquica dentro de un grupo. Los sujetos no son subordinados entre sí, sino que obedecen a las órdenes impartidas por otros sujetos ubicados en un nivel jerárquico superior al de ellos. El acoso puede provenir de un solo sujeto o de varios (Rojas, 2005).

4. *Acoso mixto.*

Este se lleva a cabo cuando el jefe molesta a un trabajador (acoso vertical descendente) e incita a otros empleados a molestar al objeto de su acoso (acoso horizontal) (Hirigoyen, 2001)

Además de esta tipología, la cual está basada en la asimetría que existe entre agresor-victima, y es la más tradicional, existe otra clasificación que cataloga al hostigamiento en cuanto a las formas de manifestación de las conductas agresoras, llamada: la doctrina meta jurídica (Piñuel y Zavala, 2001); y siguiendo este criterio el acoso laboral se clasifica en:

1. *Acoso por comisión.*

Es aquél que puede producirse de manera activa, mediante gritos, insultos, reprensiones, humillaciones en público o privado, e intromisiones.

2. *Acoso por omisión.*

Se produce de manera pasiva, mediante restricciones en uso de material o equipos, prohibiciones u obstaculizaciones en el acceso a datos o información necesaria para el propio trabajo, eliminación del apoyo necesario al trabajador, disminución o eliminación de la formación o adiestramiento imprescindible para el empleado, así como la negación de la posibilidad de la víctima de comunicarse.

2.5 El escenario del Mobbing y sus participantes

2.5.1 El acosador

Según la revista de la Asociación General de Criminólogos de España, en su artículo “El Mobbing y la respuesta jurídico legal” publicado en febrero de 2003, el acosador puede ser descrito como una persona necesitada de la admiración y aprobación de los demás; a menudo es un sujeto cuya escasa capacidad y frustración le mueve a rebajar a los demás para mejorar su propia autoestima. Independientemente de que padezca o no algún tipo de patología psíquica, el agresor muestra como característica esencial su egocentrismo o la percepción de su propia persona como ser único y especial con una idea grandiosa de su propia importancia, convencido de que todo lo que poseen los demás se lo deben a él, e incapacidad para soportar las críticas aun cuando ellos realizan continuos reproches a los demás, carencia de empatía, envidia, arrogancia, insensibilidad e incapacidad para asumir su propia culpa (Gutiérrez, 2003).

En términos generales, casi siempre existe una actitud de envidia del agresor hacia la víctima.

Tabla 2.1 Perfil Acosador.

| | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| Capacidad de simulación | Falsa seducción | Mentira compulsiva |
| Manipulación y distorsión | Envidia y celos profesionales | Ausencia de modales o educación |
| Doble personalidad | Dificultad para obtener la ambigüedad | Ausencia total de empatía |
| Incapacidad para aceptar el fracaso | Mediocridad profesional | Incapacidad de comunicación |
| Arrogancia | Falta de sentido moral alterado | Sin sentimiento de culpa |
| Agresiva | Mentirosa | Compulsiva |
| Mediocre | | |

Fuente: Martínez (2007).

2.5.2 La víctima.

Para poder catalogar la personalidad de la víctima, debemos de tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. No tienen por qué ser siempre personas débiles o “diferentes”.
2. Frecuentemente son personas carismáticas, con grandes habilidades sociales, inconformistas, inteligentes, bien formados en su campo y preparados para el trabajo en equipo.
3. A veces el agresor siente envidia de la víctima debido a la situación extra laboral de ésta, como por ejemplo, con respecto a su pareja, la relación con su familia, su situación cultural y económica, entre otras (Veiga, 2011).

Tabla 2.2 Perfil Víctima de Mobbing

- Éticas
- Honradas
- Rectas
- Alto sentido de justicia
- Autónomas
- Independientes
- Con iniciativa
- Amplia capacitación
- Inteligentes
- Brillantes profesionalmente
- Populares y con carisma para ser líderes
- Tienen alto sentido cooperativo y de trabajo en equipo
- Tiene elevada capacidad empática, sensibilidad, comprensión del sufrimiento ajeno e interés por el desarrollo y bienestar de los demás.
- Tienen situaciones personales y familiares altamente satisfactorias
- Elevado nivel de ética
- Honrada
- Con iniciativa
- Capaz profesionalmente

Fuente: Martínez (2007).

2.6 Los actos más frecuentes del Mobbing.

Como ya lo hemos explicado y mencionado anteriormente, una de las finalidades del mobbing, es excluir y aislar al afectado en la empresa, con lo que se logra un debilitamiento psicológico. Para lograr este objetivo el agresor utiliza herramientas que a continuación mencionaremos (Veiga, 2011):

- a) Inactividad.
- b) Agresión física.
- c) Desacreditar.
- d) Manipular.
- e) Calumniar.
- f) Aislar.
- g) Cometer injurias.
- h) Impedir o dificultar el trabajo a la víctima
- i) Coaccionar e intimidar.
- j) Trato vejatorio.
- k) Injerencias en su vida privada.
- l) Restricción de derechos.
- m) Marginación.
- n) Humillación.

2.6.1 Actos de mobbing más frecuentes (de acuerdo al Barómetro Cisneros II).

De acuerdo a lo que expone el instrumento Barómetro Cisneros II (Fidalgo y Piñuel, 2004) los actos más frecuentes del mobbing que se presentan en las empresas son:

- Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.
- Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.
- Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.

- Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.
- Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle invisible.

2.7 Diferencias entre mobbing y otros comportamientos en la empresa.

Dentro de la empresa hay ciertos comportamientos o actitudes por parte de los que ahí laboran, que fácilmente podrían confundirse con el mobbing, a continuación definiremos cada uno de esos comportamientos para así diferenciarlos del acoso laboral.

2.7.1 Burnout o síndrome de quemarse por el trabajo.

También conocido como agotamiento psíquico, de desgaste personal o síndrome del trabajador carbonizado. Se debe a la presión que sufre un trabajador a consecuencia del agotamiento físico, emocional y mental originado por la acumulación de estrés debido a que la medida entre la responsabilidad y la capacidad de recuperación del empleado, es desproporcionada lo que le acarrea problemas de salud (Ramos y Buendía, 2001).

A diferencia del acoso laboral que se realiza entre compañeros de trabajo, el burnout se realiza generalmente entre trabajador y cliente o usuario del sitio donde labora. Dicho en otras palabras, el burnout es un síndrome de estrés laboral asistencial o de desgaste profesional, mientras que el acoso laboral es un estrés laboral ambiental.

El desgaste personal no se debe al hostigamiento ejercido por los jefes o compañeros, sino por el ritmo del trabajo, la insatisfacción personal con su labor y problemas con los usuarios o clientes, entre otros. No existe un elemento intencional externo, sino una percepción por parte del trabajador.

El trabajador quemado atraviesa por cuatro fases sucesivas:

1. Fase de entusiasmo, en la que se presentan elevadas aspiraciones, energía desbordante y negación de la noción límite.
2. Fase de estancamiento, que aparece por el incumplimiento de las expectativas originales y surge el sentimiento de frustración.
3. Fase de frustración, empiezan a florecer problemas emocionales, físicos y conductuales. En esta fase se desarrolla el núcleo central del síndrome del burnout.
4. Fase de apatía, nace del daño que sufre el trabajador, y constituye el mecanismo de defensa ante la frustración. Comienzan a aparecer alteraciones emocionales, conductuales, desarrollo de enfermedades psicosomáticas, problemas sociales, adicciones, deterioro del desempeño y pérdida de la eficacia laboral y alteraciones de la vida familiar.

Ambos síntomas, burnout y mobbing guardan ciertas similitudes, ya que ambos arrastran a un agotamiento psíquico y físico del trabajador; pero las diferencias resaltan ya que en el síndrome del quemado, no se comprometen los derechos del trabajador ya que el sentimiento de insatisfacción de éste con las tareas encomendadas no es consecuencia de una violencia psicológica llevada en el entorno laboral.

2.7.2 Acoso sexual.

Es un tipo de discriminación que ocurre cuando una conducta no deseada de naturaleza sexual interfiere con el trabajo individual, normalmente se da con una diferencia de poder entre la víctima y el agresor, siendo este último el de mayor jerarquía.

La diferencia fundamental con el acoso en el trabajo es que con éste se busca la autoeliminación laboral a través de un hostigamiento denigrante planificado, mientras que en el acoso sexual el fin es de naturaleza diferente, puesto que busca el acercamiento sexual valiéndose de la situación en la empresa.

2.7.3 Falso mobbing o mobbing subjetivo.

Este comportamiento se refiere a aquellas situaciones en las que el trabajador se siente acosado pero su situación proviene de afecciones psíquicas ajenas a la existencia del trato degradante que comporta el hostigamiento laboral; también se le conoce como trastorno psíquico o falsa víctima dado que los trastornos de la personalidad que presentan estas personas se catalogan como manía persecutoria, o llanamente, una susceptibilidad extrema (López y González de Rivera, 2003).

La distinción con el hostigamiento laboral se da por la inexistencia de conductas o actuaciones de hostigamiento psicológico.

2.7.4 Violencia en el trabajo.

Se refiere a las agresiones físicas que sufre un empleado en su lugar de trabajo. La Organización Mundial de la Salud define la violencia como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

La principal diferencia entre violencia en el trabajo y acoso laboral, es que la primera, requiere de una agresión física, acompañada en parte de la psicológica, que puede llegar incluso a la muerte, mientras que en el acoso laboral no se presentan agresiones físicas, si no la violencia psicológica, y mucho menos el último fin de esta es la muerte, ya que el propósito del hostigador es conseguir el aislamiento del acosado en relación al grupo.

2.7.5 Estrés laboral.

El estrés es un fenómeno cada vez más frecuente y con consecuencias importantes, ya que puede afectar al bienestar físico y psicológico de los trabajadores y a su vez, deteriora la salud de las organizaciones.

La magnitud de los problemas relacionados con el estrés va en aumento debido a que el carácter del trabajo ha cambiado radicalmente en los últimos tiempos. El ritmo de trabajo ha ido incrementándose constantemente y con un número menor de empleados deben alcanzarse los mismos resultados e incluso mayores. El estrés es el resultado de la adaptación de nuestro cuerpo y nuestra mente al cambio; adaptación que exige un esfuerzo físico, psicológico y emocional.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, el estrés es una “no-enfermedad” muy costosa. Se define el estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. Surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización (Del Pino, 1998). La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece el estrés. Se le define, también, como “el desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas) (Mcgrath, 1970).

Las consecuencias habituales de este síndrome se manifiestan a nivel físico, psicológico, conductuales y sociales (Piñuel y Zabala, 2001):

- a) Físico: el estrés puede afectar los vasos sanguíneos, el corazón, los riñones, la artritis y causar afecciones de la piel
- b) Psicológico: provoca alteraciones en el funcionamiento del sistema nervioso central que pueden afectar el cerebro. Las alteraciones más relevantes son las siguientes: incapacidad para tomar decisiones, mal humor; posibilidad de abuso del alcohol, tabaco o fármacos, preocupación excesiva, sensación de confusión, falta de atención, incapacidad para concentrarse, trastornos del sueño, fobias, depresión, ansiedad, miedos e intentos de suicidio, entre otros.
- c) Conductuales: entre los síntomas más frecuentes se destacan, entre otros: hablar rápido, tartamudeo, temblores, explosiones emocionales, risa nerviosa y falta de apetito.
- d) Sociales: las consecuencias de este síndrome afectan también, a las personas que están a su lado en el día a día, como familiares, amigos y compañeros de trabajo y provoca irritabilidad, depresión y desesperanza.

La diferencia con el acoso laboral estriba en que éste se produce a consecuencia de los comportamientos hostigadores sufridos por un trabajador o empresario hacia el acosado. Mientras que en el estrés laboral no aparecen estas conductas, ya que se origina por la “tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. (García y Ramírez, 2005) Dicho en otros términos, el estrés es por el exceso de trabajo encomendado, mientras que en el mobbing el problema reside en el personal del trabajo.

2.7.6 Otros síndromes.

Existen otros síndromes que pueden presentarse y no son catalogados como Mobbing:

1. La gripe del yuppie o work-addiction o workahólico o adicción al trabajo o dependencia del estrés. Este síndrome consiste en un apego patológico a la dedicación laboral no con el objeto de alcanzar rendimientos o metas profesionales (lograr un ascenso, terminar un proyecto, ganar dinero, obtener una buena evaluación, entre otros), sino con el propósito de evadir conflictos psicológicos internos o de compensar otros. No es meramente que se trabaje por muchas horas, sino que el trabajador instrumentaliza psicológicamente su labor como forma de evitar o compensar otros problemas psicológicos (Piñuel y Zabala, 2001). Se presenta cuando el individuo no se da la oportunidad de momentos de reposo y vuelca toda su energía en la realización y progresión de su trabajo. Difícilmente dedica tiempo a aspectos de su vida personal, como cuidado de sí mismo, práctica de algún deporte, convivencia familiar y en pareja, o simplemente descansar. Entre sus síntomas de caracterizan las cefaleas, falta de memoria y cansancio permanente, entre otros.
2. El tecnoestrés dificulta la adaptación en el puesto de trabajo por la adopción de nuevas tecnologías, el cual provoca síntomas de ansiedad, sentimiento de incompetencia y depresión (Martin, 1999). Es una situación común en la vida moderna que se presenta cuando hay un conflicto o dificultad en las relaciones con la tecnología y su adopción en la vida cotidiana.
3. El término harassment significa hostigamiento; es decir, ataques consecutivos e inopinados de una persona a otra para atormentarla, frustrarla, minarla y provocarla. Es una palabra que se encuentra en uso desde 1976 en los Estados Unidos, y que produce efectos destructivos para la salud, donde sólo aparece la parte que asoma del iceberg (Brodsky, 1976).
4. Whistleblowing, conocido como la figura del delator, esta situación se produce cuando un individuo delata una actividad que ha observado en la organización para la que trabaja y la considera corrupta, fraudulenta, ilegal o perjudicial. Los expertos confirman que al delator se le suele tildar, en su

organización, de sinvergüenza y en vez de elogiar su interés, se le castiga (Newell, 2002).

5. Ijime, es un término japonés que, significa literalmente acoso o intimidación. Se denomina así a las acciones intimidatorias o vejatorias realizadas por un grupo de personas en contra de un único individuo por una anomalía (deformidad) o por una conducta fuera de lo normal (góticos, punks) (Yakama, 1997). Generalmente ocurre en las escuelas, donde los niños objeto de burlas y apartados del grupo, hasta puede llegar al linchamiento grupal. En ocasiones, también, es practicado de manera inversa, es decir, la violencia la ejercen algunos docentes contra sus alumnos. También se utiliza en las empresas japonesas para describir las presiones de un grupo cuando pretende formar a los jóvenes reclutados o someter a los elementos perturbadores

2.8 Consecuencias del Mobbing.

Con lo anteriormente revisado, se reconoce que el acoso laboral es un problema serio, que afecta varios ámbitos, tanto de la víctima, que a corto y largo plazo puede llegar a generar cuadros de estrés, ansiedad y trastornos del sueño y digestivos, además de cambios bruscos en su personalidad; como también se ve afectada la empresa en la que se presenta dicho acto, a continuación veremos algunas consecuencias de lo que el mobbing puede causar (Veiga, 2011).

- *Consecuencias del acoso laboral para la empresa.*
 - a) Económicos:
 - Baja productividad o descenso del rendimiento de la víctima y sus compañeros.
 - Gastos jurídicos/judiciales.
 - Perjuicios económicos en la situación o despido del trabajador.
 - Absentismo laboral.
 - Siniestralidad.

- b). Sociales:
 - Daño a la imagen corporativa.
 - Pérdida de confianza de inversores.
- Consecuencias del acoso laboral para la víctima.
 - a) Físicos:
 - Estrés.
 - Trastorno de ansiedad.
 - Trastornos de sueño.
 - Depresión.
 - Afecciones cardiacas como la taquicardia.
 - Nerviosismo.
 - Irritabilidad.
 - Falta de concentración.
 - En algunos casos, alcoholismo y toxicomanías, y en otro puede llegar al suicidio.
 - b). Económicos:
 - Gastos jurídico/judiciales.
 - Baja productividad.
 - *Gastos médicos.*
 - c). *Sociales:*
 - Dificultad de convivencia.
 - Aislamiento.
 - Distanciamiento emocional.
 - Conductas depresivas y agresivas en el ámbito familiar como social.
 - Separaciones y divorcios.

- Consecuencias del acoso laboral para la sociedad.
 - Gastos de Seguridad Social ocasionados por el tratamiento de las enfermedades.
 - Prestaciones por Incapacidades temporales.
 - Servicios públicos como la Inspección de Trabajo dedicados al seguimiento y vigilancia de conductas acosadoras.

Además de estos trastornos, Piñuel y Zavala (2001) proponen que la víctima sufre cambios en su personalidad, tras vivir una situación de mobbing, las cuales son las siguientes:

Tabla 2.3 Tipos de personalidad que la víctima desarrolla.

| Tipo de personalidad | Descripción |
|-------------------------------------|--|
| Personalidad Predominante obsesiva | <ul style="list-style-type: none"> • Actitud hostil y suspicaz hacia el entorno. • Sentimiento crónico de nerviosismo o de encontrarse en peligro. • Fijación compulsiva en el propio destino en un grado que excede la tolerancia de los que le rodea, hecho que provoca el aislamiento y soledad de la víctima. • Hipersensibilidad respecto a las injusticias cometidas con otras personas en una forma compulsiva. |
| Personalidad Predominante depresiva | <ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos de vacío y desesperanza. • Incapacidad crónica para disfrutar o sentir placer con nada. • Elevado riesgo de presentar conductas adictivas. |
| Personalidad Predominante resignada | <ul style="list-style-type: none"> • Aislamiento social voluntario. • La víctima no se siente parte de la sociedad. • La víctima muestra una actitud cínica hacia el mundo. |

2.9 Instrumentos de medición de Mobbing.

A continuación expondremos los principales instrumentos que se han utilizado para identificar y medir la frecuencia de las conductas constitutivas de mobbing en el lugar de trabajo.

Tabla 2.4 Instrumentos de Medición de Mobbing

| Autor | Instrumento |
|---|--|
| Leymann, (1990). | <ul style="list-style-type: none">• LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization). |
| González y Rodríguez, (2006). | <ul style="list-style-type: none">• LIPT-6° |
| Fidalgo y Piñuel, (2004). | <ul style="list-style-type: none">• Barómetro CISNEROS (Cuestionario individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización, y Rechazo en Organizaciones Sociales). |
| Eirnasen, S. y Raknes, B., (1997). | <ul style="list-style-type: none">• NAQ (Negative Acts Questionnaire). |
| Björkqvist, et al., (1994). | <ul style="list-style-type: none">• WHS (Work Harasment Scale) |
| Moreno, Rodríguez, Morante y Garrosa, (2005). | <ul style="list-style-type: none">• CAPT (Cuestionario de Acoso Psicológico en el trabajo). |

Fuente: Carvajal y Dávila (2013).

El instrumento más referenciado a nivel mundial en las investigaciones consultadas es el LIPT. En España se utiliza con frecuencia el Barómetro CISNEROS y el LIPT-6° (Moreno, Rodríguez, Morante, Garrosa, Rodríguez y Díaz, 2008).

El LIPT fue el primer cuestionario diseñado para evaluar las conductas de mobbing. Consta de 45 ítems en función de las consecuencias clasificados en cinco grupos de acciones que limitan la comunicación de la víctima, limitan el contacto social, destruyen la reputación personal, desacreditan su capacidad profesional y laboral y afectan su salud. Evalúa de forma escalar la cantidad e intensidad de las acciones de acoso.

En cuanto al Barómetro CISNEROS, la escala es un cuestionario desarrollado por el profesor Iñaki Piñuel de carácter auto administrado compuesto por 43 ítems que objetivan y valoran 43 conductas de acoso psicológico; integrado por una serie de escalas cuyo objetivo es sondear de manera periódica el estado, y las consecuencias, de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones (Piñuel, 2004).

El estudio del mobbing actualmente tiene una estructura identificable, un lenguaje y coherencia internas que permiten diferenciarlo de otras formas de agresión, lo cual nos permite efectuar evaluaciones e intervenciones más apropiadas.

CAPÍTULO 3. Calidad de vida en el trabajo.

El trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento.

Víctor Pauchet

3.1 Antecedentes de la CVT.

Hablar de calidad de vida laboral, es últimamente uno de los temas de coyuntura internacional debido a que la situación laboral a nivel mundial está pasando por un momento de crisis, donde el nivel de precariedad va en aumento y el logro de condiciones laborales que se habían obtenido en los últimos dos siglos ha disminuido, en gran parte por el capitalismo global (Navarrete, 2005).

El término “calidad de vida laboral” fue acuñado por Louis Davis en 1970, y por medio de él pretendía describir la preocupación que debía suscitar en toda organización el bienestar y la salud de todos sus empleados para que éstos desempeñasen óptimamente sus tareas. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo implicando con ello un profundo respeto por la comodidad de las personas, por su satisfacción, y por su motivación (Chiavenato, 2004).

Para Emery (1996), la empresa es concebida como un sistema abierto compuesto de un subsistema social y otro técnico. Su objetivo es el desarrollo de sistemas de trabajo en los que los aspectos sociales y técnicos están integrados y se apoyan mutuamente. Hace referencia a que la empresa tenga en cuenta el hecho de que el empleado tiene necesidades personales y de que el sistema socio tecnológico que brinda la empresa ejerce un alto nivel de importancia para el desarrollo del mismo.

A partir de ello se busca un cambio en la concepción de organización de trabajo, pasando de una organización jerarquizada a una más flexible, donde el trabajador sea un agente activo y contribuyente al cumplimiento de objetivos institucionales.

Es relevante tomar en cuenta al desarrollo humano como elemento central referente al respeto de la persona, de su dignidad humana, del desarrollo del trabajador a través de su participación activa en las decisiones que lo afectan, en la persecución de cambios tecnológicos para mayor efectividad en los lugares de trabajo, en el desarrollo estructural que busca el desarrollo de competencias en el trabajador a partir de la caracterización de las personas de determinada organización, entre otras (Gómez, 2010).

Según Chiavenato (2004), la CVT asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida, es decir, las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial. Como enuncia Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral incluye múltiples factores:

- Satisfacción con el trabajo ejecutado.
- Posibilidades de tener futuro en la organización, reconocimiento en los resultados alcanzados.
- Salario percibido.
- Beneficios alcanzados.
- Relaciones humanas con el grupo y la organización.
- Ambiente psicológico y físico de trabajo.
- Libertad y responsabilidad de decidir.
- Posibilidades de participar.

3.2 Definiciones de CVT.

La calidad de vida en el trabajo (CVT) se puede considerar como una filosofía, un conjunto de creencias y valores que integran todos los esfuerzos dirigidos a incrementar la productividad y mejorar la moral de los trabajadores de la organización, haciendo énfasis en el reconocimiento de la dignidad del ser humano, así como su potencial intelectual, buscando incrementar la participación de las personas en el trabajo bajo un esquema continuo. De aquí se puede concluir que el ambiente laboral en el cual se desarrollan los trabajadores constituye un elemento fundamental donde se espera que la dirección tenga una relación más significativa con los trabajadores y una comunicación más estrecha para asegurar el éxito de los diferentes grupos de trabajo generándose una auténtica calidad de vida. La CVT es el medio para coadyuvar a las transformaciones de las actuales organizaciones a fin de solucionar los problemas que se suscitan en el ambiente de trabajo y su incidencia en el trabajador.

La CVT, ha sido objeto de diversas investigaciones, y por lo tanto, se han formulado definiciones y conceptos con diferentes connotaciones de acuerdo al autor o al enfoque que esté utilizando.

Ya que es difícil encontrar una definición única de CVT, debido a la variedad de factores que la comprenden y también a que en ocasiones se quisiera ser muy preciso en cuanto al término que se está manejando, se citarán a continuación de acuerdo a la revisión de la literatura algunas definiciones y los conceptos que han sido propuestos por diferentes autores:

Walton (1974), define que la CVT se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que contribuye a la salud económica de la organización (Keith, 1993).

Por su parte, Stephen H. Fuller (1980), define la CVT como una mayor aplicación del empleado en el trabajo, generándose mejores relaciones dentro de la organización especialmente entre superiores y subalternos.

Eduard M. Glaser (1980), define a la CVT como un proceso por medio del cual los miembros de una organización, a través de canales de comunicación, tienen derecho a opinar sobre el diseño de sus puestos y el medio ambiente de trabajo.

De acuerdo con Bergeron (1982), la CVT, es la aplicación concreta de una filosofía humanista, a través de la introducción de métodos de participación, con intención de modificar uno o varios aspectos del entorno de trabajo, para crear una situación nueva más favorable para la satisfacción de los empleados de la empresa (Turcotte, 1986).

Joaquín Peón Escalante (1982) nos dice, que la CVT es un término que se refiere a una metodología de cambio organizacional caracterizado por varios aspectos, los cuales son:

- Existe una colaboración entre los sindicatos y la dirección de las organizaciones y ambas partes buscan los aspectos que les beneficien.
- Los obreros y empleados participan activamente en la toma de decisiones.
- Las personas y la tecnología se integran generándose así un acoplamiento entre los sistemas técnico y humano.
- Se da un proceso de cambio permanente.
- Los recursos son aprovechados óptimamente mediante capacitación constante, mejora de los sistemas operativos e informáticos, para mantener así el equilibrio entre las necesidades de la organización y las de los colaboradores.
- Mejora continua de los servicios o productos elaborados de los cuales el trabajador se puede sentir orgullosos.

Para Turcotte (1986), el concepto de CVT es la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre, con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total.

Pérez (1990), haciendo una recopilación de los diferentes conceptos, define la CVT como el nivel de lo favorable o desfavorable del ambiente de trabajo para una

persona, e implica satisfacción y cumplimiento de necesidades, previsiones, requisitos, promesas y expectativas para mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico con el propósito de lograr un equilibrio entre las esferas familiar, social, laboral e individual y al mismo tiempo lograr un comportamiento funcional como clave para una mayor productividad.

En la revisión más actual de la literatura se encontraron las siguientes definiciones:

- Camacaro (2001), define a la CVT como un proceso planificado, evolutivo y cooperativo que implica acciones tendientes a crear condiciones laborables favorables al desarrollo de las capacidades y las potencialidades de las personas para mejorar los niveles de satisfacción en el lugar de trabajo y fortalecer la identificación de los integrantes con la institución, así como alcanzar mejor desempeño laboral generando un impacto positivo al interior de la organización.
- Blanch (2002), define a la CVT como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas trabajadoras en su lugar de trabajo.
- Bustamante (2003) considera que la CVT está determinada no sólo por las características individuales (necesidades, valores, expectativas) o de situación (estructura organizacional, tecnología, sistemas de remuneración, política interna) sino también por la actuación sistémica de estas características individuales y organizacionales.
- González, Hidalgo, y Salazar (2007) señalan que la CVT es un concepto multidimensional que se basa en la satisfacción, a través del empleo, de una amplia gama de necesidades personales, ubicándolo como la clave para la realización personal, familiar y social y como medio para preservar la economía y la salud. Ello implica la valoración objetiva y subjetiva de las siguientes dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre.

- Gómez (2010), concluye que el término CVT describe la preocupación existente en torno al bienestar y la salud de todos los empleados para que éstos desempeñen óptimamente sus tareas y obtengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo.

3.3 Modelos teóricos de la CVT.

Las diferentes teorías que intentan abordar la calidad de vida laboral apuntan al hecho de que si la calidad de vida laboral es pobre, habrá insatisfacción, reducción de la productividad, ausentismo, rotación, milicia sindical, entre otros; por el contrario, si la anterior es adecuada traerá como consecuencias un incremento en la productividad al mejorar la satisfacción y la motivación de los empleados.

3.3.1 Modelo de la CVT de Nadler y Lawler.

De acuerdo a Nadler y Lawler (Chiavenato, 2004) la CVT está fundamentada en cuatro aspectos:

- La participación activa de los empleados en los asuntos laborales.
- La innovación en el sistema de recompensas de trabajo.
- El mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- La reestructuración de tareas delimitando las responsabilidades y roles de cada empleado.

A medida que las anteriores se incrementan, se mejorará la calidad de vida laboral.

3.3.2 Modelo de la CVT de Hackman y Oldhan.

Hackman y Oldhan (Chiavenato, 2004) proponen un modelo basado en el diseño de cargos, los cuales producen efectos psicológicos que conducen a determinados resultados y que afectan la productividad de la persona.

Las dimensiones de los cargos son:

- Variedad de habilidades (habilidades, competencias y conocimiento que se tenga para el cargo).
- Identidad de la tarea (responsabilidad que la persona tenga para con sus tareas y con la percepción de los resultados).
- Autonomía (la persona debe ser responsable con las acciones que debe desempeñar, debe saber planear y ejecutar las diferentes acciones).
- Interrelaciones (la ejecución de las tareas debe permitir la óptima relación con los demás empleados).

Según los autores, las dimensiones del cargo son determinantes de la calidad de vida laboral, pues producen recompensas intrínsecas que satisfacen y automotivan a las personas en su trabajo (Chiavenato, 2004).

3.4 La importancia de la CVT.

En los últimos años ha tomado gran importancia la CVT ya que anteriormente, existía una excesiva división de la tarea y una dependencia en las reglas, los procedimientos y la jerarquía. Los trabajadores especializados estaban aislados socialmente de sus compañeros, debido a que su alta especialización disminuía el interés de la comunidad por el producto.

Una mejor CVT produce un ambiente laboral más humano, trata de cubrir tanto las necesidades básicas de los trabajadores como las de otro nivel. Les da la oportunidad de desarrollar sus habilidades o mejorarlas, lo más importante es que los trabajadores se sientan valorados en el aspecto humano y que no sean simplemente utilizados. De lo que se trata es de evitar que el trabajador se sienta presionado, que piense que el trabajo es algo negativo, que sienta que el trabajo es denigrante para su persona etc., ya que finalmente el trabajo debe contribuir para que el trabajador pueda desempeñarse en otros roles vitales; como los de padre, cónyuge, ciudadano, hijo, etc., en concreto el trabajo debe contribuir al progreso de la sociedad.

Los estudios de Efraty y Sirgy (1990), Lau y May (1998) y Harter, (2002) demuestran que las organizaciones que generan bienes y/o servicios de calidad a través de adecuadas condiciones de trabajo, así como oportunidades de desarrollo personal/profesional para sus empleados, también son las que obtienen mayores ganancias y mejor consideración social. Es más, hoy existe una visión compartida acerca de que un sistema eficaz, requiere necesariamente, algunas características organizacionales, en las cuales se destaca la calidad de sus profesionales (Quijano, Cornejo, Yepes y Flores, 2005).

LooSee, Beh, Raduan y Che Rose (2007), indican que la importancia de la CVT reside en los efectos positivos o negativos que tienen en el trabajador, los cuales pueden desencadenarse a corto o a largo plazo, impactando directamente en el desarrollo o estancamiento de la organización. Es conveniente señalar que la implementación de un programa efectivo de CVT pretende mejorar las condiciones de trabajo e incrementar la efectividad organizacional y el desempeño de la persona en su puesto de trabajo.

3.5 Factores que influyen en la CVT.

La CVT, se ve influenciada por varios factores: factores ambientales (sociales, culturales, históricos, competitivos, económicos, y tecnológicos), factores de la organización (finalidad, objetivos, organización, departamentos, empleos, actividades) y por último conductuales (necesidades de recursos humanos, motivación y satisfacción) (Werther, 1982).

Así mismo Chiavenato (2004), enuncia que la CVT incluye múltiples factores: satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener futuro en la organización, reconocimiento en los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar.

Atendiendo a la distinta naturaleza de los factores involucrados (objetivos, subjetivos) y a su disposición temporal relativa (antecedentes, consecuentes), puede estudiarse la CVT desde cuatro perspectivas complementarias, lo que vendría a constituir el objeto formal de la disciplina:

- Factores antecedentes objetivos: CVT como realidad de la situación laboral del trabajador: conjunto de estructuras y prácticas organizacionales que resultan relevantes para el bienestar laboral del trabajador.
- Factores antecedentes subjetivos: CVT como adaptación subjetiva a la situación laboral por parte del trabajador: incluye todos aquellos procesos de interpretación y/o actuación que realiza el trabajador sobre su situación laboral, y que afectan asimismo a su bienestar laboral.
- Factores consecuentes objetivos: CVT como ajuste persona - puesto de trabajo: alude al grado de ajuste, correspondencia o concordancia que tiene lugar entre el trabajador y el trabajo que tiene que realizar.
- Factores consecuentes subjetivos: CVT como experiencia subjetiva: se refiere a los distintos elementos componentes y estructura interna del bienestar laboral que experimenta el trabajador en su trabajo.

La CVT requiere de ciertos elementos básicos para alcanzar sus objetivos: es posible identificar estos elementos a través del análisis de la propuesta de Turcotte (1986), quien señala que los principales elementos que conforman la CVT son:

- Naturaleza de la tarea:
 - a) Variedad de las habilidades.
 - b) Identidad de la tarea.
 - c) Importancia de la tarea.
 - d) Autonomía.
 - e) Retroalimentación técnica.
 - f) Relaciones sociales.
 - g) Retroalimentación social.

- Entorno de la tarea
 - a) Físico: temperatura, ruido, etc.
 - b) Social: colegas, superiores, etc.
 - c) Organizacional: estructura, políticas, etc.
- Factores demográficos.
- Factores espaciotemporales.
- Satisfacción frente a la vida en general.
- Características del individuo.
 - a) Motivación potencial.
 - b) Motivación interna.
 - c) Satisfacciones específicas.

Por su parte Alarcón (1988) separa la tarea, el contexto físico y el contexto social y les da el nombre de dimensiones:

- Contexto físico: se refiere al ruido, la temperatura, la limpieza y pureza del aire.
- Contexto social: el cual se puede dividir en:
 - a) Entorno extraorganizacional, como por ejemplo, la estructura de la organización que influye en el comportamiento de sus miembros
 - b) Entorno intraorganizacional que es todo aquel elemento que no se relaciona con la tarea, es decir, que es extrínseco y que sirve de apoyo para su cumplimiento.

3.6 Relación entre mobbing y la CVT.

El estudio del mobbing y su relación con la CVT, consideramos que no es nuevo, aunque sí ha adquirido importancia y reconocimiento en los últimos años. Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones, la exposición para ser víctima del mobbing se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar que repercuta negativamente en la calidad de vida de los trabajadores.

El *mobbing* o acoso laboral es considerado actualmente uno de los riesgos laborales más importantes en la vida laboral. En la actualidad es descrito por algunos autores como el tópico de investigación de los años 90 (Hoel, Rayner y Cooper, 1999) y un serio problema laboral (Salin, 2003). Einarsen y Skogstad (1996) consideran que supone una serie de actos “negativos” en el ámbito laboral como el acoso, la intimidación, la descalificación y otras acciones que ofenden a las personas. Complementariamente, Rayner, Hoel y Cooper (1999) suponen que es todo tipo de conductas ofensivas, humillantes y descalificadoras en el ámbito laboral dirigidas hacia una o varias personas.

La Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) tiene mucha importancia en las organizaciones debido a que hace promoción, prevención y desarrollo del bienestar físico y psicológico de las personas que laboran en ella, logrando, de esta manera un beneficio en términos económicos, sociales, culturales y de competitividad tanto como para los colaboradores como para la empresa misma.

La resonancia que ha tenido este fenómeno en la CVT ha llevado a profundizar y precisar las variables presentes en el proceso del mobbing: antecedentes, consecuentes y factores moderadores y mediadores. De acuerdo a lo revisado en la literatura hemos observado que en los últimos años, se han desarrollado numerosas investigaciones que han contribuido a ampliar considerablemente el listado de variables relacionadas con el mobbing, como ejemplo podemos tomar la investigación realizada por Altamiranda y Monsalve (2010) en la Facultad de

Ciencias Económicas en la Universidad de Antioquia Colombia titulada: *Las prácticas de calidad de vida laboral de dos empresas antioqueñas: Una de comercialización de productos y otra de servicios*, que llegó a la siguiente conclusión: “se encontró que en ambas empresas se adelantan acciones que promueven la CVL. Se observó además, que cada organización tiene un concepto diferente del tema; una de las empresas concibe la CVL desde una perspectiva más objetiva (centrada en la productividad) y la otra más subjetiva (centrada en la persona); y con relación al mobbing se encontró que los principales causantes son los compañeros de trabajo.” Pag. 18

Otro ejemplo sería el que plantea el artículo encontrado en la Revista Mexicana de Investigación en Psicología en su volumen 2, tomo 1, del 2010: *La calidad percibida del contexto organizacional como fuente de riesgo de acoso laboral en la policía local*. (Segurado, 2010) En el cual se investiga la opinión que tienen policías de la organización en la que trabajan, obteniendo como resultado lo siguiente:

los resultados obtenidos confirman los objetivos del estudio al poner de manifiesto la insatisfacción de un amplio sector de la muestra que valora desfavorablemente determinados aspectos organizacionales que, a la vez, favorecen la aparición de situaciones y comportamientos de acoso laboral entre los agentes de policía... Se concluye que los agentes valoran desfavorablemente el contexto organizacional percibido como estresante, poco motivador y participativo, caracterizado por un bajo control sobre las tareas y pobres flujos de información, permisivo ante la vulneración de ciertas normas y valores del Cuerpo, carente de oportunidades para el desarrollo profesional y personal de sus miembros. La calidad de estas condiciones organizativas de trabajo repercute tanto sobre la caracterización de los procesos de acoso (frecuencia, duración e intensidad) como sobre sus formas de expresión (acoso vertical y acoso horizontal), siendo esta vulnerabilidad organizativa una decisiva fuente de riesgo psicosocial para la calidad de vida laboral del colectivo. Pag. 10

Es por esto que es necesario poder saber cuál es la relación y la incidencia de estos dos factores en la empresa.

3.7 La CVT a nivel mundial.

La CVT no sólo representa una aproximación muy amplia al enriquecimiento de puestos sino también un campo de investigación y acción interdisciplinaria que recibe aportación a la Psicología Laboral, la Administración la Ergonomía (Koontz, 1988). Comenzó a tener importancia desde de los años 70's, fue en septiembre de 1972, cuando se celebró la Conferencia Internacional sobre la CVT; en ella se reunieron numerosos investigadores y dirigentes de empresas con objetos de analizar las perspectivas futuras de la CVT y señalar claramente el punto de partida del movimiento. Desde entonces se han creado centros de CVT principalmente en Estados Unidos, Gran Bretaña y Escandinavia (Koontz, 1988).

Anteriormente al movimiento de la CVT, se le había denominado como: armonización en el trabajo, reestructuración de las tareas, reforma del trabajo y sistemas socitécnicos; siendo este último el que más se asemeja a lo que en la actualidad llamamos CVT (Turcotte, 1986).

Por otro lado, en Japón ya existía desde hace varios años un movimiento muy similar al de la CVT de los Estados Unidos y era conocido como Círculos de Calidad (Turcotte, 1986). De hecho, es después de la segunda guerra mundial cuando la industria japonesa experimenta un desarrollo sorprendente conocido también como el "milagro japonés". Es en este país donde estudios realizados han demostrado que la productividad es aumentada cuando los directivos intervienen en forma constante y de manera directa con el trabajador en cuanto a sus necesidades y a sus factores motivadores; de igual manera, generan la participación activa de grupos y proponen la cohesión que traerá como resultado cooperación plena (Turcotte, 1986).

Lo anterior es un breve panorama de cómo es que la CV está siendo tomada nuevamente en cuenta debido a que las sociedades altamente productivas están revisando los valores que el propio individuo plantea, tratando de que éste sienta que su esfuerzo tiene una razón de ser, propiciando que su actitud sea de beneficio para él, su trabajo, su sociedad y su familia.

3.8 Situación en México de la CVT.

Es innegable que nuestro país y el mundo en general, está viviendo una época de transición en los campos de lo económico, político, social, tecnológico, científico etc., se han roto esquemas y estructuras que parecían permanentes.

México se encuentra dentro de los países subdesarrollados, sin embargo los problemas radican en el recurso humano; aún no se han hecho los suficientes estudios para determinar qué tipos de factores afectan la CVT en el individuo y cómo estos también afectan su grado de participación.

Según Arias-Galicia (1989) las investigaciones sobre la CVT publicadas en español resultan muy pobres. Sin embargo, este autor ha realizado diversas investigaciones, en distintos ambientes y países de habla hispana; cabe mencionar que entre dichos hallazgos destacan los siguientes:

- Algunos factores organizacionales tales como la planeación, la claridad para juzgar el trabajo y la comunicación, están fuertemente relacionados con la calidad de vida.
- El salario en sí mismo no constituye una fuente importante de Calidad de Vida ni de felicidad.
- Son más importantes los aspectos psicológicos y sociales que los objetivos en la percepción de la CVT.

Sánchez (1990) opina que el concepto sobre CV ha sido manejado para considerar la forma de vida de los integrantes de una organización con la idea de Calidad total.

Como se puede apreciar no existe consenso entre los autores citados en los que se refiere a la situación en México sobre la CVT, sin embargo si se reconoce la importancia de su estudio y difusión para la efectividad organizacional y la superación de los problemas que involucran a los recursos humanos.

3.9 Instrumentos de medición de CVT.

A lo largo de los años, a pesar de haber tenido un avance en la preocupación por el factor humano existía un vacío instrumental para medir la calidad de vida o estado de salud individual en función así como también para medir la Calidad de vida en el trabajo, es por ello que abordaremos en primer lugar la medición de la calidad de vida, la cual consideramos es de suma importancia.

Es en los años setenta del siglo pasado surgen los índices de calidad de vida, y su mayor desarrollo fue en los años ochenta, aunque su concepción data de las civilizaciones griegas, romana, egipcia y hebrea; y su estudio constituye un terreno donde diversas ciencias aportan sus enfoques y permiten un abordaje de forma multidimensional. Estos nuevos instrumentos o escalas en sus inicios miden el estado funcional de los pacientes con enfermedades crónicas, (cáncer, cardiopatías, etc.) (Grau, 2005).

El concepto de salud está fundamentado en un marco biopsicológico, socioeconómico y cultural, teniendo en cuenta los valores positivos y negativos que afectan nuestra vida, nuestra función social y nuestra percepción; por tanto, la redefinición del concepto de salud es de naturaleza dinámica y multidimensional (San Martín, 1992).

De ahí deriva la importancia de medir la calidad de vida. La calidad de vida es un concepto relacionado con el bienestar social y depende de la satisfacción de las necesidades humanas y de los derechos positivos (libertades, modos de vida, trabajo, servicios sociales y condiciones ecológicas) (Sen, 2000). Estos son elementos indispensables para el desarrollo del individuo y de la población; por tanto caracterizan la distribución social y establecen un sistema de valores culturales que coexisten en la sociedad (Tuesca, 2005).

3.9.1 Tipos de Instrumentos para medir la Calidad de Vida.

Los instrumentos de medida de la Calidad de Vida Relacionada con la Salud (CVRS), se clasifican en instrumentos genéricos y específicos, (Guyatt, 1989). Estos instrumentos se emplean con el propósito de discriminación entre sujetos afectados, predecir el pronóstico o resultado de una intervención y evaluar los posibles cambios en el tiempo, que permitiría valorar la supervivencia frente a tratamientos o intervenciones (López- García, 2003).

Tabla 3.1 Instrumentos para medir CV

| Instrumentos Genéricos | Instrumentos Específicos |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Los instrumentos de tipo genéricos no están relacionados con ningún tipo de enfermedad y son aplicables a la población general y a grupos de pacientes. Se subdividen en tres subgrupos: las medidas de ítem único, los perfiles de salud y las medidas de utilidad o preferencia. El instrumento más utilizado es el:<ul style="list-style-type: none">• Índice de Calidad de Vida de Spitzer (ICVS). (Spitzer WO, 1981). Este instrumento simple, corto y de administración fácil incluye diferentes dimensiones relacionadas con la calidad de vida y permite discriminar los cambios entre grupos de pacientes. | <ul style="list-style-type: none">• Los instrumentos específicos contienen dimensiones de la CVRS de una determinada patología que se quiere evaluar. Las medidas concretas se refieren a las áreas que los clínicos evalúan, el impacto de los síntomas en la medición de la calidad de vida, extraídos a través de la entrevista médica y la exploración física. Con relación a los instrumentos genéricos, los más utilizados son:<ul style="list-style-type: none">• <i>Sickness Impact Profile</i>, Perfil de las Consecuencias de la Enfermedad. (Plant P, McEwen J, 1996).• <i>Nottingham Health Profile</i> –Perfil de Salud de Nottingham(10)– y SF–36, los cuales aportan información |

- Consta de 5 componentes, con tres alternativas de respuesta cada uno; las dimensiones que evalúa son:

- ❖ Actividad física
- ❖ Autonomía
- ❖ Salud percibida
- ❖ Apoyo social y familiar
- ❖ Control y aceptación de las propias limitaciones y perspectivas de futuro

descriptiva, predictiva o evaluativa de un individuo o grupos de individuos a manera de puntuación que resume en cada dimensión la puntuación obtenida y al aplicar diferentes estrategias para interpretar la sumarización global, a fin de caracterizar el perfil de salud global del sujeto. (Plant P, McEwen J, 1996).

Considerando las bases de la medición de la calidad de vida, se puede dar paso a los instrumentos de medición de la Calidad de vida en el trabajo, a continuación enunciaremos los más relevantes:

Tabla 3.2 Instrumentos para medir CVT.

| Instrumento | Características |
|---|--|
| Escala general de satisfacción laboral (Warr, Cook y Wall, 1976). | <ul style="list-style-type: none"> • Es una escala que utiliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado. • Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo. Está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por tres subescalas: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Satisfacción general ❖ Satisfacción intrínseca: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. |

Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14)

- ❖ Satisfacción extrínseca: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

CVT-GOHISALO
(González, 2009).

- La muestra fue probabilística, se utilizó una fórmula para poblaciones finitas y con reemplazo, con la que se calculó un tamaño de 319 sujetos, al que se le agregó un 10% de tasa de no respuesta, quedando en 351 sujetos. constituido por prestadores de servicios de salud; médicos y enfermeras de la SSJ en la ZMG.
 - Para la validez de criterio se establecieron los puntos de corte para cada dimensión con base en su correlación con el Cuestionario General de Salud de Goldberg de 28 ítems (GHQ-28) como criterio externo, utilizando la prueba de Mantel-Haenszel para Chi cuadrado, con una significancia menor a 0.05.
 - Una vez concluidas las validaciones de constructo y criterio del instrumento de medición de la CVT, sus 74 ítems quedaron agrupados en siete dimensiones y 31 subdimensiones.
 - Se evaluó la confiabilidad del instrumento para medir la CVT por medio del índice Alpha de Cronbach.
-

CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA.

4.1 Planteamiento y justificación del problema.

Uno de los principales y más importantes componentes para el claro y adecuado funcionamiento en una empresa, son sus trabajadores, los cuales realizan las funciones necesarias para que la empresa desempeñe sus objetivos, por eso es de gran importancia e interés el mantener a estos trabajadores en la más óptima CVT posible; partiendo de esta premisa es imprescindible para las organizaciones el evitar un ambiente en el que sus empleados se sientan amenazados o inseguros con respecto a la realización de sus actividades, esto es, la erradicación del acoso laboral, o en su término adoptado en estos tiempos, mobbing.

El mobbing es un problema que, indudablemente no es una novedad, ha existido siempre, pero no se le había dado la importancia suficiente, ni se habían analizado las consecuencias que este puede causar. Este estudio pretende, de manera eficaz, explorar y averiguar si el mobbing está asociado significativamente en la CVT.

4.2 Preguntas de investigación.

- ¿Hay relación entre los factores de mobbing y los factores de la CVT en los trabajadores mexicanos?
- ¿Cómo influye el mobbing en la CVT?
- ¿Qué relación existe entre las variables clasificatorias, mobbing y la CVT?

4.3 Objetivos.

- Determinar la relación entre el mobbing y la CVT.
- Investigar cómo influye el mobbing en la CVT.
- Identificar la relación entre las variables clasificatorias y el mobbing.
- Identificar la relación entre las variables clasificatorias y la CVT.

4.4 Hipótesis.

Ha: Existe una relación estadísticamente significativa entre mobbing y la CVT.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre mobbing y la CVT.

4.5 Variables.

Variable Antecedente. → Calidad de Vida en el Trabajo (CVT).

Definición conceptual: Concepto multidimensional que se basa en la satisfacción, a través del empleo, de una amplia gama de necesidades personales, ubicándolo como la clave para la realización personal, familiar y social y como medio para preservar la economía y la salud. Ello implica la valoración objetiva y subjetiva de las siguientes dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre (González, Hidalgo y Salazar, 2007).

Definición operacional: Puntaje obtenido de la respuesta a los reactivos de la escala de CVT diseñada por la Doctora Juana Patlán en 2014 en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Variable Consecuente → Acoso laboral (mobbing).

Definición conceptual: una persona o un grupo de personas que ejercen una violencia psíquica extrema, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana y durante más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir sus vías de comunicación y su reputación, o bien, perturbar su actividad laboral, con el objetivo de que abandone su puesto de trabajo (Leymann, 1996).

Definición operacional: Puntaje obtenido en la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT) diseñada por el Dr. Felipe Uribe Prado en el año 2008, en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Variables Clasificadoras→Antigüedad laboral, estado civil, escolaridad, sexo, tipo de contrato, tamaño de la organización, nivel jerárquico de puesto, horas de diversión y esparcimiento semanal, minutos de descanso al día, tipo de organización.

4.6 Tipo y diseño de investigación.

El tipo de estudio que se realizó fue de tipo transversal y el diseño es no experimental, debido a que se efectuó en un momento dado y las variables que se estudiaron no se controlaron directamente ya que las manifestaciones ya habían ocurrido o no eran manipulables.

4.7 Participantes.

Se trabajó con una muestra no probabilística que consistió en 200 participantes mexicanos con experiencia laboral, con una edad de entre 18 a 60 años.

4.8 Instrumentos.

El instrumento que se utilizó para medir el mobbing y la CVT fueron los siguientes:

- Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT). Es una escala diseñada por el Doctor Uribe Prado en el año 2008, en la Universidad Nacional Autónoma de México, con el objetivo de evaluar el acoso laboral en las organizaciones mexicanas. Se llevó a cabo la validación y confiabilidad del instrumento mediante análisis factoriales exploratorias y confirmatorias, además de análisis de consistencia interna.
- Escala de calidad de vida en el trabajo (ECVT). Es una escala diseñada por la Doctora Juana Patlán en el 2014, en la Universidad Nacional Autónoma de México. Se llevó a cabo la validación y confiabilidad del instrumento mediante

análisis factoriales exploratorias y confirmatorias, además de análisis de consistencia interna.

4.9 Escenario de la investigación.

Nuestra investigación tuvo lugar en empresas de sector público y privado donde se aplicaron los instrumentos que midieron nuestras variables.

4.10 Procedimiento.

1. Este estudio utilizó dos instrumentos, uno para medir la CVT que es la Escala de calidad de vida en el trabajo (ECVT). Es una escala diseñada por la Doctoras Juana Patlán en el 2014, en la Universidad Nacional Autónoma de México, y otro para medir el Mobbing, el cual es la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT). Es una escala diseñada por el Doctor Uribe Prado en el año 2008, en la Universidad Nacional Autónoma de México.
2. El tipo de estudio que se realizó fue transversal y el diseño es no experimental
3. Se tomó una muestra no probabilística que consistió en 200 participantes mexicanos con experiencia laboral con una edad de entre 18 y 60 años a la cual se le aplicó los instrumentos anteriormente mencionados.
4. Posteriormente se llevó a cabo el análisis de los datos así como de los resultados.

4.11 Análisis de datos.

La captura de datos se efectuó en el paquete estadístico SPSS v. 22 Se realizaron análisis descriptivos de las variables, así como análisis estadísticos para la prueba de hipótesis: análisis de correlación de Pearson, análisis de la varianza, entre otros. Además, se determinó la confiabilidad de los instrumentos.

CAPÍTULO 5. RESULTADOS.

El objetivo principal en esta investigación fue conocer la relación entre Mobbing y calidad de vida en el trabajo en una muestra de trabajadores mexicanos, así como determinar si el Mobbing influye en la CVT, esto mediante la aplicación de dos instrumentos psicológicos para la variable de Mobbing (EMAT) y la variable de CVT (ECVT). Dicha aplicación se realizó en una muestra de 200 participantes, se utilizó el programa SPSS V. 22.0, a través del cual se obtuvieron las frecuencias, medias, desviación estándar, correlación de Pearson, Anovas y t de Student, para realizar el análisis estadístico.

A continuación se muestran los resultados de dicho análisis que dan respuesta a nuestras preguntas de investigación.

5.1 Estadísticas descriptivas de la muestra.

Se toman en este apartado las variables clasificatorias y sociodemográficas para describir a la población de nuestra muestra.

- **Sexo.**

La muestra estuvo conformada en su mayoría por participantes de sexo femenino, con un número de 140 casos (70%), contra 60 casos de sexo masculino (30%), siendo el total de la muestra de 200 participantes. (Figura 5.1).

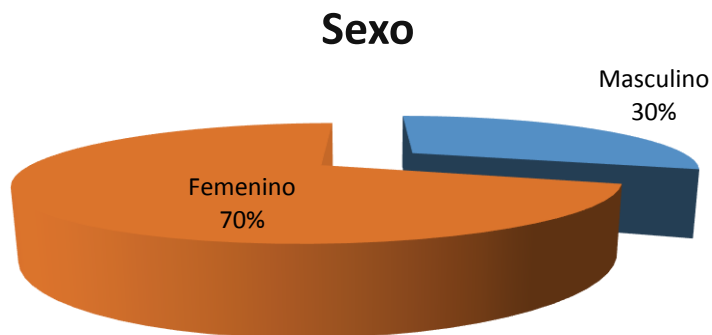


Figura 5.1. Porcentaje de la muestra por Sexo.

- **Escolaridad.**

En cuanto al nivel de escolaridad de los participantes, la cual vemos reflejada en la Figura 5.2, tenemos dentro de la muestra a 4 participantes (2%) que cuentan con nivel de estudios de primaria, 17 (8%) con nivel secundaria, 47 (24%) con nivel preparatoria, 126 (63%) a nivel licenciatura, y 6 (3%) personas con Posgrado.

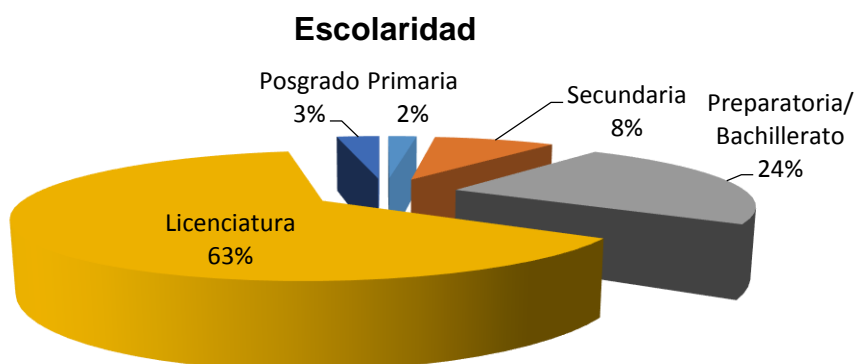


Figura 5.2. Porcentaje de la figura por Escolaridad.

- **Estado civil.**

En la figura 5.3 podemos observar el estado civil de los participantes de la muestra, el cual corresponde a 109 (54%) con pareja, y 91 (46%) casos sin pareja.



Figura 5.3. Porcentaje de la figura por Estado Civil

- **Número de hijos.**

Las figura 5.4 a continuación nos describe el número de hijos que tienen los participantes, donde observamos que la mayoría no tiene hijos con 147 (73%) de los casos, 29 (14%) casos con 1 hijo, 19 (10%) casos con 2 hijos, 1 (1%) caso con 3 hijos y 4 (2%) de los casos en la muestra con 4 hijos.

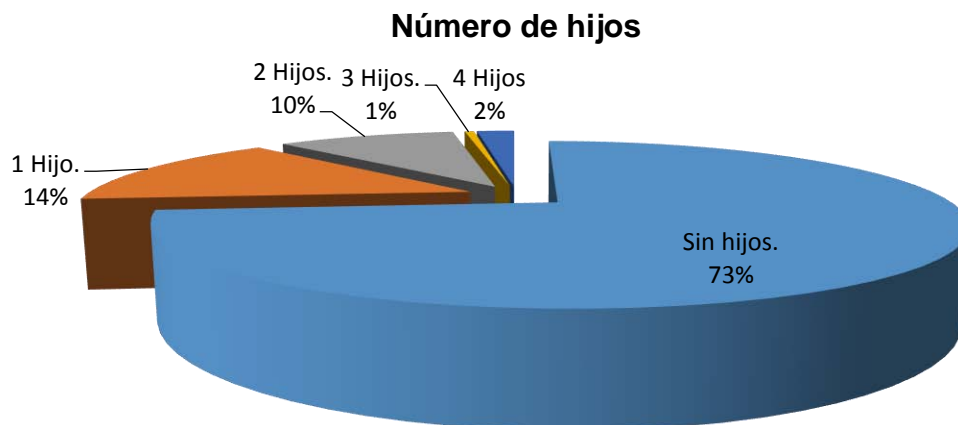


Figura 5.4. Porcentaje de la figura por Número de Hijos.

- **Dependientes económicos.**

De igual manera observamos que de los 200 casos 114 (57%) no tienen dependientes económicos, 38 (19%) casos cuentan con un dependiente económico, 25 (12%) casos cuentan con 2 personas que dependen de ellos, 13 (6%) casos muestran que 3 personas dependen de ellos, 9 (5%) casos arrojan que 4 personas dependen de ellos, y por último, solamente uno (1%) de los casos en la muestra nos indica que 5 personas dependen de ella, lo cual puede tener relevancia significativa en relación con la frecuencia de tiempo en la que los participantes han sido víctima de mobbing que repercute en la Calidad de Vida en el Trabajo. (Figura 5.5.).

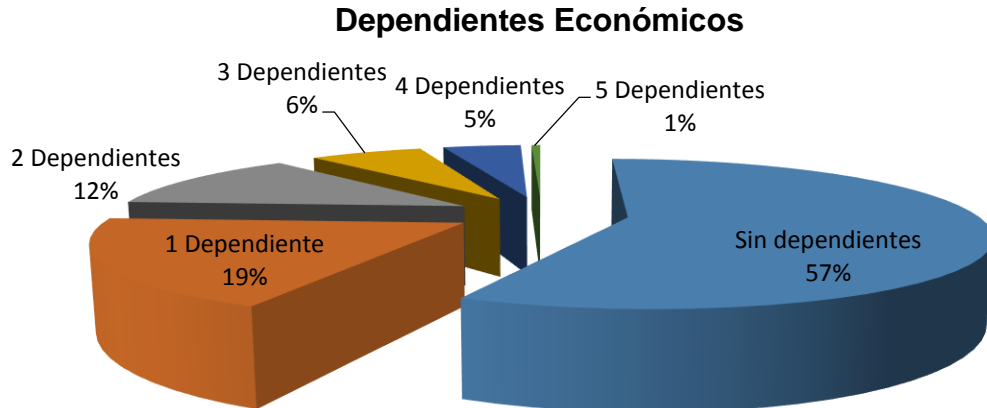


Figura 5.5. Porcentaje de la figura por dependientes económicos.

- **Actividad física y práctica de deporte.**

En las siguientes figuras (5.6 y 5.7) podemos mencionar con base a los datos arrojados en cuanto a la actividad física, que la mayoría de los participantes no realiza ninguna actividad, con 140 (70%) de los casos y únicamente con 60 (30%) casos que sí tienen actividad física.

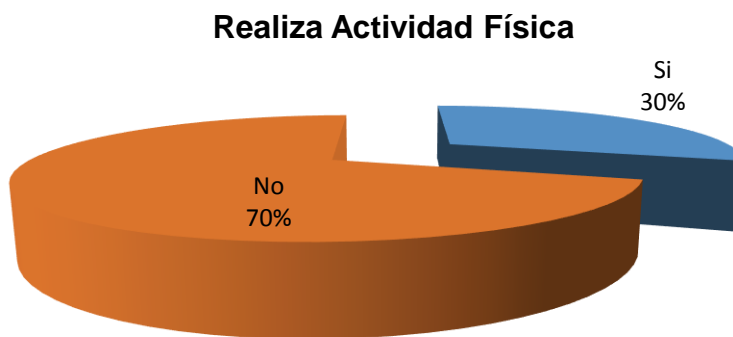


Figura 5.6. Porcentaje de la figura de Actividad Física.

Con respecto a la práctica del deporte, de los 200 participantes, sólo 38 casos (19%) lo practican.

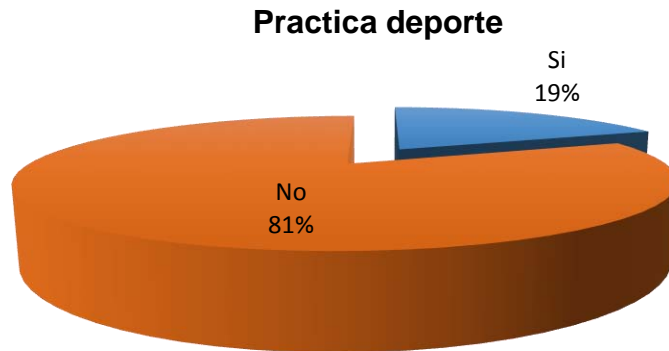


Figura 5.7. Porcentaje de la figura de práctica de deporte.

- **Horas de diversión y esparcimiento semanal.**

En la figura 5.8 observamos el tiempo en horas que los participantes dedican a la semana para su diversión personal, la cual nos indica que gran parte de los participantes en la muestra dedican un promedio de 10 horas a la semana.

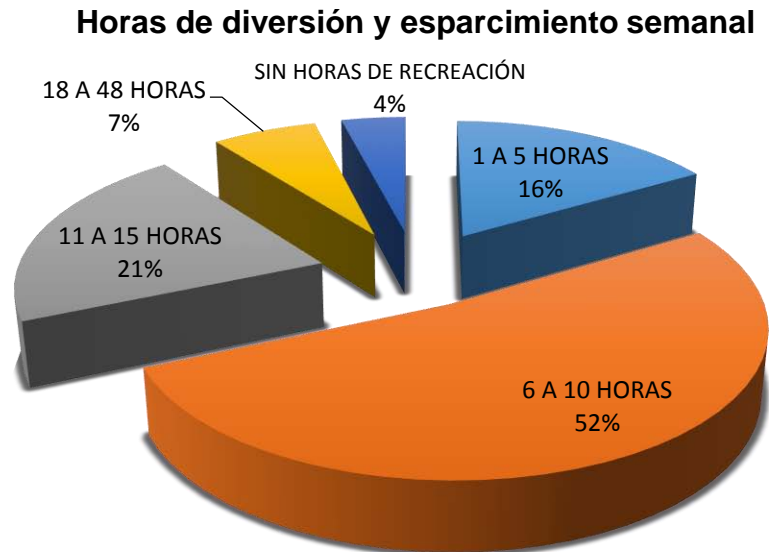


Figura 5.8. Distribución de la figura por horas de diversión.

- **Tipo y tamaño de la Organización.**

A continuación revisaremos la información obtenida con respecto a las variables laborales de los participantes.

Se presentan los resultados en orden, partiendo del tipo de organización donde los participantes laboran, siendo privada el tipo de empresa donde gran parte de la muestra trabaja con 191 (96%) casos y con solamente 9 (4%) casos que laboran en una empresa Pública.

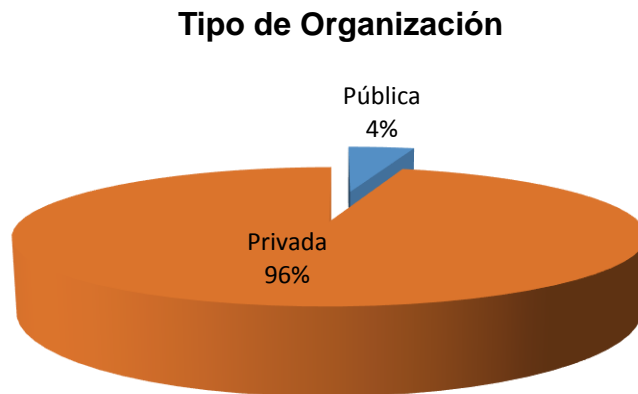


Figura 5.9. Porcentaje de la figura por tipo de organización.

En la figura 5.10 observamos que el tamaño de la organización donde los participantes de la muestra están laborando actualmente es: 22 (11%) casos correspondientes a una micro empresa, 25 (12%) casos laboran en una empresa pequeña, 76 (38%) casos en una empresa mediana, y casi a la par de esta, 77 (39%) casos se encuentran laborando en una empresa grande.

Tamaño de la Organización donde labora

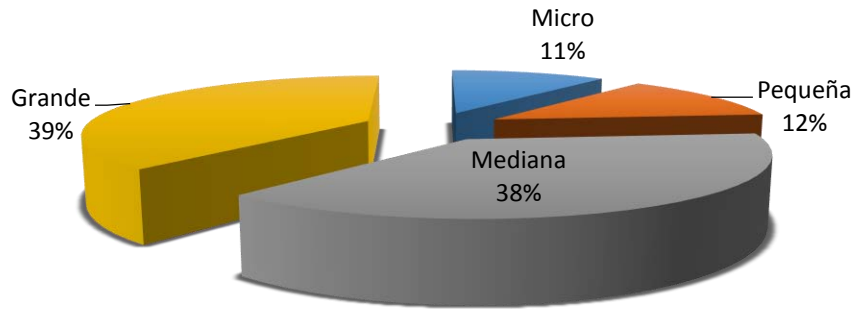


Figura 5.10. Porcentaje de la figura por tamaño de la Organización donde labora.

- **Tipo de contrato.**

La Figura 11 indica el tipo de contrato con el que cuentan los participantes de la muestra, 129(65%) casos tienen un contrato de tiempo indefinido, 47(23%) casos por obra determinada, y en el menor de los casos, un contrato de tiempo definido con 24 (12%) de los participantes.

Tipo de Contrato

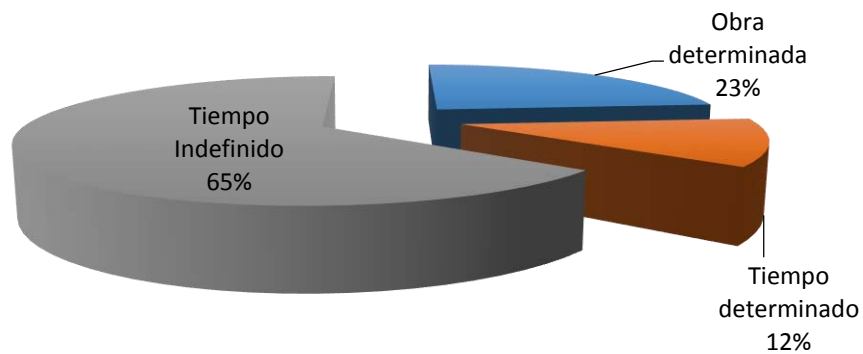


Figura 5.11. Porcentaje de la figura por Tipo de contrato laboral.

- **Nivel jerárquico del puesto laboral.**

Con base al nivel de responsabilidad del puesto y para poder evaluarlo, la muestra se clasificó en nivel operativo, medio y ejecutivo, donde en la figura 5.12, encontramos que el nivel jerárquico dentro de la empresa de los participantes de la muestra es de 143 (71%) casos nivel operativo, 33 (17%) en el nivel ejecutivo y 24 (12%) en el nivel de mandos medios, lo cual podría tener relevancia significativa el nivel del puesto laboral en relación a la frecuencia y el tiempo en el que pudo sufrir de mobbing.

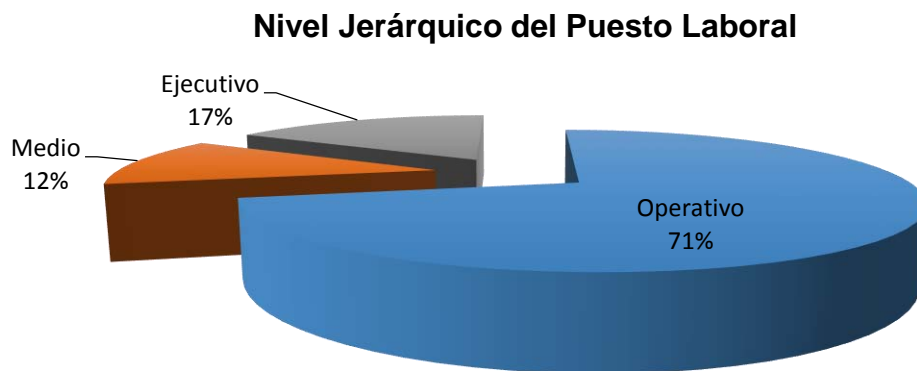


Figura 5.12. Porcentaje de la figura por Nivel jerárquico del puesto laboral.

- **Horas de trabajo al día.**

Otros de los aspectos evaluados correspondiente a las variables laborales son las horas de trabajo dedicadas diariamente y las horas extra invertidas por parte de los participantes. En la Figura 5.13, se observó la cantidad de horas de trabajo al día que los participantes ejercen, con 92 (46%) casos laborando de 3-8 horas, en segundo lugar se muestran 104 (52%) casos laborando 9-11 horas, y en tercer lugar, 12-14 horas de trabajo en 4 (2%) de los casos.

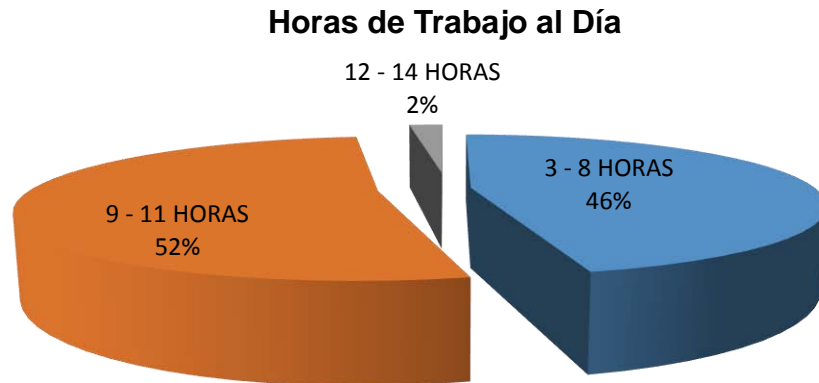


Figura 5.13. Porcentaje de la figura por horas del trabajo al día.

- **Horas extra.**

En cuanto a las horas extra, la figura 5.14 nos indica cual es la cantidad de horas extra que los participantes invierten en su trabajo diariamente para poder cumplir con sus actividades, de 0-5 horas 138 (69%) casos, 6-10 horas 32 (16%), de 11-15 1(1%) casos, y finalmente casos perdidos con 29 (14%).

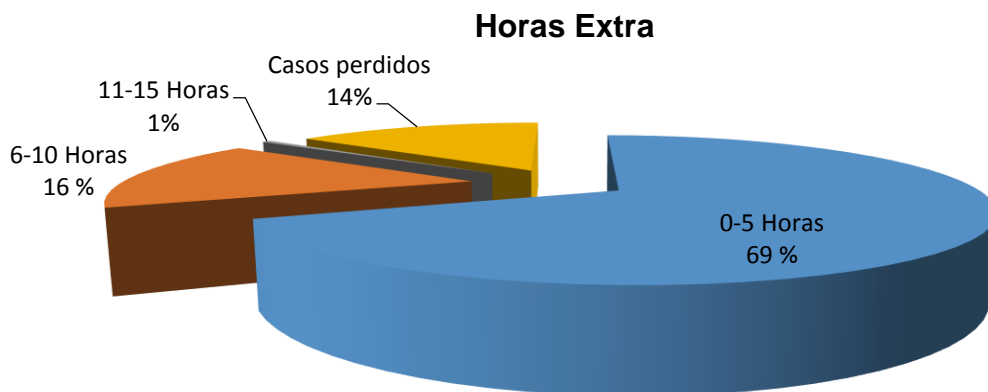


Figura 5.14. Porcentaje de la figura por horas extra laboradas diariamente.

- **Número de personas a cargo.**

Con relación al número de personas a cargo que tienen los participantes se encontró que la mayoría no tiene ninguna persona a su cargo con un total de 155 casos (78%), como se muestra en la figura 5.15.

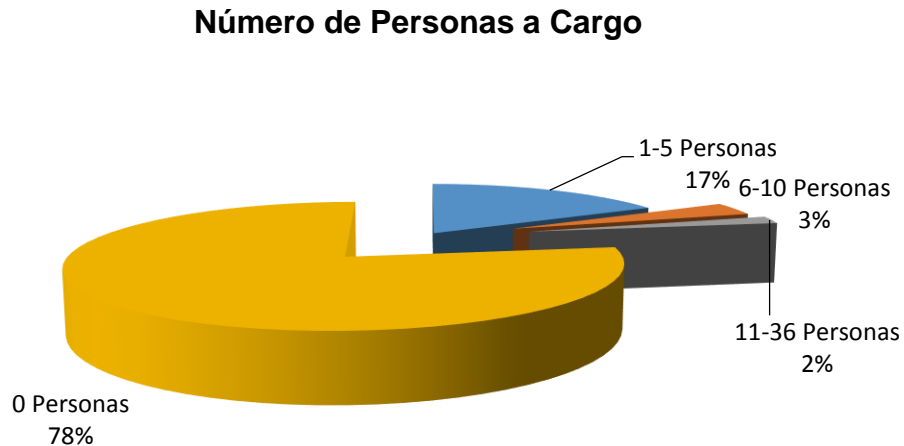


Figura 5.15. Porcentaje de la figura por Cantidad de Personas a Cargo.

- **Horas dedicadas al trabajo principal.**

La siguiente figura (5.16) nos muestra la cantidad de horas diarias dedicadas única y exclusivamente al trabajo laboral, siendo en la mayoría un total de 8 horas en 97 de los casos.

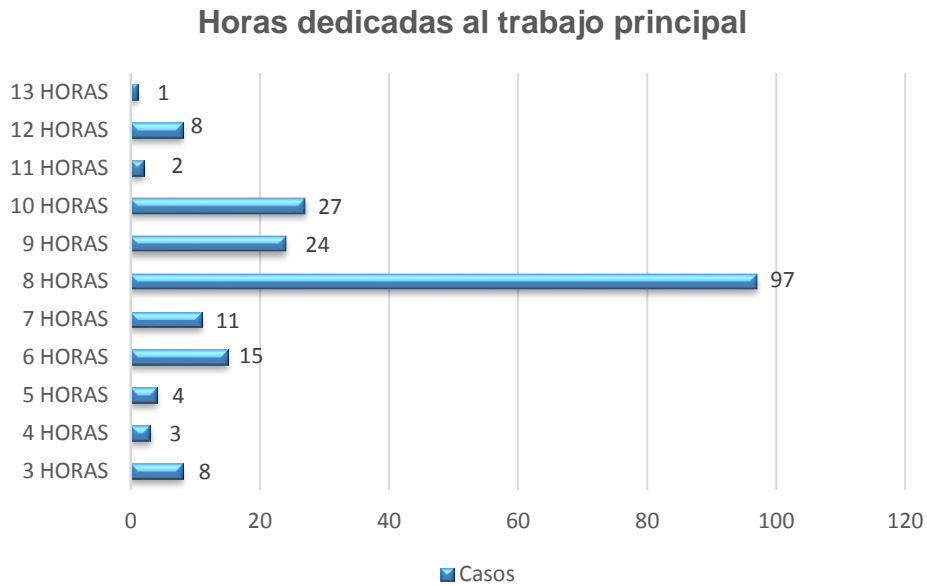


Figura 5.16. Distribución de la figura por horas dedicadas al trabajo principal.

- **Minutos de descanso laboral.**

En relación con el tiempo de descanso que tienen los participantes en minutos, encontramos que el tiempo con el que cuentan en 74 de los casos es de 60 minutos, y en segundo lugar con 60 casos, se observa que cuentan con 30 minutos, así mismo nos encontramos con 29 casos que no tienen descanso (figura 5.17).

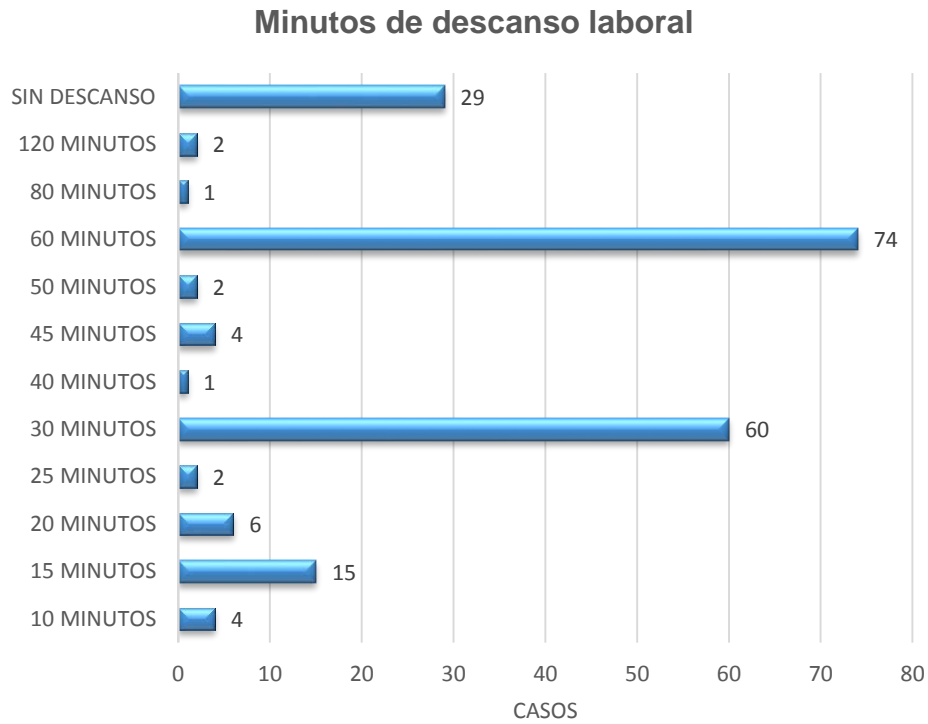


Figura 5.17. Distribución de la figura por Minutos de descanso laboral diario.

- **Días de descanso.**

A continuación se muestra la figura que nos indica los días de descanso que los participantes tienen a la semana, además de mencionar qué día es el que descansan; la mayoría reporta un día de descanso, siendo el domingo el día en el que 155 (82%) participantes descansan (Figura 5.18).

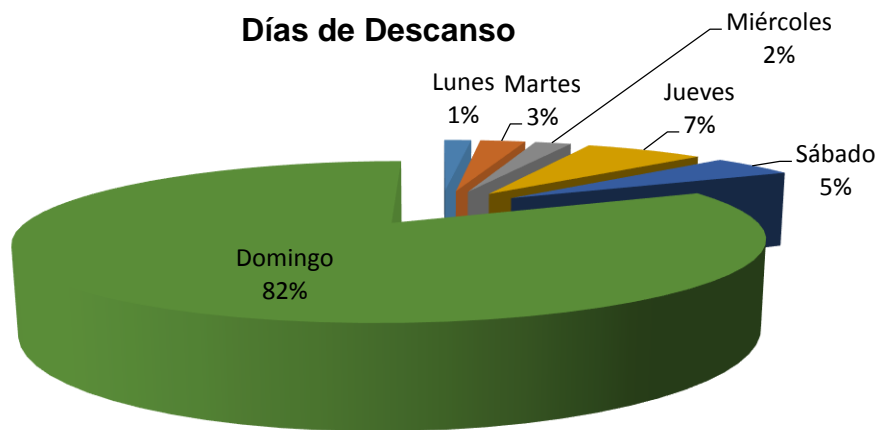


Figura 5.18. Porcentaje de la figura por Días de descanso a la semana.

- **Área de Trabajo.**

En la figura 5.19, que a continuación se muestra, podemos observar el área de trabajo en que los participantes de la muestra se desarrollan dentro de la empresa donde laboran, siendo en mayor numero el área de servicios con 46 casos.

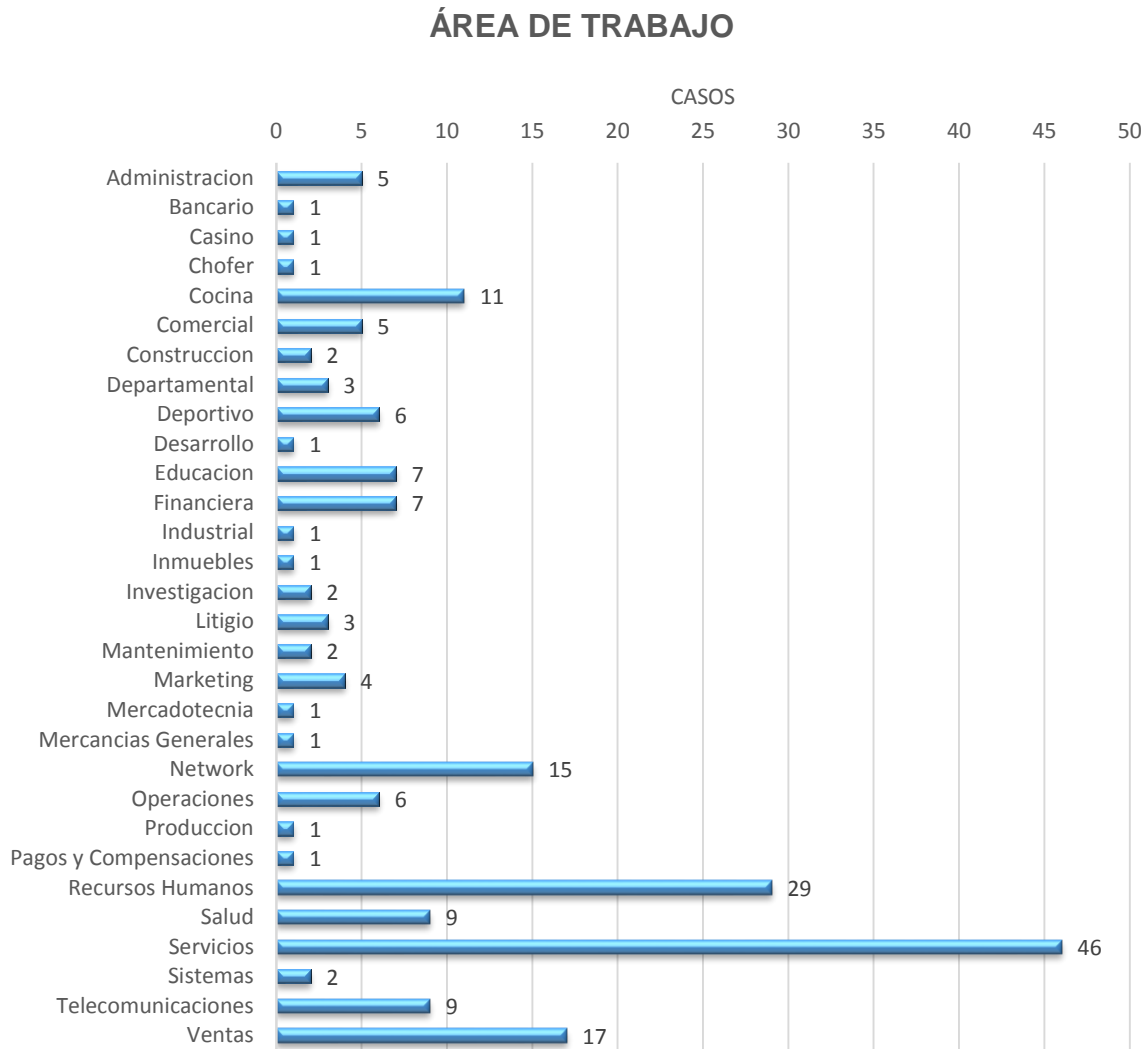


Figura 5.19. Porcentaje de la figura por Área de trabajo.

- **Antigüedad en la empresa.**

Con respecto a la antigüedad en la figura 5.20, se observan los años que tienen los participantes dentro de la empresa en la que laboran, encontrando que de 6-12 meses 53 casos (26%), de 13-18 meses 20 casos (10%), de 19 a 24 meses, 49 casos (24%), de 25-30 meses, 9 casos (4%), de 31 a 36 meses, 18 casos (9%), de 37-42 meses, 6 casos (3%), 43-48 meses 7 casos (4%), de 49-72, 20 casos (10%), y de 73-120 18 (9%).

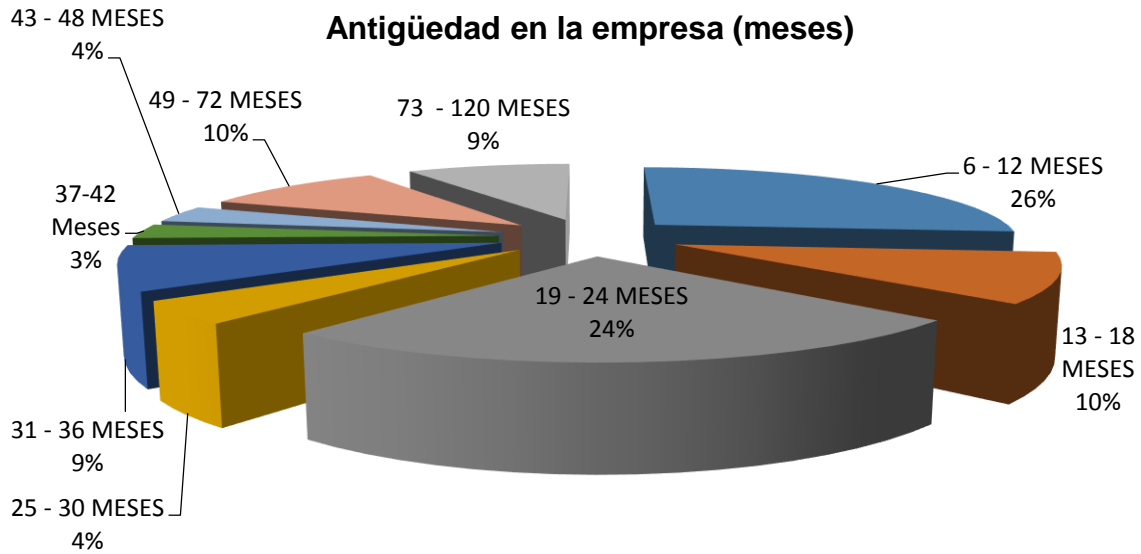


Figura 5.20. Porcentaje de la figura por Antigüedad dentro de la empresa.

- **Antigüedad en el puesto actual.**

Para concluir observaremos la antigüedad que tienen los participantes en su puesto actual, se encontró que 59 casos (29%) tienen de 6-12 meses de antigüedad, de 13-18 meses 10 (5%) casos, de 19-24 meses 51 (25%) casos, de 25-30 meses 1 (1%) casos, de 31-36 meses 29 casos (15%), y de 37-44 meses 1 caso (1%), 45-50 meses, 5 casos (3%), de 51-60 meses, 14 casos (7%), de 61-72 meses con 12 casos (6%), y finalmente de 73 a 120 meses con 18 casos (9%).

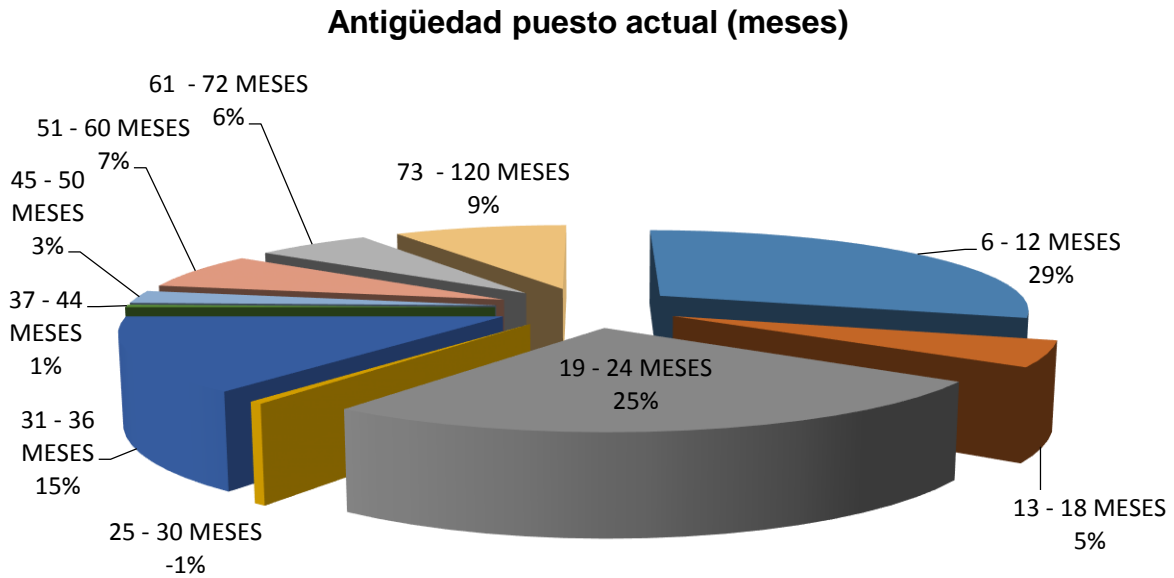


Figura 5.21. Porcentaje de la figura por Antigüedad en el puesto actual.

5.2 Confiabilidad de los instrumentos de medición.

En este apartado se muestra la confiabilidad de los instrumentos mediante el análisis de confiabilidad interna (Alpha de Cronbach).

5.2.1. Confiabilidad de EMAT

Conforme al análisis de confiabilidad interna Alpha de Cronbach aplicado a los resultados del instrumento, se encontró que la confiabilidad del instrumento es alta ($\alpha = .781$); se eliminaron un total de 9 reactivos, quedando una versión final del instrumento de 88 reactivos.

Con base al análisis podemos observar que el factor con el Alpha de Cronbach más alto fue Generación de culpa ($\alpha = .904$) seguido de Amenazas ($\alpha = .868$); por el contrario, el más bajo fue Exceso supervisión y control ($\alpha = .605$).

Tabla. 5.2. Confiabilidad de Escala Mexicana de Acoso en el trabajo.

| Factor | Significado | Grupo | Reactivos | Total | Alpha de Cronbach | Reactivos eliminados |
|--------|------------------------------------|-------------------|-------------------------------|-------|-------------------|----------------------|
| F1 | Hostigamiento sexual | Muy violentas | 7,14,23,25,29,30,42,44,90,92, | 10 | .807 | 0 |
| F2 | Violencia verbal | Muy violentas | 5,9,20,61,63, | 5 | .775 | 5 |
| F3 | Violencia física | Muy violentas | 41,47,58,62,72,76, | 6 | .742 | 47 |
| F4 | Amenazas | Muy violentas | 4,6,11,33,60,69,88,93, | 8 | .868 | 0 |
| F5 | Aislamiento | Estigmatización | 13,31,36,64,68,75,82, | 7 | .797 | 0 |
| F6 | Comunicación deteriorada | Estigmatización | 43,71,73,87, | 4 | .632 | 0 |
| F7 | Generación de culpa | Estigmatización | 15,17,18,21,53,55,80, | 7 | .904 | 0 |
| F8 | Maltrato y humillación | Acciones directas | 3,28,52,77,81, | 5 | .747 | 0 |
| F9 | Sabotaje y situaciones deshonestas | Acciones directas | 10,37,45,56,74,79, | 6 | .723 | 79,37,10 |
| F10 | Abuso de poder | Acciones directas | 2,34,51,57,95, | 5 | .803 | 0 |
| F11 | Castigo | Acciones directas | 19,32,35,40,67,70,97, | 7 | .821 | 0 |
| F12 | Discriminación | Encubiertas | 12,27,48,50,66,85,86, | 7 | .801 | 27 |
| F13 | Sobrecarga de trabajo | Encubiertas | 84,89,91,94, | 4 | .846 | 94,89 |
| F14 | Desacreditación profesional | Encubiertas | 22,24,26,38,39,46,65, | 7 | .825 | 0 |
| F15 | Exceso de supervisión y control | Encubiertas | 1,49,54, | 3 | .605 | 54 |
| F16 | Clima laboral hostil | Encubiertas | 8,16,59,78,83,96, | 6 | .801 | 0 |
| Total | | | | 97 | | 9 |

5.2.2. Confiabilidad de ECVT.

En cuanto al análisis de confiabilidad de la CVT, de acuerdo a lo mostrado en la tabla 5.2 la confiabilidad del instrumento es alta ($\alpha=.721$); en la versión final del instrumento se descartaron un total de 51 reactivos, por lo que se obtuvo una versión final de 163 reactivos, de los cuales el que obtuvo el alpha de cronbach más alto es de Bienestar en el trabajo ($\alpha=.772$), y el más bajo es el de Reconocimiento ($\alpha=.635$).

Tabla 5.2.2. Confiabilidad de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo.

| Factor | Significado | Grupo | Reactivos | Total | Alpha de Cronbach | Reactivos eliminados |
|--------|--|--|--|-------|-------------------|----------------------|
| F1 | Equilibrio trabajo-familia. | Factores individuales. | 4,14,20,36,40,49,63,88,90,93,97,119,123,162 | 14 | .731 | 36,90,93,162 |
| F2 | Satisfacción con el trabajo. | Factores individuales. | 11,19,25,54,92,95,111,129,131,147,156 | 11 | .741 | 19,95 |
| F3 | Desarrollo laboral y profesional. | Factores individuales. | 15,31,55,64,117,161,177,181,185,194,195,202,212 | 13 | .750 | 0 |
| F4 | Motivación en el trabajo. | Factores individuales. | 1,6,10,29,47,57,60,115,139,170,172 | 11 | .749 | 0 |
| F5 | Bienestar en el trabajo. | Factores individuales. | 8,61,86,110,151,159,164,174,190,206,208, | 11 | .772 | 8,110,164, |
| F6 | Condiciones y medio ambiente de trabajo. | Factores del medio ambiente. | 3,38,48,67,70,82,124,143,145,166,201,213 | 12 | .718 | 48,67,70,124,143,166 |
| F7 | Seguridad y salud en el trabajo. | Factores del medio ambiente. | 13,16,21,26,62,68,81,99,102,126,128,144,155,163,193,198, | 16 | .748 | 163 |
| F8 | Contenido y significado del trabajo. | Factores del trabajo y de la organización. | 7,12,32,43,50,53,108,113,141,183,199,210 | 12 | .746 | 12,32 |

| | | | | | | |
|--------------|---|--|---|------------|------|----------------------------|
| F9 | Retribución económica por el trabajo. | Factores del trabajo y de la organización. | 18,27,33,51,59,71,75,94,96,122,149,157,189,196,203 | 15 | .711 | 18,27,51,157,196,203 |
| F10 | Autonomía en el trabajo. | Factores del trabajo y de la organización. | 30,34,58,80,112,136,146,148,150,152,168,188 | 12 | .699 | 58,80,148,168,188 |
| F11 | Estabilidad laboral. | Factores del trabajo y de la organización. | 9,17,42,52,73,76,105,120,153,175,191 | 11 | .759 | 42,175,191 |
| F12 | Participación en la toma de decisiones. | Factores del trabajo y de la organización. | 2,22,69,83,109,114,125,142,158,171,180,200,214 | 13 | .677 | 69,109,114,125,158,180,214 |
| F13 | Relaciones interpersonales. | Factores del entorno socio laboral. | 5,23,24,35,37,74,87,116,121,160,165,192,211 | 13 | .660 | 121 |
| F14 | Retroalimentación. | Factores del entorno socio laboral. | 28,39,56,89,91,106,118,127,135,154,167,169,197,204,205, | 15 | .715 | 28,89 |
| F15 | Apoyo organizacional. | Factores del entorno socio laboral. | 41,44,72,77,85,132,134,173,178,187,207,209 | 12 | .722 | 72,77,173 |
| F16 | Reconocimiento. | Factores del entorno socio laboral. | 45,65,78,79,84,100,101,107,133,176,182 | 11 | .635 | 65,84,101,182 |
| F17 | Calidad de vida en el trabajo. | | 46,66,98,103,104,130,137,138,140,179,184,186 | 12 | .739 | 137,184 |
| Total | | | | 214 | | |

5.3. Estadísticas descriptivas de las variables.

A continuación se muestran las estadísticas descriptivas de las variables estudiadas, las cuales son Mobbing y Calidad de Vida en el trabajo, así como de los trastornos psicosomáticos de EMAT; se obtuvo media y desviación estándar.

5.3.1 Estadísticas descriptivas de Mobbing.

Acorde a la tabla 5.3 podemos interpretar que los mayores puntajes con respecto a las medias de los factores de Mobbing lo obtuvieron, F15 Exceso supervisión control (\bar{x} =12.17), F10 Abuso de poder (\bar{x} =8.05), F14 Desacreditación Profesional (\bar{x} =6.25) coincidiendo con Uribe (2013) en F15 y F10.

En cuanto a los puntajes más bajos los factores fueron F3 Violencia Física (\bar{x} =2.38), F1 Hostigamiento sexual (\bar{x} =3.08) y F12 Discriminación (\bar{x} =3.87) coincidiendo con Uribe (2013) en los tres factores.

Tabla 5.3 Estadísticas descriptivas de Moobing.

| Estadísticos descriptivos de Mobbing | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|--------|--------|-------|------|
| Factor | Grupo | Mínimo | Máximo | Media | DE |
| F1 Hostigamiento Sexual | Muy violentas | 1,00 | 26,30 | 3,08 | 2,98 |
| F2 Violencia Verbal | Muy violentas | 1,00 | 31,50 | 4,99 | 5,28 |
| F3 Violencia Física | Muy violentas | 1,00 | 16,00 | 2,38 | 2,28 |
| F4 Amenazas | Muy violentas | 1,00 | 30,00 | 5,34 | 5,12 |
| F5 Aislamiento | Estigmatización | 1,00 | 27,14 | 4,11 | 3,90 |
| F6 Comunicación Deteriorada | Estigmatización | 1,00 | 27,00 | 6,23 | 5,41 |
| F7 Generación de Culpa | Estigmatización | 1,00 | 33,43 | 5,59 | 5,70 |
| F8 Maltrato y Humillación | Acciones directas | 1,00 | 24,00 | 4,20 | 3,77 |
| F9 Sabotaje y Situaciones Deshonestas | Acciones directas | 1,00 | 30,00 | 4,98 | 5,45 |
| F10 Abuso de Poder | Acciones directas | 1,00 | 34,80 | 8,05 | 7,02 |
| F11 Castigo | Acciones directas | 1,00 | 32,57 | 5,93 | 5,55 |
| F12 Discriminación | Encubiertas | 1,00 | 22,67 | 3,87 | 4,30 |

| Estadísticos descriptivos de Mobbing | | | | | |
|--------------------------------------|-------------|--------|--------|-------|------|
| Factor | Grupo | Mínimo | Máximo | Media | DE |
| F13 Sobrecarga de Trabajo | Encubiertas | 1,00 | 30,00 | 4,80 | 6,10 |
| F14 Desacreditación Profesional | Encubiertas | 1,00 | 32,57 | 6,25 | 5,71 |
| F15 Exceso Supervisión Control | Encubiertas | 1,00 | 36,00 | 12,17 | 9,52 |
| F16 Clima Laboral Hostil | Encubiertas | 1,33 | 31,00 | 6,10 | 5,40 |

Nota. DE=Desviación estándar.

En la figura 5.3.1, podemos observar las medias obtenidas de los factores y en grupos de la EMAT.

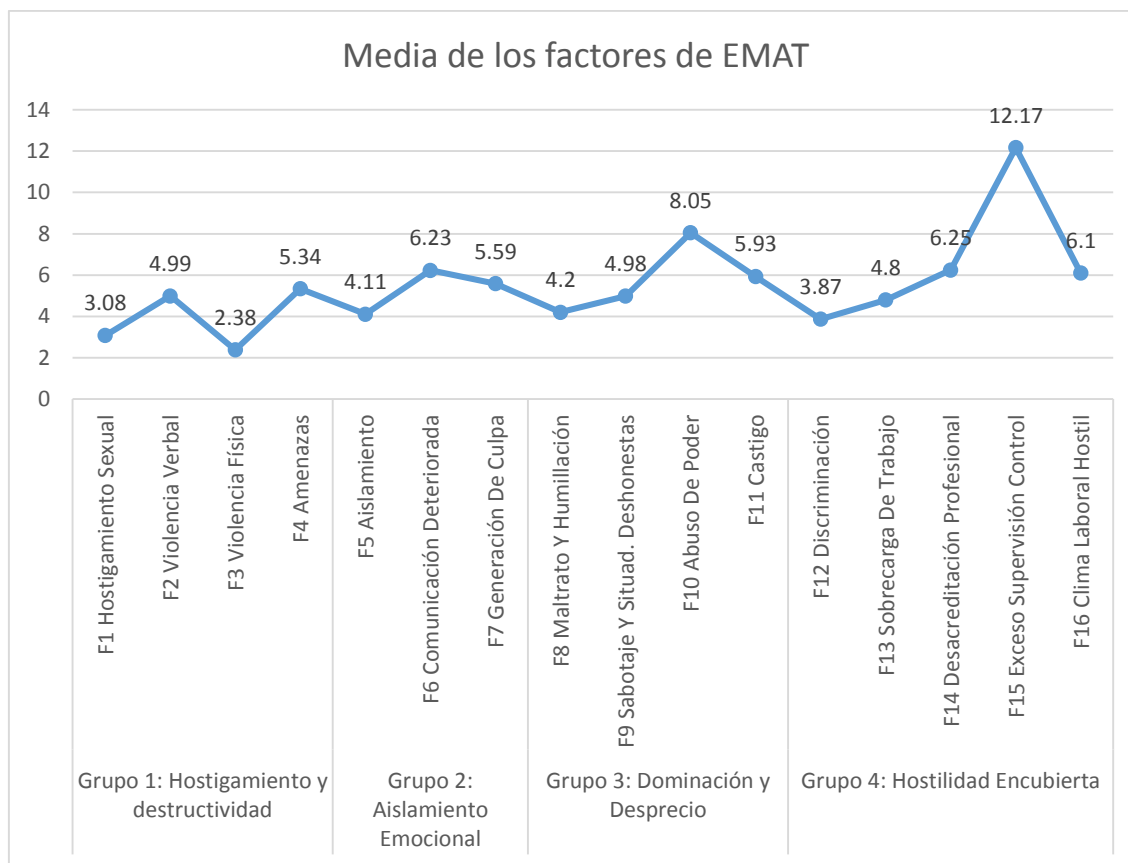


Figura 5.3.1 Media de factores de EMAT.

5.3.2 Estadísticas descriptivas de Trastornos Psicosomáticos.

Como se observa en la tabla 5.3.2, los puntajes más altos obtenidos en las medias de los trastornos psicosomáticos fueron, dolores de cabeza ($\bar{x}=2.18$), dolores musculares ($\bar{x}=2.18$), seguido de problemas gastrointestinales ($\bar{x}=1.92$) y trastornos del sueño ($\bar{x}=1.92$).

Dentro de los puntajes más bajos en las medias de los trastornos psicosomáticos, observamos a agresión ($\bar{x}=1.59$), miedos ($\bar{x}=1.75$), y finalmente trastorno psicosexual ($\bar{x}=1.75$).

Tabla 5.3.2 Estadísticas descriptivas Trastornos Psicosomáticos.

| Estadísticos descriptivos Trastornos Psicosomáticos | | | | | |
|---|-----|--------|--------|-------|------|
| Trastornos Psicosomáticos | N | Mínimo | Máximo | Media | DE |
| Dolores de Cabeza | 200 | 1,00 | 5,00 | 2,18 | 1,03 |
| Dolores Musculares | 200 | 1,00 | 5,00 | 2,18 | 1,09 |
| Problemas Gastrointestinales | 200 | 1,00 | 5,00 | 2,01 | ,99 |
| Trastornos del Sueño | 200 | 1,00 | 5,00 | 1,92 | 1,03 |
| Trastornos de Ansiedad | 200 | 1,00 | 5,00 | 1,86 | ,98 |
| Trastornos de Tristeza | 200 | 1,00 | 4,00 | 1,79 | 1,01 |
| Trastorno Psicosexual | 200 | 1,00 | 5,00 | 1,75 | 1,00 |
| Trastornos Alimenticios | 200 | 1,00 | 5,00 | 1,77 | 1,05 |
| Miedos | 200 | 1,00 | 4,00 | 1,75 | ,92 |
| Agresión | 200 | 1,00 | 5,00 | 1,59 | ,77 |

Nota. DE=Desviación estándar.

En la figura 5.3.2, encontraremos las medias de los trastornos psicósomáticos de EMAT.

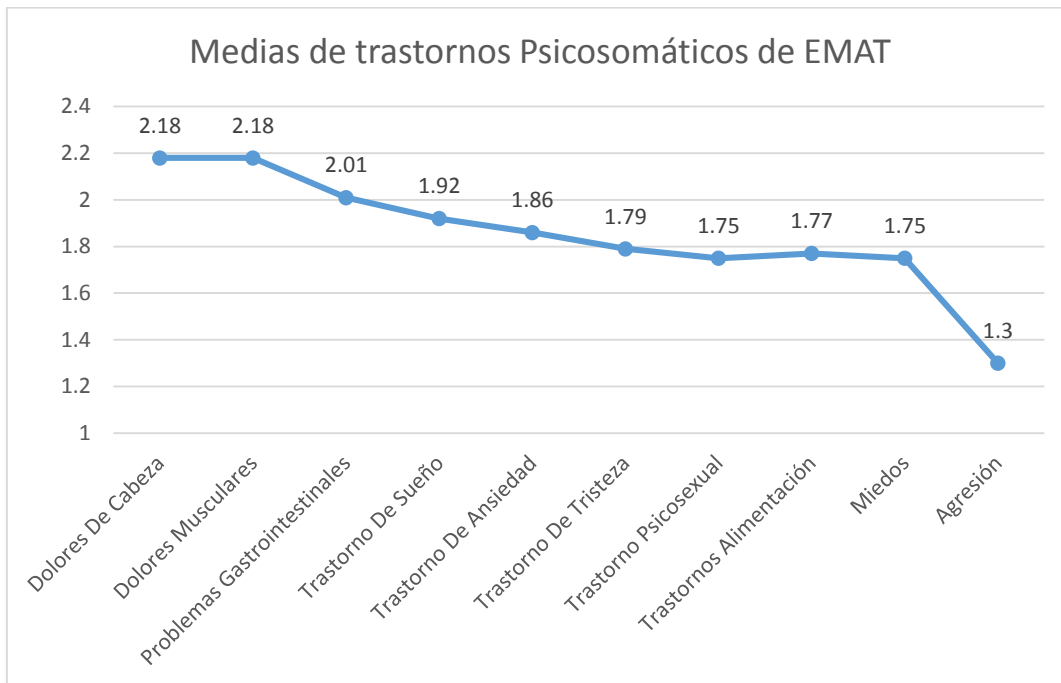


Figura 5.3.2. Medias de trastornos Psicósomáticos de EMAT.

5.3.3 Estadísticas descriptivas de Calidad de Vida en el Trabajo.

Para la variable de CVT, las medias de los factores se muestran en la tabla 5.3.3. en la que podemos observar que los mayores puntajes lo obtuvieron los factores F7 Seguridad y salud en el trabajo ($\bar{x}=3.36$), y F9 Retribución económica por el trabajo ($\bar{x}=3.33$), lo que indica que los participantes tienen una percepción positiva en cuanto a la seguridad y salud que les proporciona su trabajo, así como con la retribución económica.

Los factores que registraron menor puntaje son F2 Satisfacción en el trabajo ($\bar{x}=2.83$), F5 Bienestar en el trabajo ($\bar{x}=2.87$), F6 Condiciones y medio ambiente del trabajo ($\bar{x}=2.83$), y finalmente F4 Motivación en el trabajo ($\bar{x}=2.92$), dichos factores pertenecen el grupo de factores individuales y factores del trabajo y de la organización, lo cual nos estaría indicando la percepción negativa de los participantes hacia estos factores y que son claves en la CVT.

Tabla 5.3.3 Estadísticas descriptivas de CVT.

| Estadísticos Descriptivos de Calidad de Vida en el Trabajo | | | | | | |
|--|--|-----|--------|--------|-------|-----|
| Factor | Grupo | N | Mínimo | Máximo | Media | DE |
| F1 Equilibrio Trabajo y Familia | Factores individuales. | 200 | 1,50 | 5,30 | 3,09 | ,88 |
| F2 Satisfacción en el Trabajo | Factores individuales. | 200 | 1,00 | 5,44 | 2,83 | ,93 |
| F3 Desarrollo Laboral y Profesional | Factores individuales. | 200 | 1,15 | 5,15 | 3,18 | ,81 |
| F4 Motivación en el Trabajo | Factores individuales. | 199 | 1,09 | 5,18 | 2,92 | ,84 |
| F5 Bienestar en el Trabajo | Factores individuales. | 200 | 1,00 | 6,00 | 2,87 | ,93 |
| F6 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo | Factores del medio ambiente. | 199 | 1,44 | 5,67 | 2,83 | ,78 |
| F7 Seguridad y Salud en el Trabajo | Factores del medio ambiente. | 200 | 1,40 | 5,07 | 3,36 | ,74 |
| F8 Contenido y Significado del Trabajo | Factores del trabajo y de la organización. | 200 | 1,20 | 5,70 | 2,87 | ,88 |
| F9 Retribución Económica por el Trabajo | Factores del trabajo y de la organización. | 200 | 1,11 | 5,33 | 3,33 | ,85 |
| F10 Autonomía en el Trabajo | Factores del trabajo y de la organización. | 200 | 1,13 | 5,38 | 2,90 | ,83 |

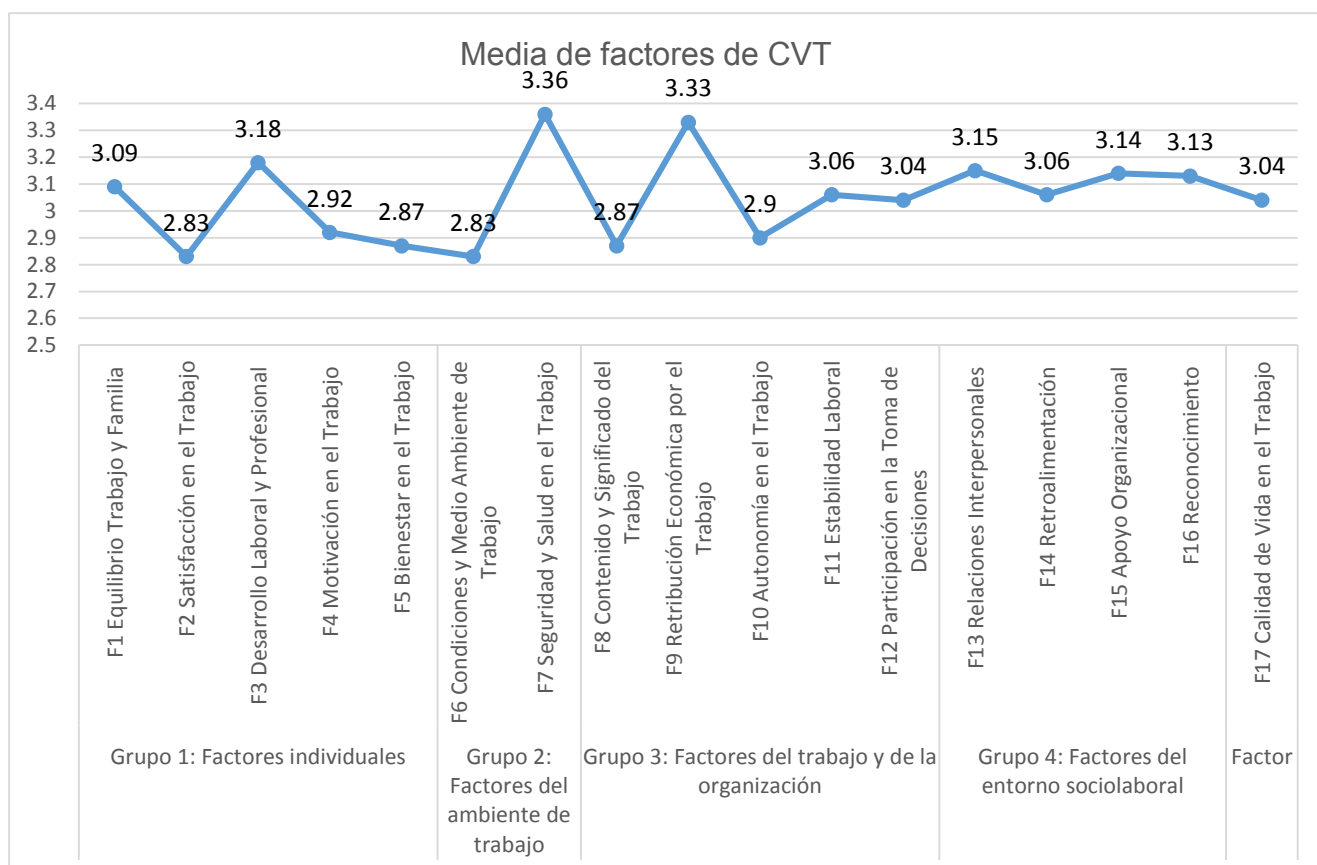
Estadísticos Descriptivos de Calidad de Vida en el Trabajo

| Factor | Grupo | N | Mínimo | Máximo | Media | DE |
|--|--|-----|--------|--------|-------|-----|
| F11 Estabilidad Laboral | Factores del trabajo y de la organización. | 198 | 1,13 | 5,25 | 3,06 | ,95 |
| F12 Participación en la Toma de Decisiones | Factores del trabajo y de la organización. | 200 | 1,55 | 5,09 | 3,04 | ,73 |
| F13 Relaciones Interpersonales | Factores del entorno socio laboral. | 200 | 1,50 | 5,25 | 3,15 | ,72 |
| F14 Retroalimentación | Factores del entorno socio laboral. | 199 | 1,38 | 5,15 | 3,06 | ,71 |
| F15 Apoyo Organizacional | Factores del entorno socio laboral. | 199 | 1,22 | 6,89 | 3,14 | ,94 |
| F16 Reconocimiento | Factores del entorno socio laboral. | 200 | 1,00 | 5,29 | 3,13 | ,89 |
| F17 Calidad de Vida en el Trabajo | | 200 | 1,30 | 5,20 | 3,04 | ,85 |

Nota. DE=Desviación Estándar

En la figura 5.3.3, observamos las medias de los factores por grupos de CVT.

Figura 5.3.3. Media de factores de CVT.



5.4 Relación entre Mobbing y la Calidad de Vida en el Trabajo.

Con el objetivo de conocer la relación entre las variables de nuestra investigación, se realizó un análisis de correlación producto momento de Pearson, a continuación podemos observar los resultados en la tabla 5.4.1.

A grandes rasgos encontramos que si existe una relación significativa entre Mobbing y CVT, identificando que a menores puntajes en Mobbing existen mayores puntajes en la CVT, con lo cual podemos decir que la CVT se ve beneficiada cuando el Mobbing disminuye.

El Factor 1 de EMAT, Hostigamiento Sexual se asocia significativa y negativamente con los factores CVT F2 Satisfacción en el trabajo ($r = -.137$; $p \leq .05$), CVT F8 Contenido y significancia del trabajo ($r = -.188$; $p \leq .01$), CVT F13 Relaciones interpersonales ($r = -.151$; $p \leq .05$), CVT F14 Retroalimentación ($r = -.195$; $p \leq .01$), CVT F16 Reconocimiento ($r = -.148$; $p \leq .05$) y CVT F17 Calidad de vida en el trabajo ($r = -.130$; $p \leq .05$).

En el Factor 2 de EMAT, Violencia verbal, se asocia significativa y positivamente con CVT F9 Retribución económica en el trabajo ($r = .133$; $p \leq .05$), mientras que las que se relacionan significativa y negativamente son CVT F6 Condiciones y medio ambiente de trabajo ($r = -.234$; $p \leq .01$), CVT F10 Autonomía en el trabajo ($r = -.228$; $p \leq .01$), y CVT F14 Retroalimentación ($r = -.184$; $p \leq .01$).

El Factor 3 de EMAT Violencia física se asocia solo de forma significativa y negativamente a los factores CVT F2 Satisfacción en el trabajo ($r = -.207$; $p \leq .01$), CVT F3 Desarrollo laboral y profesional ($r = -.117$; $p \leq .05$), CVT F4 Motivación en el trabajo ($r = -.163$; $p \leq .05$), CVT F5 Bienestar en el trabajo ($r = -.160$; $p \leq .05$), CVT F8 Contenido y significancia del trabajo ($r = -.270$; $p \leq .01$), CVT F12 Participación en la toma de decisiones ($r = -.124$; $p \leq .05$), CVT F13 Relaciones interpersonales ($r = -.173$; $p \leq .01$), CVT F14 Retroalimentación ($r = -.162$; $p \leq .05$), CVT F16 Reconocimiento ($r = -.272$; $p \leq .01$) y CVT F17 Calidad de vida en el trabajo ($r = -.166$; $p \leq .01$).

Con respecto al Factor 4 de EMAT Amenazas, este se relaciona significativa y positivamente con CVT F1 Equilibrio trabajo familia ($r = .225$; $p \leq .01$), CVT F4 Motivación en el trabajo ($r = .143$; $p \leq .05$), CVT F7 Seguridad y salud en el trabajo ($r = .120$; $p \leq .05$), CVT F9 Retribución económica en el trabajo ($r = .178$; $p \leq .05$), CVT F11 Estabilidad emocional ($r = .145$; $p \leq .05$), CVT F15 Apoyo Organizacional ($r = .202$; $p \leq .01$) y CVT F16 Reconocimiento ($r = .125$; $p \leq .05$); los factores que se relacionan significativa y negativamente son CVT F6 Condiciones y medio ambiente de trabajo ($r = -.183$; $p \leq .01$), CVT F10 Autonomía en el trabajo ($r = -.150$; $p \leq .05$) y CVT F14 Retroalimentación ($r = -.133$; $p \leq .05$).

En el factor 5 Aislamiento de EMAT, los factores que se relacionan significativa y positivamente son CVT F1 Equilibrio trabajo familia ($r = .164$; $p \leq .01$), CVT F7 Seguridad y salud en el trabajo ($r = .133$; $p \leq .05$) y CVT F11 Estabilidad laboral ($r = .126$; $p \leq .05$); los que se asocian de manera significativa y negativamente son CVT F6 Condiciones y medio ambiente de trabajo ($r = -.157$; $p \leq .05$) y CVT F10 Autonomía en el trabajo ($r = -.197$; $p \leq .01$).

Para el Factor 6 de EMAT Comunicación Deteriorada solo hay correlaciones significativas y negativas, las cuales son CVT F6 Condiciones y medio ambiente de trabajo ($r = -.210$; $p \leq .01$), CVT F10 Autonomía en el trabajo ($r = -.195$; $p \leq .01$), CVT F13 Relaciones interpersonales ($r = -.131$; $p \leq .05$), CVT F14 Retroalimentación ($r = -.229$; $p \leq .01$) y CVT F17 Calidad de vida en el trabajo ($r = -.117$; $p \leq .05$).

El Factor 7 de EMAT Generación de culpa se relaciona significativa y positivamente con CVT F9 Retribución económica por el trabajo ($r = .126$; $p \leq .05$) y CVT F15 Apoyo Organizacional ($r = .126$; $p \leq .05$), de manera significativa y negativamente se relacionan CVT F6 Condiciones y medio ambiente de trabajo ($r = -.187$; $p \leq .01$), CVT F10 Autonomía en el trabajo ($r = -.214$; $p \leq .01$) y CVT F14 Reconocimiento ($r = -.187$; $p \leq .05$).

A continuación se muestran las correlaciones significativa y positiva del Factor 8 de EMAT Maltrato y Humillación, que son CVT F1 Equilibrio trabajo y familia ($r = .187$; $p \leq .05$), CVT F9 Retribución económica por el trabajo ($r = .124$; $p \leq .05$), CVT F11 Estabilidad laboral ($r = .121$; $p \leq .05$), y CVT F15 Apoyo Organizacional ($r = .150$; $p \leq .05$); de manera significativa y negativa se relacionan CVT F6 Condiciones y medio ambiente de trabajo ($r = -.216$; $p \leq .01$), CVT F10 Autonomía en el trabajo ($r = -.187$; $p \leq .01$), CVT F13 Relaciones interpersonales ($r = -.127$; $p \leq .05$) y CVT F14 Retroalimentación ($r = -.146$; $p \leq .05$).

El factor 9 de EMAT Sabotaje y situaciones deshonestas solo cuenta con una correlación significativa y positiva la cual corresponde a CVT F9 Retribución económica por el trabajo ($r = .175$; $p \leq .01$), mientras que los que se relacionan significativa y negativamente son CVT F6 Condiciones y medio ambiente de trabajo ($r = -.236$; $p \leq .01$), CVT F10 Autonomía en el trabajo ($r = -.258$; $p \leq .01$), CVT13 Relaciones interpersonales ($r = -.157$; $p \leq .05$) y CVT F14 Retroalimentación ($r = -.256$; $p \leq .01$).

El factor 10 de EMAT Abuso de poder tiene correlaciones significativas y positivas con CVT F1 Equilibrio trabajo y familia ($r = .128$; $p \leq .05$), CVT F9 Retribución económica por el trabajo ($r = .193$; $p \leq .01$), CVT F15 Apoyo Organizacional ($r = .151$; $p \leq .05$) y CVT F16 Reconocimiento ($r = .147$; $p \leq .05$), por el contrario, los factores que se correlacionan significativa y negativamente son CVT F6 Condiciones y medio ambiente de trabajo ($r = -.310$; $p \leq .01$), CVT F10 Autonomía en el trabajo ($r = -.243$; $p \leq .01$) y CVT F14 Retroalimentación ($r = -.226$; $p \leq .01$).

Referente al Factor 11 de EMAT Castigo, solo encontramos correlaciones significativas y negativas con CVT F6, Condiciones y medio ambiente de trabajo ($r = -.304$; $p \leq .01$), CVT F10 Autonomía en el trabajo ($r = -.306$; $p \leq .01$), CVT F13 Relaciones Interpersonales ($r = -.180$; $p \leq .01$), CVT F14 Retroalimentación ($r = -.284$; $p \leq .01$) y CVT F17 Calidad de vida en el trabajo ($r = -.130$; $p \leq .05$).

Para el Factor 12 de EMAT Discriminación, se relaciona significativa y positivamente con CVT F1, Equilibrio, trabajo y familia ($r=.188$; $p\leq.01$), CVT F3 Desarrollo laboral y profesional ($r=.124$; $p\leq.05$), CVT F7 Seguridad y salud en el trabajo ($r=.200$; $p\leq.01$), CVT F9 Retribución económica ($r=.135$; $p\leq.05$), CVT F11 Estabilidad laboral ($r=.190$; $p\leq.01$) y CVT F15 Apoyo Organizacional ($r=.166$; $p\leq.01$).

El Factor 13 de EMAT, de igual manera se relaciona sólo significativa y positivamente con CVT F1, Equilibrio, trabajo y familia ($r=.143$; $p\leq.05$), CVT F3 Desarrollo laboral y profesional ($r=.142$; $p\leq.05$), CVT F4 Motivación en el trabajo ($r=.141$; $p\leq.05$) CVT F7 Seguridad y salud en el trabajo ($r=.208$; $p\leq.01$), CVT F9 Retribución económica ($r=.249$; $p\leq.01$), CVT F11 Estabilidad laboral ($r=.226$; $p\leq.01$) y CVT F15 Apoyo Organizacional ($r=.240$; $p\leq.01$).

Por el contrario el Factor 14 de EMAT, Desacreditación profesional, observamos solamente correlaciones significativas y negativas, las cuales son CVT F6, Condiciones y medio ambiente de trabajo ($r=-.326$; $p\leq.01$), CVT F10 Autonomía en el trabajo ($r=-.377$; $p\leq.01$), CVT F13 Relaciones Interpersonales ($r=-.166$; $p\leq.01$), CVT F14 Retroalimentación ($r=-.287$; $p\leq.01$) y CVT F17 Calidad de vida en el trabajo ($r=-.123$; $p\leq.05$).

De igual manera en el Factor 15 de EMAT, Exceso supervisión control, nos damos cuenta que existen correlaciones significativas y negativas con CVT F6 Condiciones y medio ambiente de trabajo ($r=-.219$; $p\leq.01$), CVT F7 Seguridad y salud en el trabajo ($r=-.227$; $p\leq.01$), CVT F10 Autonomía en el trabajo ($r=-.198$; $p\leq.01$), y CVT F14 Retroalimentación ($r=-.196$; $p\leq.01$) y una correlación significativa y positiva con Reconocimiento ($r=.158$; $p\leq.05$).

Finalmente para el Factor 16 de EMAT, Clima laboral hostil, encontramos una correlación estadísticamente significativa y positiva con CVT F1 Equilibrio trabajo y familia ($r=.157$; $p\leq.05$) y con CVT F9 Retribución económica por el trabajo ($r=.178$; $p\leq.01$), de igual manera encontramos correlaciones estadísticamente significativas

y negativas con CVT F6, Condiciones y medio ambiente de trabajo ($r=-.210$; $p\leq.01$), CVT F10 Autonomía en el trabajo ($r=-.168$; $p\leq.01$) y CVT F14 Retroalimentación ($r=-.158$; $p\leq.05$); a su vez encontramos una correlación significativa y positiva con CVT F1, Equilibrio, trabajo y familia ($r=.157$; $p\leq.05$) y CVT F15 Apoyo Organizacional ($r=.158$; $p\leq.05$).

Los resultados nos indican que cuando hay presencia de altos niveles de Mobbing existe menor Calidad de vida en el trabajo, con relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, la retroalimentación, relaciones interpersonales y la autonomía en el trabajo entre otras.

Tabla 5.4.1 Relación entre Mobbing y la Calidad de Vida en el Trabajo.

| Factores de CVT | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|--|--|--|--------------------------------|-------------------------------|--|--|---|---|
| Factores de EMAT | F1 Equilibrio trabajo y familia | F2 Satisfacción en el trabajo | F3 Desarrollo laboral y Profesional | F4 Motivación en el trabajo | F5 Bienestar en el trabajo | F6 Condiciones y medio ambiente de trabajo | F7 Seguridad y salud en el trabajo | F8 Contenido y significancia del trabajo | F9 Retribución económica por el trabajo |
| F1 Hostigamiento Sexual | | -.137* | | | | | | -.188** | |
| F2 Violencia Verbal | | | | | | -.234** | | | .133* |
| F3 Violencia Física | | -.207** | -.117* | -.163* | -.160* | | | -.270** | |
| F4 Amenazas | .225** | | | .143* | | -.183** | .120* | | .178** |
| F5 Aislamiento | .164** | | | | | -.157* | .133* | | |
| F6 Comunicación Deteriorada | | | | | | -.210** | | | |
| F7 Generación de Culpa | | | | | | -.187** | | | .126* |
| F8 Maltrato y Humillación | .187** | | | | -0,03 | -.216** | | | .124* |
| F9 Sabotaje y Situaciones Deshonestas | | | | | | -.236** | | | .175** |
| F10 Abuso de Poder | .128* | | | | | -.310** | | | .193** |

| Factores de CVT | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|--|--|--|--------------------------------|-------------------------------|--|--|---|---|
| Factores de EMAT | F1 Equilibrio trabajo y familia | F2 Satisfacción en el trabajo | F3 Desarrollo laboral y Profesional | F4 Motivación en el trabajo | F5 Bienestar en el trabajo | F6 Condiciones y medio ambiente de trabajo | F7 Seguridad y salud en el trabajo | F8 Contenido y significancia del trabajo | F9 Retribución económica por el trabajo |
| F11 Castigo | | | | | | -.304** | | | |
| F12 Discriminación | .188** | | .124* | | | | .200** | | .135* |
| F13 Sobrecarga de Trabajo | .143* | | .142* | .141* | | | .208** | | .249** |
| F14 Desacreditación Profesional | | | | | | -.326** | | | |
| F15 Exceso Supervisión Control | | | | | | -.219** | -.227** | | |
| F16 Clima Laboral Hostil | .157* | | | | | -.210** | | | .178** |

Tabla 5.4.1 Relación entre Mobbing y la Calidad de Vida en el Trabajo.

| Factores de EMAT | Factores de CVT | | | | | | | |
|---|--------------------------------------|-------------------------------|--|--------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|---|
| | F10 Autonomía en el trabajo | F11 Estabilidad laboral | F12 Participación en la toma de decisiones | F13 Relaciones Interpersonales | F14 Retroalimentación | F15 Apoyo Organizacional | F16 Reconocimiento | F17 Calidad de vida en el trabajo |
| F1 Hostigamiento Sexual | | | | -.151* | -.195** | | -.148* | -.130* |
| F2 Violencia Verbal | -.228** | | | | -.184** | | | |
| F3 Violencia Física | | | -.124* | -.173** | -.162* | | -.272** | -.166** |
| F4 Amenazas | -.150* | .145* | | | -.133* | .202** | .125* | |
| F5 Aislamiento | -.197** | .126* | | | | | | |
| F6 Comunicación Deteriorada | -.195** | | | -.131* | -.229** | | | -.117* |
| F7 Generación de Culpa | -.214** | | | | -.187** | .126* | | |
| F8 Maltrato y Humillación | -.187** | .121* | | -.127* | -.146* | .150* | | |
| F9 Sabotaje y Situaciones Deshonestas | -.258** | | | -.157* | -.256** | | | |
| F10 Abuso de Poder | -.243** | | | | -.226** | .151* | .147* | |
| F11 Castigo | -.306** | | | -.180** | -.284** | | | -.130* |

| Factores de CVT | | | | | | | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|--|--------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|---|
| Factores de EMAT | F10 Autonomía en el trabajo | F11 Estabilidad laboral | F12 Participación en la toma de decisiones | F13 Relaciones Interpersonales | F14 Retroalimentación | F15 Apoyo Organizacional | F16 Reconocimiento | F17 Calidad de vida en el trabajo |
| F12 Discriminación | | .190** | | | | .166** | | |
| F13 Sobrecarga de Trabajo | | .226** | | | | .240** | | |
| F14 Desacreditación Profesional | -.377** | | | -.166** | -.287** | | | -.123* |
| F15 Exceso Supervisión Control | -.198** | | | | -.196** | | .158* | |
| F16 Clima Laboral Hostil | -.168** | | | | -.158* | .158* | | |

Nota *p≤ .05; ** p≤ .01

5.5 Relación entre mobbing y trastornos psicosomáticos.

A continuación se muestran los resultados de la correlación producto momento de Pearson obtenidas para los factores de EMAT y los trastornos psicosomáticos del mismo.

Como podemos observar, el Factor 1 de EMAT Hostigamiento Sexual, se correlaciona positiva y significativamente con Dolores musculares ($r = .144$; $p \leq .05$), por el contrario, se relaciona significativa y negativamente con Agresión ($r = -.200$; $p \leq .01$).

El Factor 2 de EMAT Violencia verbal, se relaciona significativa y positivamente la mayoría de los factores, siendo estos, Dolores de cabeza ($r = .312$; $p \leq .01$), Dolores musculares ($r = .244$; $p \leq .01$), Problemas Gastrointestinales ($r = .322$; $p \leq .01$), Trastornos del Sueño ($r = .317$; $p \leq .01$), Trastornos de Ansiedad ($r = .346$; $p \leq .01$), Trastornos de Tristeza ($r = .375$; $p \leq .01$), Trastorno Psicosexual ($r = .531$; $p \leq .01$), Trastornos Alimenticios ($r = .483$; $p \leq .01$) y Miedos ($r = .412$; $p \leq .01$).

En el Factor 3 de EMAT Violencia física, las correlaciones significativas y negativas quedaron de la siguiente manera: Dolores de cabeza ($r = -.140$; $p \leq .01$), Problemas Gastrointestinales ($r = -.124$; $p \leq .01$), Trastornos del Sueño ($r = -.211$; $p \leq .01$), Trastornos de Ansiedad ($r = -.204$; $p \leq .01$), Trastornos de Tristeza ($r = -.228$; $p \leq .01$), Trastorno Psicosexual ($r = -.213$; $p \leq .01$), Trastornos Alimenticios ($r = -.211$; $p \leq .01$), Miedos ($r = -.178$; $p \leq .01$) y Agresión ($r = -.186$; $p \leq .01$).

Con lo que respecta al Factor 4 de EMAT Amenazas, se correlaciona significativa y positivamente con Dolores de cabeza ($r = .344$; $p \leq .01$), Dolores musculares ($r = .308$; $p \leq .01$), Problemas Gastrointestinales ($r = .358$; $p \leq .01$), Trastornos del Sueño ($r = .325$; $p \leq .01$), Trastornos de Ansiedad ($r = .398$; $p \leq .01$), Trastornos de Tristeza ($r = .385$; $p \leq .01$), Trastorno Psicosexual ($r = .498$; $p \leq .01$), Trastornos Alimenticios ($r = .475$; $p \leq .01$), Miedos ($r = .382$; $p \leq .01$) y de forma significativa y negativa con Agresión ($r = -.117$; $p \leq .05$).

En el Factor 5 de EMAT Aislamiento, las correlaciones resultaron de forma significativa y positiva con Dolores de cabeza ($r=.282$; $p\leq.01$), Dolores musculares ($r=.217$; $p\leq.01$), Problemas Gastrointestinales($r=.232$; $p\leq.01$), Trastornos del Sueño ($r=.250$; $p\leq.01$), Trastornos de Ansiedad($r=.304$; $p\leq.01$), Trastornos de Tristeza ($r=.289$; $p\leq.01$), Trastorno Psicosexual ($r=.450$; $p\leq.01$), Trastornos Alimenticios($r=.405$; $p\leq.01$), Miedos($r=.335$; $p\leq.01$) y de manera significativa y negativa se relaciona con Agresión ($r= -.145$; $p\leq.05$).

El Factor 6 de EMAT Comunicación deteriorada nos muestra solo correlaciones significativas y positivas con los trastornos de Dolores de cabeza ($r=.192$; $p\leq.01$), Dolores musculares ($r=.219$; $p\leq.01$), Problemas Gastrointestinales($r=.291$; $p\leq.01$), Trastornos del Sueño ($r=.257$; $p\leq.01$), Trastornos de Ansiedad ($r=.272$; $p\leq.01$), Trastornos de Tristeza ($r=.309$; $p\leq.01$). Trastorno Psicosexual ($r=.389$; $p\leq.01$), Trastornos Alimenticios ($r= .402$; $p\leq.01$) y Miedos ($r= .323$; $p\leq.01$).

Siguiendo con el Factor 7 de EMAT Generación de culpa, este tiene correlaciones significativas y positivas con Dolores de cabeza ($r=.341$; $p\leq.01$), Dolores musculares ($r= .342$; $p\leq.01$), Problemas Gastrointestinales($r=.347$; $p\leq.01$), Trastornos del Sueño ($r=.325$; $p\leq.01$), Trastornos de Ansiedad ($r=.387$; $p\leq.01$), Trastornos de Tristeza ($r= .354$; $p\leq.01$), Trastorno Psicosexual ($r=.523$; $p\leq.01$), Trastornos Alimenticios($r=.494$; $p\leq.01$)., Miedos($r=.420$; $p\leq.01$) y de forma significativa y negativa Agresión ($r= -.117$; $p\leq.05$).

El Factor 8 de EMAT Maltrato y humillación, indica que las correlaciones significativas y positivas se dan en Dolores de cabeza ($r=.299$; $p\leq.01$), Dolores musculares ($r=.272$; $p\leq.01$), Problemas Gastrointestinales ($r=.317$; $p\leq.01$), Trastornos del Sueño ($r=.290$; $p\leq.01$), Trastornos de Ansiedad($r=.347$; $p\leq.01$), Trastornos de Tristeza ($r=.343$; $p\leq.01$), Trastorno Psicosexual ($r=.446$; $p\leq.01$) Trastornos Alimenticios ($r=.421$; $p\leq.01$), Miedos ($r=.344$; $p\leq.01$) siendo que el único que se relaciona significativa y negativamente es Agresión ($r=-.140$; $p\leq.05$).

La tabla nos muestra que el Factor 9 de EMAT Sabotajes y situaciones deshonestas se correlaciona significativa y positivamente con Dolores de cabeza

($r=.316$; $p\leq.01$), Dolores musculares ($r=.291$; $p\leq.01$), Problemas Gastrointestinales($r=.347$; $p\leq.01$), Trastornos del Sueño ($r=.321$; $p\leq.01$), Trastornos de Ansiedad ($r=.365$; $p\leq.01$), Trastornos de Tristeza ($r=.392$; $p\leq.01$), Trastorno Psicosexual ($r=.513$; $p\leq.01$).Trastornos Alimenticios ($r=.500$; $p\leq.01$) y Miedos ($r=.435$; $p\leq.01$).

Factor 10 de EMAT Abuso de poder, tiene correlaciones significativas y positivas con Dolores de cabeza ($r=.310$; $p\leq.01$), Dolores musculares ($r=.296$; $p\leq.01$), Problemas Gastrointestinales($r=.407$; $p\leq.01$), Trastornos del Sueño ($r=.354$; $p\leq.01$), Trastornos de Ansiedad ($r=.368$; $p\leq.01$), Trastornos de Tristeza ($r=.478$; $p\leq.01$), Trastorno Psicosexual ($r=.492$; $p\leq.01$).Trastornos Alimenticios($r=.485$; $p\leq.01$) y Miedos ($r=.366$; $p\leq.01$).

Las siguientes correlaciones corresponden al Factor 11 de EMAT Castigo, de las cuales son significativas y positivas, Dolores de cabeza ($r=.369$; $p\leq.01$), Dolores musculares ($r=.318$; $p\leq.01$), Problemas Gastrointestinales($r=.394$; $p\leq.01$), Trastornos del Sueño ($r=.388$; $p\leq.01$), Trastornos de Ansiedad ($r=.428$; $p\leq.01$), Trastornos de Tristeza ($r=.466$; $p\leq.01$), Trastorno Psicosexual ($r=.584$; $p\leq.01$), Trastornos Alimenticios ($r=.574$; $p\leq.01$) y Miedos ($r=.501$; $p\leq.01$).

El Factor 12 de EMAT Discriminación, solo presenta una correlación significativa y negativa que es Agresión ($r=-.252$; $p\leq.01$).siendo las siguientes correlaciones significativas y positivas, Dolores de cabeza ($r=.210$; $p\leq.01$), Dolores musculares ($r=.259$; $p\leq.01$), Problemas Gastrointestinales($r=.183$; $p\leq.01$), Trastornos del Sueño ($r=.187$; $p\leq.01$), Trastornos de Ansiedad ($r=.211$; $p\leq.01$), Trastornos de Tristeza ($r=.146$; $p\leq.01$), Trastorno Psicosexual ($r=.310$; $p\leq.01$), Trastornos Alimenticios ($r=.293$; $p\leq.01$) y por ultimo Miedos ($r=-.217$; $p\leq.01$).

El Factor 13 de EMAT Sobrecarga de trabajo, sigue la tendencia de los factores anteriores, mostrando correlaciones significativas y positivas de Dolores de cabeza ($r=.239$; $p\leq.01$), Dolores musculares ($r=.309$; $p\leq.01$), Problemas Gastrointestinales($r=.197$; $p\leq.01$), Trastornos del Sueño ($r=.124$; $p\leq.01$), Trastornos de Ansiedad ($r=.203$; $p\leq.01$), Trastornos de Tristeza ($r=.117$; $p\leq.01$), Trastorno

Psicosexual ($r=.202$; $p\leq.01$), Trastornos Alimenticios ($r=.176$; $p\leq.01$), Miedos ($r=.152$; $p\leq.01$) y significativas y negativa con Agresión ($r=-.264$; $p\leq.01$).

Con el Factor 14 de EMAT, Desacreditación profesional, todas las correlaciones que se tienen son significativas y positivas, las cuales incluyen: Dolores de cabeza ($r=.376$; $p\leq.01$), Dolores musculares ($r=.316$; $p\leq.01$), Problemas Gastrointestinales ($r=.405$; $p\leq.01$), Trastornos del Sueño ($r=.375$; $p\leq.01$), Trastornos de Ansiedad ($r=.415$; $p\leq.01$), Trastornos de Tristeza ($r=.515$; $p\leq.01$), Trastorno Psicosexual ($r=.619$; $p\leq.01$), Trastornos Alimenticios ($r=.597$; $p\leq.01$) y Miedos ($r=.534$; $p\leq.01$).

El Factor 15 de EMAT Exceso Supervisión Control, muestra un comportamiento casi idéntico al factor anterior, con el total de sus correlaciones significativas y positivas que son Dolores de cabeza ($r=.200$; $p\leq.01$), Dolores musculares ($r=.203$; $p\leq.01$), Problemas Gastrointestinales ($r=.295$; $p\leq.01$), Trastornos del Sueño ($r=.212$; $p\leq.01$), Trastornos de Ansiedad ($r=.251$; $p\leq.01$), Trastornos de Tristeza ($r=.311$; $p\leq.01$), Trastorno Psicosexual ($r=.269$; $p\leq.01$), Trastornos Alimenticios ($r=.257$; $p\leq.01$), Miedos ($r=.224$; $p\leq.01$) y Agresión ($r=.128$; $p\leq.05$).

Por último, el Factor 16 Clima laboral Hostil nos muestra un comportamiento que fue frecuente en los anteriores factores, contando con una correlación significativa y negativa que como era de esperarse es Agresión ($r=-.118$; $p\leq.05$), y con todas las correlaciones restante significativas y positivas: Dolores de cabeza ($r=.323$; $p\leq.01$), Dolores musculares ($r=.323$; $p\leq.01$), Problemas Gastrointestinales ($r=.379$; $p\leq.01$), Trastornos del Sueño ($r=.312$; $p\leq.01$), Trastornos de Ansiedad ($r=.387$; $p\leq.01$), Trastornos de Tristeza ($r=.390$; $p\leq.01$), Trastorno Psicosexual ($r=.517$; $p\leq.01$), Trastornos Alimenticios ($r=.475$; $p\leq.01$) y finalmente, Miedos ($r=.374$; $p\leq.01$).

Tabla 5.5.1. Relación entre Mobbing y Trastornos Psicosomáticos.

| Trastornos Psicosomáticos de EMAT | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|--------------------|------------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|-------------------------|---------|----------|
| Factores de EMAT | Dolores de Cabeza | Dolores Musculares | Problemas Gastrointestinales | Trastornos del Sueño | Trastornos de Ansiedad | Trastornos de Tristeza | Trastorno Psicosexual | Trastornos Alimenticios | Miedos | Agresión |
| F1 Hostigamiento Sexual | | .144* | | | | | | | | -.200** |
| F2 Violencia Verbal | .312** | .244** | .322** | .317** | .346** | .375** | .531** | .483** | .412** | |
| F3 Violencia Física | -.140* | | -.124* | -.211** | -.204** | -.228** | -.213** | -.211** | -.178** | -.186** |
| F4 Amenazas | .344** | .308** | .358** | .325** | .398** | .385** | .498** | .475** | .382** | -.117* |
| F5 Aislamiento | .282** | .217** | .232** | .250** | .304** | .289** | .450** | .405** | .335** | -.145* |
| F6 Comunicación Deteriorada | .192** | .219** | .291** | .257** | .272** | .309** | .389** | .402** | .323** | |
| F7 Generación de Culpa | .341** | .342** | .347** | .325** | .387** | .354** | .523** | .494** | .420** | -.117* |
| F8 Maltrato y Humillación | .299** | .272** | .317** | .290** | .347** | .343** | .446** | .421** | .344** | -.140* |
| F9 Sabotaje y Situaciones Deshonestas | .316** | .291** | .347** | .321** | .365** | .392** | .513** | .500** | .435** | |
| F10 Abuso de Poder | .310** | .296** | .407** | .354** | .368** | .478** | .492** | .485** | .366** | |
| F11 Castigo | .369** | .318** | .394** | .388** | .428** | .466** | .584** | .574** | .501** | |

Trastornos Psicosomáticos de EMAT

| Factores de EMAT | Dolores de Cabeza | Dolores Musculares | Problemas Gastrointestinales | Trastornos del Sueño | Trastornos de Ansiedad | Trastornos de Tristeza | Trastorno Psicosexual | Trastornos Alimenticios | Miedos | Agresión |
|---------------------------------|-------------------|--------------------|------------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|-------------------------|--------|----------|
| F12 Discriminación | .210** | .259** | .183** | .187** | .211** | .146* | .310** | .293** | .217** | -.252** |
| F13 Sobrecarga de Trabajo | .239** | .309** | .197** | .124* | .203** | .117* | .202** | .176** | .152* | -.264** |
| F14 Desacreditación Profesional | .376** | .316** | .405** | .375** | .415** | .515** | .619** | .597** | .534** | |
| F15 Exceso Supervisión Control | .200** | .203** | .295** | .212** | .251** | .311** | .269** | .257** | .224** | .128* |
| F16 Clima Laboral Hostil | .323** | .323** | .379** | .312** | .387** | .390** | .517** | .475** | .374** | -.118* |

Nota. *p ≤ .05; ** p ≤ .01

5.6 Relación entre Mobbing y Variables Clasificadoras.

Se llevó a cabo la correlación producto momento de Pearson para conocer la relación entre Mobbing con nuestras variables clasificatorias (edad, antigüedad laboral, personas a su cargo, cantidad de personas a su cargo, cantidad de hijos y salario mensual).

Con respecto al Factor 1 de EMAT, Hostigamiento sexual, se encontró correlación significativa y negativa con la Edad ($r=-.128$; $p\leq.05$), Cantidad de personas a su cargo ($r=-.293$; $p\leq.05$) y Salario Mensual ($r=-.190$; $p\leq.01$).

Para el Factor 2 de EMAT, Violencia Verbal, observamos 2 correlaciones significativas y negativas con Personas a su cargo ($r=-.302$; $p\leq.01$) y Cantidad de hijos ($r=-.257$; $p\leq.05$).

El Factor 3 de EMAT, Violencia Física, existen únicamente correlaciones significativas y negativas con Edad ($r=-.147$; $p\leq.05$), Antigüedad en la empresa en que labora ($r=-.121$; $p\leq.05$) y Salario mensual ($r=-.249$; $p\leq.01$).

En el Factor 4 de EMAT, Amenazas, hay solamente una correlación significativa y negativa con Personas a su cargo ($r=-.282$; $p\leq.01$).

El Factor 5 de EMAT, Aislamiento, se observa correlaciones significativas y negativas con Edad ($r=-.123$; $p\leq.05$) y con Personas a su cargo ($r=-.278$; $p\leq.01$).

En relación con el Factor 6 de EMAT, Comunicación deteriorada, sólo encontramos una correlación significativa y negativa con Personas a su cargo ($r=-.257$; $p\leq.05$).

El Factor 7 de EMAT, Generación de culpa, se relaciona significativa y negativamente con Edad ($r=-.130$; $p\leq.05$) y Personas a su cargo ($r=-.313$; $p\leq.01$).

Los Factores 8, 9, 10 y 11 de EMAT, tienen únicamente una correlación significativa y negativa con Personas a su cargo, los cuales son F8 Maltrato y Humillación ($r=-.272$; $p\leq.01$), F9 Sabotaje y situaciones deshonestas ($r=-.214$; $p\leq.01$), F10 Abuso de poder ($r=-.117$; $p\leq.05$) y F11 Castigo ($r=-.214$; $p\leq.01$).

En cuanto a los Factores 12 y 13 de EMAT, comparten correlaciones significativas y negativas con las variables de Edad y Personas a su cargo, el F12 Discriminación con edad ($r=-.171$; $p\leq.01$), y con Personas a su cargo ($r=-.276$; $p\leq.01$); F13 Sobrecarga de trabajo con Edad ($r=-.143$; $p\leq.05$) y Personas a su cargo ($r=-.172$; $p\leq.01$).

El Factor 14 de EMAT, Desacreditación profesional, solo tiene una correlación significativa y negativa con la variable Personas a su cargo ($r=-.168$; $p\leq.01$).

El único factor con una correlación estadísticamente significativa y positiva es el factor 15 Exceso supervisión control en relación con salario mensual ($r=.139$; $p\leq.05$).

Finalmente el Factor 16 de EMAT, Clima laboral hostil, se correlaciona significativa y negativamente con Edad ($r=-.136$; $p\leq.05$), y Personas a su cargo ($r=-.246$; $p\leq.01$).

Tabla 5.6 Relación entre Mobbing y Variables Clasificadoras.

| Factores EMAT | Variables Clasificadoras | | | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|
| | Edad | Antigüedad en la empresa que labora | Personas a su cargo | Número de personas a su cargo | Número de hijos | Salario Mensual |
| F1 Hostigamiento Sexual | -.128* | | | -.293* | | -.190** |
| F2 Violencia Verbal | | | -.302** | | -.257* | |
| F3 Violencia Física | -.147* | -.121* | | | | -.249** |
| F4 Amenazas | | | -.282** | | | |
| F5 Aislamiento | -.123* | | -.278** | | | |
| F6 Comunicación Deteriorada | | | | -.257* | | |
| F7 Generación de Culpa | -.130* | | -.313** | | | |
| F8 Maltrato y Humillación | | | -.272** | | | |
| F9 Sabotaje y Situaciones Deshonestas | | | -.214** | | | |
| F10 Abuso de Poder | | | -.117* | | | |
| F11 Castigo | | | -.214** | | | |
| F12 Discriminación | -.171** | | -.276** | | | |
| F13 Sobrecarga de Trabajo | -.143* | | -.172** | | | |
| F14 Desacreditación Profesional | | | -.168** | | | |
| F15 Exceso Supervisión Control | | | | | | .139* |
| F16 Clima Laboral Hostil | -.136* | | -.246** | | | |

Nota. *p ≤ .05; ** p ≤ .01.

5.6.1. Relación entre Mobbing con sexo: Resultados del análisis t-Student.

A continuación se presentaran los resultados obtenidos del análisis estadístico t-Student realizado para los 16 factores de EMAT con la variable sociodemográfica sexo (Tabla 5.6.1).

En el factor F3. Violencia Física se encontraron diferencias estadísticamente significativas con la variable sexo ($t=-1.394$, $p=.054$), el puntaje medio más alto es en hombres ($\bar{x}=2.53$) a diferencia del puntaje de las mujeres ($\bar{x}=2.04$), lo que indica mayor violencia física en hombres que en mujeres.

De igual manera en el F4. Amenazas, encontramos diferencias estadísticamente significativas con la variable sexo ($t=-1.609$, $p=.053$), se obtuvo un puntaje medio más alto en los hombres ($\bar{x}= 5.72$) con respecto a las mujeres ($\bar{x}=4,45$), por lo que podemos decir que las amenazas se presentan mayormente en los hombres.

En el F9. Sabotaje y situaciones deshonestas también encontramos diferencias estadísticamente significativas con respecto a la variable sexo ($t=-1.492$, $p=.044$), se obtuvo un puntaje medio más alto en los hombres ($\bar{x}=5.36$) con respecto a las mujeres ($\bar{x}=4.11$), lo que indica mayor sabotaje y situaciones deshonestas en hombres que en mujeres.

En relación al F10. Abuso de poder y la variable sexo, se encontraron diferencias estadísticamente significativas con la variable sexo ($t=-2.674$, $p=.005$), con un puntaje medio más alto en hombres ($\bar{x}=8.90$) que en mujeres ($\bar{x}=6.05$), lo que indica mayor abuso de poder en hombres que en mujeres.

Con respecto al F13. Sobrecarga de trabajo, encontramos diferencias estadísticamente significativas en relación con la variable sexo ($t=-1.676$, $p=.005$), de igual manera observamos mayor puntaje en la media de los hombres ($\bar{x}=5.27$),

en comparación con las mujeres ($\bar{x}=3.70$), lo que refiere mayor sobrecarga de trabajo en hombres.

Finalmente para el factor 15. Exceso supervisión control, también encontramos diferencias estadísticamente significativas con la variable sexo ($t=-1.189$, $p=.021$) que el puntaje medio más alto se obtuvo en los hombres ($\bar{x}=12.69$), a diferencia de las mujeres ($\bar{x}=10.95$), siendo estas las medias obtenidas más grandes.

En cuanto al análisis de las medias obtenidas con la t-Student se encontraron a grandes rasgos mayores puntajes de las medias en hombres que en mujeres con respecto a los 16 factores de EMAT y la variable sexo.

Tabla 5.6.1. Relación entre Mobbing con sexo: Resultados del análisis t-Student.

| Factores de EMAT | Sexo | | | | t | p |
|---------------------------------------|-----------|---------|----------|---------|---------------|-------------|
| | Masculino | | Femenino | | | |
| | n | Media | n | Media | | |
| F1 Hostigamiento sexual | 140 | 3,2350 | 60 | 2,7400 | -1,078 | ,332 |
| F2 Violencia verbal | 140 | 5,3625 | 60 | 4,1333 | -1,513 | ,180 |
| F3 Violencia física | 140 | 2,5343 | 60 | 2,0433 | -1,394 | ,054 |
| F4 Amenazas | 140 | 5,7268 | 60 | 4,4583 | -1,609 | ,053 |
| F5 Aislamiento | 140 | 4,3684 | 60 | 3,5119 | -1,423 | ,095 |
| F6 Comunicación deteriorada | 140 | 6,7768 | 60 | 4,9833 | -2,166 | ,504 |
| F7 Generación de culpa | 140 | 5,9296 | 60 | 4,8143 | -1,270 | ,096 |
| F8 Maltrato y humillación | 140 | 4,5100 | 60 | 3,4867 | -1,767 | ,405 |
| F9 Sabotaje y situaciones deshonestas | 140 | 5,3643 | 60 | 4,1111 | -1,492 | ,044 |
| F10 Abuso de poder | 140 | 8,9086 | 60 | 6,0533 | -2,674 | ,005 |
| F11 Castigo | 140 | 6,4908 | 60 | 4,6357 | -2,185 | ,159 |
| F12 Discriminación | 140 | 4,1833 | 60 | 3,1639 | -1,541 | ,073 |
| F13 Sobrecarga de trabajo | 140 | 5,2786 | 60 | 3,7083 | -1,676 | ,005 |
| F14 Desacreditación profesional | 140 | 6,7102 | 60 | 5,2000 | -1,722 | ,347 |
| F15 Exceso supervisión control | 140 | 12,6964 | 60 | 10,9500 | -1,189 | ,021 |
| F16 Clima laboral hostil | 140 | 6,6988 | 60 | 4,7333 | -2,384 | ,097 |

5.6.2 Relación entre Mobbing y Estado civil. Resultado del análisis t-Student.

A continuación, la tabla 5.6.2 nos indica la relación estadísticamente significativa que existe entre los factores de Mobbing y el estado civil de los participantes.

Los factores que presentaron diferencias significativas fueron:

- F2 Violencia Verbal y estado civil se encontraron diferencias significativas, lo que indica que hay mayor presencia de este factor en personas sin pareja ($t= -1.655$; $p=.003$).
- F4 Amenazas, hay diferencias significativas en personas que no tienen pareja, que nos indica que estas personas muestran mayor grado de amenazas en sus trabajos ($t= -1.789$; $p=.010$).
- F5 Aislamiento y estado Civil, indicando que las personas sin pareja tienen mayor aislamiento en comparación con las personas que tienen pareja ($t= -3.078$; $p=.001$).
- F6 Comunicación deteriorada se presentaron diferencias significativas, donde los más afectados son las personas sin pareja ($t= -2.082$; $p=.000$).
- F7 Generación de culpa también muestra diferencias significativas, ya que las personas con pareja son más susceptibles a sentirse culpables con el acoso laboral, en comparación de las personas sin pareja ($t= -2.397$; $p=.003$).
- F8 Maltrato y humillación, muestra diferencias significativas, donde hay mayor maltrato y humillación en los que no tienen pareja ($t= -1.660$; $p=.008$).
- F9 Sabotaje y situaciones deshonestas en la que tiene mayor incidencia sobre las personas sin pareja ($t= -2.315$; $p=.004$).

- F10 Abuso de poder, tiene diferencias significativas indicando que las personas que no tienen pareja presentan este factor en sus empleos ($t= -1.465$; $p=.017$).
- F12 Discriminación, en la que también las personas sin pareja se ven más afectadas ($t= -2.369$; $p=.005$).
- F14 Desacreditación profesional, hay diferencias significativas en personas que no tienen pareja ($t= -1.501$; $p=.014$).
- F16 Clima laboral hostil, donde, siguiendo el mismo camino que los factores anteriores, las personas sin pareja presentan mayor presencia de este factor ($t= -2.099$; $p=.004$).

5.6.2 Relación entre Mobbing y Estado civil. Resultado del análisis t-Student.

| Mobbing | Estado civil | | | | t | p |
|---------------------------------------|--------------|---------|------------|---------|---------------|-------------|
| | Con pareja | | Sin pareja | | | |
| | n | Media | n | Media | | |
| F1 Hostigamiento sexual | 109 | 3.0798 | 91 | 3.0945 | -.035 | .870 |
| F2 Violencia verbal | 109 | 4.4312 | 91 | 5.6676 | -1.655 | .003 |
| F3 Violencia física | 109 | 2.4404 | 91 | 2.3231 | .360 | .743 |
| F4 Amenazas | 109 | 4.7569 | 91 | 6.0522 | -1.789 | .010 |
| F5 Aislamiento | 109 | 3.3499 | 91 | 5.0235 | -3.078 | .001 |
| F6 Comunicación deteriorada | 109 | 5.5161 | 91 | 7.1044 | -2.082 | .000 |
| F7 Generación de culpa | 109 | 4.7221 | 91 | 6.6405 | -2.397 | .003 |
| F8 Maltrato y humillación | 109 | 3.8000 | 91 | 4.6857 | -1.660 | .008 |
| F9 Sabotaje y situaciones deshonestas | 109 | 4.1804 | 91 | 5.9560 | -2.315 | .004 |
| F10 Abuso de poder | 109 | 7.3890 | 91 | 8.8462 | -1.465 | .017 |
| F11 Castigo | 109 | 5.6199 | 91 | 6.3108 | -.876 | .006 |
| F12 Discriminación | 109 | 3.2263 | 91 | 4.6575 | -2.369 | .005 |
| F13 Sobrecarga de trabajo | 109 | 4.0413 | 91 | 5.7253 | -1.958 | .306 |
| F14 Desacreditación profesional | 109 | 5.7051 | 91 | 6.9184 | -1.501 | .014 |
| F15 Exceso supervisión control | 109 | 11.4358 | 91 | 13.0549 | -1.198 | .806 |
| F16 Clima laboral hostil | 109 | 5.3823 | 91 | 6.9799 | -2.099 | .004 |

5.6.3 Relación entre Mobbing y Puesto. Resultado de análisis de Varianza.

De acuerdo al resultado obtenido en el análisis de la varianza entre los 16 factores de EMAT con la variable Puesto, encontramos en el F2. Violencia verbal que existen diferencias significativas ($F= 15.072$; $p=.000$), el puntaje más alto obtenido en las medias, es el puesto de nivel ejecutivo ($\bar{x}=9.26$), por lo que sería el que mayor violencia verbal refiere, comparativamente con los niveles de mandos medios ($\bar{x}=3.39$) y operativos ($\bar{x}=4.27$).

En el F4. Amenazas, obtuvimos diferencias estadísticamente significativas ($F= 18.088$; $p=.000$); respecto a las medias obtenidas, el puesto ejecutivo ($\bar{x}=9.78$) es que indica mayor amenazas, en comparación con mandos medios ($\bar{x}=3.37$) y operativos ($\bar{x}=4.65$).

Encontramos en el F5. Aislamiento, diferencias estadísticamente significativas ($F= 7.531$; $p=.001$), el mayor puntaje obtenido en la media fue el puesto Ejecutivo ($\bar{x}=6.39$), lo que indica que son los que están más aislados en comparación con mandos medios ($\bar{x}=3.05$) y operativos ($\bar{x}=3.70$).

Para el F6. Comunicación deteriorada, también encontramos diferencias estadísticamente significativas ($F= 9.029$; $p=.000$); con base en el puntaje obtenido en las medias, observamos que la más alta es el puesto ejecutivo ($\bar{x}=9.65$), lo que indica que es el que mayor comunicación deteriorada refiere en comparación con mandos medio ($\bar{x}=4.53$) y Operativos ($\bar{x}=5.73$).

En el F7. Generación de culpa, encontramos diferencias estadísticamente significativas ($F=24.622$; $p=.000$), respecto a las medias obtenidas, para puesto ejecutivo ($\bar{x}=11.29$), mandos medios ($\bar{x}=3.92$) y operativos ($\bar{x}=4.55$), indica que la mayor generación de culpa se da en el puesto ejecutivo.

Para F8. Maltrato y humillación, existen diferencias estadísticamente significativas ($F= 10.699$; $p=.000$), de acuerdo a las medias referidas, el puesto ejecutivo ($\bar{x}=6.78$) indica mayor maltrato y humillación, seguido de puesto operativo ($\bar{x}=3.81$) y finalmente puesto medio ($\bar{x}=2.96$).

El F9. Sabotaje y situaciones deshonestas, indica diferencias estadísticamente significativas ($F=9.533$; $p=.000$), analizando las medias podemos observar que el puesto ejecutivo ($\bar{x}=8.58$) es el que mayor sabotaje y situaciones deshonestas refiere, en comparación con puesto operativo ($\bar{x}=4.38$) y puesto medio ($\bar{x}=3.62$).

Con respecto al F10. Abuso de poder, encontramos diferencias estadísticamente significativas ($F= 6.979$; $p=.001$); en relación al puntaje medio obtenido, el de mayor puntaje es el puesto ejecutivo ($\bar{x}=11.87$), que indica mayor abuso de poder, a diferencia de puesto medio ($\bar{x}=5.68$) y puesto operativo ($\bar{x}=7.56$).

De igual manera el F11. Castigo, refiere diferencias estadísticamente significativas ($F= 10.487$; $p=.000$), con respecto a las medias obtenidas, el nivel ejecutivo ($\bar{x}=9.78$) es el que mayor puntaje tiene, lo que indica mayor castigo para este puesto, en comparación con puesto medio ($\bar{x}=4.75$) y puesto operativo ($\bar{x}=5.24$).

En el F12. Discriminación, encontramos diferencias estadísticamente significativas ($F= 5.709$; $p=.004$); el puntaje medio del puesto ejecutivo ($\bar{x}=6.13$) con respecto a los demás puestos indica mayor discriminación para este.

Encontramos en el F13. Sobrecarga de trabajo, diferencias estadísticamente significativas ($F=10.398$; $p=.000$), en cuanto a las medias obtenidas, puesto ejecutivo ($\bar{x}=9.01$), puesto medio ($\bar{x}=3.458$) y puesto Operativo ($\bar{x}=4.06$), indica que el puesto ejecutivo es que mayor sobrecarga de trabajo refiere.

En el F14. Desacreditación Profesional, observamos diferencias estadísticamente significativas ($F=8.443$; $p=.000$), con base a las medias obtenidas encontramos que el nivel ejecutivo es el que mayor desacreditación profesional refiere ($\bar{x}=9.65$) con respecto al puesto medio ($\bar{x}=4.16$) y operativo ($\bar{x}=5.82$).

Finalmente en el F16. Clima laboral hostil encontramos diferencias estadísticamente significativas ($F= 16.138$; $p=.000$), el puntaje medio obtenido en el nivel ejecutivo ($\bar{x}=10.56$), indica que este puesto es el que mayor clima laboral hostil padece, en comparación con puesto medio ($\bar{x}=4.13$) y puesto operativo ($\bar{x}=5.41$).

Tabla 5.6.3 Relación entre Mobbing y Puesto. Resultado de análisis de Varianza.

| Factores EMAT y Puesto. | n | Media | F | P |
|------------------------------|-----|--------|---------------|-------------|
| F1. Hostigamiento sexual | | | ,729 | ,484 |
| Operativo | 143 | 3,0944 | | |
| Medio | 24 | 2,5083 | | |
| Ejecutivo | 33 | 3,4727 | | |
| Total | 200 | 3,0865 | | |
| F2. Violencia verbal | | | 15,072 | ,000 |
| Operativo | 143 | 4,2762 | | |
| Medio | 24 | 3,3958 | | |
| Ejecutivo | 33 | 9,2652 | | |
| Total | 200 | 4,9938 | | |
| F3. Violencia física | | | ,741 | ,478 |
| Operativo | 143 | 2,5105 | | |
| Medio | 24 | 2,1333 | | |
| Ejecutivo | 33 | 2,0364 | | |
| Total | 200 | 2,3870 | | |
| F4. Amenazas | | | 18,088 | ,000 |
| Operativo | 143 | 4,6530 | | |
| Medio | 24 | 3,3750 | | |
| Ejecutivo | 33 | 9,7841 | | |
| Total | 200 | 5,3463 | | |
| F5. Aislamiento | | | 7,531 | ,001 |
| Operativo | 143 | 3,7612 | | |
| Medio | 24 | 3,0595 | | |
| Ejecutivo | 33 | 6,3939 | | |
| Total | 200 | 4,1114 | | |
| F6. Comunicación deteriorada | | | 9,029 | ,000 |
| Operativo | 143 | 5,7378 | | |
| Medio | 24 | 4,5313 | | |
| Ejecutivo | 33 | 9,6515 | | |

| Factores EMAT y Puesto. | n | Media | F | P |
|---|-----|---------|---------------|-------------|
| Total | 200 | 6,2388 | | |
| F7. Generación de culpa | | | 24,622 | ,000 |
| Operativo | 143 | 4,5594 | | |
| Medio | 24 | 3,9226 | | |
| Ejecutivo | 33 | 11,2987 | | |
| Total | 200 | 5,5950 | | |
| F8. Maltrato y Humillación | | | 10,699 | ,000 |
| Operativo | 143 | 3,8154 | | |
| Medio | 24 | 2,9667 | | |
| Ejecutivo | 33 | 6,7818 | | |
| Total | 200 | 4,2030 | | |
| F9. Sabotaje y situaciones deshonestas | | | 9,533 | ,000 |
| Operativo | 143 | 4,3869 | | |
| Medio | 24 | 3,6250 | | |
| Ejecutivo | 33 | 8,5859 | | |
| Total | 200 | 4,9883 | | |
| F10. Abuso de poder | | | 6,979 | ,001 |
| Operativo | 143 | 7,5678 | | |
| Medio | 24 | 5,6833 | | |
| Ejecutivo | 33 | 11,8727 | | |
| Total | 200 | 8,0520 | | |
| F11. Castigo | | | 10,487 | ,000 |
| Operativo | 143 | 5,2448 | | |
| Medio | 24 | 4,7500 | | |
| Ejecutivo | 33 | 9,7835 | | |
| Total | 200 | 5,9343 | | |
| F12. Discriminación | | | 5,709 | ,004 |
| Operativo | 143 | 3,4662 | | |
| Medio | 24 | 3,2292 | | |
| Ejecutivo | 33 | 6,1313 | | |
| Total | 200 | 3,8775 | | |
| F13. Sobrecarga de trabajo | | | 10,398 | ,000 |
| Operativo | 143 | 4,0629 | | |
| Medio | 24 | 3,4583 | | |
| Ejecutivo | 33 | 9,0152 | | |
| Total | 200 | 4,8075 | | |
| F14. desacreditación profesional | | | 8,443 | ,000 |
| Operativo | 143 | 5,8242 | | |
| Medio | 24 | 4,1667 | | |
| Ejecutivo | 33 | 9,6537 | | |
| Total | 200 | 6,2571 | | |

| Factores EMAT y Puesto. | n | Media | F | P |
|---------------------------------|-----|---------|---------------|-------------|
| F15. Exceso supervisión control | | | 1,048 | ,352 |
| Operativo | 143 | 12,2203 | | |
| Medio | 24 | 9,9167 | | |
| Ejecutivo | 33 | 13,6061 | | |
| Total | 200 | 12,1725 | | |
| F16. Clima laboral hostil | | | 16,138 | ,000 |
| Operativo | 143 | 5,4126 | | |
| Medio | 24 | 4,1319 | | |
| Ejecutivo | 33 | 10,5657 | | |
| Total | 200 | 6,1092 | | |

5.6.4 Relación entre Mobbing y Escolaridad. Resultado de análisis de Varianza.

La siguiente tabla 5.6.4 nos muestra la relación estadísticamente significativa que tienen los factores de Mobbing con respecto a la variable de nivel de estudios.

Se muestra que hay diferencias significativas en el factor F1 Hostigamiento Sexual con respecto al nivel de Bachillerato en comparación con los otros niveles, ya que éste sufre más de hostigamiento sexual ($F=2.439$, $p=.048$).

En cambio, la Violencia física que es el Factor 3, muestra una mayor incidencia en las personas que tienen como último nivel educativo el Bachillerato o Preparatoria, comparado con los otros niveles de escolaridad ($F=2.636$, $p=.035$).

Tabla 5.6.4 Relación entre Mobbing y Escolaridad. Resultado de análisis de Varianza

| Mobbing y Escolaridad | n | Media | F | p |
|--------------------------------|-----|--------|-------|-------------|
| F1. Hostigamiento sexual | | | 2.439 | .048 |
| Primaria | 4 | 1.5500 | | |
| Secundaria | 17 | 3.7882 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 4.0417 | | |
| Licenciatura | 125 | 2.7200 | | |
| Posgrado | 6 | 2.1167 | | |
| Total | 200 | 3.0865 | | |
| F2. Violencia verbal | | | .667 | .616 |
| Primaria | 4 | 4.1875 | | |
| Secundaria | 17 | 3.5441 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 4.4583 | | |
| Licenciatura | 125 | 5.3840 | | |
| Posgrado | 6 | 5.7917 | | |
| Total | 200 | 4.9938 | | |
| F3. Violencia física | | | 2.636 | .035 |
| Primaria | 4 | 1.0500 | | |
| Secundaria | 17 | 2.7647 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 3.1458 | | |
| Licenciatura | 125 | 2.1456 | | |
| Posgrado | 6 | 1.1667 | | |
| Total | 200 | 2.3870 | | |
| F4. Amenazas | | | .492 | .741 |
| Primaria | 4 | 3.6875 | | |
| Secundaria | 17 | 3.9853 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 5.5677 | | |
| Licenciatura | 125 | 5.4510 | | |
| Posgrado | 6 | 6.3542 | | |
| Total | 200 | 5.3463 | | |
| F5. Aislamiento | | | .831 | .507 |
| Primaria | 4 | 7.0000 | | |
| Secundaria | 17 | 3.8992 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 4.3155 | | |
| Licenciatura | 125 | 3.9086 | | |
| Posgrado | 6 | 5.3810 | | |
| Total | 200 | 4.1114 | | |
| F6. Comunicación deteriorada | | | .560 | .692 |
| Primaria | 4 | 5.9375 | | |
| Secundaria | 17 | 5.2059 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 6.4271 | | |
| Licenciatura | 125 | 6.4420 | | |
| Posgrado | 6 | 3.6250 | | |
| Total | 200 | 6.2388 | | |
| F7. Generación de culpa | | | .348 | .845 |

| Mobbing y Escolaridad | n | Media | F | p |
|--|-----|--------|------|------|
| Primaria | 4 | 6.1429 | | |
| Secundaria | 17 | 4.3782 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 5.6518 | | |
| Licenciatura | 125 | 5.6354 | | |
| Posgrado | 6 | 7.3810 | | |
| Total | 200 | 5.5950 | | |
| F8. Maltrato y Humillación | | | .731 | .572 |
| Primaria | 4 | 4.0000 | | |
| Secundaria | 17 | 3.7412 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 4.6583 | | |
| Licenciatura | 125 | 4.0032 | | |
| Posgrado | 6 | 6.1667 | | |
| Total | 200 | 4.2030 | | |
| F9. Sabotaje y situaciones deshonestas | | | .431 | .786 |
| Primaria | 4 | 2.7500 | | |
| Secundaria | 17 | 3.7647 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 5.0972 | | |
| Licenciatura | 125 | 5.1973 | | |
| Posgrado | 6 | 4.7222 | | |
| Total | 200 | 4.9883 | | |
| F10. Abuso de poder | | | .835 | .504 |
| Primaria | 4 | 6.3500 | | |
| Secundaria | 17 | 5.3412 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 8.6250 | | |
| Licenciatura | 125 | 8.3008 | | |
| Posgrado | 6 | 7.1000 | | |
| Total | 200 | 8.0520 | | |
| F11. Castigo | | | .765 | .549 |
| Primaria | 4 | 4.6786 | | |
| Secundaria | 17 | 4.3193 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 5.4196 | | |
| Licenciatura | 125 | 6.4194 | | |
| Posgrado | 6 | 5.3571 | | |
| Total | 200 | 5.9343 | | |
| F12. Discriminación | | | .865 | .486 |
| Primaria | 4 | 4.4583 | | |
| Secundaria | 17 | 4.8137 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 4.5903 | | |
| Licenciatura | 125 | 3.5080 | | |
| Posgrado | 6 | 2.8333 | | |
| Total | 200 | 3.8775 | | |
| F13. Sobrecarga de trabajo | | | .616 | .652 |
| Primaria | 4 | 5.1250 | | |
| Secundaria | 17 | 4.7353 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 5.1563 | | |

| Mobbing y Escolaridad | n | Media | F | p |
|----------------------------------|-----|---------|-------|------|
| Licenciatura | 125 | 4.5040 | | |
| Posgrado | 6 | 8.3333 | | |
| Total | 200 | 4.8075 | | |
| F14. desacreditación profesional | | | 1.110 | .353 |
| Primaria | 4 | 7.2500 | | |
| Secundaria | 17 | 4.0084 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 5.7530 | | |
| Licenciatura | 125 | 6.7806 | | |
| Posgrado | 6 | 5.0952 | | |
| Total | 200 | 6.2571 | | |
| F15. Exceso supervisión control | | | 1.586 | .180 |
| Primaria | 4 | 18.8750 | | |
| Secundaria | 17 | 8.8529 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 11.7604 | | |
| Licenciatura | 125 | 12.2960 | | |
| Posgrado | 6 | 17.8333 | | |
| Total | 200 | 12.1725 | | |
| F16. Clima laboral hostil | | | .652 | .626 |
| Primaria | 4 | 4.0833 | | |
| Secundaria | 17 | 5.0980 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 6.6007 | | |
| Licenciatura | 125 | 6.2293 | | |
| Posgrado | 6 | 3.8889 | | |
| Total | 200 | 6.1092 | | |

5.6.5 Relación entre Mobbing y Variables laborales.

Para conocer la relación entre el mobbing y las variables laborales (dependientes económicos, horas de trabajo al día, minutos de descanso laboral y horas de diversión y esparcimiento semanal), se llevó a cabo la correlación producto momento de Pearson, encontrando los siguientes resultados, presentados en la Tabla 5.6.5.

En el F1. Hostigamiento sexual, existe únicamente una correlación significativa y negativa con Horas de diversión y esparcimiento semanal ($r=-.144$; $p\leq.05$); mientras que el F2. Violencia verbal, indica una correlación significativa y negativa con Dependientes económicos ($r=-.145$; $p\leq.05$), una correlación significativa y positiva con Horas de trabajo al día ($r=.153$; $p\leq.05$), y una correlación significativa y negativa con Minutos de descanso laboral ($r=-.223$; $p\leq.01$).

Para el F3. Violencia física, igualmente encontramos sólo una correlación significativa y positiva para Minutos de descanso laboral ($r=.157$; $p\leq.05$).

Encontramos en el F4. Amenazas, una correlación significativa y negativa con Dependientes económicos ($r=-.177$; $p\leq.05$), existe una correlación significativa y positiva con Horas de trabajo al día ($r=.139$; $p\leq.05$), una correlación significativa y negativa con Minutos de descanso laboral ($r=-.224$; $p\leq.01$) y una correlación significativa y negativa con Horas de diversión y esparcimiento semanal ($r=-.180$; $p\leq.05$).

El F5. Aislamiento, tiene una correlación significativa y negativa con Dependientes económicos ($r=-.155$; $p\leq.05$), una correlación significativa y positiva con Horas de trabajo al día ($r=.142$; $p\leq.05$) y una correlación significativa y negativa con Minutos de descanso laboral ($r=-.254$; $p\leq.01$).

Con respecto al F6 Comunicación deteriorada, observamos una correlación significativa y negativa con Dependientes económicos ($r=-.154$; $p\leq.05$), mientras que con Horas de trabajo al día encontramos una correlación significativa y positiva

($r=.166$; $p\leq.05$) y finalmente una correlación significativa y negativa con Minutos de descanso laboral ($r=-.273$; $p\leq.01$).

En cuanto al F7. Generación de culpa, encontramos correlaciones significativas con todas las variables analizadas; con Dependientes económicos existe una correlación significativa y negativa ($r=-.151$; $p\leq.05$), sin embargo existe una correlación significativa y positiva con Horas de trabajo al día ($r=-.195$; $p\leq.01$), con Minutos de descanso laboral existe un correlación significativa y negativa ($r=-.227$; $p\leq.01$) y finalmente encontramos una correlación significativa y negativa con Horas de diversión y esparcimiento semanal ($r=-.167$; $p\leq.05$).

En el F8. Maltrato y Humillación, existe una correlación significativa y positiva con Dependientes económicos ($r=-.166$; $p\leq.05$), en cuanto a Horas de descanso laboral hay una correlación significativa y positiva ($r=.151$; $p\leq.05$), para Minutos de descanso laboral encontramos una correlación significativa y negativa ($r=-.279$; $p\leq.01$).

Con relación al F9. Sabotaje y situaciones deshonestas, encontramos una relación significativa y positiva con Horas de trabajo al día ($r=.151$; $p\leq.05$), con respecto a minutos de descanso laboral encontramos una correlación significativa y negativa ($r=-.254$; $p\leq.01$) y finalmente una correlación significativa y negativa con Horas de diversión y esparcimiento semanal ($r=-.142$; $p\leq.05$).

En el F10. Abuso de poder, existe únicamente una correlación significativa y negativa con Minutos de descanso laboral ($r=-.223$; $p\leq.01$).

Para el F11. Castigo, encontramos nuevamente una correlación significativa y negativa con Minutos de descanso laboral ($r=-.303$; $p\leq.01$).

En el F12. Discriminación, existen dos correlaciones significativas, una positiva con Horas de trabajo al día ($r=.188$; $p\leq.01$) y una negativa con Horas de diversión y esparcimiento semanal ($r=-.155$; $p\leq.05$).

El F13. Sobrecarga de trabajo, tiene una correlación significativa y negativa con Minutos de descanso laboral ($r=-.191$; $p\leq.05$).

Encontramos en el F14. Desacreditación profesional dos correlaciones significativas y negativas con Dependientes económicos ($r=-.207$; $p\leq.01$) y Minutos de descanso laboral ($r=-.333$; $p\leq.01$).

El F15. Exceso supervisión control refiere una correlación significativa y negativa con Minutos de descanso laboral ($r=-.257$; $p\leq.01$).

Finalmente en el F16, existe una correlación significativa y positiva con horas de trabajo al día ($r=.153$; $p\leq.05$), una correlación significativa y negativa con Minutos de descanso laboral ($r=-.198$; $p\leq.01$) y una correlación significativa y negativa con Horas de diversión y esparcimiento semanal ($r=-.184$; $p\leq.05$).

Tabla 5.6.5 Relación entre Mobbing y Variables laborales.

| Variables Laborales | | | | |
|---------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|--|
| Factores de EMAT | Dependientes Económicos | Horas de trabajo al día | Minutos de descanso laboral | Horas de diversión y esparcimiento semanal |
| F1 Hostigamiento Sexual | | | | -.144* |
| F2 Violencia Verbal | -.145* | .153* | -.223** | |
| F3 Violencia Física | | | .157* | |
| F4 Amenazas | -.177* | .139* | -.224** | -.180* |
| F5 Aislamiento | -.155* | .142* | -.254** | |
| F6 Comunicación Deteriorada | -.154* | .166* | -.273** | |
| F7 Generación de Culpa | -.151* | .195** | -.227** | -.167* |
| F8 Maltrato y Humillación | -.166* | .151* | -.279** | |
| F9 Sabotaje y Situaciones Deshonestas | | .151* | -.254** | -.142* |
| F10 Abuso de Poder | | | -.223** | |
| F11 Castigo | | | -.303** | |
| F12 Discriminación | | .188** | | -.155* |
| F13 Sobrecarga de Trabajo | | | -.191* | |
| F14 Desacreditación Profesional | -.207** | | -.333** | |
| F15 Exceso Supervisión Control | | | -.257** | |
| F16 Clima Laboral Hostil | | .153* | -.198** | -.184* |

Nota. * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

5.6.6 Relación entre Mobbing y Tipo de Organización. Resultado del análisis t-Student.

La relación entre los factores de Mobbing y el tipo de organización en la que laboran los participantes, se obtuvo mediante un análisis de T de Student que se muestra en la tabla 5.6.6.

A continuación se muestran las diferencias estadísticamente significativas entre el tipo de organización y los factores de mobbing:

- En el factor F10 Abuso de poder se identificó una diferencia estadísticamente significativa con el tipo de organización ($t=-1.969$, $p=.028$): las personas que laboran en instituciones privadas muestran una media más alta ($\bar{x}=8.26$) contra las personas que laboran en instituciones públicas ($\bar{x}=3.57$).
- En el factor F15 Exceso supervisión control también si identifica diferencia estadísticamente significativa con el tipo de organización ($t=-1.930$, $p=.013$): los resultados indican que la media más alta corresponde a las personas de institución privada ($\bar{x}=12.45$) y la más baja a las personas de institución pública ($\bar{x}=6.22$).

Tabla 5.6.6 Relación entre Mobbing y Tipo de Organización.

| Mobbing | Tipo de Organización | | | | | |
|--|----------------------|---------|-----|---------|---------------|-------------|
| | | Publica | | Privada | | |
| | n | Media | N | Media | t | p |
| F1 Hostigamiento Sexual | 9 | 3.1333 | 191 | 3.0843 | .048 | .272 |
| F2 Violencia Verbal | 9 | 3.5000 | 191 | 5.0641 | -.868 | .165 |
| F3 Violencia Física | 9 | 2.9556 | 191 | 2.3602 | .762 | .775 |
| F4 Amenazas | 9 | 3.3194 | 191 | 5.4418 | -1.215 | .200 |
| F5 Aislamiento | 9 | 4.0159 | 191 | 4.1159 | -.075 | .171 |
| F6 Comunicación Deteriorada | 9 | 3.5556 | 191 | 6.3652 | -1.526 | .190 |
| F7 Generación De Culpa | 9 | 2.5873 | 191 | 5.7367 | -1.626 | .168 |
| F8 Maltrato Y Humillación | 9 | 3.6222 | 191 | 4.2304 | -.472 | .383 |
| F9 Sabotaje Y Situaciones Deshonestas | 9 | 3.4815 | 191 | 5.0593 | -.847 | .163 |
| F10 Abuso De Poder | 9 | 3.5778 | 191 | 8.2628 | -1.969 | .028 |
| F11 Castigo | 9 | 4.2222 | 191 | 6.0150 | -.946 | .177 |
| F12 Discriminación | 9 | 3.2407 | 191 | 3.9075 | -.453 | .262 |
| F13 Sobrecarga De Trabajo | 9 | 3.3333 | 191 | 4.8770 | -.741 | .094 |
| F14 Desacreditación Profesional | 9 | 4.0159 | 191 | 6.3628 | -1.206 | .292 |
| F15 Exceso Supervisión Control | 9 | 6.2222 | 191 | 12.4529 | -1.930 | .013 |
| F16 Clima Laboral Hostil | 9 | 3.8519 | 191 | 6.2155 | -1.284 | .286 |

5.6.7 Relación entre Mobbing y Tamaño de la Organización donde se labora.

Para la relación de Mobbing y el factor de Tamaño de Organización donde los participantes laboran, se llevó a cabo un Análisis de Varianza (Anova), el cual, se muestra detalladamente en la tabla 5.6.7.

En el factor F1. Hostigamiento Sexual, se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($F= 5.023$; $p=.002$), los participantes con la media más alta corresponden a empresas pequeñas ($\bar{x}=3.86$), siendo que los participantes con la media más baja son los que laboran en empresas medianas ($\bar{x}=2.75$)

En el factor F2 Violencia Verbal, las diferencias estadísticamente significativas ($F= 3.981$; $p=.009$), se dan entre los participantes de empresas Grandes, que presentaron la media más alta ($\bar{x}=6.51.$), en comparación de los participantes que laboran en una empresa mediana, que fueron los que presentaron la media más baja ($\bar{x}=3.68$).

El factor F3 Violencia Física, indica diferencias estadísticamente significativas ($F= 7.301$; $p=.000$), siendo estas reflejadas en los participantes de empresa micro, con la mayor media ($\bar{x}=3.16$), y los participantes de empresa mediana ($\bar{x}=1.46$).

El factor F4 Amenazas, refiere diferencias estadísticamente significativas ($F= 3.527$; $p=.016$), indica que los participantes que laboran en una empresa grande, reciben mayores amenazas ($\bar{x}=6.63$), en comparación con los participantes de empresa mediana ($\bar{x}=2.77$) quienes perciben un menor grado de amenazas.

El factor F5 Aislamiento, muestra diferencias estadísticamente significativas ($F= 3.051$; $p=.030$), indica que los participantes que laboran en una empresa grande, tienen mayor aislamiento ($\bar{x}=5.14$), en comparación con los participantes de empresa mediana ($\bar{x}=3.37$) quienes perciben un menor grado de aislamiento.

En el factor F8 Maltrato y humillación, refiere diferencias estadísticamente significativas ($F= 2.652$; $p=.050$), los participantes que laboran en una empresa grande, muestran la media más alta ($\bar{x}=4.97$), en comparación con los participantes de empresa mediana ($\bar{x}=3.30$) que fueron los que obtuvieron la media más baja.

El factor F12 Discriminación, tiene diferencias estadísticamente significativas ($F= 4.593$; $p=.004$), entre los participantes que laboran en una empresa grande, quienes sienten mayor discriminación ($\bar{x}=4.97$), y lo participantes que laboran en una empresa mediana ($\bar{x}=2.57$) que tienen el menor grado de discriminación.

El factor F15 Exceso supervisión control, muestra diferencias estadísticamente significativas ($F= 3.807$; $p=.011$), entre los participantes que laboran en una empresa micro, tienen el mayor grado de en exceso de supervisión y control ($\bar{x}=15.47$), y los participantes de empresa grande ($\bar{x}=9.51$), lo que nos indica que entre mayor sea el tamaño de la empresa, menor grado de supervisión y control habrá sobre los trabajadores.

Tabla 5.6.7 Relación entre Mobbing y Tamaño de la Organización donde se labora.

| Mobbing y Tamaño de empresa | n | Media | F | p |
|---------------------------------|-----|--------|-------|------|
| F1 Hostigamiento Sexual | | | 5.023 | .002 |
| Micro (0-10 trabajadores) | 22 | 3.6455 | | |
| Pequeña (11-50 trabajadores) | 25 | 3.8680 | | |
| Mediana (51-100 trabajadores) | 76 | 2.0763 | | |
| Grande (101 o más trabajadores) | 77 | 3.6701 | | |
| Total | 200 | 3.0865 | | |
| F2 Violencia Verbal | | | 3.981 | .009 |
| Micro (0-10 trabajadores) | 22 | 4.3182 | | |
| Pequeña (11-50 trabajadores) | 25 | 4.9000 | | |
| Mediana (51-100 trabajadores) | 76 | 3.6809 | | |
| Grande (101 o más trabajadores) | 77 | 6.5130 | | |
| Total | 200 | 4.9938 | | |
| F3 Violencia Física | | | 7.301 | .000 |
| Micro (0-10 trabajadores) | 22 | 3.1636 | | |
| Pequeña (11-50 trabajadores) | 25 | 2.8640 | | |
| Mediana (51-100 trabajadores) | 76 | 1.4684 | | |
| Grande (101 o más trabajadores) | 77 | 2.9169 | | |
| Total | 200 | 2.3870 | | |
| F4 Amenazas | | | 3.527 | .016 |
| Micro (0-10 trabajadores) | 22 | 5.8977 | | |
| Pequeña (11-50 trabajadores) | 25 | 4.7950 | | |
| Mediana (51-100 trabajadores) | 76 | 4.0609 | | |
| Grande (101 o más trabajadores) | 77 | 6.6364 | | |
| Total | 200 | 5.3463 | | |
| F5 Aislamiento | | | 3.051 | .030 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 3.6558 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 3.5486 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 3.3797 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 5.1466 | | |
| Total | 200 | 4.1114 | | |

| Mobbing y Tamaño de empresa | n | Media | F | p |
|---------------------------------------|-----|--------|-------|------|
| F6 Comunicación Deteriorada | | | 2.518 | .059 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 7.0000 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 8.1700 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 5.0724 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 6.5455 | | |
| Total | 200 | 6.2388 | | |
| F7 Generación de Culpa | | | 2.261 | .083 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 4.8312 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 5.6171 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 4.5451 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 6.8423 | | |
| Total | 200 | 5.5950 | | |
| F8 Maltrato y Humillación | | | 2.652 | .050 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 4.5364 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 4.2560 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 3.3026 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 4.9792 | | |
| Total | 200 | 4.2030 | | |
| F9 Sabotaje y Situaciones Deshonestas | | | 1.386 | .248 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 4.9848 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 4.8533 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 4.1096 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 5.9004 | | |
| Total | 200 | 4.9883 | | |
| F10 Abuso de Poder | | | 1.029 | .381 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 9.7364 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 9.1760 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 7.1763 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 8.0701 | | |
| Total | 200 | 8.0520 | | |

| Mobbing y Tamaño de empresa | n | Media | F | p |
|---------------------------------|-----|---------|--------------|-------------|
| F11 Castigo | | | 1.006 | .391 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 6.5130 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 5.7314 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 5.1372 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 6.6215 | | |
| Total | 200 | 5.9343 | | |
| F12 Discriminación | | | 4.593 | .004 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 3.5833 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 4.7200 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 2.5724 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 4.9762 | | |
| Total | 200 | 3.8775 | | |
| F13 Sobrecarga de Trabajo | | | 2.135 | .097 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 3.6364 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 5.0200 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 3.7895 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 6.0779 | | |
| Total | 200 | 4.8075 | | |
| F14 Desacreditación Profesional | | | .140 | .936 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 5.6753 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 6.1829 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 6.1729 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 6.5306 | | |
| Total | 200 | 6.2571 | | |
| F15 Exceso Supervisión Control | | | 3.807 | .011 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 15.4773 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 14.5400 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 13.1316 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 9.5130 | | |

| Mobbing y Tamaño de empresa | n | Media | F | p |
|---------------------------------|-----|---------|-------|------|
| Total | 200 | 12.1725 | | |
| | | | | |
| F16 Clima Laboral Hostil | | | 1.432 | .235 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 6.6515 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 5.8733 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 5.1908 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 6.9372 | | |
| Total | 200 | 6.1092 | | |

5.6.8 Relación entre Mobbing y Tipo de contrato.

Para determinar la relación estadísticamente significativa entre Mobbing y la variable Tipo de contrato, se llevó a cabo un Análisis de Varianza (Anova), el cual, se muestra detalladamente en la tabla 5.6.8.

El factor F1 Hostigamiento Sexual, las diferencias estadísticamente significativas ($F= 7.401$; $p=.001$), se muestran en los participantes con un contrato por obra determinada, quienes fueron los que obtuvieron la media más alta ($\bar{x}=4.46$), mientras que los participantes que tienen un contrato por tiempo indefinido obtuvieron la media más baja ($\bar{x}=2.57$).

El factor F2 Violencia Verbal, las diferencias estadísticamente significativas ($F= 19.743$; $p=.001$), las tienen los participantes con un contrato tiempo determinado, quienes fueron los que obtuvieron la media más alta ($\bar{x}=10.82$), mientras que los participantes que tienen un contrato por obra determinada obtuvieron la media más baja ($\bar{x}=4.10$).

El factor F3 Violencia física, las diferencias estadísticamente significativas ($F= 28.632$; $p=.000$), los participantes con la media más alta son los que tienen un contrato por obra determinada ($\bar{x}=4.29$), mientras que los participantes que tienen un contrato por tiempo determinado obtuvieron la media más baja ($\bar{x}=1.20$).

El factor F4 Amenazas, las diferencias estadísticamente significativas ($F= 28.304$; $p=.000$), son mostradas por los participantes que tienen un contrato por tiempo determinado con la media más alta ($\bar{x}=28.30$), y los participantes que tienen un contrato por tiempo indefinido obtuvieron la media más baja ($\bar{x}=4.44$).

El factor F5 Aislamiento, muestra diferencias estadísticamente significativas ($F= 6.636$; $p=.002$), donde los participantes con un contrato por tiempo determinado, son los que tienen mayor aislamiento ($\bar{x}=6.76$), mientras que los participantes que

tienen un contrato por obra determinada presentan menor grado de aislamiento ($\bar{x}=3.67$).

En el factor F6 Comunicación deteriorada, las diferencias estadísticamente significativas ($F= 44.749$; $p=.000$), se obtuvieron por los participantes con un contrato por tiempo determinado, quienes fueron los que obtuvieron la media más alta ($\bar{x}=14.40$), mientras que los participantes que tienen un contrato por tiempo indefinido obtuvieron la media más baja ($\bar{x}=5.22$).

El factor F7 Generación de culpa, las diferencias estadísticamente significativas ($F= 17.748$; $p=.000$), se muestran en los participantes con un contrato por tiempo determinado, quienes fueron los que obtuvieron la media más alta ($\bar{x}=11.61$), mientras que los participantes que tienen un contrato por tiempo indefinido obtuvieron la media más baja ($\bar{x}=4.75$).

El factor F8 Maltrato y Humillación, se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($F= 15.501$; $p=.000$), los participantes con un contrato por tiempo determinado, obtuvieron la media más alta ($\bar{x}=7.87$), y los participantes que tienen un contrato por tiempo indefinido obtuvieron la media más baja ($\bar{x}=3.51$).

El factor F9 Sabotaje y situaciones deshonestas, las diferencias estadísticamente significativas ($F= 17.220$; $p=.000$), se muestran en los participantes con un contrato por tiempo determinado, obtuvieron la media más alta ($\bar{x}=10.66$), mientras que los participantes que tienen un contrato por tiempo indefinido obtuvieron la media más baja ($\bar{x}=4.13$).

En el factor F10 Abuso de poder, las diferencias estadísticamente significativas ($F= 54.643$; $p=.001$), se muestran en los participantes con un contrato por tiempo determinado, obteniendo la media más alta ($\bar{x}=19.28$), mientras que los participantes que tienen un contrato por obra determinada obtuvieron la media más baja ($\bar{x}=5.51$).

En el factor F11 Castigo, se muestran las diferencias estadísticamente significativas ($F= 26.054$; $p=.000$), en los participantes con un contrato por tiempo determinado, que obtuvieron la media más alta ($\bar{x}=12.79$), mientras que los participantes que tienen un contrato por tiempo indefinido tienen la media más baja ($\bar{x}=4.94$).

En el factor F12 Amenazas, las diferencias estadísticamente significativas ($F= 8.809$; $p=.000$), se muestran en los participantes que tienen un contrato por tiempo determinado, con la media más alta ($\bar{x}=6.62$), mientras que los participantes que tienen un contrato por tiempo indefinido obtuvieron la media más baja ($\bar{x}=3.05$).

El factor F13 Sobrecarga de trabajo, tiene diferencias estadísticamente significativas ($F= 6.053$; $p=.003$), con los participantes que tienen un contrato por tiempo determinado, obteniendo la media más alta ($\bar{x}=8.16$), y los participantes que tienen un contrato por tiempo indefinido obtuvieron la media más baja ($\bar{x}=3.84$).

El factor F14 Desacreditación profesional, tiene diferencias estadísticamente significativas ($F= 36.894$; $p=.000$), con los participantes con un contrato por tiempo determinado, quienes fueron los que obtuvieron la media más alta ($\bar{x}=13.97$), y con los participantes que tienen un contrato por obra determinada quienes obtuvieron la media más baja ($\bar{x}=3.70$).

El factor F15 Exceso supervisión control, se muestran diferencias estadísticamente significativas ($F= 65.408$; $p=.000$), en los participantes con un contrato por tiempo determinado, quienes fueron los que obtuvieron la media más alta ($\bar{x}=27.41$), y los participantes que tienen un contrato por obra determinada obtuvieron la media más baja ($\bar{x}=6.40$).

En el factor F16 Clima Laboral Hostil, las diferencias estadísticamente significativas ($F= 32.795$; $p=.000$), las tienen los participantes con un contrato por

tiempo determinado, quienes obtuvieron la media más alta ($\bar{x}=13.38$), y los participantes que tienen un contrato por tiempo indefinido que obtuvieron la media más baja ($\bar{x}=4.97$).

Tabla 5.6.8 Relación entre Mobbing y Tipo de contrato.

| Mobbing y Tipo de contrato | N | Mean | F | p |
|-----------------------------|-----|---------|--------|------|
| F1 Hostigamiento Sexual | | | 7.401 | .001 |
| Obra Determinada | 47 | 4.4681 | | |
| Tiempo Determinado | 24 | 3.1208 | | |
| Tiempo Indefinido | 129 | 2.5767 | | |
| Total | 200 | 3.0865 | | |
| F2 Violencia Verbal | | | 19.743 | .000 |
| Obra Determinada | 47 | 4.1064 | | |
| Tiempo Determinado | 24 | 10.8229 | | |
| Tiempo Indefinido | 129 | 4.2326 | | |
| Total | 200 | 4.9938 | | |
| F3 Violencia Física | | | 28.632 | .000 |
| Obra Determinada | 47 | 4.2979 | | |
| Tiempo Determinado | 24 | 1.2000 | | |
| Tiempo Indefinido | 129 | 1.9116 | | |
| Total | 200 | 2.3870 | | |
| F4 Amenazas | | | 28.304 | .000 |
| Obra Determinada | 47 | 4.4867 | | |
| Tiempo Determinado | 24 | 11.8906 | | |
| Tiempo Indefinido | 129 | 4.4419 | | |
| Total | 200 | 5.3463 | | |
| F5 Aislamiento | | | 6.636 | .002 |
| Obra Determinada | 47 | 3.6748 | | |
| Tiempo Determinado | 24 | 6.7619 | | |
| Tiempo Indefinido | 129 | 3.7774 | | |
| Total | 200 | 4.1114 | | |
| F6 Comunicación Deteriorada | | | 44.749 | .000 |
| Obra Determinada | 47 | 4.8617 | | |
| Tiempo Determinado | 24 | 14.4063 | | |
| Tiempo Indefinido | 129 | 5.2209 | | |
| Total | 200 | 6.2388 | | |
| F7 Generación de Culpa | | | 17.748 | .000 |
| Obra Determinada | 47 | 4.8267 | | |
| Tiempo Determinado | 24 | 11.6131 | | |
| Tiempo Indefinido | 129 | 4.7553 | | |
| Total | 200 | 5.5950 | | |
| F8 Maltrato y Humillación | | | 15.501 | .000 |
| Obra Determinada | 47 | 4.2255 | | |
| Tiempo Determinado | 24 | 7.8750 | | |
| Tiempo Indefinido | 129 | 3.5116 | | |
| Total | 200 | 4.2030 | | |

| Mobbing y Tipo de contrato | N | Mean | F | p |
|--------------------------------------|-----|---------|--------|------|
| F9 Sabotaje Y Situac. Deshonestas | | | 17.220 | .000 |
| Obra Determinada | 47 | 4.4397 | | |
| Tiempo Determinado | 24 | 10.6667 | | |
| Tiempo Indefinido | 129 | 4.1318 | | |
| Total | 200 | 4.9883 | | |
| F10 Abuso de Poder | | | 54.643 | .000 |
| Obra Determinada | 47 | 5.5191 | | |
| Tiempo Determinado | 24 | 19.2833 | | |
| Tiempo Indefinido | 129 | 6.8853 | | |
| Total | 200 | 8.0520 | | |
| F11 Castigo | | | 26.054 | .000 |
| Obra Determinada | 47 | 5.1520 | | |
| Tiempo Determinado | 24 | 12.7917 | | |
| Tiempo Indefinido | 129 | 4.9435 | | |
| Total | 200 | 5.9343 | | |
| F12 Discriminación | | | 8.809 | .000 |
| Obra Determinada | 47 | 4.7305 | | |
| Tiempo Determinado | 24 | 6.6250 | | |
| Tiempo Indefinido | 129 | 3.0556 | | |
| Total | 200 | 3.8775 | | |
| F13 Sobrecarga de Trabajo | | | 6.053 | .003 |
| Obra Determinada | 47 | 5.7234 | | |
| Tiempo Determinado | 24 | 8.1667 | | |
| Tiempo Indefinido | 129 | 3.8488 | | |
| Total | 200 | 4.8075 | | |
| F14 Desacreditación Profesional | | | 36.894 | .000 |
| Obra Determinada | 47 | 3.7082 | | |
| Tiempo Determinado | 24 | 13.9762 | | |
| Tiempo Indefinido | 129 | 5.7497 | | |
| Total | 200 | 6.2571 | | |
| F15 Exceso Supervisión Control | | | 65.408 | .000 |
| Obra Determinada | 47 | 6.4043 | | |
| Tiempo Determinado | 24 | 27.4167 | | |
| Tiempo Indefinido | 129 | 11.4380 | | |
| Total | 200 | 12.1725 | | |
| F16 Clima Laboral Hostil | | | 32.795 | .000 |
| Obra Determinada | 47 | 5.5106 | | |
| Tiempo Determinado | 24 | 13.3819 | | |
| Tiempo Indefinido | 129 | 4.9742 | | |
| Total | 200 | 6.1092 | | |

5.7 Relación entre CVT y variables clasificatorias.

Para conocer la relación entre CVT y las variables clasificatorias (que podremos observar en la tabla 5.7) se llevó a cabo la Correlación producto momento de Pearson; a continuación revisaremos los resultados obtenidos.

Para el F1 CVT. Equilibrio trabajo y familia, encontramos correlaciones estadísticamente significativas y positivas con Horas de trabajo al día ($r=.227$; $p\leq.01$) y Minutos de descanso laboral ($r=.235$; $p\leq.01$), por el contrario encontramos una correlación significativa y negativa con Horas de diversión y esparcimiento semanal ($r=-.165$; $p\leq.05$).

En el F2 CVT. Satisfacción en el trabajo, de igual manera encontramos una correlación significativa y negativa con Horas de diversión y esparcimiento semanal ($r=-.158$; $p\leq.05$), y una correlación significativa y positiva con Edad ($r=.139$; $p\leq.05$).

El F3 CVT. Desarrollo laboral y profesional, tiene dos correlaciones significativas y positivas, una con Horas de trabajo al día ($r=.176$; $p\leq.05$) y Minutos de descanso laboral ($r=.280$; $p\leq.01$).

En el F4 CVT. Motivación en el trabajo, también encontramos una correlación significativa y positiva con Horas de trabajo al día ($r=.200$; $p\leq.01$) y una correlación significativa y negativa con Horas de diversión y esparcimiento semanal ($r=-.171$; $p\leq.01$).

El F5 CVT. Bienestar en el trabajo, refiere únicamente una correlación significativa y positiva con Horas de trabajo al día ($r=.151$; $p\leq.05$); en el F6 CVT. Condiciones y medio ambiente de trabajo, también encontramos una correlación significativa y positiva con Minutos de descanso laboral ($r=.176$; $p\leq.05$), el mismo caso se presenta con el F7. Seguridad y salud en el trabajo al encontrar una correlación significativa y positiva con Minutos de descanso laboral ($r=.166$; $p\leq.05$), así como con el F8. Contenido y significado del trabajo, que también refiere una correlación significativa y positiva con Horas de trabajo al día ($r=.139$; $p\leq.05$).

En el F9 CVT. Retribución económica por el trabajo, encontramos dos correlaciones significativas, una positiva con Número de hijos ($r=.302$; $p\leq.05$), y una negativa con Salario mensual ($r=-.227$; $p\leq.05$).

Con respecto al F10 CVT. Autonomía en el trabajo, observamos dos correlaciones significativas y positivas con Dependientes económicos ($r=.145$; $p\leq.05$) y Minutos de descanso laboral ($r=.205$; $p\leq.05$).

El F11 Estabilidad laboral, indica que existe una correlación significativa y positiva con Minutos de descanso laboral ($r=.188$; $p\leq.05$) y una correlación significativa y negativa con Horas de diversión y esparcimiento semanal ($r=-.231$; $p\leq.01$).

En el F12 CVT. Participación en la toma de decisiones y F14 CVT. Retroalimentación, no encontramos ninguna correlación significativa. Sin embargo en el F13 CVT. Relaciones Interpersonales, encontramos una correlación significativa y positiva con Minutos de descanso laboral ($r=.248$; $p\leq.01$).

En relación con el F15 CVT. Apoyo organizacional, encontramos una correlación significativa y positiva con Minutos de descanso laboral ($r=.211$; $p\leq.01$) y una correlación significativa y negativa con Horas de diversión y esparcimiento semanal ($r=-.226$; $p\leq.01$).

El F16 CVT. Reconocimiento, refiere una correlación significativa y positiva con Número de hijos ($r=.279$; $p\leq.05$).

Finalmente el F17 CVT. Calidad de vida en el trabajo, encontramos una correlación significativa y negativa con Horas de diversión y esparcimiento semanal ($r=-.147$; $p\leq.05$).

Tabla 5.7. Relación entre CVT y Variables clasificatorias.

| Factores CVT | Variables Clasificatorias | | | | | | | | | |
|--|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|--|-------|-------------------------------------|---------------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|
| | Dependientes Económicos | Horas de trabajo al día | Minutos de descanso laboral | Horas de diversión y esparcimiento semanal | Edad | Antigüedad en la empresa que labora | Personas a su cargo | Número de personas a su cargo | Número de hijos | Salario Mensual |
| F1 Equilibrio Trabajo y Familia | | ,227** | ,235** | -,165* | | | | | | |
| F2 Satisfacción en el Trabajo | | | | -,158* | ,139* | | | | | |
| F3 Desarrollo Laboral y Profesional | | ,176* | ,280** | | | | | | | |
| F4 Motivación en el Trabajo | | ,200** | | -,171* | | | | | | |
| F5 Bienestar en el Trabajo | | ,151* | | | | | | | | |
| F6 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo | | | ,176* | | | | | | | |
| F7 Seguridad y Salud en el Trabajo | | | ,166* | | | | | | | |
| F8 Contenido y Significado del Trabajo | | ,139* | | | | | | | | |
| F9 Retribución Económica por el Trabajo | | | | | | | | | ,302* | -,227** |
| F10 Autonomía en el Trabajo | ,145* | | ,205** | | | | | | | |
| F11 Estabilidad Laboral | | | ,188* | -,231** | | | | | | |
| F12 Participación en la Toma de Decisiones | | | | | | | | | | |
| F13 Relaciones Interpersonales | | | ,248** | | | | | | | |
| F14 Retroalimentación | | | | | | | | | | |
| F15 Apoyo Organizacional | | | ,211** | -,226** | | | | | | |
| F16 Reconocimiento | | | | | | | | | ,279* | |
| F17 Calidad de Vida en el Trabajo | | | | -,147* | | | | | | |

Nota. *p ≤ .05; ** p ≤ .01.

5.7.1 Relación entre CVT con Sexo: Resultado del análisis t-de Student.

En este apartado revisaremos los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico t- de Student con el fin de conocer la relación de los 17 factores de CVT con la variable sexo (Tabla 5.7.1). A continuación enlistaremos los factores donde se encontraron diferencias significativas:

- F4 CVT. Motivación en el trabajo, se encontraron diferencias estadísticamente significativas con la variable sexo ($t=0.014$, $p=.0.011$), el puntaje medio más alto se obtuvo en los hombres ($\bar{x}=2.92$), a diferencia de las mujeres ($\bar{x}=2.92$), lo cual nos indica mayor motivación en el trabajo en los hombres.
- F7 CVT. Seguridad y salud en el trabajo, se encontraron diferencias estadísticamente significativas con la variable sexo ($t=2.411$, $p=.0.001$), con respecto al puntaje medio los hombres ($\bar{x}=3.56$) obtuvieron un puntaje más alto en comparación con las mujeres ($\bar{x}=3.28$), lo que refiere mayor seguridad y salud en el trabajo en los hombres.
- F8 CVT. Contenido y significado del trabajo, se encontraron diferencias estadísticamente significativas con la variable sexo ($t=0.625$, $p=.0.014$), los hombres obtuvieron el puntaje medio más alto ($\bar{x}=2.93$), con lo cual concluimos que los hombres refieren mayor contenido y significado del trabajo.
- F9 CVT. Retribución económica por el trabajo, se encontraron diferencias estadísticamente significativas con la variable sexo ($t=0.883$, $p=.0.006$), de igual manera los hombres obtuvieron mayor puntaje medio ($\bar{x}=3.41$), en comparación con las mujeres ($\bar{x}=3.29$), lo que indica que los hombres reciben mayor retribución económica por el trabajo.

- F13 CVT. Relaciones interpersonales, también se encontraron diferencias estadísticamente significativas con la variable sexo ($t=1.179$, $p=.0.000$), aunque la diferencia del puntaje medio obtenido no es alta, podemos determinar que los hombres ($\bar{x}=3.24$) tienen mayores relaciones interpersonales que las mujeres ($\bar{x}=3.11$) en un ambiente laboral.
- F14 CVT. Retroalimentación, de igual manera se encontraron diferencias estadísticamente significativas con la variable sexo ($t=0.765$, $p=.0.012$), en cuanto al puntaje medio, los hombres ($\bar{x}=3.12$) tienen mayor retroalimentación en comparación con las mujeres ($\bar{x}=3.04$).
- F15 CVT. Apoyo Organizacional, se encontraron diferencias estadísticamente significativas con la variable sexo ($t=0.27$, $p=.0.002$), el puntaje medio más alto lo obtuvieron los hombres ($\bar{x}=3.17$) y las mujeres ($\bar{x}=3.13$), lo que indica que los hombres reciben mayor apoyo organizacional que las mujeres.
- Finalmente en el F17 CVT. Calidad de vida en el trabajo, también se encontraron diferencias estadísticamente significativas con la variable sexo ($t=0.631$, $p=.0.024$), la diferencia en el puntaje medio obtenido es mínima, sin embargo los hombres tuvieron un mayor puntaje ($\bar{x}=3.09$) con respecto a las mujeres ($\bar{x}=3.01$), lo que refiere mayor calidad de vida en el trabajo en los hombres.

Tabla 5.7.1 Relación entre CVT con Sexo: Resultado del análisis t-de Student.

| Factores CVT | Sexo | | | | t | p |
|--|-----------|-------|----------|-------|--------|--------------|
| | Masculino | | Femenino | | | |
| | n | Media | n | Media | | |
| F1 Equilibrio Trabajo y Familia | 140 | 3,113 | 60 | 3,093 | 0,144 | 0,591 |
| F2 Satisfacción en el Trabajo | 140 | 2,933 | 60 | 2,791 | 0,988 | 0,426 |
| F3 Desarrollo Laboral y Profesional | 140 | 3,309 | 60 | 3,138 | 1,363 | 0,485 |
| F4 Motivación en el Trabajo | 140 | 2,929 | 59 | 2,927 | 0,014 | 0,011 |
| F5 Bienestar en el Trabajo | 140 | 2,931 | 60 | 2,844 | 0,601 | 0,373 |
| F6 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo | 139 | 2,87 | 60 | 2,824 | 0,38 | 0,176 |
| F7 Seguridad y Salud en el Trabajo | 140 | 3,561 | 60 | 3,286 | 2,411 | 0,001 |
| F8 Contenido y Significado del Trabajo | 140 | 2,93 | 60 | 2,85 | 0,625 | 0,014 |
| F9 Retribución Económica por el Trabajo | 140 | 3,414 | 60 | 3,297 | 0,883 | 0,006 |
| F10 Autonomía en el Trabajo | 140 | 2,82 | 60 | 2,936 | -0,894 | 0,238 |
| F11 Estabilidad Laboral | 140 | 3,174 | 58 | 3,02 | 1,036 | 0,139 |
| F12 Participación en la Toma de Decisiones | 140 | 3,083 | 60 | 3,028 | 0,484 | 0,128 |
| F13 Relaciones Interpersonales | 140 | 3,245 | 60 | 3,114 | 1,179 | .000 |
| F14 Retroalimentación | 140 | 3,128 | 60 | 3,043 | 0,765 | 0,012 |
| F15 Apoyo Organizacional | 139 | 3,17 | 60 | 3,131 | 0,27 | 0,002 |
| F16 Reconocimiento | 140 | 3,178 | 60 | 3,116 | 0,449 | 0,315 |
| F17 Calidad de Vida en el Trabajo | 140 | 3,098 | 60 | 3,015 | 0,631 | 0,024 |

5.7.2 Relación entre CVT con Puesto. Resultado de análisis de Varianza.

A continuación analizaremos los resultados obtenidos del análisis de varianza para conocer la relación entre los 17 factores de CVT con la variable Puesto. (Tabla 5.7.2).

En el F1 CVT. Equilibrio trabajo y familia, existen diferencias significativas ($F= 2.935$; $p=0.055$), el puntaje más alto obtenido en las medias, es el puesto de nivel ejecutivo ($\bar{x}=3.43$), lo que refiere mayor equilibrio trabajo y familia, comparativamente con los niveles de mandos medios ($\bar{x}=2.97$) y operativos ($\bar{x}=3.04$).

En el F7 CVT. Seguridad y salud en el trabajo, encontramos diferencias significativas ($F= 3.58$; $p=0.03$), el puesto de nivel ejecutivo ($\bar{x}=3.67$), es el que obtuvo el puntaje medio más alto, seguido de los niveles de mandos medios ($\bar{x}=3.40$) y operativos ($\bar{x}=3.29$), podemos decir que el nivel ejecutivo tiene mayor seguridad y salud en el trabajo.

El F11 CVT. Estabilidad laboral, refiere diferencias significativas ($F= 3.033$; $p=0.05$), el puesto de nivel ejecutivo indica mayor estabilidad ($\bar{x}=3.43$), en comparación con niveles de mandos medios ($\bar{x}=3.04$), y con menor estabilidad los puestos de nivel operativo ($\bar{x}=2.98$).

Finalmente en el F15 CVT. Apoyo Organizacional, también encontramos diferencias significativas ($F= 4.884$; $p=0.009$), de igual manera el puesto de nivel ejecutivo es el que mayor Apoyo Organizacional tiene ($\bar{x}=3.60$), seguido de mandos medios ($\bar{x}=3.16$) y Operativos ($\bar{x}=3.03$).

5.7.2 Relación entre CVT con Puesto. Resultado de análisis de Varianza.

| Factores CVT y Puesto. | n | Media | F | p |
|---|-----|--------|--------------|--------------|
| F1 Equilibrio Trabajo y Familia | | | 2,935 | 0,055 |
| Operativo | 143 | 3,0441 | | |
| Medio | 24 | 2,9708 | | |
| Ejecutivo | 33 | 3,4333 | | |
| Total | 200 | 3,0995 | | |
| F2 Satisfacción en el Trabajo | | | 0,284 | 0,753 |
| Operativo | 143 | 2,8057 | | |
| Medio | 24 | 2,9537 | | |
| Ejecutivo | 33 | 2,8687 | | |
| Total | 200 | 2,8339 | | |
| F3 Desarrollo Laboral y Profesional | | | 1,263 | 0,285 |
| Operativo | 143 | 3,1361 | | |
| Medio | 24 | 3,25 | | |
| Ejecutivo | 33 | 3,3776 | | |
| Total | 200 | 3,1896 | | |
| F4 Motivación en el Trabajo | | | 0,768 | 0,466 |
| Operativo | 142 | 2,8835 | | |
| Medio | 24 | 2,9848 | | |
| Ejecutivo | 33 | 3,0771 | | |
| Total | 199 | 2,9278 | | |
| F5 Bienestar en el Trabajo | | | 2,087 | 0,127 |
| Operativo | 143 | 2,7885 | | |
| Medio | 24 | 3,1458 | | |
| Ejecutivo | 33 | 3,0265 | | |
| Total | 200 | 2,8706 | | |
| F6 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo | | | 0,615 | 0,542 |
| Operativo | 142 | 2,7989 | | |
| Medio | 24 | 2,9352 | | |
| Ejecutivo | 33 | 2,936 | | |
| Total | 199 | 2,8381 | | |

| Factores CVT y Puesto. | n | Media | F | p |
|---|-----|--------|--------------|-------------|
| F7 Seguridad y Salud en el Trabajo | | | 3,58 | 0,03 |
| Operativo | 143 | 3,2928 | | |
| Medio | 24 | 3,4028 | | |
| Ejecutivo | 33 | 3,6727 | | |
| Total | 200 | 3,3687 | | |
| F8 Contenido y Significado del Trabajo | | | 0,571 | 0,566 |
| Operativo | 143 | 2,8343 | | |
| Medio | 24 | 2,95 | | |
| Ejecutivo | 33 | 3 | | |
| Total | 200 | 2,8755 | | |
| F9 Retribución Económica por el Trabajo | | | 0,379 | 0,685 |
| Operativo | 143 | 3,3061 | | |
| Medio | 24 | 3,3287 | | |
| Ejecutivo | 33 | 3,4512 | | |
| Total | 200 | 3,3328 | | |
| F10 Autonomía en el Trabajo | | | 1,443 | 0,239 |
| Operativo | 143 | 2,8427 | | |
| Medio | 24 | 3,1302 | | |
| Ejecutivo | 33 | 2,9924 | | |
| Total | 200 | 2,9019 | | |
| F11 Estabilidad Laboral | | | 3,033 | 0,05 |
| Operativo | 142 | 2,9833 | | |
| Medio | 24 | 3,0489 | | |
| Ejecutivo | 33 | 3,4318 | | |
| Total | 198 | 3,0657 | | |
| F12 Participación en la Toma de Decisiones | | | 1,122 | 0,328 |
| Operativo | 143 | 2,9987 | | |
| Medio | 24 | 3,1061 | | |
| Ejecutivo | 33 | 3,2011 | | |
| Total | 200 | 3,045 | | |

| Factores CVT y Puesto. | n | Media | F | p |
|--|-----|--------|--------------|--------------|
| F13 Relaciones Interpersonales | | | 0,092 | 0,912 |
| Operativo | 143 | 3,1422 | | |
| Medio | 24 | 3,1597 | | |
| Ejecutivo | 33 | 3,202 | | |
| Total | 200 | 3,1542 | | |
| F14 Retroalimentación | | | 0,311 | 0,733 |
| Operativo | 142 | 3,0433 | | |
| Medio | 24 | 3,1378 | | |
| Ejecutivo | 33 | 3,1282 | | |
| Total | 199 | 3,0688 | | |
| F15 Apoyo Organizacional | | | 4,884 | 0,009 |
| Operativo | 143 | 3,0373 | | |
| Medio | 24 | 3,162 | | |
| Ejecutivo | 33 | 3,6007 | | |
| Total | 200 | 3,1429 | | |
| F16 Reconocimiento | | | 0,102 | 0,903 |
| Operativo | 143 | 3,1209 | | |
| Medio | 24 | 3,131 | | |
| Ejecutivo | 33 | 3,1991 | | |
| Total | 200 | 3,135 | | |
| F17 Calidad de Vida en el Trabajo | | | 2,258 | 0,107 |
| Operativo | 143 | 2,9594 | | |
| Medio | 24 | 3,2333 | | |
| Ejecutivo | 33 | 3,2485 | | |
| Total | 200 | 3,04 | | |

5.7.3 Relación entre CVT con Tipo de Organización. Resultado del análisis t de Student.

A continuación se analizan los resultados obtenidos del análisis t de Student para conocer la relación entre los 17 factores de CVT con la variable de tipo de Organización. (Tabla 5.7.3).

F7 CVT. Seguridad y salud en el trabajo, se encontraron diferencias estadísticamente significativas con la variable tipo de organización ($t=1.905$, $p=.0.002$), con respecto al puntaje medio las personas que laboran en una institución pública ($\bar{x}=3.82$) obtuvieron un puntaje más alto en comparación con las personas que laboran en una institución privada ($\bar{x}=3.34$), lo que indica una mayor seguridad y salud en las instituciones públicas.

El F13 CVT. Relaciones interpersonales, muestra diferencias estadísticamente significativas ($t=0.53$, $p=.0.34$) el cual indica que las personas que laboran en una institución pública presentan mayores relaciones interpersonales ($\bar{x}=3.16$), en comparación con las personas que laboran en instituciones privadas ($\bar{x}=3.15$).

El F16 CVT. Reconocimiento, muestra diferencias estadísticamente significativas ($t=-0.190$, $p=.0.06$) el cual indica que las personas que laboran en una institución pública tienen un media más baja ($\bar{x}=3.07$), en comparación con las personas que laboran en instituciones privadas ($\bar{x}=3.13$). Lo que indica que se experimenta un mayor reconocimiento en las personas que laboran en instituciones privadas.

Tabla 5.7.3 Relación entre CVT con Tipo de Organización. Resultado del análisis t de Student.

| ECVT | Tipo de Organización | | | | T | p |
|--|----------------------|--------|-----|--------|---------------|-------------|
| | n | Media | N | Media | | |
| F1 Equilibrio Trabajo y Familia | 9 | 2.9222 | 191 | 3.1079 | -.614 | .381 |
| F2 Satisfacción en el Trabajo | 9 | 2.4938 | 191 | 2.8499 | -1.121 | .420 |
| F3 Desarrollo Laboral y Profesional | 9 | 3.0000 | 191 | 3.1986 | -.716 | .837 |
| F4 Motivación en el Trabajo | 9 | 2.8182 | 191 | 2.9324 | -.375 | .501 |
| F5 Bienestar en el Trabajo | 9 | 2.4167 | 191 | 2.8920 | -1.500 | .739 |
| F6 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo | 9 | 2.7160 | 191 | 2.8439 | -.476 | .069 |
| F7 Seguridad y Salud en el Trabajo | 9 | 3.8296 | 191 | 3.3469 | 1.905 | .002 |
| F8 Contenido y Significado del Trabajo | 9 | 2.6333 | 191 | 2.8869 | -.844 | .790 |
| F9 Retribución Económica por el Trabajo | 9 | 3.6420 | 191 | 3.3182 | 1.105 | .442 |
| F10 Autonomía en el Trabajo | 9 | 3.0556 | 191 | 2.8946 | .561 | .743 |
| F11 Estabilidad Laboral | 9 | 3.5938 | 191 | 3.0434 | 1.607 | .101 |
| F12 Participación en la Toma de Decisiones | 9 | 3.2626 | 191 | 3.0347 | .913 | .517 |
| F13 Relaciones Interpersonales | 9 | 3.1667 | 191 | 3.1536 | .053 | .034 |
| F14 Retroalimentación | 9 | 3.2137 | 191 | 3.0619 | .618 | .599 |
| F15 Apoyo Organizacional | 9 | 2.7654 | 191 | 3.1608 | -1.234 | .542 |
| F16 Reconocimiento | 9 | 3.0794 | 191 | 3.1376 | -1.190 | .006 |
| F17 Calidad De Vida en el Trabajo | 9 | 2.9222 | 191 | 3.0455 | -.422 | .382 |

5.7.4 Relación entre CVT con Estado Civil. Resultado del análisis t de Student.

A continuación se muestran los resultados obtenidos mediante el análisis de t de Student de los factores de CVT y la variable Estado civil (tabla 5.7.4)

En el Factor F7 CVT. Seguridad y salud en el trabajo, se encontraron diferencias estadísticamente significativas con la variable estado civil ($t=2.406$, $p=.022$), el cual indica que las personas sin pareja ($\bar{x}=3.50$) tienen un puntaje más alto en comparación con las personas con pareja ($\bar{x}=3.25$).

El F12 CVT. Participación en la toma de decisiones, muestra diferencias estadísticamente significativas ($t=.230$, $p=.0.02$), nos muestra que las personas con pareja tienen un mayor participación ($\bar{x}=3.05$), en comparación con las personas sin pareja ($\bar{x}=3.03$).

El F13 CVT. Relaciones interpersonales, muestra diferencias estadísticamente significativas ($t=-.683$, $p=0.037$), mostrándonos que las personas sin pareja cuentan con mayores relaciones interpersonales ($\bar{x}=3.19$), en comparación de las personas con pareja ($\bar{x}=3.12$).

Tabla 5.7.4 Relación entre CVT con Estado Civil. Resultado del análisis t de Student.

| ECVT | Estado civil | | | | t | p |
|--|--------------|--------|------------|--------|---------------|-------------|
| | Con pareja | | Sin pareja | | | |
| | n | Media | n | Media | | |
| F1 Equilibrio Trabajo y Familia | 109 | 3.0963 | 91 | 3.1033 | -.055 | .394 |
| F2 Satisfacción en el Trabajo | 109 | 2.9450 | 91 | 2.7009 | 1.855 | .105 |
| F3 Desarrollo Laboral y Profesional | 109 | 3.2209 | 91 | 3.1522 | .595 | .060 |
| F4 Motivación en el Trabajo | 109 | 2.9082 | 91 | 2.9510 | -.356 | .087 |
| F5 Bienestar en el Trabajo | 109 | 2.9037 | 91 | 2.8310 | .548 | .126 |
| F6 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo | 109 | 2.8471 | 90 | 2.8272 | .178 | .560 |
| F7 Seguridad y Salud en el Trabajo | 109 | 3.2538 | 91 | 3.5062 | -2.406 | .022 |
| F8 Contenido y Significado del Trabajo | 109 | 2.9275 | 91 | 2.8132 | .915 | .720 |
| F9 Retribución Económica por el Trabajo | 109 | 3.3547 | 91 | 3.3065 | .395 | .470 |
| F10 Autonomía en el Trabajo | 109 | 2.9323 | 91 | 2.8654 | .561 | .798 |
| F11 Estabilidad Laboral | 109 | 3.0952 | 89 | 3.0295 | .482 | .653 |
| F12 Participación en la Toma de Decisiones | 109 | 3.0559 | 91 | 3.0320 | .230 | .002 |
| F13 Relaciones Interpersonales | 109 | 3.1223 | 91 | 3.1923 | -.683 | .037 |
| F14 Retroalimentación | 109 | 2.9965 | 91 | 3.1564 | -1.569 | .170 |
| F15 Apoyo Organizacional | 108 | 3.1862 | 91 | 3.0916 | .706 | .307 |
| F16 Reconocimiento | 109 | 3.1494 | 91 | 3.1177 | .248 | .270 |
| F17 Calidad de Vida en el Trabajo | 109 | 3.1385 | 91 | 2.9220 | 1.794 | .358 |

5.7.5 Relación entre CVT con Tamaño de la empresa. Resultado del análisis de varianza (Anova).

En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos del análisis realizado a la variable de tamaño de empresa, con los factores de CVT (Tabla 5.7.5).

En el F4 CVT. Motivación en el trabajo, se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($F= 3.306$; $p=0.021$), en el cual, el puntaje más alto obtenido en las medias, corresponde a la empresa Grande ($\bar{x}=3.14$), que nos indica una mayor motivación en comparación con las empresas pequeñas ($\bar{x}=2.62$).

En el F7 CVT. Seguridad y salud en el trabajo, encontramos diferencias estadísticamente significativas ($F= 7.283$; $p=.000$), en el cual, la empresa grande obtuvo la mayor de las medias ($\bar{x}=3.64$), en comparación con las demás empresas, que como se puede apreciar, va disminuyendo conforme al tamaño de la empresa, mediana ($\bar{x}=3.28$), pequeña ($\bar{x}=3.06$), y micro ($\bar{x}=3.04$).

El F9 CVT. Retribución económica por el trabajo, refiere diferencias estadísticamente significativas ($F= 2.874$; $p=0.037$), la empresa Micro obtuvo la mayor de las medias ($\bar{x}=3.53$), y la empresa mediana obtuvo la menor de estas medias ($\bar{x}=3.11$).

Tabla 5.7.5 Relación entre CVT con Tamaño de la empresa. Resultado del análisis de varianza (Anova).

| ECVT y Tamaño de empresa | n | Media | F | p |
|-------------------------------------|-----|--------|--------------|-------------|
| F1 Equilibrio Trabajo y Familia | | | 1.459 | .227 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 3.1682 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 2.9680 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 2.9737 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 3.2468 | | |
| Total | 200 | 3.0995 | | |
| F2 Satisfacción en el Trabajo | | | .328 | .805 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 2.7980 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 2.7333 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 2.9137 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 2.7980 | | |
| Total | 200 | 2.8339 | | |
| F3 Desarrollo Laboral y Profesional | | | 1.095 | .353 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 3.1573 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 3.2738 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 3.0668 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 3.2927 | | |
| Total | 200 | 3.1896 | | |
| F4 Motivación en el Trabajo | | | 3.306 | .021 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 2.9421 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 2.6255 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 2.8098 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 76 | 3.1411 | | |
| Total | 199 | 2.9278 | | |

| ECVT y Tamaño de empresa | n | Media | F | p |
|--|-----|--------|--------------|-------------|
| F5 Bienestar en el Trabajo | | | .059 | .981 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 2.9148 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 2.8050 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 2.8799 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 2.8701 | | |
| Total | 200 | 2.8706 | | |
| F6 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo | | | .385 | .764 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 2.9293 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 24 | 2.9167 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 2.7690 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 2.8557 | | |
| Total | 199 | 2.8381 | | |
| F7 Seguridad y Salud en el Trabajo | | | 7.283 | .000 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 3.0485 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 3.0613 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 3.2807 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 3.6468 | | |
| Total | 200 | 3.3687 | | |
| F8 Contenido y Significado del Trabajo | | | .570 | .636 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 2.9273 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 2.9760 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 2.9303 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 2.7740 | | |
| Total | 200 | 2.8755 | | |

| ECVT y Tamaño de empresa | n | Media | F | p |
|---|-----|--------|--------------|-------------|
| F9 Retribución Económica por el Trabajo | | | 2.874 | .037 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 3.5354 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 3.3244 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 3.1199 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 3.4877 | | |
| Total | 200 | 3.3328 | | |
| F10 Autonomía en el Trabajo | | | 1.818 | .145 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 3.2216 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 2.9450 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 2.7648 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 2.9318 | | |
| Total | 200 | 2.9019 | | |
| F11 Estabilidad Laboral | | | 2.306 | .078 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 3.1591 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 2.9250 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 2.8865 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 75 | 3.2667 | | |
| Total | 198 | 3.0657 | | |
| F12 Participación en la Toma de Decisiones | | | .980 | .403 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 3.0496 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 2.9927 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 2.9533 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 3.1511 | | |
| Total | 200 | 3.0450 | | |
| F13 Relaciones Interpersonales | | | 2.142 | .096 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 3.4508 | | |

| ECVT y Tamaño de empresa | n | Media | F | p |
|-----------------------------------|-----|--------|-------|------|
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 3.0567 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 3.0461 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 3.2078 | | |
| Total | 200 | 3.1542 | | |
| F14 Retroalimentación | | | .679 | .566 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 3.2028 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 3.0646 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 2.9868 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 76 | 3.1134 | | |
| Total | 199 | 3.0688 | | |
| F15 Apoyo Organizacional | | | .708 | .548 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 3.0152 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 3.0089 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 3.1096 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 76 | 3.2573 | | |
| Total | 199 | 3.1429 | | |
| F16 Reconocimiento | | | 1.158 | .327 |
| Micro (0-10 Trabajadores) | 22 | 3.4610 | | |
| Pequeña (11-50 Trabajadores) | 25 | 3.0800 | | |
| Mediana (51-100 Trabajadores) | 76 | 3.0658 | | |
| Grande (101 O Más Trabajadores) | 77 | 3.1280 | | |
| Total | 200 | 3.1350 | | |
| F17 Calidad de Vida en el Trabajo | | | .367 | .777 |
| Micro (0-10 trabajadores) | 22 | 3.0364 | | |
| Pequeña (11-50 trabajadores) | 25 | 3.1320 | | |
| Mediana (51-100 trabajadores) | 76 | 3.0868 | | |
| Grande (101 o más trabajadores) | 77 | 2.9649 | | |
| Total | 200 | 3.0400 | | |

5.7.6 Relación entre CVT con Tipo de contrato. Resultado del análisis de varianza (Anova).

A continuación se muestran los factores de CVT que tuvieron diferencias significativas con respecto a la variable de Tipo de contrato (Tabla 5.7.6).

En el F1 CVT. Equilibrio trabajo y familia, se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($F= 3.981$; $p=0.020$), en el cual, el puntaje más alto obtenido en las medias, lo tienen las personas que cuentan con un contrato de tiempo determinado ($\bar{x}=3.57$), siendo que el puntaje más bajo corresponde a las personas que cuentan con un contrato por tiempo indefinido ($\bar{x}=3.03$).

En el F4 CVT. Motivación en el trabajo, encontramos diferencias estadísticamente significativas ($F= 3.171$; $p=.044$), en el cual, las personas con un contrato por tiempo determinado muestran una mayor motivación ($\bar{x}=3.32$), por el contrario, las personas que cuentan con un contrato por obra determinada tienen una baja motivación en el trabajo ($\bar{x}=2.83$).

El factor F9 CVT. Retribución económica por el trabajo, refiere diferencias estadísticamente significativas ($F= 3.021$; $p=0.051$), se puede apreciar que los participantes que cuentan con un contrato por tiempo determinado reciben una mayor retribución económica por su trabajo ($\bar{x}=3.71$), y los que tienen una menor retribución económica, son los participantes con un contrato por obra determinada ($\bar{x}=3.19$).

El factor F13 CVT. Relaciones interpersonales, refiere diferencias estadísticamente significativas ($F= 4.004$; $p=.020$), indica que los participantes que cuentan con un contrato por tiempo determinado tienen mayores relaciones interpersonales ($\bar{x}=3.51$), en comparación con los participantes con un contrato por obra determinada ($\bar{x}=3.01$).

El factor F16 CVT. Reconocimiento, muestra diferencias estadísticamente significativas ($F= 6.709$; $p=0.002$), los participantes con un contrato por tiempo determinado tienen mayor reconocimiento en su trabajo ($\bar{x}=3.57$), mientras que los participantes con un contrato por obra determinada ($\bar{x}=2.79$) tienen un menor reconocimiento.

Finalmente en el F17 CVT. Calidad de Vida en el trabajo, también encontramos diferencias estadísticamente significativas ($F= 3.532$; $p=.031$), indicando que en este caso, las personas muestran una mayor calidad de vida en su trabajo cuando cuentan con un contrato por tiempo indefinido ($\bar{x}=3.14$), seguido de las personas con un contrato por tiempo determinado ($\bar{x}=3.04$) y por último las personas que tienen un contrato por obra determinada ($\bar{x}=2.75$).

Tabla 5.7.6 Relación entre CVT con Tipo de contrato. Resultado del análisis de varianza (Anova).

| ECVT y Tipo de contrato | N | Mean | F | p |
|-------------------------------------|-----|--------|--------------|-------------|
| F1 Equilibrio Trabajo y Familia | | | 3.981 | .020 |
| Obra determinada | 47 | 3.0404 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 3.5708 | | |
| Tiempo indefinido | 129 | 3.0333 | | |
| Total | 200 | 3.0995 | | |
| F2 Satisfacción en el Trabajo | | | .704 | .496 |
| Obra determinada | 47 | 2.6927 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 2.8704 | | |
| Tiempo indefinido | 129 | 2.8786 | | |
| Total | 200 | 2.8339 | | |
| F3 Desarrollo Laboral y Profesional | | | 1.293 | .277 |
| Obra determinada | 47 | 3.0949 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 3.4199 | | |

| | | | | |
|---|-----|--------|--------------|-------------|
| Tiempo indefinido | 129 | 3.1813 | | |
| Total | 200 | 3.1896 | | |
| F4 Motivación en el Trabajo | | | 3.171 | .044 |
| Obra determinada | 46 | 2.8360 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 3.3258 | | |
| Tiempo indefinido | 129 | 2.8865 | | |
| Total | 199 | 2.9278 | | |
| F5 Bienestar en el Trabajo | | | .943 | .391 |
| Obra determinada | 47 | 2.7154 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 2.8438 | | |
| Tiempo indefinido | 129 | 2.9322 | | |
| Total | 200 | 2.8706 | | |
| F6 Condiciones y Medio Ambiente De Trabajo | | | .750 | .474 |
| Obra determinada | 47 | 2.9220 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 2.6806 | | |
| Tiempo indefinido | 128 | 2.8368 | | |
| Total | 199 | 2.8381 | | |
| F7 Seguridad y Salud en el Trabajo | | | .483 | .617 |
| Obra determinada | 47 | 3.4411 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 3.2583 | | |
| Tiempo indefinido | 129 | 3.3628 | | |
| Total | 200 | 3.3687 | | |
| F8 Contenido y Significado Del Trabajo | | | 1.649 | .195 |
| Obra determinada | 47 | 2.6723 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 2.9292 | | |
| Tiempo indefinido | 129 | 2.9395 | | |
| Total | 200 | 2.8755 | | |

| | | | | |
|--|-----|--------|--------------|-------------|
| F9 Retribución Económica por el Trabajo | | | 3.021 | .051 |
| Obra determinada | 47 | 3.1986 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 3.7130 | | |
| Tiempo indefinido | 129 | 3.3109 | | |
| Total | 200 | 3.3328 | | |
| F10 Autonomía en el Trabajo | | | 2.148 | .119 |
| Obra determinada | 47 | 3.1223 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 2.8229 | | |
| Tiempo indefinido | 129 | 2.8362 | | |
| Total | 200 | 2.9019 | | |
| F11 Estabilidad Laboral | | | .582 | .560 |
| Obra determinada | 46 | 3.0190 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 3.2604 | | |
| Tiempo indefinido | 128 | 3.0459 | | |
| Total | 198 | 3.0657 | | |
| F12 Participación en la Toma De Decisiones | | | 1.765 | .174 |
| Obra determinada | 47 | 3.0000 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 3.3068 | | |
| Tiempo indefinido | 129 | 3.0127 | | |
| Total | 200 | 3.0450 | | |
| F13 Relaciones Interpersonales | | | 4.004 | .020 |
| Obra determinada | 47 | 3.0160 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 3.5139 | | |
| Tiempo indefinido | 129 | 3.1376 | | |
| Total | 200 | 3.1542 | | |
| F14 Retroalimentación | | | .781 | .459 |
| Obra determinada | 46 | 3.0819 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 2.8974 | | |
| Tiempo indefinido | 129 | 3.0960 | | |
| Total | 199 | 3.0688 | | |

| | | | | |
|-----------------------------------|-----|--------|--------------|-------------|
| F15 Apoyo Organizacional | | | 2.434 | .090 |
| Obra determinada | 47 | 2.9976 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 3.5093 | | |
| Tiempo indefinido | 128 | 3.1276 | | |
| Total | 199 | 3.1429 | | |
| F16 Reconocimiento | | | 6.709 | .002 |
| Obra determinada | 47 | 2.7964 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 3.5714 | | |
| Tiempo indefinido | 129 | 3.1772 | | |
| Total | 200 | 3.1350 | | |
| F17 Calidad De Vida En El Trabajo | | | 3.532 | .031 |
| Obra determinada | 47 | 2.7596 | | |
| Tiempo determinado | 24 | 3.0417 | | |
| Tiempo indefinido | 129 | 3.1419 | | |
| Total | 200 | 3.0400 | | |

5.7.7 Relación entre CVT y Escolaridad. Resultado del análisis de varianza (Anova).

En el siguiente apartado se muestran los factores de CVT que tuvieron diferencias significativas con respecto a la variable de Escolaridad con la que cuentan los participantes (Tabla 5.7.7).

En el F1 CVT. Equilibrio trabajo y familia, se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($F= 5.452$; $p=.000$), los participantes con la media más alta corresponden al nivel de posgrado ($\bar{x}=3.80$), siendo que los participantes con la media más baja son los de escolaridad secundaria ($\bar{x}=2.75$)

En el F7 CVT. Seguridad y Salud en el trabajo, las diferencias estadísticamente significativas ($F= 3.073$; $p=.018$), se dan entre los participantes con una escolaridad de secundaria, que presento la media más alta ($\bar{x}=3.80$), que los participantes con un nivel de primaria, que fueron los que presentaron la media más baja ($\bar{x}=2.73$).

El factor F14 CVT. Retroalimentación, indica diferencias estadísticamente significativas ($F= 2.670$; $p=.033$), siendo estas reflejadas en los participantes con un nivel de Posgrado, con la mayor media ($\bar{x}=3.66$), y los participantes con grado de Primaria ($\bar{x}=2.92$), mostrando que a mayor nivel de escolaridad, mayor será la retroalimentación recibida.

El factor F15 CVT. Apoyo Organizacional, refiere diferencias estadísticamente significativas ($F= 2.758$; $p=.029$), indica que los participantes con un nivel de escolaridad de Posgrado, obtienen un mayor apoyo organizacional ($\bar{x}=3.50$), en comparación con los participantes con un nivel de escolaridad de primaria ($\bar{x}=2.77$).

Tabla 5.7.7 Relación entre CVT y Escolaridad. Resultado del análisis de varianza (anova)

| ECVT y Escolaridad | n | Media | F | p |
|--------------------------------------|-----|--------|--------------|-------------|
| F1. Equilibrio Trabajo y Familia | | | 5.452 | .000 |
| Primaria | 4 | 3.1000 | | |
| Secundaria | 17 | 2.7529 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 3.5104 | | |
| Licenciatura | 125 | 2.9552 | | |
| Posgrado | 6 | 3.8000 | | |
| Total | 200 | 3.0995 | | |
| F2. Satisfacción En El Trabajo | | | 1.323 | .263 |
| Primaria | 4 | 3.2778 | | |
| Secundaria | 17 | 2.6340 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 2.9745 | | |
| Licenciatura | 125 | 2.7680 | | |
| Posgrado | 6 | 3.3519 | | |
| Total | 200 | 2.8339 | | |
| F3. Desarrollo Laboral y Profesional | | | 2.318 | .059 |
| Primaria | 4 | 2.7115 | | |
| Secundaria | 17 | 3.3801 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 3.3990 | | |
| Licenciatura | 125 | 3.0806 | | |
| Posgrado | 6 | 3.5641 | | |
| Total | 200 | 3.1896 | | |
| F4. Motivación en el Trabajo | | | 1.505 | .202 |
| Primaria | 4 | 2.3409 | | |
| Secundaria | 17 | 2.9037 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 3.1383 | | |
| Licenciatura | 124 | 2.8607 | | |
| Posgrado | 6 | 3.0909 | | |
| Total | 199 | 2.9278 | | |

| ECVT y Escolaridad | n | Media | F | p |
|---|-----|--------|--------------|-------------|
| F5. Bienestar en el Trabajo | | | .335 | .854 |
| Primaria | 4 | 2.7500 | | |
| Secundaria | 17 | 2.8897 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 2.9167 | | |
| Licenciatura | 125 | 2.8360 | | |
| Posgrado | 6 | 3.2500 | | |
| Total | 200 | 2.8706 | | |
| F6. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo | | | .602 | .662 |
| Primaria | 4 | 2.8333 | | |
| Secundaria | 17 | 3.0719 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 2.7991 | | |
| Licenciatura | 125 | 2.8089 | | |
| Posgrado | 6 | 3.0926 | | |
| Total | 200 | 2.8381 | | |
| F7. Seguridad y Salud en el Trabajo | | | 3.073 | .018 |
| Primaria | 4 | 2.7333 | | |
| Secundaria | 17 | 3.8039 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 3.4903 | | |
| Licenciatura | 125 | 3.2789 | | |
| Posgrado | 6 | 3.4556 | | |
| Total | 200 | 3.3687 | | |
| F8. Contenido y Significado Del Trabajo | | | 1.037 | .389 |
| Primaria | 4 | 3.4250 | | |
| Secundaria | 17 | 2.8529 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 2.9271 | | |
| Licenciatura | 125 | 2.8176 | | |
| Posgrado | 6 | 3.3667 | | |
| Total | 200 | 2.8755 | | |

| ECVT y Escolaridad | n | Media | F | p |
|---|-----|--------|-------|------|
| F9. Retribución Económica Por el Trabajo | | | .599 | .664 |
| Primaria | 4 | 3.4722 | | |
| Secundaria | 17 | 3.1176 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 3.4560 | | |
| Licenciatura | 125 | 3.3182 | | |
| Posgrado | 6 | 3.1667 | | |
| Total | 200 | 3.3328 | | |
| F10. Autonomía en el Trabajo | | | 2.296 | .061 |
| Primaria | 4 | 2.7188 | | |
| Secundaria | 17 | 3.4559 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 2.7839 | | |
| Licenciatura | 125 | 2.8700 | | |
| Posgrado | 6 | 3.0625 | | |
| Total | 200 | 2.9019 | | |
| F11. Estabilidad Laboral | | | 2.208 | .070 |
| Primaria | 4 | 2.5938 | | |
| Secundaria | 17 | 2.7132 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 47 | 3.3298 | | |
| Licenciatura | 124 | 3.0081 | | |
| Posgrado | 6 | 3.5000 | | |
| Total | 198 | 3.0657 | | |
| F12. Participación en la Toma de Decisiones | | | .864 | .487 |
| Primaria | 4 | 2.9545 | | |
| Secundaria | 17 | 3.2727 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 3.1345 | | |
| Licenciatura | 125 | 2.9796 | | |
| Posgrado | 6 | 3.1061 | | |
| Total | 200 | 3.0450 | | |

| ECVT y Escolaridad | n | Media | F | p |
|------------------------------------|-----|--------|--------------|-------------|
| F13. Relaciones Interpersonales | | | .655 | .624 |
| Primaria | 4 | 2.8958 | | |
| Secundaria | 17 | 3.3431 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 3.2257 | | |
| Licenciatura | 125 | 3.1133 | | |
| Posgrado | 6 | 3.0694 | | |
| Total | 200 | 3.1542 | | |
| F14. Retroalimentación | | | 2.670 | .033 |
| Primaria | 4 | 2.9231 | | |
| Secundaria | 17 | 3.4570 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 3.0032 | | |
| Licenciatura | 124 | 3.0167 | | |
| Posgrado | 6 | 3.6667 | | |
| Total | 199 | 3.0688 | | |
| F15. Apoyo Organizacional | | | 2.758 | .029 |
| Primaria | 4 | 2.7778 | | |
| Secundaria | 17 | 3.0784 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 3.4931 | | |
| Licenciatura | 124 | 3.0108 | | |
| Posgrado | 6 | 3.5000 | | |
| Total | 199 | 3.1429 | | |
| F16. Reconocimiento | | | .852 | .494 |
| Primaria | 4 | 3.5000 | | |
| Secundaria | 17 | 2.8235 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 3.2083 | | |
| Licenciatura | 125 | 3.1269 | | |
| Posgrado | 6 | 3.3571 | | |
| Total | 200 | 3.1350 | | |
| F17. Calidad de Vida en el Trabajo | | | 1.266 | .285 |
| Primaria | 4 | 3.0250 | | |
| Secundaria | 17 | 2.9294 | | |
| Bachillerato o carrera técnica | 48 | 3.1729 | | |

| ECVT y Escolaridad | n | Media | F | p |
|--------------------|-----|--------|---|---|
| Licenciatura | 125 | 2.9760 | | |
| Posgrado | 6 | 3.6333 | | |
| Total | 200 | 3.0400 | | |

CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN

A continuación debatiremos los resultados obtenidos en nuestra investigación.

La confiabilidad de la EMAT y la ECVT nos indica que es alta. Con respecto a EMAT, en el alpha de Cronbach se obtuvo un rango entre $\alpha=.772$ y $\alpha= .868$; y la ECVT obtuvo un calor de Alpha de Cronbach entre $\alpha=.772$ y $\alpha= .635$.

La definición de CVT y sus 17 factores coinciden con las definiciones propuestas por los siguientes autores Walton (1974), Keith (1996), Glaser (1980), Peon (1982), Turcotte (1986), Pérez (1990), Camacaro (2001), Blanch (2002), Bustamante (2003), González, Hidalgo, y Salazar (2007).

En cuanto a los factores de EMAT, de igual manera los 16 factores que conforman la escala confirman que una persona o un grupo de personas que ejercen una violencia psíquica extrema, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana y durante más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo y con la finalidad de destruir sus vías de comunicación y su reputación, o bien, perturbar su actividad laboral, con el objetivo de que abandone su puesto de trabajo efectúa Mobbing (Leymann, 1996).

Para determinar la relación de CVT y Mobbing se llevó a cabo una correlación producto momento de Pearson. Se obtuvieron correlaciones significativas entre ambas variables. Las correlaciones significativas y negativas obtuvieron un rango de $r=-.326$ ($p\leq.01$) y $r=-.117$ ($p\leq .05$); y las correlaciones significativas y positivas obtuvieron un rango de $r=.249$ ($p\leq.01$) y $r=-.120$ ($p\leq .05$). Estos resultados indican que a menores puntajes en Mobbing existen mayores puntajes en la CVT, con lo cual podemos decir que la CVT se ve beneficiada cuando el Mobbing disminuye. Con este resultado se comprueba que si existe una correlación significativa entre ambas variables y se acepta la hipótesis de nuestra investigación.

Los resultados obtenidos en el Factor 13 de CVT, Relaciones interpersonales, es uno de los factores que más correlaciones significativas presenta con los

factores de EMAT, lo que ratifica lo dicho por Moreno-Jiménez, Rodríguez y Garrosa (2006) y Pérez-Bilbao et al., (2001), quienes dicen que el mobbing puede considerarse como una forma de estrés laboral que presenta la particularidad de no ocurrir exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier lugar de trabajo entre los distintos individuos que la conforman.

Con respecto al resultado del análisis de correlación producto momento de Pearson en el factor 6. Condiciones y medio ambiente de trabajo, se correlaciona significativa y negativamente con los factores de EMAT: Violencia verbal, amenazas, comunicación deteriorada, generación de culpa, maltrato y humillación, sabotaje y situaciones deshonestas, el abuso de poder, castigo, la desacreditación profesional, el exceso de supervisión y control, así como el clima laboral hostil. Por lo cual se reafirma lo encontrado por Segurado (2010) en la Revista Mexicana de Investigación en Psicología en su volumen 2, tomo 1, del 2010: *La calidad percibida del contexto organizacional como fuente de riesgo de acoso laboral en la policía local*, el cual concluye que se valora desfavorablemente el contexto organizacional percibido como estresante, poco motivador y participativo, caracterizado por un bajo control sobre las tareas y pobres flujos de información, carente de oportunidades para el desarrollo profesional y personal de sus miembros. La calidad de estas condiciones organizativas de trabajo repercute tanto sobre la caracterización de los procesos de acoso (frecuencia, duración e intensidad) como sobre sus formas de expresión (acoso vertical y acoso horizontal), siendo esta vulnerabilidad organizativa una decisiva fuente de riesgo psicosocial para la calidad de vida laboral del colectivo.

Se observó que el factor de ECVT 14 Retroalimentación, se correlaciona significativa y negativamente con 13 de los 16 factores de EMAT, lo cual indica que tener una alta retroalimentación disminuye el Hostigamiento sexual, violencia verbal, violencia física, amenazas, comunicación deteriorada, generación de culpa,

maltrato y humillación, sabotaje y situaciones deshonestas, el abuso de poder, castigo, la desacreditación profesional, el exceso de supervisión y control, así como el clima laboral hostil.

Por el contrario, el factor 8 de ECVT Contenido y significado del trabajo, es el cual obtuvo el menor número de correlaciones significativas negativas, siendo estas los factores de Hostigamiento sexual y Violencia física, lo que refiere que dichos factores se presentan con menor frecuencia cuando existe el factor de ECVT anteriormente mencionado. Sin embargo, al solo presentar estas dos correlaciones, se concluye que el Mobbing y el Contenido y Significado del trabajo no influyen en la Calidad de vida en el trabajo de manera significativa.

En cuanto a la variable sexo y los 17 factores de Mobbing, podemos concluir que los hombres sufren mayor Mobbing en comparación con las mujeres.

Llama la atención el ver que los participantes con los niveles más altos de estudio que en este caso fue Posgrado, obtuvieron mayores puntajes en las medias en los factores de EMAT, Violencia verbal, amenazas, aislamiento, generación de culpa, maltrato y humillación, sobrecarga de trabajo y el Exceso supervisión control, lo que nos indica que a mayor grado de estudios, los participantes perciben mayor presencia de Mobbing en su entorno laboral con respecto a los factores antes citados.

Para concluir, es importante que se realicen estudios pertinentes en las empresas para lograr reducir la presencia de Mobbing en los empleados, y de esta forma se pueda tener una óptima calidad de vida, tanto laboral como personal. Con base a nuestra investigación se pretende que con los resultados obtenidos se puedan desarrollar estrategias que ayuden a un cambio organizacional para que de este modo se tenga el menor número de víctimas y victimarios de Mobbing y así mejorar la calidad de vida en el trabajo.

CAPÍTULO 7. CONCLUSIONES.

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten concluir que el Mobbing se correlaciona significativamente con la Calidad de Vida en el trabajo, siendo ésta afectada directamente por el Mobbing, lo que quiere decir que a mayores puntajes de Mobbing, menor será la Calidad de vida en el trabajo.

También se reportaron diferencias estadísticamente significativas entre Mobbing y las variables clasificatorias de los participantes tales como, estado civil, sexo, escolaridad, puesto y tamaño de la organización, entre otras.

Asimismo existen diferencias significativas entre calidad de vida en el trabajo y las variables clasificatorias de los participantes con respecto a estado civil, sexo, escolaridad, puesto y tamaño de la organización.

A continuación se dará una conclusión concreta con base en los resultados obtenidos y presentados previamente en relación con la CVT y las variables clasificatorias:

- CVT y Variables Clasificatorias. Podemos concluir que los minutos de descanso laboral que tiene el trabajador influyen positivamente en el desarrollo laboral y profesional, mejoran la percepción de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la autonomía en el trabajo y las relaciones interpersonales; da mayor seguridad y salud en el trabajo, genera mayor percepción de estabilidad laboral y apoyo organizacional. Por el contrario las horas de Diversión y esparcimiento semanal que llegue a tener el trabajador después de su jornada laboral influye negativamente en la Satisfacción en el trabajo, en el equilibrio trabajo y familia, en la motivación en el trabajo, la estabilidad laboral, el apoyo organizacional y por supuesto en la Calidad de vida en el trabajo. Finalmente las horas de trabajo al día que tenga el trabajador

benefician positivamente en el equilibrio, trabajo y familia, el desarrollo laboral y profesional, la motivación y el bienestar en el trabajo, así como el contenido y significado del trabajo.

- Relación entre CVT con Sexo. Resultado del análisis t-de Student, la conclusión a la cual podemos llegar es que los factores que obtuvieron diferencias significativas con el sexo fueron la Motivación en el trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, el Contenido y significado del trabajo, la retribución económica, las relaciones interpersonales, la retroalimentación, el apoyo organizacional y la Calidad de vida en el trabajo.
- Relación entre CVT con Puesto. Resultado de análisis de Varianza, de igual manera podemos concluir que los puntajes más altos de los 17 factores de la ECVT se presentan en puestos Ejecutivos, de los cuales los factores que obtuvieron diferencias estadísticamente significativas fueron: Equilibrio trabajo y familia, Seguridad y salud en el trabajo, Estabilidad laboral y Apoyo Organizacional.
- Relación entre CVT con Tipo de Organización. Resultado del análisis t de Student, podemos concluir que la Organización Pública obtuvo diferencias estadísticamente significativas con la Seguridad y Salud en el trabajo y las relaciones interpersonales, así como las empresas privadas obtuvieron diferencias estadísticamente significativas con el reconocimiento.
- Relación entre CVT con Estado Civil. Resultado del análisis t de Student, concluimos que los 17 factores de la ECVT son más altos cuando el trabajador tiene pareja sentimental, sin embargo se presenta el caso contrario en factores como Seguridad y salud en el trabajo, Participación en la toma de decisiones y en las Relaciones

interpersonales; los cuales son donde se encontraron diferencias estadísticamente significativas.

- Relación entre CVT con Tamaño de la empresa. Resultado del análisis de varianza (Anova), podemos concluir que en empresas grandes generalmente se identifican mayores puntajes en los 17 factores de CVT. Sin embargo es importante mencionar que las empresas de Micro juega un papel importante ya que es donde el trabajador percibe mayor motivación en el trabajo y retribución económica por el trabajo; mientras que en la empresa grande el trabajador percibe mayor seguridad y salud en el trabajo.
- Relación entre CVT con Tipo de contrato. Resultado del análisis de varianza (Anova), el contrato por tiempo determinado influye en el equilibrio trabajo y familia, la motivación en el trabajo, la retribución económica, las relaciones interpersonales y el reconocimiento; por otra parte el contrato por tiempo indefinido influye en la Calidad de vida en el trabajo.
- Relación entre CVT y Escolaridad. Resultado del análisis de varianza (Anova). Concluimos que en los 17 factores de ECVT se identifican puntajes significativamente más altos en el nivel de estudios de Posgrado ya que es el grado de estudios que obtuvo diferencias significativas con Equilibrio trabajo y familia, retroalimentación y apoyo organizacional, los trabajadores con nivel de secundaria son los que perciben mayor seguridad y salud en el trabajo.

Siguiendo la línea anteriormente descrita a continuación se mencionan las conclusiones de los resultados obtenidos en los análisis estadísticos para identificar relación o asociación estadísticamente significativa entre Mobbing y las variables clasificatorias.

- EMAT y Variables Clasificadoras. Podemos concluir que la edad de los trabajadores influye negativamente en el hostigamiento sexual, violencia física, aislamiento, generación de culpa, discriminación, sobrecarga de trabajo y clima laboral hostil; la antigüedad que el trabajador tenga en la empresa disminuye la violencia física; los trabajadores que tienen personas a su cargo presentan menor incidencia en violencia verbal, amenazas, aislamiento, generación de culpa, maltrato y humillación, sabotaje y situaciones deshonestas, abuso de poder, castigo, discriminación, sobrecarga de trabajo, desacreditación profesional y clima laboral hostil; de igual manera el número de personas a cargo disminuye el hostigamiento sexual y la comunicación deteriorada. Por el contrario el número de hijos que tiene el trabajador disminuye la violencia verbal. Finalmente el salario mensual que percibe el trabajador disminuye el hostigamiento sexual, la violencia física y el exceso supervisión control.
- Relación entre EMAT y Sexo, Resultado del análisis t-de Student. Se concluye que los hombres tienen mayor presencia de Mobbing en sus empleos, ya que fueron los que presentaron las medias más altas con respecto a las obtenidas por las mujeres; en cuanto a los factores del Mobbing que presentaron una diferencia estadísticamente significativa en los participantes masculinos son violencia física, amenazas, sabotaje y situaciones deshonestas, abuso de poder, sobrecarga de trabajo y el exceso de supervisión control.
- Relación entre EMAT y Puesto. Resultado de análisis de Varianza.

Acorde a los 16 factores que conforman la prueba concluimos que en 15 de ellos, los puntajes más altos los obtuvieron los puestos ejecutivos, siendo la única excepción el puesto operativo con el factor de violencia física. Sin embargo, las diferencias significativas con respecto al puesto ejecutivo las presentaron los factores de violencia verbal, amenazas, aislamiento, comunicación deteriorada, generación de culpa, maltrato y humillación, sabotaje y situaciones deshonestas, abuso de poder, castigo, discriminación, sobrecarga de trabajo, desacreditación profesional y clima laboral hostil.

- Relación entre EMAT y Tipo de Organización. Resultado del análisis t de Student. Se concluyó que gran parte los factores de EMAT se presentan en las organización privadas, ya que fueron éstas las que obtuvieron los puntajes más altos, siendo los factores que tuvieron diferencias estadísticamente significativas los de abuso de poder y exceso supervisión control los cuales influyen de forma negativa.
- Relación entre EMAT y Estado Civil. Resultado del análisis t de Student. Concluimos que los puntajes más altos fueron obtenidos por las personas sin pareja, siendo que los factores que presentaron diferencias estadísticamente significativas fueron violencia verbal, amenazas, aislamiento, comunicación deteriorada, generación de culpa, maltrato y humillación, sabotajes y situaciones deshonestas, abuso de poder, castigo, discriminación, desacreditación profesional y clima laboral hostil.
- Relación entre EMAT con Tamaño de la empresa. Resultado del análisis de varianza (Anova). Se concluye que en la empresa pequeña es donde hay diferencias significativas en el

F1, por lo que se percibe mayor hostigamiento sexual, En las empresas grandes con base a las diferencias significativas se percibe mayor violencia verbal, amenazas, aislamiento, maltrato y humillación, discriminación. Finalmente en las empresas micro se percibe mayor exceso supervisión control y violencia física.

- Relación entre EMAT con Tipo de contrato. Resultado del análisis de varianza (Anova). Concluimos que los trabajadores que tienen contrato por obra determinada perciben mayor hostigamiento sexual y violencia física; mientras que los que tienen un contrato por tiempo determinado perciben mayor violencia verbal, amenazas, aislamiento, comunicación deteriorada, generación de culpa, maltrato y humillación, sabotaje y situaciones deshonestas, abuso de poder, castigo, sobrecarga de trabajo, desacreditación profesional, exceso supervisión control y clima laboral hostil.
- Relación entre EMAT y Escolaridad. Resultado del análisis de varianza (Anova). Se llegó a la conclusión de que el grado que obtuvo diferencias significativas fue el de Bachillerato ya que perciben mayor hostigamiento sexual y violencia física.
- Relación entre EMAT y Trastornos psicosomáticos. Se llegó a la conclusión de que la mayoría de las variables de trastornos psicosomáticos están presentes y se derivan de los factores medidos por el EMAT, los cuales se relacionan de manera positiva en los dolores de cabeza, dolores musculares, problemas gastrointestinales, trastornos del sueño, trastornos de ansiedad, trastornos de tristeza, trastorno psicosexual, trastornos alimenticios ,miedos y solo, con la presencia de un factor el cual es exceso de supervisión control, se encuentra la

agresión, siendo la única excepción el factor de Violencia verbal que se relación negativamente con todas las variables excepto dolores musculares; por el contrario, la única variable que se asocia negativamente a los factores del EMAT fue la de Agresión que se presentó en hostigamiento sexual, violencia física, amenazas, aislamiento, generación de culpa, maltrato y humillación discriminación, sobrecarga de trabajo y clima laboral hostil.

LIMITACIONES Y SUGERENCIAS.

Las limitaciones que se tuvieron al realizar nuestra investigación fueron:

- Acceso a las instalaciones para la aplicación de las escalas, ya que, específicamente en las empresas de sector público, se debía de contar con autorización para poder proseguir con las aplicaciones.
- Indecisión al momento de responder las escalas por parte de los participantes que presentaban una alta incidencia de Mobbing, por temor a represalias.

Las recomendaciones que se dan para futuras investigaciones son:

- Evaluar mediante la ECVT y el EMAT a trabajadores mexicanos, con la finalidad de conocer que diferencias y semejanzas existen con respecto a los resultados presentados en esta investigación.
- Realizar las evaluaciones a grupos de sectores en específico, para poder comparar los resultados entre éstos, y poder determinar si el sector donde se labora tiene relevancia con respecto a la presencia de Mobbing y su repercusión en la calidad de vida en el trabajo.
- Aplicar las mismas escalas únicamente a puestos de mandos Gerenciales, para saber cómo repercute la presencia del Mobbing en la calidad de vida en el trabajo, así como determinar qué tipo de Mobbing sufren estos puestos.
- Considerar también la investigación en trabajadores de empresas informales, así como trabajadores independientes, para determinar si en este tipo de trabajadores existe la presencia de Mobbing, y de esta manera tener una conclusión más homogénea de como el mobbing repercute en la calidad de vida de dichos trabajadores.

- Que las empresas tanto públicas como privadas incorporen en sus políticas un estudio y evaluación de calidad de vida en el trabajo, y de este modo evitar la presencia del Mobbing.

Las recomendaciones y sugerencias como psicólogos para el caso del Mobbing:

- Con el fin de intervenir a tiempo, los puestos directivos o bien los líderes organizacionales deben ser capaz de reconocer los primeros síntomas de un proceso de Mobbing para que pueda tomar iniciativas en dichos casos con las estrategias de afrontamiento adecuadas.
- De igual manera es importante que por políticas de las empresas también den información clara del tema a los empleados y estos sepan a dónde acudir en caso de que se presenten, de tal manera que las políticas establecidas incentiven la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones interpersonales.
- Es importante que el acosado conozca las estrategias de afrontamiento como ser asertivo ante críticas y calumnias evitando así el aislamiento social; no reaccionar de manera agresiva canalizando la ira, haciendo públicas las agresiones, etc.
- Así mismo como acciones de prevención sugerimos que la empresa tenga dentro de sus objetivos empresariales lo importante que son los trabajadores y como son valorados por la organización.
- Rechazar cualquier tipo de Mobbing sin importar quién sea el acosado o acosador, o bien su nivel jerárquico.
- Finalmente realizar programas de integración para los trabajadores en las organizaciones así como para los de nuevo ingreso.

En cuanto a nuestras recomendaciones y sugerencias como psicólogos para la CVT:

- No restarle importancia a las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo; es decir la Salud ocupacional es primordial para la calidad de vida en el trabajo de manera que las condiciones de trabajo minimicen el riesgo de enfermedades y accidentes.
- Lograr desarrollar las habilidades y competencias de los trabajadores, que les permita seguir creciendo laboralmente en lugar de la aplicación de una sola de manera repetitiva.
- Que haya un balance adecuado entre trabajo, vida social y vida familiar.
- Reconocimiento y recompensa monetaria para los trabajadores de manera garantizada por parte de la empresa.
- Mejorar la cultura organizacional en cuanto a considerar al factor humano como parte fundamental del funcionamiento organizacional ya que procurar una adecuada calidad de vida en el trabajo incrementará la productividad de los trabajadores.

Finalmente consideramos que para disminuir el Mobbing y mejorar la Calidad de Vida en el trabajo se sugiere desarrollar estrategias mediante la implementación de las evaluaciones utilizadas en esta investigación, estímulos e incentivos, así como la impartición de cursos de sensibilización con respecto a los estilos de dirección.

Referencias.

Alarcón, R., (1988a). Psicología, pobreza y subdesarrollo. Lima, Perú: CONCYTEC.

Altamiranda, J. y Monsalve, C., (2010). Las prácticas de calidad de vida laboral de dos empresas antioqueñas: Una de comercialización de productos y otra de servicios. Tesis Facultad de Ciencias Económicas en la Universidad de Antioquia Colombia, Pág. 18.

Arias Galicia, F., (1989). Administración de Recursos Humanos, México: Editorial Trillas 1989.

Bakker A. y Demerouti E. (2007) El modelo laboral de demanda-recursos: estado de arte. Revista de Psicología Gerencial, No. 22, pp 309-328.

Blanch, J., (2002). Teorías de las Relaciones Laborales. México: Editorial UOC.

Blanco, A., (1985). La calidad de vida: supuestos psicosociales. En Morales, J.F.

Blanco, A., Huici, C. y Fernández, J.M., (1996). Psicología Social Aplicada. Bilbao: DDB.

Brodsky, (1976). *The Harassed Worker*, D. C. Heath and Company, Lexington.

Bustamante, C. (2003). Siniestralidad. Revista Mapfre Seguridad No. 89. Colombia

Camacaro P., (2001). La Satisfacción Laboral como Calidad de Vida en Trabajo y sus Efectos en el Bienestar Social del Personal Civil de la Aviación Militar Venezolana: Caracas. Editorial Artes Gráficas del Ministerios de Defensa.

Carvajal, J. y Dávila, C., (2013). Mobbing o Acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. Cuadernos de Administración Vol. 29. No 49. Colombia.

Chiavenato, I., (2004). Calidad de vida laboral. En *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.

Collado, (2005). "Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (-Mobbing-). Diferencias con otras figuras", en AA.VV. (Dir. Agustí Juliá), *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005.

Cruz, D. y Aguilar, V., (1995). Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas. *Revista Tendencia y Retos* No. 12: 247-249.

Del Pino, Larrainzar González, y Yebra-Fab., (1998). *Ergonomía y psicología aplicada*, FUFAP.

Einarsen, S., y Skogstad, A., (1996). Bullying en el trabajo: Hallazgos Epidemiológicos en organizaciones públicas y privadas. *Revista Europea del Trabajo y Psicología Organizacional*, 5, 185-201.

Flores, R. y Madero, S., (2012). Factores de la CVT como predictores de la intención de permanencia. *Acta Universitaria*, 22 (2): 24-31.

Fuertes, R., (2004). *Mobbing! acoso laboral-psicoterrorismo en el trabajo: de los conceptos teóricos a la realidad práctica*. Madrid: Arán Ediciones

Fuller, S. (1980) *Calidad de Vida Laboral, un proyecto para General Motors*. *Revista del trabajo* No. 7. pp 37-39

García, A. y Ramírez J., (2005). *Estrés Psicosocial en el trabajo: Dónde y quienes estamos en México*. México, FES Iztacala, UNAM.

Gómez, L., Verdugo, M. y Arias, B., (2010). Calidad de Vida individual: Avances en su conceptualización y retos emergentes en el ámbito de la discapacidad. *Behavioral Psychology*, 18 (3), 453-472.

González, R., Hidalgo, G. y Salazar, J., (2007). CVT: un término de moda con problemas de conceptualización. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal-Psicología y Salud*, 17 (1): 115-123.

González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M., (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL-90-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 397-412.

Greenberg P. y Glaser E. (1980). Algunos problemas en la gestión de la unión conjunta. Mejoras en la calidad de vida laboral. W.E.: Instituto de Upjohn para la investigación del empleo.

Guerrero, P., Amel, M., Cañedo, A., (2004). Salud Ocupacional: Nociones útiles para los profesionales de la información. *Acimed*, 12 (5).

Gutiérrez, L., (2003) El Mobbing y la respuesta jurídica legal. *Revista de la Asociación General de Criminólogos de España*, 12

Grau J., (2005). Calidad de vida y salud: Problemas actuales en su investigación. II Jornada de actualización en Psicología de la salud.

Herrera, R. y Cassals, M., (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana Enfermería*, 21(1): 1-14.

Hirigoyen M. (1999). El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona. Paidós.

Hobfoll, S.E. (1989) Conservación de recursos, un nuevo intento de conceptualizar el stress. *Revista Psicólogo Americano*, No 44, pp513-524.

Johnson J. y Hall E. (1988). Tensión laboral, el apoyo social del lugar de trabajo y las enfermedades cardiovasculares, un estudio transversal de muestra aleatoria de trabajadores suizos. *Revista americana de salud pública* No 78, pp 1336-1342.

Karasek, R. (1979). Demanda laboral, libertad de decisión de empleo y tensión mental, implicaciones para el rediseño laboral. *Revista Ciencia Administrativa trimestral* No 24, pp 285-308.

Karasek R. y Theorell, T. (1996). Trabajo saludable, stres, productividad y la reconstrucción de la vida laboral. New York, libros básicos.

Keith D. (1993): *El Comportamiento Humano en el Trabajo*, México Editorial McGraw-Hill.

Koontz, H. y Weihrich, H., (1998). *Administración*. México: MacGraw-Hill.

Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos: El concepto de afrontamiento*. Barcelona, España. Ediciones Martínez Roca.

Leymann H., (1996). Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el Trabajo. (Traducido por Francisco Fuertes Martínez). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.

Llaneza A., (2009). *Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la formación del especialista*. España. Lex Nova.

López, González, (2003). "La simulación dentro de la problemática de la violencia en el trabajo", *Diario La Ley*, núm. 5723.

López-García, J. A. y González de Rivera, J. L., (2003). La simulación dentro de la problemática de la violencia en el trabajo.

Lorenz, K. (1991). *Estoy aquí... ¿Dónde estás tú?*, el comportamiento de los gansos. München: Piper.

Loosse, Beh, Raduan, Che Rose. (2007) La vinculación de rendimiento CVL y empleo: implicaciones para las organizaciones. *Mejoramiento del Desempeño* 46 (6): PP 30-35.

Martín, P., Salanova, M. y Cifre, E., (1999). “El proceso de Tecnoestrés y estrategias para su prevención (I)”, *PTS*, núm. 1, 1999, pp. 18 – 28. De los mismos autores: “El proceso de Tecnoestrés y estrategias para su prevención (II)”, *Prevención, Trabajo y Salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm. 2, 1999, pp. 4 – 12.

Martinez, C., (2007). Mobbing acoso psicológico en el trabajo. *Hospitalidad-Esdai* Julio /diciembre 2007.

Mcgrath, J., (1970) “A conceptual formulation for research on estress”, en J. Mcgrath, *Social and sychological Factors in Stress*, Holt Rinehart y Winston, Nueva York.

Montalván G., (1999). Los recursos humanos para la pequeña y mediana empresa. México. Universidad Iberoamericana.

Moreno, H., (2009). Salud laboral: orígenes, evolución e importancia en el trabajo. *Hospitalidad/esedi*. Enero/junio 2009.

Moreno, B., Rodríguez, A. y Garrosa, E., (2006). El papel moderador de la asertividad y la ansiedad social en el acoso psicológico en el trabajo: dos estudios empíricos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 363-380.

Navarrete, F., (2005). Calidad de vida laboral. *Revista de la Universidad del Valle de Atemajac* 19 (51).

Newell, S., (2002). *Creando organizaciones: bienestar, diversidad y ética en el trabajo*, Cengage Learning EMEA, p. 201.

Organización Mundial de la Salud, (2010). Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_101650.pdf

Peón, J., (1982). Cambio Organizacional. ITAM Las Publicaciones periódicas mexicanas. México.

Pérez, J., Nogareda, C., Daza, F. y Sancho, T., (2001). *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Pérez, G., (1990). *Mejoramiento de la Calidad de vida en el trabajo*. UNAM.

Piñuel, I. (2003). *Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Aguilar.

Piñuel, I., (2001). *Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido*. *Aedipe*, 17,19-55.

Piñuel, I. y Oñate, A., (2002). La incidencia del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. *Revista de relaciones laborales de la UPV Lan Harremanak*, 7 (II), 35-62.

Quijano, S. Cornejo, J., Yepes, M. y Flores, R., (2005). La calidad de los procesos y recursos humanos (CPRH) como componente de la calidad del sistema humano de la organización: conceptualización y medida. *Anuario de psicología*, 36 (1) 7-36.

Ramos, F., y Buendía J., (2001). “El síndrome de *burn out*: concepto, evaluación y tratamiento” y B. Moreno, J. González y E. Garrosa, “Desgaste profesional (*burnout*), personalidad y salud percibida”, en AA.VV. (coords.F. Ramos, y J. Buendía,), *Empleo, Estrés y Salud*, Ediciones Pirámide.

Rayner, C., Hoel, H & Cooper, C., (1999). El acoso laboral. *Revista Internacional de la psicología industrial y organizacional* (pp. 195-230). Chichester: John Wiley & Sons.

Rodríguez A., Vera, M., Cifre, E., (2013). Trabajo-Persona y Bienestar desde una perspectiva de Género. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29 (3), 161-168.

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

Salanova, M., (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*, Editorial Síntesis 2, 63-90.

San Martín H., (1992). *Tratado general de la salud en las sociedades humanas*. Prensa medica mexicana, Tomo 1, México.

Sánchez, C., (1990). Trabajo social y vejez: Teoría e intervención. Buenos Aires: Hvmantitas.

Segurado, A. y Agulló, E., (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4): 828-836.

Seligman, M.E.P. y Maier S.F. (1967) Fracaso para escapar de un shock traumático. *Revista de Psicología experimental*, No 74, pp 1-9.

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

Siegrist, J. (1996). Efectos adversos para la salud en condiciones de Alto-esfuerzo/baja-recompensa. *J Ocurr PsicoSalud*. 1(1), pp 27-41

Trejo, Vázquez, (2010). Piloteo de la escala mexicana de acoso laboral: Desarrollo y validación. Tesis. Facultad de Psicología UNAM.

Tuesca, R., (2005). La calidad de vida, su importancia y cómo medirla. *Salud Uninorte*, julio-diciembre, número 021, Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia, pp. 76-86.

Turcotte, P., (1986). Calidad de vida en el trabajo: Anti-estrés y creatividad. México Trillas, 2, 30-36.

Yamanaka, K., (1997). *Le Japon au double visage*, Denoël, París.

Veiga, F., (2011). Aspectos formales y materiales del acoso laboral y de la violencia de género e intrafamiliar. España. Club Universitario.

Walton, R.E. (1973). Conciliación de conflictos interpersonales. México: Fondo Educativo Interamericano.

Walton, R.E. (1974). Calidad de vida laboral, perspectivas y problemas. Estudios en psicología personal, 6(1): 7-18.

Warr, P. (1987). Trabajo, desempleados y salud mental. Prensa Clarendon. Oxford.

Werther, W., Davis, K., (1990). Administración de Personal y Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.

ANEXOS

Si usted alguna vez ha sido víctima de alguna conducta hostil durante su vida laboral conteste este cuestionario, de lo contrario regréselo al aplicador. Gracias

CUESTIONARIO EMAT V2

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados, responda considerando su forma de sentir, percibir o apreciar determinadas **situaciones hostiles**, ya sea de un evento pasado o actual hacia usted en la organización donde labora o laboró alguna vez en su vida. Se le recomienda contestar con toda confianza y sinceridad.

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

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

Ejemplo: Donde laboro si cometo un error soy castigado

RESPUESTA a) (Frecuencia):

RESPUESTA b) (Duración):

| a) ¿Con qué frecuencia? | | | | | | b) ¿Por cuántos meses? | | | | | |
|-------------------------|----------------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|---------------|---------------------------------|---|---|---|----------------|------------------|
| Nunca (1) | Casi Nunca (2) | Una vez al mes <u>XX</u> (3) | Una vez a la semana (4) | Casi Diario (5) | Diario (6) | Uno o Menos de un mes (1) | 2 | 3 | 4 | 5 <u>XX</u> | 6 ó más meses |

En el ejemplo, quien contestó considera que si cometo un error es castigado al menos una vez al mes y está situación se ha presentado por un periodo de 5 meses.

En caso de que la **primer respuesta a)** sea **Nunca**, la **segunda respuesta b)** deberá dejarla en **blanco**; como se muestra en el ejemplo de abajo.

| a) ¿Con qué frecuencia? | | | | | | b) ¿Por cuántos meses? | | | | | |
|---------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------|---------------|---------------------------------|---|---|---|---|------------------|
| Nunca (1) <u>XX</u> | 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) | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 ó más meses |

NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS NI MALAS

Sus respuestas son anónimas y confidenciales

Sólo serán utilizadas con fines estadísticos

NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO

¡GRACIAS!

| | |
|----|---|
| 1 | Donde trabajo exageran al controlarme las entradas, salidas y movimientos dentro de la empresa |
| 2 | En la organización donde laboro, mi jefe me impone su voluntad e intereses |
| 3 | Mi jefe me ha obligado a pedirle perdón de manera humillante por errores de trabajo |
| 4 | Me amenazan con reducirme mi tiempo de descanso |
| 5 | En mi lugar de trabajo he descubierto que inventan “chismes” de mí |
| 6 | Me han amenazado con reportarme o inhabilitarme para otros trabajos |
| 7 | Mi jefe y/o compañeros de trabajo suelen hacerme llamadas telefónicas con propuestas sexuales, las cuales me molestan y rechazo |
| 8 | Mis compañeros de trabajo me hacen la vida imposible |
| 9 | En el trabajo me calumnian y se murmura a mis espaldas |
| 10 | He observado que mi jefe y mis compañeros se ponen de acuerdo para sabotear mi trabajo |

CUESTIONARIO EMAT V2 SIN CLAVES

| | |
|----|---|
| 11 | Si me rehusa a realizar actividades extras recibo amenazas por parte de mi jefe |
| 12 | Mi jefe y/o compañeros de trabajo me tratan mal por mi orientación sexual |
| 13 | Cuando mis familiares o amigos intentan comunicarse telefónicamente conmigo al trabajo, se les niega la posibilidad de hablar conmigo sin razón aparente |
| 14 | He tenido que soportar peticiones de favores sexuales por parte de compañeros de trabajo que abusan de su jerarquía institucional |
| 15 | Mi jefe acostumbra insinuar que soy mal trabajador lo que me genera culpa aunque no sea cierto |
| 16 | En la empresa en donde trabajo se percibe un clima de trabajo hostil y tenso |
| 17 | Si tengo la oportunidad de salir de mi trabajo de acuerdo al horario establecido mis superiores se encargan de hacerme sentir incomodo para que salga más tarde |
| 18 | En mi trabajo me culpan de cualquier error |
| 19 | Mi jefe me castiga prohibiéndome usar el teléfono para hacer llamadas personales |
| 20 | Percibo que mis compañeros se burlan de mi manera de pensar |

| | |
|----|---|
| 21 | Cuando llego a retrasarme en la entrega de trabajo, mi jefe me lo reprocha exageradamente haciéndome sentir mal |
| 22 | Minimizan mi desempeño laboral ya que argumentan que no cuento con las capacidades o habilidades necesarias para realizar las actividades que se me encomiendan |
| 23 | Mi jefe y/o compañeros suelen presionarme con intenciones sexuales para salir a comer o a tomar algo |
| 24 | Mis compañeros de trabajo suelen comentar que mi trabajo es poco profesional (aunque no sea cierto) |
| 25 | Me han presionado con sanciones laborales si no acepto propuestas sexuales |
| 26 | Me obligan a hacer cosas de trabajo para las que saben que no estoy preparado y así hacerme quedar mal |
| 27 | Se me trata diferente entre mis compañeros de trabajo por mi sexo |
| 28 | Mi jefe me grita frente a todos mis compañeros para ponerme en ridículo |
| 29 | Cuando estoy con mi jefe y/o compañeros, estos suelen tener conversaciones con contenido sexual alusivos a mi persona, lo cual me incomoda |

| | |
|----|---|
| 30 | Algunos compañeros de trabajo suelen mirarme morbosamente (con intenciones sexuales) para molestarte y hacerme sentir mal |
| 31 | Me asignan lugares de trabajo manteniéndome aislado del resto de mis compañeros |
| 32 | En mi trabajo he sido castigado, por no colaborar hasta altas horas de la noche |
| 33 | He sufrido amenazas de perder el empleo |
| 34 | En mi trabajo tengo que atenerme arbitrariamente a lo que disponga mi jefe según su estado de ánimo |
| 35 | En mi trabajo me castigan poniéndome a hacer tareas absurdas |
| 36 | En el trabajo prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo |
| 37 | Me impiden intencionalmente el acceso a cursos, pláticas, juntas importantes para mi trabajo etc. |
| 38 | En algunas ocasiones mi jefe me encarga trabajos especiales o urgentes, pero estos son ignorados después y tirados a la basura. |
| 39 | A pesar de cualquier tipo de esfuerzo mi jefe y/o compañeros de oficina critican mi trabajo |
| 40 | Mi jefe me castiga recortando mis tiempos de descanso |

| | |
|----|---|
| 41 | Han agredido a algún amigo, familiar o colaborador cercano para intimidarme |
| 42 | Bromas, comentarios, chistes de naturaleza sexual molestos hacia mi persona son realizados por mi jefe y/o compañeros de trabajo después de haber solicitado una mejora laboral |
| 43 | Mi jefe no atiende las peticiones que hago |
| 44 | Mi jefe y/o compañeros de trabajo han llegado a hacerme propuestas indecorosas a cambio de una mejora o permanencia laboral |
| 45 | Cuando hay juntas importantes se me informa de ellas en el último momento para que parezca improvisado |
| 46 | Mi trabajo es evaluado de forma negativa y lo comparan con el de mis compañeros |
| 47 | Me han ocasionado daños en mi domicilio por rencillas de trabajo |
| 48 | Mis compañeros de trabajo hacen diferencias de trato por mi apariencia física |
| 49 | Controlan de manera muy estricta y exagerada mis horarios de trabajo, horas de comida y movimientos dentro de la empresa |
| 50 | En el trabajo atacan o se burlan de mis preferencias políticas o religiosas |

| | |
|----|--|
| 51 | Mi jefe abusa del cargo que tiene para satisfacer sus intereses “parándose el cuello” con mi trabajo sin reconocérmelo |
| 52 | Mi jefe acostumbra aventarme documentos en el escritorio |
| 53 | Mis compañeros me hacen responsable de sus errores haciéndome sentir culpable |
| 54 | Me controlan excesivamente el uso de material, equipo y artículos de oficina |
| 55 | En el trabajo me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, omisiones y confusiones que no dependen totalmente de mi |
| 56 | Algunas personas distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago para hacerme quedar mal en el trabajo |
| 57 | Modifican mis responsabilidades o funciones a realizar sin previo aviso |
| 58 | Recibo agresiones físicas leves como advertencia por problemas de trabajo |
| 59 | Me siento en un clima de trabajo inestable |
| 60 | Mi jefe hace comentarios intimidatorios respecto a mi permanencia en la empresa |

| | |
|----|---|
| 61 | Recibo insultos o comentarios obscenos o degradantes por parte de mis compañeros de trabajo |
|----|---|

| | |
|----|--|
| 62 | Me atacan físicamente por venganzas de trabajo |
| 63 | Hacen circular rumores falsos o infundados sobre mi persona |
| 64 | En general, se me ignora y se me trata como si fuera invisible |
| 65 | En mi trabajo me hacen sentir que no cuento con las capacidades y habilidades necesarias para realizar las tareas encomendadas |
| 66 | En mi trabajo me hacen sentir diferente por mi origen cultural |
| 67 | Me reducen mi horario de comida como castigo |
| 68 | En mi trabajo siento como si estuviera pintado, ya que mis compañeros y/o jefe no me toman en cuenta |
| 69 | Me chantajea con cambiarme de puesto cuando mi jefe considera que no le gusta mi trabajo |
| 70 | He tenido que trabajar los fines de semana como forma de castigo |

| | |
|----|--|
| 71 | Mi jefe me solicita trabajo con información poco clara |
| 72 | Recibo daños en mis pertenencias o en mi vehículo por problemas de trabajo |
| 73 | Mi jefe y/o compañeros de trabajo me privan de información necesaria para hacer mi trabajo |
| 74 | Han inventado errores en mi trabajo, mismos que yo no he cometido y que han sido causa para que sea solicitada mi renuncia |
| 75 | Las personas que me apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de mi |
| 76 | Me zarandean, empujan o agreden físicamente para intimidarme por razones laborales |
| 77 | Mi jefe ha utilizado mis errores para exhibirme en público frente a mis compañeros |
| 78 | En mi trabajo existe un trato déspota entre compañeros |
| 79 | Manipulan mis herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de la computadora, me esconden o descomponen objetos de trabajo) |
| 80 | Si llego tarde a mi trabajo, mi jefe me lo reprocha hasta que logra hacerme sentir mal |

| | |
|----|--|
| 81 | Mis compañeros de trabajo me han humillado públicamente |
| 82 | Mis compañeros de trabajo me ignoran, me excluyen o fingen no verme |
| 83 | En la organización en la que me encuentro se acosa laboralmente |
| 84 | Me asignan plazos irracionales para entregar proyectos de trabajo |
| 85 | En mi trabajo me critican por mi forma de vestir |
| 86 | En mi lugar de trabajo no se respeta mi estado civil (soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre, madre soltera, etc.) |
| 87 | Observo que al participar en reuniones de trabajo mis opiniones son ignoradas |
| 88 | Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, manchar mi expediente, sanciones económicas, traslados, etc.) |
| 89 | Me obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos |
| 90 | Mi jefe y/o compañeros de trabajo me prometen ocultar mis errores a cambio de algún tipo de contacto sexual |

| | |
|----|---|
| 91 | Me saturan con una carga de trabajo exagerada en forma malintencionada |
| 92 | Estando en mi espacio laboral recibo acercamientos físicos sexualmente indeseados e incómodos por parte de algún miembro de la organización |
| 93 | Me han querido asustar con la sanción de evaluar mal mi desempeño, a pesar de que mi trabajo es el adecuado |
| 94 | Se esperan a la hora de salida para solicitarme trabajo de último momento |
| 95 | Mi jefe me exige más allá de los buenos resultados para que él sobresalga de entre sus colegas |

| | |
|----|--|
| 96 | El ambiente de trabajo es tan desagradable que no tengo ánimo para relacionarme con otras personas |
| 97 | Donde laboro si cometo un error soy castigado |

| | |
|-----|--|
| 98 | Los trabajadores procuran entregar su trabajo a tiempo porque la empresa lo reconoce |
| 99 | En la organización cada una de las decisiones son tomadas por el jefe |
| 100 | En la organización el jefe sabe dirigir a los trabajadores |

| | |
|-----|--|
| 101 | Los empleados realizan con gusto sus actividades |
| 102 | La empresa proporciona recompensas a los trabajadores con mejor desempeño |
| 103 | Los superiores dentro de la empresa tienen don de mando |
| 104 | Los trabajadores se preocupan por realizar las actividades con calidad |
| 105 | Los trabajadores son tomados en cuenta para la solución de problemas dentro de la organización |
| 106 | Los trabajadores están conformes con la capacidad del jefe para tomar decisiones |
| 107 | El salario que reciben los trabajadores los incita a realizar mejor sus actividades |
| 108 | En mi empresa hacen sentir a cada trabajador útil en todos los aspectos |
| 109 | La empresa se caracteriza por buscar nuevas formas para realizar el trabajo |
| 110 | Dentro de la empresa cada trabajador tiene la posibilidad de elegir el método de trabajo que mejor le convenga |

| | |
|-----|--|
| 11 | Existe una buena remuneración que te motiva a realizar mejor tus actividades |
| 112 | Los métodos de trabajo no han cambiado desde que entre a trabajar |
| 113 | El salario de algunos puestos de trabajo no es congruente con las actividades que se realizan |
| 114 | Los trabajadores son poco entusiastas en las actividades que realizan |
| 115 | Ante cambios en la organización los trabajadores son los últimos en enterarse |
| 116 | Dentro de la organización existe un buen entendimiento entre los trabajadores |
| 117 | La organización busca nuevos métodos de trabajo |
| 118 | Es fácil canalizar las quejas cuando algo no está saliendo como se espera |
| 119 | ¿Los eventos que se describen en las preguntas anteriores han sido en el lugar que labora actualmente? |

| | |
|-----|---|
| 120 | ¿Hace cuánto tiempo ocurrieron estos eventos? |
|-----|---|

| | |
|-----|--|
| 121 | ¿Qué edad tiene? |
| 122 | Sexo |
| 123 | Estado Civil |
| 124 | ¿Qué escolaridad tiene? |
| 125 | ¿Qué ocupación tiene? |
| 126 | ¿En su trabajo que tipo de puesto ocupa? |
| 127 | ¿Cuántas horas trabaja al día? |
| 128 | ¿Cuánto tiempo de antigüedad tiene en la empresa en la que labora actualmente? |
| 129 | ¿Cuál es el ingreso mensual aproximado que recibe, sin considerar impuestos, descuentos, etc.? |
| 130 | ¿En qué tipo de organización labora? |
| 131 | ¿Qué tipo de contrato tiene? |
| 132 | ¿Tiene personas a su cargo? |
| 133 | ¿Cuántas? |
| 134 | ¿Con qué frecuencia fuma? |
| 135 | ¿Cuántos cigarros fuma? |
| 136 | ¿Con qué frecuencia ingiere bebidas alcohólicas? |
| 137 | ¿Padece dolores de cabeza? (cefalea tensional, migraña, etc.) |
| 138 | ¿Padece dolores musculares? (cuello, espalda, extremidades, etc) |
| 139 | ¿Padece problemas gastrointestinales? (diarreas, gastritis, colitis, úlceras, etc.) |
| 140 | ¿Padece trastornos del sueño? (insomnio, pesadillas, no poder despertar, etc.) |
| 141 | ¿Padece ansiedad? (nerviosismo inexplicable, angustia, temblores, etc.) |
| 142 | ¿Padece tristeza, llanto, melancolía, depresión? |
| 143 | ¿Padece disminución del apetito o satisfacción sexual? |
| 144 | ¿Padece trastornos alimenticios? (falta o exceso de apetito, vomito, nauseas) |
| 145 | ¿Padece miedos, temores, fobias, etc. hacia situaciones u objetos? |

| | |
|-----|--|
| 146 | ¿Actúa y responde con agresividad incontrolable? |
|-----|--|

En caso de que la **primer respuesta a)** sea **Nunca**, la **segunda respuesta b)** deberá dejarla **en blanco**.

HOJAS DE RESPUESTAS EMAT V2
 Marque con una "X" el cuadro correspondiente según sea el caso

| | a) ¿Con qué 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) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) ó más meses |
| 1. | | | | | | | | | | | | |
| 2. | | | | | | | | | | | | |
| 3. | | | | | | | | | | | | |
| 4. | | | | | | | | | | | | |
| 5. | | | | | | | | | | | | |
| 6. | | | | | | | | | | | | |
| 7. | | | | | | | | | | | | |
| 8. | | | | | | | | | | | | |
| 9. | | | | | | | | | | | | |
| 10. | | | | | | | | | | | | |
| 11. | | | | | | | | | | | | |
| 12. | | | | | | | | | | | | |
| 13. | | | | | | | | | | | | |
| 14. | | | | | | | | | | | | |
| 15. | | | | | | | | | | | | |
| 16. | | | | | | | | | | | | |
| 17. | | | | | | | | | | | | |
| 18. | | | | | | | | | | | | |
| 19. | | | | | | | | | | | | |
| 20. | | | | | | | | | | | | |
| 21. | | | | | | | | | | | | |
| 22. | | | | | | | | | | | | |
| 23. | | | | | | | | | | | | |
| 24. | | | | | | | | | | | | |
| 25. | | | | | | | | | | | | |
| 26. | | | | | | | | | | | | |
| 27. | | | | | | | | | | | | |
| 28. | | | | | | | | | | | | |
| 29. | | | | | | | | | | | | |
| 30. | | | | | | | | | | | | |
| 31. | | | | | | | | | | | | |
| 32. | | | | | | | | | | | | |
| 33. | | | | | | | | | | | | |
| 34. | | | | | | | | | | | | |
| 35. | | | | | | | | | | | | |
| 36. | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 37. | | | | | | | | | | | | |
| 38. | | | | | | | | | | | | |
| 39. | | | | | | | | | | | | |
| 40. | | | | | | | | | | | | |

En caso de que la primer respuesta a) sea Nunca, la segunda respuesta b) deberá dejarla en blanco.

| | a) ¿Con qué 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) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) ó más meses |
| 41. | | | | | | | | | | | | |
| 42. | | | | | | | | | | | | |
| 43. | | | | | | | | | | | | |
| 44. | | | | | | | | | | | | |
| 45. | | | | | | | | | | | | |
| 46. | | | | | | | | | | | | |
| 47. | | | | | | | | | | | | |
| 48. | | | | | | | | | | | | |
| 49. | | | | | | | | | | | | |
| 50. | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 51. | | | | | | | | | | | | |
| 52. | | | | | | | | | | | | |
| 53. | | | | | | | | | | | | |
| 54. | | | | | | | | | | | | |
| 55. | | | | | | | | | | | | |
| 56. | | | | | | | | | | | | |
| 57. | | | | | | | | | | | | |
| 58. | | | | | | | | | | | | |
| 59. | | | | | | | | | | | | |
| 60. | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 61. | | | | | | | | | | | | |
| 62. | | | | | | | | | | | | |
| 63. | | | | | | | | | | | | |
| 64. | | | | | | | | | | | | |
| 65. | | | | | | | | | | | | |
| 66. | | | | | | | | | | | | |
| 67. | | | | | | | | | | | | |
| 68. | | | | | | | | | | | | |
| 69. | | | | | | | | | | | | |
| 70. | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 71. | | | | | | | | | | | | |
| 72. | | | | | | | | | | | | |
| 73. | | | | | | | | | | | | |
| 74. | | | | | | | | | | | | |
| 75. | | | | | | | | | | | | |
| 76. | | | | | | | | | | | | |
| 77. | | | | | | | | | | | | |
| 78. | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 79. | | | | | | | | | | | | |
| 80. | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 81. | | | | | | | | | | | | |
| 82. | | | | | | | | | | | | |
| 83. | | | | | | | | | | | | |

En caso de que la *primer respuesta a)* sea *Nunca*, la *segunda respuesta b)* deberá dejarla en blanco.

| | a) ¿Con qué 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) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) ó más meses |
| 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. | Si | No | | | | |
| 120. | Menos de 1 año | De 1 a 3 años | De 3.1 a 5 años | De 5.1 a 10 años | De 10.1 o más años | |
| 121. | Años | | | | | |
| 122. | Masculino | Femenino | | | | |
| 123. | Con Pareja | Sin Pareja | | | | |
| 124. | Escolaridad | | | | | |
| 125. | Ocupación | | | | | |
| 126. | Operativo | Medio | Ejecutivo | Otro | | |
| 127. | Horas de trabajo | | | | | |
| 128. | Antigüedad(años) | | | | | |
| 129. | \$ | Mensual | | | | |
| 130. | Pública | Privada | | | | |

| | | | | | |
|------|------------------|--------------------|-------------------|---------|--------|
| 131. | Obra Determinada | Tiempo Determinado | Tiempo Indefinido | | |
| 132. | Sí | No | | | |
| 133. | No. personas | | | | |
| 134. | Nunca | Una vez al año | Mensual | Semanal | Diario |
| 135. | No. de Cigarros | | | | |
| 136. | Nunca | Una vez al año | Mensual | Semanal | Diario |
| 137. | Nunca | Una vez al año | Mensual | Semanal | Diario |
| 138. | Nunca | Una vez al año | Mensual | Semanal | Diario |
| 139. | Nunca | Una vez al año | Mensual | Semanal | Diario |
| 140. | Nunca | Una vez al año | Mensual | Semanal | Diario |
| 141. | Nunca | Una vez al año | Mensual | Semanal | Diario |
| 142. | Nunca | Una vez al año | Mensual | Semanal | Diario |
| 143. | Nunca | Una vez al año | Mensual | Semanal | Diario |
| 144. | Nunca | Una vez al año | Mensual | Semanal | Diario |
| 145. | Nunca | Una vez al año | Mensual | Semanal | Diario |
| 146. | Nunca | Una vez al año | Mensual | Semanal | Diario |

ECVT

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

CUESTIONARIO

DRA. JUANA PATLÁN PÉREZ

2013.

ECVT

Instrucciones

A continuación se le presentan una serie de enunciados acerca de cómo es su trabajo y su entorno laboral. Le solicitamos responder de acuerdo con su manera de sentir, percibir y pensar sobre diversas situaciones que se presentan en su vida laboral. Le pedimos que responda de la manera más sincera posible.

Para responder utilice la **Hoja de Respuestas**, marcando con una “X” el óvalo correspondiente a la respuesta que mejor describa su manera de sentir, percibir y pensar.

Cada enunciado tiene seis opciones de respuesta: Totalmente de Acuerdo (**TD**), En Desacuerdo (**D**), Moderadamente en Desacuerdo (**MD**), Moderadamente de Acuerdo (**MA**), De Acuerdo (**A**), Totalmente de Acuerdo (**TA**).

Ejemplo:

| |
|--|
| <p><i>CUESTIONARIO</i></p> <p>1. Cuando realizo ejercicio me siento satisfecho.</p> |
|--|

Si usted considera que está totalmente de acuerdo que cuando hace ejercicio se siente satisfecho deberá **Marcar** el óvalo correspondiente de la siguiente manera:

| |
|--|
| <p><i>HOJA DE RESPUESTAS</i></p> <p>1. (TD) (D) (MD) (MA) (A) (TA)</p> <p><input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> |
|--|

Le recordamos que sus respuestas son anónimas y confidenciales.

No hay respuestas buenas ni malas, simplemente nos interesa conocer su opinión para fines estadísticos.

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Cuadernillo. Ejemplo de la presentación de reactivos de la ECVT.

En mi trabajo...

- 1 En esta organización me siento motivado por las actividades que realizo.
- 2 Existen varios mecanismos para que yo participe en la toma de decisiones dentro de esta organización.
- 3 El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados.
- 4 Me siento molesto cuando no puedo asistir a mis actividades personales por tener mucho trabajo.
- 5 En esta organización me puedo comunicar con el personal de todas las áreas.
- 6 Me alegra que en mi trabajo me motiven a seguir adelante.
- 7 Me siento decepcionado por no poder aplicar mis habilidades en el trabajo que realizo.
- 8 En el trabajo me siento cansado y sin energía.
- 9 En mi trabajo no pueden despedirme arbitrariamente.
- 10 Las metas obtenidas en mi trabajo no son reconocidas en esta organización.
- 11 Me siento satisfecho realizando mi trabajo.
- 12 Las actividades que realizo en mi trabajo son aburridas y rutinarias.
- 13 Me siento inseguro para realizar mis actividades laborales por temor a que pueda sufrir un accidente.
- 14 Me siento motivado cuando tengo tiempo para mi familia y mi trabajo.
- 15 No he sido promovido de puesto por mi desempeño en el trabajo.
- 16 Me siento tranquilo en mi trabajo porque la organización se preocupa de prevenir accidentes laborales.
- 17 La organización me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente.
- 18 Me decepciona que el trabajo que realizo no está bien remunerado.
- 19 Con frecuencia me siento insatisfecho con el trabajo que tengo.
- 20 Al terminar mi jornada de trabajo me alcanza el tiempo para realizar labores en el hogar.
- 21 Estoy expuesto a sufrir un accidente porque la organización no toma medidas para prevenir riesgos laborales.
- 22 Me siento productivo cuando participo en la toma de decisiones de mi trabajo.
- 23 Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo.
- 24 Me siento incomodo por no poder tener una relación de confianza con mis compañeros de trabajo.
- 25 Cuando logro mis metas en el trabajo me siento satisfecho.
- 26 Puedo desempeñar mi trabajo con la seguridad de que no sufriré ningún accidente.
- 27 Las aportaciones que realizo en la organización están mal pagadas.
- 28 Mi jefe me guía y orienta en el trabajo que realizo.
- 29 Las actividades que realizo en mi trabajo me motivan a seguir adelante.
- 30 Me siento comprometido cuando elijo cómo realizar mis actividades en el trabajo.
- 31 En esta organización tengo la posibilidad de ascender a un mejor puesto de trabajo.
- 32 Las actividades que realizo en mi trabajo son monótonas, simples y poco desafiantes.
- 33 El salario que recibo me satisface.
- 34 Me frustra no poder organizar mis tareas laborales.

- 35 En esta organización se me permite interactuar con mis compañeros de trabajo.
- 36 No tengo tiempo para estar con mi familia después del trabajo.
- 37 En esta organización me siento seguro de poder comunicarme con mis superiores.
- 38 Me agrada el lugar donde realizo mi trabajo.
- 39 Me siento competente cuando mi jefe me dice que mi trabajo está bien hecho.
- 40 Cuando se respeta mi horario de trabajo me provoca alegría.
- 41 Recibo apoyo de mi jefe para desempeñar mi trabajo.
- 42 Me siento inseguro al saber que puedo perder mi trabajo en cualquier momento.
- 43 Mi trabajo me brinda satisfacción debido a que mis actividades son diversas.
- 44 Me siento ignorado cuando no recibo apoyo de mi jefe ni de la organización.
- 45 Mi jefe reconoce cuando me esfuerzo en el trabajo.
- 46 Me gusta trabajar en esta organización.
- 47 Me siento motivado por mis superiores para realizar mi trabajo.
- 48 Me desconcentra realizar mi trabajo porque hay muchos distractores a mi alrededor.
- 49 Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia.
- 50 Me siento satisfecho con las actividades que realizo en mi trabajo.
- 51 Mi salario no corresponde a las actividades que realizo.
- 52 Me siento tranquilo porque sé que no perderé mi trabajo en esta organización.
- 53 Las tareas que realizo en mi trabajo son variadas y estimulantes.
- 54 Me siento productivo con las actividades que realizo en mi trabajo.
- 55 En la organización tengo la oportunidad de trabajar y seguir estudiando.
- 56 Mi jefe me orienta cuando es necesario mejorar mi trabajo.
- 57 Me siento importante por el reconocimiento que recibo en mi trabajo.
- 58 Tengo la libertad para elegir cómo realizar mi trabajo.
- 59 Los conocimientos y habilidades que aplico en la realización de mi trabajo están bien pagados.
- 60 En esta organización soy reconocido por mi desempeño en el trabajo.
- 61 En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan.
- 62 Cuando realizo mis actividades laborales me siento en peligro de sufrir un accidente.
- 63 Tengo tiempo para atender mis actividades personales y laborales.
- 64 Me motiva que mi jefe me permita asistir a la capacitación para desempeñar mejor mi trabajo.
- 65 Me siento frustrado porque esta organización no reconoce mi trabajo.
- 66 Me entusiasma trabajar en esta organización.
- 67 Mi área de trabajo es muy pequeña para poder desarrollar mis actividades.
- 68 Me preocupa que en mi trabajo las instalaciones no sean seguras.
- 69 Tengo control en mi trabajo porque puedo tomar decisiones en esta organización.
- 70 Me siento incómodo cuando realizo mis actividades sin la iluminación y ventilación suficientes.
- 71 Me siento tranquilo al recibir un salario adecuado por el trabajo que realizo.
- 72 En esta organización no tengo apoyo para desempeñar mi trabajo.
- 73 Me entusiasma trabajar en esta organización sin temor a perder mi empleo.
- 74 En esta organización no puedo comunicarme con mis compañeros de trabajo.
- 75 Me siento motivado por recibir un sueldo adecuado a mi desempeño laboral.
- 76 Me siento tranquilo de tener un trabajo seguro.
- 77 Me desmotiva no contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo.

- 78 Me siento valorado por la organización cuando reconocen mi trabajo.
- 79 Me siento motivado cuando se me reconoce el trabajo que realizo.
- 80 En esta organización tengo la libertad para decidir cómo y cuándo realizar mi trabajo.
- 81 En mi trabajo siento riesgo de sufrir un accidente.
- 82 Las condiciones físicas de mi trabajo (iluminación, ventilación y temperatura) son adecuadas para realizar mis actividades.
- 83 En esta organización me toman en cuenta para la toma de decisiones.
- 84 Mi jefe ignora el esfuerzo y las aportaciones que realizo en mi trabajo.
- 85 Recibo apoyo de mis compañeros de trabajo cuando tengo mucho trabajo.
- 86 Me siento cómodo en mi trabajo.
- 87 En esta organización no es fácil establecer comunicación con mi jefe.
- 88 En mi trabajo respetan mis periodos de vacaciones.
- 89 Mi jefe me informa los logros que he alcanzado en mi trabajo.
- 90 Me molesta que mis exigencias laborales interfieran con mis obligaciones familiares.
- 91 Me siento ignorado cuando mi jefe no me informa si realicé bien mi trabajo.
- 92 Las actividades que realizo en mi trabajo me resultan interesantes.
- 93 Me estreso cuando no puedo llegar a tiempo a mis compromisos personales por quedarme más tiempo en el trabajo.
- 94 El sueldo que recibo es adecuado por el trabajo que realizo.
- 95 Me siento motivado en mi trabajo por las prestaciones que recibo.
- 96 Me siento frustrado por no recibir un sueldo acorde con mis conocimientos y habilidades.
- 97 Cuando tengo una urgencia familiar me apoyan en el trabajo.
- 98 Me siento responsable trabajando en esta organización.
- 99 Mi lugar de trabajo no cumple con las medidas necesarias de seguridad.
- 100 En esta organización se me reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo.
- 101 Me decepciona que en esta organización no se me reconozca el trabajo que realizo.
- 102 Existe riesgo de que me lesione mientras realizo mi trabajo.
- 103 Me siento competente en este trabajo.
- 104 En esta organización no existen oportunidades de desarrollo laboral para mí.
- 105 Mientras desempeñe mi trabajo adecuadamente no seré despedido en esta organización.
- 106 Me siento seguro cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.
- 107 Cuando mi jefe reconoce mi trabajo me siento más comprometido con la organización.
- 108 Las actividades que realizo en mi trabajo tienen un impacto en esta organización.
- 109 Me siento molesto al no poder participar en la toma de decisiones de mi trabajo.
- 110 Me frustra mi trabajo.
- 111 Cuando alcanzo los objetivos en el trabajo me siento bien conmigo mismo.
- 112 Me siento agobiado cuando no tengo la oportunidad de decidir cómo realizar mi trabajo.
- 113 Las tareas que realizo en mi trabajo son importantes.
- 114 En esta organización la opinión de los empleados no es relevante para tomar decisiones.
- 115 Me siento molesto cuando no recibo reconocimiento por hacer bien mi trabajo.
- 116 La relación que tengo con mi jefe me hace sentir apoyado.
- 117 Me siento estancado en mi trabajo porque no he podido ascender de puesto.

- 118 Estoy desorientado porque no sé si mi trabajo está bien hecho.
- 119 Me siento a gusto con mi horario de trabajo.
- 120 Estoy comprometido con mi trabajo porque me brinda estabilidad laboral.
- 121 En esta organización tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.
- 122 Estoy satisfecho con el sueldo que recibo por el trabajo que realizo.
- 123 Me siento tranquilo cuando acabo a tiempo mi trabajo y disfruto a mi familia.
- 124 Me molesta que no tenga un espacio físico para realizar mis actividades.
- 125 La organización donde trabajo excluye a sus empleados para tomar decisiones.
- 126 Las instalaciones de mi trabajo son seguras.
- 127 En esta organización no me informan si tengo un desempeño favorable en mi trabajo.
- 128 Me siento seguro de que no sufriré accidentes durante mi jornada laboral.
- 129 Cuando logro mis metas en el trabajo, me siento satisfecho.
- 130 Me siento realizado con las actividades que realizo en esta organización.
- 131 Me siento satisfecho con el trabajo que tengo.
- 132 El apoyo que recibo de mis compañeros de trabajo me hace sentir comprometido con esta organización.
- 133 En la organización, recibo reconocimiento por el trabajo que desempeño.
- 134 Cuando tengo un problema, recibo apoyo de mis superiores.
- 135 Mi jefe no me da sugerencias para mejorar mi trabajo.
- 136 Me siento frustrado cuando no tengo la oportunidad de innovar mi trabajo.
- 137 Este trabajo carece de oportunidades de desarrollo y realización personal para mí.
- 138 En esta organización soy más productivo trabajando.
- 139 En mi trabajo no se me motiva para mejorar mi desempeño laboral.
- 140 Me siento realizado en mi trabajo.
- 141 Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades.
- 142 En esta organización me toman en cuenta para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.
- 143 Me siento estresado porque las instalaciones físicas de mi trabajo no son seguras.
- 144 Me preocupa la frecuencia con que se presentan accidentes laborales en mi trabajo.
- 145 Mi lugar de trabajo es cómodo para realizar mis tareas.
- 146 No tengo oportunidad de innovar las actividades que me asignan en el trabajo.
- 147 Cuando se logran los objetivos de la organización donde trabajo, me siento satisfecho con mi contribución.
- 148 Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.
- 149 Me siento reconocido al recibir un sueldo adecuado por mis aportaciones en el trabajo.
- 150 Las actividades de mi trabajo deben realizarse al pie de la letra sin modificarse.
- 151 El apoyo de mis compañeros y mi jefe, hacen que me sienta satisfecho en el trabajo.
- 152 No tengo la libertad de decidir cómo realizar mi trabajo.
- 153 Mi trabajo es estable.
- 154 Cuando existe un cambio en el trabajo, mi jefe no me orienta cómo realizar mis actividades.
- 155 Me siento incómodo en mi espacio de trabajo por falta de medidas de seguridad.
- 156 Mi trabajo me hace sentir satisfecho.
- 157 Me siento incompetente porque mis aportaciones en la organización están mal pagadas.
- 158 En esta organización no existe forma de poder opinar cómo desempeñar mi trabajo.

- 159 Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo.
- 160 Me siento frustrado por no poder relacionarme con todo el personal de la organización.
- 161 Cuando tengo la oportunidad de ascender a un mejor puesto, me siento reconocido en mi trabajo.
- 162 Me agobia tener que quedarme a trabajar más tiempo del establecido en mi horario laboral.
- 163 Estoy tranquilo porque trabajo en instalaciones seguras y saludables.
- 164 No me gusta nada de mi trabajo.
- 165 En esta organización me siento con confianza para poder comunicarme con mi jefe.
- 166 Me cuesta trabajo realizar mis actividades debido al exceso de ruido a mi alrededor.
- 167 En esta organización, nadie me dice cómo estoy realizando mi trabajo.
- 168 Tengo la responsabilidad para poder organizar mis actividades laborales.
- 169 En mi trabajo no se me guía cómo realizar mi trabajo.
- 170 En esta organización tengo la oportunidad de continuar desarrollándome en mi trabajo.
- 171 Me siento motivado cuando participo en la toma de decisiones en esta organización.
- 172 Esta organización se preocupa por mis retos personales.
- 173 Cuando tengo mucho trabajo no me siento apoyado por mis superiores ni por la organización.
- 174 Mi trabajo me inspira.
- 175 Me desmotiva que en esta organización pueda despedirme sin causas justificadas.
- 176 La organización me reconoce públicamente por el trabajo que desempeño.
- 177 En mi trabajo tengo oportunidades para el desarrollo de mis habilidades y capacidades.
- 178 Me siento seguro con el apoyo que recibo de mi jefe en el trabajo.
- 179 En esta organización me siento realizado con mi trabajo.
- 180 Me siento desmotivado al no poder tomar decisiones en mi trabajo.
- 181 En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
- 182 Me molesta que mi trabajo no sea reconocido por la organización.
- 183 Las actividades que realizo en mi trabajo me ayudan a incrementar mis habilidades laborales.
- 184 Siento que no puedo desarrollar mis habilidades en esta organización.
- 185 Me siento desmotivado al no tener apoyo de mis jefes para desarrollarme en mi trabajo.
- 186 Mi trabajo me permite satisfacer mis expectativas laborales y personales.
- 187 La organización se preocupa por mi desarrollo laboral.
- 188 Tengo la libertad de decidir en cuánto tiempo realizar mi trabajo.
- 189 Las contribuciones que realizo en esta organización están bien retribuidas económicamente.
- 190 Me alegra hacer el trabajo que realizo en esta organización.
- 191 Me siento estresado ante un posible despido injustificado en esta organización.
- 192 Me siento aislado por no poder comunicarme abiertamente con mis compañeros de trabajo.
- 193 En mi trabajo tengo que ser muy cauteloso para evitar sufrir algún accidente laboral.
- 194 Me motiva tener el apoyo de mi jefe para desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
- 195 Me frustra no tener la oportunidad de ascender a un mejor puesto.
- 196 El sueldo que recibo es insuficiente por las actividades que realizo en mi trabajo.
- 197 Me entusiasma cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.
- 198 Me motiva trabajar en instalaciones seguras y saludables.

- 199 Me siento más productivo cuando veo los resultados de mi trabajo en la organización.
- 200 Tengo la libertad de opinar sobre las decisiones que se toman en la organización.
- 201 Mi lugar de trabajo está limpio, higiénico y saludable.
- 202 Esta organización se preocupa por mi desarrollo profesional lo que me hace sentir comprometido con el trabajo.
- 203 Me produce malestar que mi trabajo está mal pagado.
- 204 Me jefe me informa cómo es mi desempeño en el trabajo.
- 205 Me siento ignorado cuando nadie me dice si hice bien mi trabajo.
- 206 Me siento orgulloso de lo que hago en mi trabajo.
- 207 Me siento comprometido con mi trabajo por el apoyo que recibo de mis superiores.
- 208 Me siento identificado con mi trabajo.
- 209 En esta organización recibo apoyo de mis superiores.
- 210 Me siento motivado cuando utilizo mis habilidades en el desempeño de mi trabajo.
- 211 En esta organización me siento con confianza para comunicarme con mis compañeros de trabajo.
- 212 Tengo el apoyo de mis superiores para desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
- 213 Me siento seguro en las instalaciones de mi trabajo.
- 214 En esta organización tengo la oportunidad de tomar decisiones en mi trabajo.

Conteste las siguientes preguntas según sea su caso...

215. ¿Qué edad tienes?
216. Sexo:
217. ¿Cuál es tu grado máximo de estudios cursados?
218. ¿Cuál es tu estado civil?
219. ¿Tienes hijos?
220. ¿Cuántos hijos tienes?
221. ¿Cuánto tiempo inviertes para trasladarte de tu casa al trabajo?
222. ¿Cuál es tu ocupación o profesión actual?
223. ¿Con qué personas vives en tu hogar?
224. ¿Cuál es el número de personas que dependen económicamente de ti?
225. Turno:
226. ¿Tienes personal a tu cargo?
227. ¿Cuántas personas tienes a tu cargo?
228. ¿Cuál es tu puesto actual?
229. ¿Cuál es tu área de trabajo?
230. ¿Cuál es tu nivel de puesto?
231. En la última semana, en promedio, ¿cuántas horas trabajaste al día?
232. En la última semana, en promedio, ¿cuántas horas extras trabajaste al día?
233. ¿Qué tipo de trabajador eres?
234. ¿Cuál es el salario mensual que percibes por tu trabajo?

235. ¿Cuánto tiempo tienes de antigüedad en tu puesto actual?
236. ¿Cuánto tiempo tienes de antigüedad en esta organización?
237. ¿Cuánto tiempo tienes trabajando?
238. ¿Qué tipo de jornada tienes en tu trabajo?
239. ¿Qué tipo de contrato laboral tienes en esta organización?
240. ¿Cuántos trabajos tienes actualmente?
241. ¿Cómo es tu jornada de trabajo?
242. ¿Cuáles son tus días de descanso?
243. ¿Cuál es el número de horas que en promedio le dedicas a tu trabajo principal?
244. ¿Durante tu jornada de trabajo dispones de tiempo de descanso?
245. ¿Cuántos minutos dispones para descansar durante tu jornada laboral?
246. ¿En los últimos 12 meses has asistido cursos de capacitación pagado por la organización?
247. ¿A cuántos cursos de capacitación asististe en los últimos 12 meses?
248. ¿Realizas alguna actividad física (ejercicio, correr)? Especifica ¿cuál?
249. ¿Practicas algún deporte? Especifica ¿cuál?
250. ¿Cuántas horas utilizas a la semana para realizar actividades de diversión o esparcimiento?
251. ¿En qué tipo de organización trabajas?
252. ¿Cuál es la actividad económica de la empresa u organización donde trabajas?
253. ¿A cuál sector corresponde la organización donde trabajas?
254. ¿Cuál es el tamaño de la organización donde trabajas?

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ECVT

HOJA DE RESPUESTAS

| Totalmente en Desacuerdo | | | | | | En Desacuerdo | | | | | | Moderadamente en Desacuerdo | | | | | | Moderadamente de Acuerdo | | | | | | De Acuerdo | | | | | | Totalmente De Acuerdo | | | | | |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|----|--|
| TD | | D | | MD | | MA | | A | | TA | | TD | | D | | MD | | MA | | A | | TA | | TD | | D | | MD | | MA | | A | | TA | |
| 1 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 41 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 81 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 2 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 42 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 82 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 3 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 43 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 83 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 4 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 44 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 84 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 5 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 45 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 85 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 6 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 46 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 86 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 7 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 47 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 87 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 8 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 48 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 88 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 9 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 49 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 89 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 10 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 50 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 90 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 11 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 51 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 91 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 12 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 52 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 92 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 13 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 53 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 93 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 14 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 54 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 94 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 15 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 55 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 95 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 16 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 56 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 96 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 17 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 57 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 97 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 18 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 58 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 98 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 19 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 59 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 99 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 20 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 60 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 100 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 21 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 61 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 101 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 22 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 62 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 102 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 23 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 63 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 103 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 24 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 64 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 104 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 25 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 65 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 105 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 26 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 66 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 106 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 27 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 67 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 107 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 28 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 68 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 108 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 29 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 69 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 109 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 30 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 70 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 110 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 31 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 71 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 111 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 32 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 72 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 112 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 33 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 73 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 113 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 34 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 74 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 114 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 35 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 75 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 115 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 36 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 76 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 116 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 37 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 77 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 117 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 38 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 78 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 118 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 39 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 79 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 119 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| 40 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 80 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 120 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |

{

| Totalmente en Desacuerdo | En Desacuerdo | Moderadamente en Desacuerdo | Moderadamente de Acuerdo | De Acuerdo | Totalmente De Acuerdo |
|--------------------------|---------------|-----------------------------|--------------------------|------------|-----------------------|
| TD | D | MD | MA | A | TA |

| | TD | D | MD | MA | A | TA |
|-----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 121 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 122 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 123 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 124 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 125 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 126 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 127 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 128 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 129 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 130 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|-----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 131 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 132 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 133 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 134 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 135 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 136 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 137 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 138 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 139 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 140 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|-----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 141 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 142 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 143 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 144 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 145 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 146 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 147 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 148 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 149 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 150 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | TD | D | MD | MA | A | TA |
|-----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 151 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 152 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 153 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 154 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 155 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 156 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 157 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 158 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 159 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 160 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|-----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 161 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 162 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 163 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 164 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 165 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 166 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 167 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 168 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 169 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 170 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|-----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 171 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 172 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 173 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 174 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 175 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 176 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 177 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 178 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 179 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 180 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | TD | D | TD | MA | A | TA |
|-----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 181 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 182 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 183 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 184 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 185 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 186 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 187 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 188 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 189 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 190 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|-----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 191 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 192 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 193 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 194 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 195 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 196 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 197 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 198 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 199 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 200 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|-----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 201 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 202 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 203 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 204 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 205 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 206 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 207 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 208 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 209 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 210 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|-----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 211 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 212 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 213 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 214 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Continuar en la siguiente hoja

215 _____ Años

216 1. Femenino
 2. Masculino

217 1. Primaria
 2. Secundaria
 3. Bachillerato o carrera técnica
 4. Licenciatura
 5. Posgrado
 6. Otro (especifique): _____

218 1. Con pareja
 2. Sin pareja

219 1. Sí
 2. No

220 _____ Hijos

221 _____ Minutos

222 Ocupación o profesión: _____

223 1. Sólo
 2. Con pareja
 3. Con pareja y con hijos
 4. Con hijos
 5. Con padres
 6. Otros

224 _____ Personas

225 1. Matutino
 2. Vespertino
 3. Nocturno
 4. Mixto (mañana y tarde)
 5. Especial (fin de semana)
 6. Otro (especifique): _____

226 1. Sí
 2. No

227 _____ Personas

228 Puesto: _____

229 Área: _____

230 1. Directivo
 2. Mandos medios
 3. Operativo

231 _____ Horas

232 _____ Horas

233 1. Asalariado
 2. Empresario
 3. Profesionista independiente
 4. Trabajador independiente
 5. Otro (especifique): _____

234 \$ _____

235 Años: _____ Meses: _____

236 Años: _____ Meses: _____

237 Años: _____ Meses: _____

238 1. Tiempo completo
 2. Tiempo parcial

239 1. Por obra determinada
 2. Por tiempo determinado
 3. Por temporada
 4. Por tiempo indeterminado

240 Número: _____

241 1. Continuada
 2. Partida (mañana y tarde)

242 1. Lunes
 2. Martes
 3. Miércoles
 4. Jueves
 5. Viernes
 6. Sábado
 7. Domingo

243 _____ Horas

244 1. Sí
 2. No

245 _____ Minutos

246 1. Sí
 2. No

247 Número de cursos: _____

248 1. Sí ¿Cuál? _____
 2. No

249 1. Sí ¿Cuál? _____
 2. No

250 _____ Horas

251 1. Gubernamental
 2. Empresa privada
 3. Otra (especifique): _____

252 1. Fabricación y comercialización de productos
 2. Comercialización
 3. Servicios
 4. Otra (especifique): _____

253 1. Sector primario (agricultura, ganadería, minería, silvicultura y pesca)
 2. Sector energético
 3. Sector industrial (industria manufacturera)
 4. Comunicaciones y transportes
 5. Comercial
 6. Turístico
 7. Salud
 8. Educativo
 9. Financiero, bursátil y aseguradoras
 10. Construcción
 11. Otro (especifique): _____

254 1. Micro (0-10 trabajadores)
 2. Pequeña (11-50 trabajadores)
 3. Mediana (51-100 trabajadores)
 4. Grande (101 o más trabajadores)

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN