



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA
PSICOLOGÍA

VIOLENCIA LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD
DE HOMBRES Y MUJERES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

ITZEL DE JESUS TORRES CABALLERO

DIRECTORA DE TESIS

DRA. BLANCA INÉS VARGAS NÚÑEZ



CIUDAD DE MÉXICO, 2019



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedicada para las tres mujeres de mi vida.

A mi abuelita

*A pesar de que ya no estas a mi lado
gracias a ti soy la mujer que el día de hoy
termina un proyecto que tú iniciaste hace 22 años.
Te amo.*

A mi mami

*Gracias por darme esta vida tan maravillosa,
siempre estar a mi lado, apoyándome, dándome tu
amor y grandes aventuras.
Amiguitas por siempre
“Hurta lo que quieras y nada devuelvas”*

A Yakira

*Tú has sido mi fiel compañera desde
hace 14 años, mi paño de lágrimas, mi
compañera de tareas. Gracias.*

Agradecimientos

Elizabeth RD

Gracias amiga por siempre estar a mi lado, apoyarme incondicionalmente, escucharme y orientarme, pero sobre todo por brindarme tu amistad y permitirme ser tu amiga y *marida*.

Noe BE

Siempre estuviste a mi lado a pesar de todo y soportaste mis locuras, y por eso siempre te estaré agradecida y pase lo que pase *THQTQ*. Porque nosotros vamos caminando.

Rosa LM

Amiga gracias por todos los momentos inolvidables y por siempre estar a mi lado, amigas como tú no se encuentran con facilidad. Siempre seremos "*gorditas y bonitas*"

JARAP

Amigo mío gracias por tu amor y amistad, por todas las enseñanzas que me has brindado y por todas las locuras que hemos vivido juntos. Espero con ansias el *próximo café*.

Sofia CA y Fernanda MC

Las amo, gracias por siempre estar a mi lado en las buenas y en las malas, por darme su amor y por siempre confiar en mí.

Martha CA

Gracias por estar a mi lado desde pequeña, ser como una segunda madre, brindándome tu apoyo y cariño, por nunca dejarme sola.

Amellalli LS

Al final de esta aventura volviste a brindarme tu apoyo y amor, gracias por ser mi mejor amiga, *tal vez si, tal vez no, siempre juntas*.

Karen, Arlette y David

Bubus la universidad fue una locura gracias a ustedes, gracias por apoyarme y hacerme reír.
Bubus por siempre.

Ari, Andy, Joce, Monse, Xtian y Alex

Gracias por enseñarme muchas cosas, pero sobre todo por enseñarme un bonito deporte, son una familia para mí. Ocelote por siempre pues, *yo no sé, a mí me trajeron*.

Dra. Inés Vargas

Gracias por confiar en mí, por su apoyo, consejos y enseñanzas, pero sobre todo por su paciencia, gracias a todo esto logre concluir esté gran trabajo.

Mtra. Lilia Alcántara

Gracias por transmitirme esa bella pasión con la que usted trabaja y se expresa de la psicología, gracias por el apoyo que me ha brindado.

Dra. Sughey López

Gracias por brindarme su apoyo y conocimientos, para realizar este trabajo, fue todo un placer haberla conocido y aprender de usted.

Dra. Sara Unda

Es un placer haberla conocido y ver como defiende los derechos de las personas, gracias por enseñarme lo bonito de psicología del trabajo.

Lic. Sergio Hernández

Profesor gracias por apoyarme y orientarme en mi trayectoria escolar y en mi tesis, es un placer haberlo conocido.

Dra. Alma Herrera

Gracias a usted aprendí lo bonito que es la psicología, pero sobre todo la investigación, gracia por confiar en mi desde un inicio, profesoras como usted son invaluable.

Dra. Lilia Mestas

Un placer haberla conocido y ser su alumna, aunque muriera de nervios con sus exámenes, la elegiría sin pensarlo, es usted una excelente profesora.

UNAM

Me brindaste una de las mejores experiencias de mi vida desde el CCH hasta la Universidad, y por qué no una Maestría.

Vida

Gracias por permitirme seguir aquí y vencer todos los obstáculos que se me han presentado.

Índice

RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I Violencia y trabajo	11
Definición de violencia	12
Tipos de violencia	14
Violencia visible o directa	15
Violencia invisible	16
Definición de trabajo	18
Violencia laboral	20
Tipos de violencia laboral	21
Víctima y Victimario	25
Entorno	28
CAPÍTULO II Salud y trabajo	30
Definición de salud	30
La salud ocupacional	32
El deterioro de la salud en los trabajadores	35
Problemas en la salud derivados del trabajo	39
CAPÍTULO III Violencia, salud y trabajo	42
Efectos de la violencia laboral en la salud	44
CAPÍTULO IV Metodología	48
Planteamiento del problema	48
Pregunta de investigación	50
Objetivo general	50
Objetivo específico	50
Variables	51
Definición conceptual de las variables	51
Definición operacional de las variables	52
Tipo y diseño de la investigación	52
CAPÍTULO V Primera fase: desarrollo de la escala. Violencia Laboral	53
Método	54
Participantes	54

Instrumento	54
Procedimiento	54
Resultados.....	55
Discusión	57
CAPÍTULO VI Segunda fase: aplicación de las escalas.....	58
Método	58
Participantes	58
Instrumentos.....	58
Procedimiento	60
CAPÍTULO VII Resultados	61
CAPÍTULO VIII Discusión.....	73
Conclusiones	78
Referencias	81
Ánexas	89

RESUMEN

La violencia es un fenómeno social que desencadena múltiples problemáticas y se encuentra inmersa en la vida diaria de las personas. El ser humano trabaja para cubrir sus necesidades y se encuentra expuesto a ser víctima de la violencia laboral. Es importante destacar que el tema de la violencia laboral es una problemática que afecta a cualquier trabajador sin importar, sexo, religión, cultura, etc. Es por esta razón que en los últimos años ha sido un tema de investigación, no obstante, no se le ha dado la importancia que se merece. El propósito de esta investigación fue identificar cual es la relación entre la violencia laboral y la actitud hacia la violencia, y sus efectos en la salud de hombres y mujeres. La investigación se llevó a cabo con una muestra seleccionada por conveniencia conformada por 100 hombres y 100 mujeres, de origen mexicano, con edades entre los 18 y 60 años. Se realizó una investigación no experimental, correlacional. Los datos obtenidos se analizaron a través de pruebas t y correlaciones de Pearson. Los resultados indicaron que, si hay presencia de violencia laboral y existe una relación con la salud, puesto que las personas poseen efectos nocivos en su salud.

INTRODUCCIÓN

La violencia se ha vuelto parte de la vida cotidiana, y de esta manera se ejerce día con día, o se es víctima de ella ya que con frecuencia se observa, se escucha y se lleva a cabo de forma directa o indirecta, a pesar de que muchas veces no se es consciente de este suceso.

Baños (2005) expone que la violencia es colectiva puesto que todos formamos parte de ella, ya sea enseñándola, reproduciéndola o permitiéndola. Hoy en día, es común escuchar que la gente hable acerca de la violencia que existe en el país y en el mundo. Si bien, se ha realizado una gran diversidad de investigación sobre la violencia hacia la mujer, hacia los niños, y las personas de la tercera edad, entre otros, las investigaciones que se han realizado acerca de la violencia laboral y las repercusiones en la salud de las personas no son suficientes.

En cuanto al trabajo, al ser una actividad de la vida diaria de las personas, se vuelve un elemento esencial de investigar, ya que además de ser un recurso para que las personas puedan poseer una calidad de vida adecuada, en la actualidad un mexicano labora en promedio 2,255 horas anuales (El Economista, 2018). No obstante, en ese transcurso de tiempo el trabajador puede ser víctima de la violencia laboral, lo cual puede ocasionar serios problemas a su salud física y mental. Es por esta razón que se planteó realizar la presente investigación con el fin de identificar cuáles son las repercusiones de la violencia laboral en la salud.

En la presente tesis se aborda en el primer capítulo la conceptualización de la violencia, haciendo un breve análisis de su definición, los tipos de violencia que existen como son la violencia directa e invisible. Asimismo, se presentan diferentes definiciones acerca del trabajo y cómo es el trabajo en México. Concluyendo con el conjunto de la violencia y trabajo, conocido como violencia laboral y los diferentes tipos de violencia que se pueden presentar en el entorno laboral; así como también

una breve descripción de los rasgos conductuales de las víctimas y victimarios de la violencia, sin olvidar ni dejar a un lado el entorno en el que se desencadena, puesto que este juega un papel importante para que se dé la violencia laboral.

En el segundo capítulo se aborda el tema de la salud, retomando definiciones y contraponiendo opiniones para obtener un mejor concepto y entendimiento de esta, para así lograr definir qué es la salud ocupacional y cuál es el objetivo de la existencia de esta área dentro del ambiente laboral. No obstante, a pesar de que existe esta rama dentro del área laboral, el deterioro en la salud de los trabajadores es inminente, ya que en este subcapítulo se identifican cuatro apartados fundamentales para que la salud de los trabajadores no se vea deteriorada. Sin embargo, si no se llevan a cabo correctamente las indicaciones, se pueden desencadenar problemas en la salud, ya que hoy en día existen en total 185 enfermedades laborales registradas en la tabla de enfermedades decretada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2016).

En el tercer capítulo se abordan los tres conceptos centrales de esta investigación: violencia, salud y trabajo. Dando una breve explicación de por qué la violencia es un problema de salud pública y cómo es que esta, al momento de entrar en el entorno laboral puede ocasionar efectos nocivos en la salud de las personas. Así como también los principales síntomas que se presentan en las personas víctimas de la violencia laboral.

En el cuarto capítulo se describe la metodología que se llevó a cabo para realizar la investigación de la presente tesis, planteando la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre la violencia laboral y la actitud hacia la violencia, y sus efectos en la salud de hombres y mujeres?, ya que en el estado de arte para llevar a cabo esta investigación se encontró que la violencia laboral es uno de los factores que afecta a la salud.

En el capítulo cinco, se muestra la primera fase que consto en la realización y validación de la escala de Violencia Laboral. En el capítulo seis se muestra la segunda fase, constituida por la aplicación de las escalas restantes. El capítulo siete está constituidas por los resultados de las tres escalas aplicadas a hombres y mujeres que trabajan. Y por último, en el capítulo ocho se presenta la discusión de la presente tesis.

CAPÍTULO I

Violencia y trabajo

No es posible pasar ocho horas al día comiendo y bebiendo;

lo que sí se puede hacer durante ocho horas es trabajar.

¡Por esta razón el hombre se siente amargado e infeliz

y amarga y hace infeliz la vida de los demás!

-William Faulkner

El presente capítulo aborda los conceptos de violencia y trabajo, para abordar la problemática de la violencia laboral. La violencia se ha convertido en una situación de conflicto que crece cada vez más y las personas han ido aprendiendo a vivir con ella; parecida a una enfermedad que ha mutado y cada vez es más resistente a lo que la sociedad hace para combatirla. En el caso de la violencia laboral, también se ha ido modificando con el paso de los años, es una problemática que aqueja a cualquier persona, ya sea mujer u hombre, jefe o empleado. Existen diferentes tipos de violencia laboral; tanto la víctima como el victimario se caracterizan por ciertos rasgos conductuales; así como también el entorno laboral juega un papel importante pues es en donde se desarrolla toda la actividad.

Definición de violencia

La violencia es un fenómeno complejo, el cual se puede interpretar desde diferentes puntos de vista como lo son: la disciplina que la estudia, los presupuestos teóricos de partida o los objetivos de investigación (Almontes, 2016). Existen múltiples definiciones acerca de la violencia, una de las más significativas y acertadas es la que propone La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017), ya que la define como “el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que se desarrolle un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte” (párr. 1).

De acuerdo con Silva y Gros (2003), la violencia es aquello que perturba nuestro vivir conforme con lo que tenemos por seguro, previsto y esperado. Baños (2005) la define como una expresión cultural, que se presenta de diferentes formas y magnitudes en cada población humana y la percepción y aceptación de ésta dependerá de las características propias de cada cultura. Sin embargo, Carrión (2008) menciona que en la violencia no sólo se ve inmersa en la cultura, puesto que esta no puede entenderse sólo a partir de las causalidades naturales (biológicas) o morales (vinculadas a la religión o a las tradiciones). Por lo tanto, la violencia no se puede dividir en sólo los actos de las personas y en los factores sociales. Dado que tiene múltiples actores, directos e indirectos y todos juegan un papel importante para que se propicie la violencia (Colombara, 2011).

Desde el punto de vista de Bergman (2012), la violencia es un instrumento de dominio, imposición y disciplina, la cual en algunas sociedades es utilizada como último recurso ya que es la contracara del poder y es ejercida cuando este disminuye.

En el 2012 Aziz hace mención de al menos tres formas clásicas en las ciencias sociales para entender la violencia:

1. El sentido común; ve la violencia como una conducta de crisis, producto de una frustración o agresividad.
2. Un recurso previamente calculado; es una acción instrumental, dentro o fuera del sistema político, con el fin de conseguir un objetivo, y con la perspectiva de que no es cualquier recurso, porque modifica las cosas.
3. La cultura y la relación cultura-violencia; donde el sistema social, la educación, la familia, establecen interacciones para producir violencia.

Es importante destacar que existen similitudes entre las definiciones de Bergman (2012), Aziz (2012) y Colombara (2011) acerca de la violencia:

- Bergman , menciona que la violencia es un instrumento de dominio, imposición y disciplina a lo cual Aziz lo llama un recurso previamente calculado, para conseguir un objetivo.
- Desde el punto de vista de Aziz, existen interacciones entre los sistemas social, educativo y familiar que produce violencia, esto apoya la definición de Colombara, ya que menciona que la violencia tiene múltiples actores, directos e indirectos y todos juegan un papel importante para que se propicie la violencia.

Basandose en las definiciones de los autores OMS (2017), Silva y Gros (2003), Baños (2005), Bergman (2012), Colombara (2011) y Aziz (2012), se pueden extraer cinco aspectos de la violencia:

1. Es una ruptura en la vida diaria de las personas.
2. Se encuentra presente en cualquier población.

3. Es la contracara del poder.
4. Tiene repercusiones en la salud de las personas causando hasta la muerte.
5. Existen diferentes actores que la propician.

En conclusión, la violencia es percibida como un problema que aqueja a la vida diaria de las personas y nadie se encuentra exento de ella. Existen diferentes factores, actores y sistemas que influyen en el surgimiento de la violencia; por ejemplo: la cultura, el sistema social, la educación y la familia. Jiménez-Bautista (2012) menciona que “el ser humano es conflictivo por naturaleza, pero pacífico o violento por cultura” (p. 14).

Tipos de violencia

La violencia trae consigo factores negativos ya que atenta contra la vida de las personas. En la teoría de la violencia de Galtung (1998, como se citó en Calderón, 2009), existen tres dimensiones: la directa, la estructural y la cultural. La primera que es violencia directa es aquella en la que cierto acto causa un daño directo sobre una persona, este puede ser físico, verbal o psicológico; la segunda dimensión es la violencia estructural la cual se encuentra intrínseca a los sistemas sociales, políticos y económicos que gobiernan las sociedades, los estados y el mundo; por último la violencia cultural se refiere a los aspectos de la cultura, en el ámbito simbólico de nuestra experiencia (religión e ideología, lengua y arte, ciencias empíricas y ciencias formales, etc.). De igual manera Galtung (como se citó en Morales & Herrera, 2011) propone el triángulo de la violencia en donde la violencia estructural y cultural son consideradas como las raíces invisibles de la violencia directa.

Esto es similar a un iceberg, ya que la parte superior es sólo una pequeña parte de éste y la parte inferior no es visible, es más amplia y profunda.

Triángulo de la Violencia - Johan Galtung

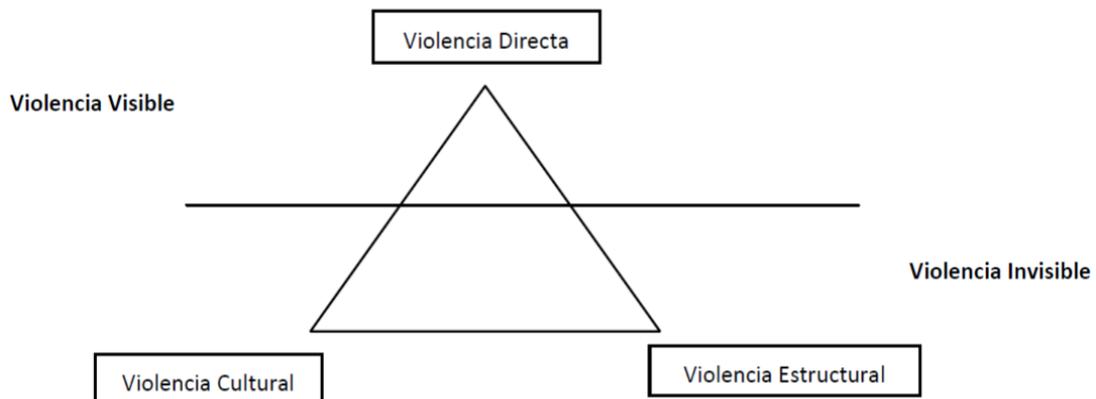


Figura 1. Triángulo de la violencia de Johan Galtung. (Morales & Herrera, 2011)

A continuación, se describen brevemente algunos componentes de estas dimensiones.

Violencia visible o directa

- **Violencia física:** son acciones como empujones jaloneos, pellizcos, rasguños, golpes, bofetadas, patadas y aislamiento para dañar a otra persona. El agresor puede utilizar su propio cuerpo u otro objeto, arma o sustancia para así lograr su objetivo (Consejo Nacional de Población, 2017). Este tipo de violencia es la más evidente ya que deja huellas en el cuerpo de la persona violentada y se logran observar a simple vista, sin embargo, en ocasiones esto no es posible por la zona en la que se localizan (Falcón, 2001, como se citó en González, 2013).

- **Violencia verbal:** se manifiesta a través de comentarios, preguntas indiscretas y críticas de la vida privada de la víctima, de igual manera es percibida a través de gritos, burlas, bromas fuera de lugar, sobrenombres, rumores malintencionados o acusaciones infundadas y falsas (Khalef, 2003).
- **Violencia psicológica:** se manifiesta a través de gritos, insultos, amenazas, prohibiciones, intimidación, indiferencia, ignorancia, abandono afectivo, celos patológicos, humillaciones, descalificaciones, chantajes, manipulación y coacción. Lo que el violentador pretende es controlar a la víctima provocándole sentimientos de devaluación, inseguridad, minusvalía, dependencia y baja autoestima. Es más complicado de identificar este tipo de violencia y en consecuencia puede llegar a ser más perjudicial, además de que es progresiva y en ocasiones logra causar daños irreversibles en la personalidad de la víctima (Consejo Nacional de Población, 2017), ya que destruye los niveles de confianza más elementales, la autoestima y la estabilidad emocional (Almeida & Gómez, 2005)

Violencia invisible

- **Violencia cultural:** se da a partir de la inclusión o exclusión, de la estereotipación negativa, de la percepción de otra persona como inferior, poco importantes o culpables. Esta violencia puede ser intencional o estar normalizada en las prácticas cotidianas, es menos visible, pero insidiosa, ya que se encuentra presente en los aspectos simbólicos de la cultura, como el lenguaje y la comunicación. Inciden en la justificación, racionalización o silenciamiento

de situaciones y prácticas violentas ya sea que tengan carácter directo (violencia física) o estructural (marginación o pobreza) (Rojas, 2010).

- **Violencia estructural:** Johan Galtung (como se citó en Jiménez-Bautista, 2012) menciona que la violencia estructural se manifiesta cuando no hay un emisor o una persona concreta que haya efectuado el acto de violencia y se subdivide en interna (emana de la estructura de la personalidad) o externa (proviene de la propia estructura social, ya sea entre seres humanos o sociedad). Un ejemplo de esto es la violencia represiva ya que puede entenderse como un mecanismo necesario para mantener una determinada estructura de poder cuando existen altos niveles de violencia estructural (Parra-Casado & Tortosa, 2003).

Para finalizar con lo propuesto la violencia atenta contra la vida de las personas, causando un daño psicológico y/o físico. Tanto la violencia visible como la invisible causan daños, el hecho de que se le nombre *violencia invisible* no quiere decir que deja de ser dañina para las personas; debido a que no deja señales físicas, causa severos daños en la persona y al no ser detectable a la vista, muchas veces las consecuencias de estas pueden desencadenar en una desgracia e inclusive la pérdida de la vida.

Definición de trabajo

El trabajo ha existido desde tiempos antiguos, desde los griegos que consideraban al trabajo como una maldición o forma de esclavitud (Gini, 2001). Hasta la actualidad que es considerado como una actividad mental y/o física que realiza cualquier individuo, lo cual implica una utilidad, desarrollo personal y profesional.

A través de la historia el término “trabajo” no ha tenido una buena reputación ya que se ha visto como algo vergonzoso y no deseado. En la Grecia clásica el trabajo se conocía como “ponos” que significa pena; en el francés como “travail” lo que significa pesada y fatigosa tarea; y en latín es conocido como “labor” esfuerzo extremo y doloroso o también “labore” agobio o dificultad (Gini, 2001).

Existen diferentes definiciones acerca del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017), lo define como un conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

De acuerdo con Salanova, Gracia, y Peiro (1996), el trabajo es una actividad propositiva e intencional, que no posee un fin en sí misma, sino que es un medio para obtener un fin o algo a cambio. Así como también es “una actividad específica de singular importancia para todas las personas, como fuente de ingreso y de sostenimiento de la vida [...] ya que puede ser fuente de satisfacciones y también de desgaste y conflicto” (Torres, 2016, p. 18).

Si bien el trabajo es una posibilidad para que el hombre adecue el entorno a sus necesidades, también se ve involucrada la supervivencia (Rieznik, 2001), siendo que el trabajo es un proceso entre la naturaleza y el hombre, en donde existe una fuerza de trabajo, ya que la naturaleza brinda la materia prima como instrumento de trabajo para que el hombre la transforme y satisfaga sus necesidades (Marx, 1986).

Salanova et al. (1996) mencionan que en la actualidad el trabajo es uno de los aspectos más importantes de la vida personal, grupal, organizacional y social, debido a que es uno de los pilares fundamentales en la sociedad, pues es una de las principales actividades que se desarrollan.

En resumen, a lo largo de la historia el trabajo ha tenido una connotación negativa, ya que es una actividad vista como algo vergonzoso y pesado, que causa un desgaste físico y frustración en las personas. A pesar de esto, el trabajo hoy en día es una actividad de carácter productivo que realizan las personas, aportando recursos propios como: energía, habilidades, conocimientos, etc., para la obtención de algún tipo de compensación material y/o psicosocial, por ejemplo: relacionarse con otros, estatus, obtener una remuneración económica y así poseer los recursos necesarios para satisfacer las necesidades personales, y tener una mejor calidad de vida.

Violencia laboral

Una vez definida la violencia y el trabajo es posible realizar una descripción acerca de la violencia laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2003 (como se citó en Ministerio de la Protección Social, 2004) la define como “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante la cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como ‘consecuencia directa’ de la misma” (p. 10)

Acevedo (2012) define a la violencia laboral como “toda manifestación de agresión verbal, física, psicológica y sexual, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso o permanencia en el empleo y ascenso laboral” (p.170)

Un factor importante que menciona la OIT (2018) es que la violencia laboral se deriva a partir de causas relativas a las personas, el medio ambiente y la condiciones de trabajo y de igual manera se ve involucrada la interacción de los trabajadores y empleadores. Acevedo (2012), reafirma esta idea mencionando que la violencia laboral se genera en las relaciones sociales del trabajo, en donde se ven involucradas diferentes causalidades como puede ser el comportamiento individual, el ambiente de trabajo, las condiciones laborales, la relación entre los directivos y el resto de los empleados.

Baker (2003), director de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, menciona que ningún grupo de trabajadores, sector o industria está exento de violencia, sin embargo, cabe la posibilidad de que algunos grupos sean más vulnerables ante esta situación, como pueden ser las personas que poseen empleos precarios, jóvenes, mujeres y las minorías étnicas y raciales.

Es importante resaltar que la violencia laboral puede ser física o psicológica, pero sobre todo hay que tener en cuenta que esta puede ser ejercida entre compañeros, conocidos o desconocidos, de igual manera puede ser de jefe a subordinado o de subordinado a jefe (Olsen, 2003).

En conclusión, la violencia laboral es un problema a nivel mundial, caracterizada por poseer acciones amenazantes, humillantes o agresivas llevadas a cabo intencionalmente contra otra persona; esta puede ser física o psicológica, sin importar clase social, religión, orientación sexual, etc. y a pesar de que existen grupos vulnerables ante esta, eso no significa que sean los únicos a los cuales les afecte la violencia laboral.

Tipos de violencia laboral

Conforme a la definición otorgada por la California Occupational Safety and Health Administration (1995, como se citó en Moreno & Báez, 2010) existen tres tipos fundamentales de violencia laboral:

- Violencia tipo I: Actos violentos procedentes de personas que no están relacionadas con el propio trabajo.
- Violencia tipo II: Actos violentos provenientes de los clientes a quienes atienden o se prestan servicios.
- Violencia tipo III: Actos violentos que provienen de compañeros o superiores del propio trabajo.

De igual forma la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2017), menciona tres diferentes formas, por las cuales se puede manifestar la violencia laboral:

- Vertical: se desarrolla entre las personas que poseen una posición jerárquica diferente, ya sea *ascendente*: cuando una persona con un puesto inferior violenta a una persona un puesto mayor; o *descendente* cuando una persona con un puesto superior violenta a una persona con un puesto inferior.
- Horizontal: se desarrolla entre compañeros y/o compañeras de la misma posición jerárquica.
- Mixta o compleja: inicia horizontalmente, cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica. La diferencia es que, si la jefa o jefe tiene conocimiento de la situación y no interviene a favor de la parte violentada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación se presenta el tipo horizontal ya que aumentan las acciones violentas en complicidad con la parte agresora.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) se considera violencia laboral, la violencia física y violencia psicológica, manifestándose a través de la intimidación, amenazas, hostigamiento o acoso basado en distintos motivos. La violencia psicológica y física en el área de trabajo es una problemática que se ha globalizado (Uribe, 2011). Llegada a ser considerada por la OIT y la OMS como la epidemia del siglo XXI porque, junto al desempleo, se ha convertido en el enemigo número uno de la clase trabajadora (Acevedo, 2012). Es esencial hacer el desglose de los conceptos de violencia psicológica y violencia física, para una mejor comprensión de estos.

La violencia psicológica se encuentra conformada por dos diferentes categorías:

- ✓ Amedrentamiento: comportamiento ofensivo de un miembro del personal que, mediante actos revanchistas, crueles, malintencionados o humillantes, busque debilitar la condición de otro trabajador o de un grupo de trabajadores. por ejemplo: crear dificultades, alzar la voz, imponer sus puntos de vista, hacer críticas negativas, privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias, etc. (OIT, 2018).
- ✓ Intimidación y hostigamiento colectivo; es cuando un trabajador o grupo de trabajadores ejerce la intimidación y/o el hostigamiento sobre otro trabajador, al cual lo convierten en blanco de su hostilidad, por ejemplo: la repetición de comentarios negativos, críticas incesantes en su contra, inhibiendo el contacto social con otros trabajadores, la propagación de chismes o de información falsa acerca de la persona, etc. (OIT, 2018).

En relación a la violencia física Moreno y Báez (2010), mencionan que esta, puede darse en cualquiera de los tres tipos de violencia: en la violencia tipo I, II o III; ya que la violencia física en el trabajo se puede observar en el comportamiento amenazador, violento o abusivo, el cual afecta a la integridad física, como son las agresiones sexuales y las violaciones. Dentro de este tipo de violencia también están incluidos los manotazos, atadas, empujones, gestos con el puño, daños materiales, lanzamientos de objetos contra la víctima y cachetadas (Khalef, 2003).

De acuerdo con el informe de comportamientos de violencia en el trabajo de la OIT (como se citó en Uribe, 2011) los más comunes de la violencia laboral son

- Asechar
- Acosar
- Acoso sexual
- Aislamiento
- Agresiones físicas
- Amenazas
- Apodos
- Arañazos
- Escupir
- Gritos
- Homicidio
- Hostilidad
- Indirectas
- Interferencia con el trabajo,
herramientas y equipo
- Intimidación
- Intimidación grupal
- Lenguaje soez y obsceno
- Lesiones
- Mensajes ofensivos
- Mordiscos
- Patadas
- Pinchazos y pellizcos
- Posturas agresivas
- Puñetazos
- Robo
- Silencio deliberado
- Vapuleadas
- Victimización

En conclusión, nadie se encuentra exento de sufrir violencia laboral, ya que se puede presentar de manera horizontal, vertical o mixta afectando a todos los trabajadores. Así mismo no solo los trabajadores son los que propician actos violentos, dado que gente externa al trabajo puede propiciar la violencia (violencia tipo I y II).

Tanto la violencia psicológica como la física son de suma importancia, pues el daño que causan en la persona es severo, existe la posibilidad de que se le otorgue una pronta solución al problema, pero también es posible que esta solución no se encuentre a tiempo, al grado de que el daño sea irreversible. Por estas razones es sensato tomar el tema de violencia laboral con seriedad y prestarle más atención, para lograr eludir las consecuencias negativas y que los trabajadores no presenten algún daño físico o psicológico.

Víctima y Victimario

En la literatura se menciona que cualquier persona puede ser víctima o victimario de la violencia laboral, en cualquier momento y cualquier lugar dentro de una organización. Almeida y Gómez (2005) mencionan que la víctima y el victimario son la pareja perfecta, puesto que no pueden existir una sin el otro. Igualmente, no existe un perfil psicológico que predisponga a una persona a padecer esto, sin embargo, existen ciertos rasgos distintivos de cada uno.

Víctima

Cardona y Bellestero (2005) mencionan que no se puede afirmar que exista un perfil psicológico que predisponga a una persona a ser víctima en su lugar de trabajo. Sin embargo, Alcides y Puestes (2010) mencionan que la víctima puede ser envidiada por poseer cualidades o rasgos que el victimario no posee, que no sea una persona manipulable o que no pertenezca al grupo que maneja el *statu quo* de la organización.

Hirigoyen (2004) menciona que existen algunas características que aumentan la probabilidad de sufrir violencia, estos son:

- El sexo de la persona, este influye en el tipo de violencia que se le va a ejercer, ya que los hombres tienden a reaccionar agresivamente con mayor frecuencia que las mujeres y esta es una variable para que las mujeres estén más expuestas a la violencia por parte de sus compañeros.
- La actitud y expectativa laboral de los trabajadores, se consideran factores importantes que pueden desencadenar cierto tipo de violencia hacia su persona.
- Las personas inmigrantes o con diferentes etnias, estos se encuentran propensos a sufrir un mayor grado de violencia que las demás personas.
- Si la víctima se encuentra bajo un grado de estrés muy alto, esto puede afectar la percepción de la violencia a la cual se está sometido, ya que no se interpretan de la mejor manera los comportamientos violentos.

El ser hombre o mujer no es un impedimento para ser víctima de la violencia, ya que se trata de personas que poseen virtudes y valores que el victimario no posee. La víctima aparecerá representada comúnmente como un individuo honrado, con ética y valor de justicia, con gran iniciativa en su trabajo, vida personal y familiar satisfactoria, con habilidades para las relaciones sociales y el trabajo en equipo; virtudes que posiblemente el victimario no posee y por esta razón, busca amedrentar a la víctima.

Victimario

Es importante destacar que al igual que en el caso de las víctimas, no se puede afirmar que exista un perfil psicológico que predisponga a una persona a ser victimario.

De acuerdo con Hirigoyen (2004), con base en los resultados de diferentes estudios relacionados a los factores de riesgo derivados de conductas agresivas individuales, se muestran características que presentan los agresores; las cuales son: tener un historial de violencia, ser un adulto joven, haber tenido una infancia difícil, tener problemas con el alcohol o las drogas, tener alguna enfermedad mental o tener acceso a armas de fuego. Así mismo al victimario se le suele caracterizar por ser una persona con rasgos antisociales, narcisistas y paranoides, con características como: envidia, inseguridad, mediocridad, necesidad de control, etc. Suele ser una persona camaleónica, según con quien, y lo que le convenga, puede ser hostil, manipulador y dominante; en otro momento simpático e incluso seductor, para dar la impresión de ser un buen compañero de trabajo y por qué no un buen amigo (Bosqued, 2005). El victimario proyecta hacia el exterior una imagen bastante positiva, pero con celos profesionales o personales, con temor a perder privilegios y a ser descubierto, ya que es consciente de sus deficiencias profesionales lo que conlleva a que destrucé las carreras de otras personas (Cardona & Ballesteros, 2005).

En términos generales el victimario, posee un pasado violento, así como una baja autoestima, generando inseguridad y celos profesionales, lo que culmina en una personalidad dominante, manipuladora y chantajista. Estas actitudes las expresa para sentir que tiene el control sobre las personas y las situaciones dentro del trabajo, y así lograr obtener sus objetivos, sin importar si afecta a terceros.

En conclusión, se destaca el hecho de que no existe un perfil psicológico que predisponga a las personas para ser víctima o victimario, ya que este rol lo puede desempeñar cualquier persona. Sin embargo, existen rasgos conductuales que son distintivos, con los cuales se puede distinguir si una persona es víctima de la violencia o es el victimario.

Entorno

Khalef (2003) menciona que el entorno juega un papel primordial en la violencia laboral ya que puede tener múltiples aspectos, desde el simple rumor hasta el vandalismo y el sabotaje, e incluso llegar más allá, hasta el asesinato o el suicidio. Y a su vez es un elemento que permite que existan componentes como el *mobbing*, las amenazas repetitivas, humillaciones y violaciones de derechos fundamentales causando deterioro en la salud o suicidio. Peralta (2004) concuerda con Khalef, al mencionar que a través del entorno se puede manifestar un liderazgo inadecuado, un mal manejo de las habilidades del trabajador, una deficiente delegación de responsabilidades, relaciones laborales ambivalentes, manipulación o coacción del trabajador, motivación deficiente, falta de capacitación del personal, carencia de reconocimiento, ausencia de incentivos, remuneración inequitativa y promociones laborales aleatorias.

Hirigoyen (2004) enumera tres factores importantes en el entorno laboral desencadenantes de la violencia:

- Las características físicas del lugar de trabajo pueden contribuir a que exista cierto grado de violencia, se verán involucrados componentes como la limpieza del lugar, la ventilación y el ruido.
- La mala organización del trabajo crea un estado de ánimo negativo en los trabajadores.

- La cultura de la empresa influye en gran manera, ya que a través de esta se da el diálogo y la buena comunicación, así como la tolerancia y la igualdad de oportunidades, para que así minimice el riesgo de violencia.

En términos generales, el entorno va a ser un factor importante, para que exista un ambiente laboral favorable y no se desarrolle la violencia laboral, ya que, si existen los espacios adecuados para que los trabajadores desarrollen correctamente sus labores, al igual que la existencia del dialogo y tolerancia dentro de la empresa; se esperaría que no existiera conflictos entre los trabajadores.

En conclusión, la violencia es una problemática que aqueja a la vida diaria de las personas, que causa daños psicológicos y/o físicos, en donde se ven involucrados diferentes factores, actores y sistemas que influyen en el surgimiento de esta. Por otra parte, el trabajo, a pesar de que en el pasado fue visto como algo negativo, en la actualidad ofrece una estabilidad económica, un estatus social, relaciones personales, etc.

Sin embargo, los conceptos violencia y trabajo unidos, son una problemática mundial, llamada violencia laboral, dado que afecta a cualquier individuo, sea hombre, mujer, directivo o administrativos. La víctima y el victimario son los actores dentro de esta problemática, y como tal no existe un perfil psicológico que predisponga a la persona a ser uno u otro; sin embargo, si existen rasgos conductuales, mediante los cuales se puede identificar a la persona como la víctima o el victimario. Existen diferentes tipos de violencia laboral, ya sea horizontal o vertical, de tipo I, II, o III, las cuales causan daños psicológicos y/o físicos. Sin dejar de lado el entorno, ya que juega un papel importante, puesto que, si no se cuenta con el lugar de trabajo adecuado, los trabajadores no podrán desempeñar adecuadamente sus labores, lo cual puede producir algún conflicto entre ellos.

CAPÍTULO II Salud y trabajo

Definición de salud

“La salud es algo que todo el mundo sabe lo que es, hasta el momento en que la pierde o cuando intenta definirla”

(Gregorio Piédrola Gil)

El tema de la salud ha sido ampliamente discutido en los últimos años, lo que se llegue a entender por salud va a depender en gran manera de la interacción de múltiples factores, ya sean sociales, políticos, económicos, culturales y científicos (Alcántara, 2008). Es importante mencionar que la salud es parte de la vida diaria, ya que se vive a diario con ella y sin embargo no se hace un reflexión acerca de su significado (Gavidia & Talavera, 2012). No es hasta que la persona se encuentra enferma o con una salud deteriorada que se le toma la importancia correspondiente, pero sobre todo, se hace hasta lo imposible para recuperarla y encontrarse en un buen estado de salud.

Una de las definiciones más conocidas acerca de la salud, es la que propone la Organización Mundial de la Salud (2018) en 1948, menciona que la salud es “...un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Sin embargo, esta definición ha sido criticada y rechazada por distintos autores, ya que mencionan que es una definición ambigua y a esto ellos proponen diferentes definiciones.

Salleras en 1985 (como se citó en Gavidia & Talavera, 2012) menciona que la definición de la OMS es:

- 1) Utópica, ya que no existe un completo estado de Salud-Enfermedad puesto que existen degradaciones en el término “completo” y se trata más de un deseo que de una realidad alcanzable.
- 2) Estática, porque la salud en realidad es un proceso dinámico.
- 3) Subjetiva, ya que el concepto de salud o enfermedad dependerá de cada individuo y no de una definición establecida.

Por otra parte, Terris en 1980 (como se citó en Gavidia & Talavera, 2012) menciona una definición de la salud diferente a la de la OMS, definiéndola como “[un] estado de bienestar físico, mental y social, con capacidad de funcionamiento y no únicamente la ausencia de afecciones o enfermedades”(p.170). Por lo cual contar con una buena salud es equivalente a sentirse bien, no tener ninguna molestia y poder llevar a cabo las actividades y tareas diarias sin ningún impedimento. A esta idea se le suman los autores Torres, Beltrán, Martínez, Saldívar, Quesada y Cruz (2006), ya que mencionan que el tener salud significa sentirse bien y poder realizar las actividades cotidianas en su totalidad

Navarro (1998, como se citó en Alcántara, 2008) menciona que la definición de la OMS posee un problema epistemológico, ya que da por sentado que el significado de los términos salud y bienestar son universales. Pero en realidad la definición de la OMS, es funcional para deslindarse de responsabilidades de clarificar en un futuro quien decide que es salud y que es bienestar. Y es por esta razón que la definición de la OMS puede llegar a perjudicar a las clases sociales menos privilegiadas, ya que las clases sociales de mayor categoría pueden utilizar dicha definición a su favor.

A partir de la revisión teórica se logra obtener una definición que engloba las conceptualizaciones de los autores que no están de acuerdo con la definición que propone la OMS; definiendo a la salud como: un estado de bienestar físico, mental y social, que la persona referirá al no tener ninguna lesión en su cuerpo (salud física), no presentar ningún malestar emocional, ni carga mental (salud mental) y poder desarrollar sus actividades cotidianas sin ningún impedimento (salud social).

En conclusión el término salud va a depender del contexto en el que se esté manejando, por ejemplo, el contexto político, económico y cultural. Es por esta razón que al hablar de salud se trata de un término que es cambiante, dinámico y se modifica de acuerdo a las condiciones de vida de la población a tratar (Uribe, 2011). La salud es algo con lo que se vive día con día, y a pesar de esto en ocasiones no se le da la importancia necesaria y se le descuida. En consecuencia, cuando se pierde o no se cuenta con una buena salud, se busca una solución para de nuevo estar en óptimas condiciones. A pesar de que la definición de la OMS ha sido criticada y rechazada, hoy en día es la que posee mayor aceptación y vigencia (Alcántara, 2008).

La salud ocupacional.

La salud ocupacional es en primer lugar una preocupación y responsabilidad de las propias personas involucradas en el trabajo (Parra, 2003). Si el trabajador no se preocupa y ocupa por su propia salud, las demás personas tampoco lo harán. Es por esta razón que en la actualidad se busca concientizar mundialmente la magnitud de las consecuencias de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Moreno (2009) indica que la salud ocupacional se ha enfocado en la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, no sólo en su realización, sino también en sus consecuencias, ya que el bienestar debe de ser integral: físico, mental y social.

Hoy en día los trabajadores se encuentran expuestos a diversos factores de riesgo en su lugar de trabajo, como puede ser: el ruido, el calor, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas de trabajo, el estrés psicosocial, etc. Los cuales provocan enfermedades ocupacionales, derivando o agravando problemas de salud en el trabajador. De acuerdo con la OIT (2018), lamentablemente cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Y es por esta razón que la salud ocupacional no debe de ser tomada a la ligera.

Primero es importante definir a la salud ocupacional, ya que esta se puede confundir con la seguridad industrial. De acuerdo con Arias (2012), estos dos conceptos se diferencian en:

1. La seguridad industrial se ocupa de estudiar los accidentes y riesgos laborales con un enfoque preventivo y de investigaciones, por ejemplo, los actos y las condiciones inseguras en el trabajo.
2. La salud ocupacional se encarga de los riesgos en la salud, por lo tanto, estudia las enfermedades derivadas de la ocupación, basándose en un diagnóstico precoz y el tratamiento pertinente. Ésta abarca desde la higiene industrial y la medicina del trabajo hasta la salud mental ocupacional.

En el libro titulado “Conceptos básicos en salud laboral” (Parra, 2003), se menciona que la salud laboral es la que se preocupa por alcanzar el máximo bienestar posible en el lugar de trabajo, tanto en la realización de las actividades, como en las consecuencias de estas, en los

planos físicos, mentales y sociales. También se menciona que la salud ocupacional es multidisciplinaria ya que en ella se ven inmersas distintas profesiones, con alguna especialidad en el ambiente organizacional o social, para que así el objetivo sea llevado a cabo. Algunas de las profesiones más destacadas son:

1. Ingeniería: cuenta con capacidades y conocimientos para adoptar medidas y técnicas organizacionales para reducir o eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades laborales.
2. Medicina: cuenta con la capacidad de detectar enfermedades y proponer medidas preventivas para las enfermedades causadas o agravadas por el trabajo.
3. Psicología: otorga medidas organizacionales para reducir los riesgos en la salud física y mental causados por el trabajo.
4. Sociología: propone cambios en los aspectos organizacionales para reducir los riesgos derivados de los “factores sociales”.
5. Enfermería: realiza una importante labor de promoción y educación para una mejor salud en el trabajo.
6. Ergonomía: adecua las condiciones del trabajo a las personas, para reducir los riesgos derivados del trabajo.

Se puede pensar que la salud ocupacional es de suma importancia, ya que en la actualidad se busca concientizar mundialmente acerca de ésta, para así evitar el mayor número de pérdidas humanas. La salud ocupacional al ser multidisciplinaria cuenta con diferentes opciones para dar solución a diversas problemáticas laborales y así evitar las enfermedades y accidentes en el trabajo.

El deterioro de la salud en los trabajadores.

Para dar un mejor entendimiento acerca del deterioro de la salud en los trabajadores, es importante puntualizar que de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2018), ésta se encuentra determinada por:

1. Las condiciones de trabajo, en este caso los factores de riesgo.
2. Los determinantes sociales, como: el empleo, el contrato, el salario, la protección social, la educación, la vivienda, entre otros.
3. Los factores de riesgo del comportamiento, refiriéndose a los hábitos individuales.
4. El acceso a los servicios de salud y salud ocupacional para los trabajadores.

En la actualidad es muy común escuchar que existen diversas enfermedades a causa del trabajo. Se ha determinado que la condición de salud está afectada por factores genéticos, ambientales, culturales, al igual que el estilo de vida (Badía Montalvo, 1985).

En la primera determinante mencionada por la OPS y la OMS, los factores de riesgo, son definidos por la OMS (2018) como “cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión” (párr. 1). Rodríguez en el 2009, menciona que, en el momento, en el que una persona se vea inmersa en el medio laboral, se van a ver mezclados los componentes genéticos, psicológicos, sociales y diferentes circunstancias que pueden afectar el bienestar del trabajador. Lo cual se puede concluir como un factor de riesgo laboral, y cabe la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño en su salud derivado del trabajo (Ceballos, 2011).

Posteriormente, la segunda determinante mencionada se trata sobre las determinantes sociales. En este punto la literatura menciona que en ocasiones las condiciones sociales y materiales con las cuales se lleva a cabo el trabajo, pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma negativa, causando daños visibles o no visibles en la salud, ya sea por accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales, por lo cual estos daños son el resultado de la combinación de diversos factores y mecanismos (Parra, 2003).

La tercera determinante, se refiere a los factores de riesgo del comportamiento en relación con los hábitos individuales, que de acuerdo con el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (STPS, 2014) en el capítulo 3, artículo 7 (21 apartados) y artículo 8 (12 apartados) los patrones y trabajadores cuentan con obligaciones para disminuir los factores de riesgo en el área laboral, a continuación, se describen algunos de ellos:

Artículo 7. Son obligaciones de los patrones:

- I. Contar con un Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo y los estudios y análisis de Riesgos requeridos por el presente Reglamento y las Normas, que forman parte del referido diagnóstico.
- II. Integrar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con base en el Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- III. Elaborar los programas específicos, manuales y procedimientos, que orienten la realización de las actividades y procesos laborales bajo condiciones seguras y de emergencia.
- IV. Constituir e integrar la Comisión de Seguridad e Higiene, así como dar facilidades para su operación.
- V. Garantizar la prestación de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en los términos de la Ley, los de medicina del trabajo.
- VI. Colocar en lugares visibles del Centro de Trabajo los avisos o señales para informar, advertir y prevenir Riesgos.

...

- IX. Ordenar la aplicación de exámenes médicos al Personal Ocupacionalmente Expuesto, requeridos por el presente Reglamento y las Normas.
- X. Proporcionar a los trabajadores el Equipo de Protección Personal, de acuerdo con los Riesgos a que están expuestos.
- XI. Informar a los trabajadores respecto de los Riesgos relacionados con la actividad que desarrollen.
- XII. Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de Riesgos y la atención a emergencias, de conformidad con las actividades que desarrollen.
- XIII. Capacitar al personal del Centro de Trabajo que forme parte de la Comisión de Seguridad e Higiene y de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en su caso, apoyar la actualización de los responsables de los Servicios Preventivos de Medicina del Trabajo de carácter interno.
...
- XX. Supervisar que los contratistas cumplan con las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, que señalan este Reglamento y las Normas, cuando realicen trabajos dentro de sus instalaciones.
- XXII. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 8. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Observar las medidas preventivas de Seguridad y Salud en el Trabajo dispuestas en este Reglamento y las Normas, así como las que establezcan los patrones para la prevención de Riesgos.
- II. Designar a sus representantes para participar en la Comisión de Seguridad e Higiene.
- III. Dar aviso inmediato al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene, sobre las Condiciones Inseguras que adviertan y de los Accidentes de Trabajo que ocurran, y colaborar en la investigación de los mismos.
- IV. Utilizar y conservar en buen estado el Equipo de Protección Personal proporcionado por el patrón.
- V. Cumplir con las Medidas de Control previstas por el patrón para prevenir Riesgos.

- VI. Operar en forma segura la maquinaria, equipo y herramientas que tengan asignados.
- VII. Mantener ordenados y limpios sus lugares de trabajo y áreas comunes.
- VIII. Desempeñar su trabajo de manera segura para evitar Riesgos.
- IX. Participar en las brigadas para la atención a emergencias, en su caso.
- X. Cumplir con someterse a los exámenes médicos que determinan el presente Reglamento y las Normas.
- XI. Participar en la capacitación y adiestramiento que, en materia de prevención de Riesgos y atención a emergencias, sean impartidos por el patrón o por las personas que éste designe.
- XII. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables.

Por último, la cuarta determinante se trata sobre el acceso a los servicios de salud y salud ocupacional para los trabajadores. De acuerdo con la OMS (2018) la cobertura sanitaria universal para obtener una buena salud consiste en la promoción de la salud, prevención, tratamiento y rehabilitación. De igual manera es necesario que los trabajadores obtengan servicios de salud que evalúen y reduzcan la exposición a riesgos laborales. Así como servicios de vigilancia médica para la detección precoz de enfermedades y traumatismos ocupacionales relacionados con el trabajo.

En conclusión, las cuatro determinantes que proponen la OPS y la OMS juegan un papel muy importante para que la salud de los trabajadores no se deteriore. Comenzando por los factores de riesgo, en vista de que, si no se posee un buen manejo de ellos, estos pueden afectar el bienestar emocional y físico del trabajador. De igual manera si las determinantes sociales no son la óptimas estas en vez de ayudar a la persona para que su estancia laboral sea adecuada, puede que se provoquen efectos nocivos en su persona.

En muchas ocasiones, tanto los empleados como los empleadores no acatan las reglas en cuanto a los hábitos de salud individuales, señalados en los artículos 7 y 8 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo como consecuencia que su propia seguridad y salud se encuentren en un riesgo inminente. El acceso a la salud es un tema de suma importancia, y lo que se busca con el plan de acción expuesto por la OMS (promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación en torno a la salud), es que los trabajadores cuenten con una cobertura amplia para obtener una salud digna. Así como una atención especializada que evalúe y reduzca la exposición a los riesgos, enfermedades y traumatismos ocasionados por el trabajo, debido a que estas tres problemáticas son cada vez más recurrentes en la vida diaria de los trabajadores.

Problemas en la salud derivados del trabajo.

En la actualidad el tema de las repercusiones del trabajo en la salud de las personas a tomado mayor importancia, a causa de los riesgos de trabajo, las determinantes sociales, la seguridad y salud laboral. Debido a que si no se toman las medidas de prevención adecuadas es posible que se causen daños en la salud de los trabajadores. Los problemas en la salud a causa del trabajo la OIT (2015) los define como enfermedades profesionales, refiriéndose a cualquier enfermedad contraída como resultado de haber estado expuesto a un peligro derivado de cualquier actividad laboral. De igual manera, existen los factores de riesgo psicosociales, los cuales pueden afectar la salud y el desempeño de la actividad laboral que ejecute una persona. Estos surgen a partir de la interacción que tiene el trabajador con las condiciones del medio ambiente laboral, la organización, los procedimientos y métodos, las relaciones interpersonales y la satisfacción en el trabajo (Uribe, 2016).

Mur de Viu y Maqueda Blasco (2011) mencionan que si la actividad laboral es satisfactoria se pueden obtener grandes beneficios como una buena salud, buena autoestima, relaciones sociales favorables y un buen estatus socioeconómico. No obstante, cuando las personas poseen una actividad laboral negativa o no favorable, éstas se encuentran más susceptibles a poseer algún efecto nocivo en su salud física y mental.

Lamentablemente las enfermedades profesionales cada vez van en aumento. De acuerdo con las cifras descritas en el libro Seguridad y Salud en el Trabajo en México: Avances, retos y desafíos (STPS, 2017), estas han aumentado año con año. En el 2012 se registraron 4 mil 85, mientras que, en el 2016, 12 mil 622 casos es decir existió un incremento de 7 mil 769 casos en la tasa de incidencia.

En el 2015 Uribe hace mención acerca de que “La depresión, angustia, estrés y síntomas físicos como el insomnio, dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales y dolores musculares son causas de enfermedad, que a su vez pueden llevar a la muerte.” (p.192). La OMS (2018) expone que existen enfermedades no transmisibles relacionadas con el trabajo, dentro de las cuales las cardiopatías y la depresión provocadas por el estrés ocupacional son de las más resaltables.

En México el 30 de agosto de 2016 se actualizó la tabla de enfermedades de trabajo (STPS, 2016) incorporándose 24 padecimientos laborales, para ser en total 185 enfermedades y por primera ocasión se incorporaron las enfermedades de tipo psicosocial, como el estrés.

La actual tabla de enfermedades de trabajo está configurada por los siguientes grupos:

- Enfermedades infecciosas y parasitarias
- Cánceres de origen laboral
- Enfermedades del sistema circulatorio, de la sangre y órganos hematopoyéticos
- Trastornos mentales
- Enfermedades del sistema respiratorio
- Enfermedades del sistema digestivo
- Enfermedades de la piel y tejidos subcutáneos
- Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo
- Intoxicaciones
- Enfermedades del ojo y del oído
- Enfermedades de endocrinología y genito-urinarias

Con la nueva incorporación de las enfermedades psicosociales, se abre la oportunidad de prestar mayor atención a las enfermedades laborales. Como se mencionó, el estrés es una de las enfermedades más comunes hoy en día, la cual causa muchos estragos en la vida diaria de los trabajadores, así como también las enfermedades no transmisibles y todos los riesgos laborales a los cuales se están expuestos día a día. La prevención es de suma importancia ya que si se brinda oportunamente, se puede evitar que los trabajadores enfermen y su salud se vea deteriorada parcial o totalmente, al mismo tiempo que económicamente no representa un gasto mayor para los recursos destinados a los servicios de salud de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Violencia, salud y trabajo

La violencia es considerada un problema grave de salud pública, ya que afecta seriamente a la salud, la calidad de vida y bienestar de las personas, así como también el desarrollo social y económico (Paravic-Klijn & Burgos-Moreno, 2018). Esta teoría es reafirmada por Pellegrini, ya que en 1999, él indica que la violencia debe de ser tratada como un problema de salud pública, ya que no sólo produce lesiones y defunciones, también influye en el deterioro de las relaciones sociales.

De acuerdo con la OMS (2014) la violencia contribuye a que las personas cuenten con una mala salud (ver figura 2), así como también se encuentran propensos a tener una muerte prematura, considerando que las principales causas de muerte son a causa de enfermedades coronarias, accidentes cerebrovasculares, cáncer y VIH/sida, las cuales se encuentran estrechamente relacionadas con experiencias de violencia a través del tabaquismo, el consumo indebido de alcohol y drogas, y la adopción de comportamientos sexuales de alto riesgo .

De igual forma cuando una persona posee un trabajo se encuentran expuestos a sufrir algún problema en su salud; ya sea por los riesgos laborales, los factores psicosociales o las enfermedades profesionales. Si por el simple hecho de trabajar puede pasar esta situación, en el momento en el que una persona es víctima de la violencia laboral, se encuentra aún más expuesto a poseer algún problema en su salud ya sea física o psicológica. De igual forma, cada persona va a reaccionar diferente ante la violencia laboral, ya que una determinante importante es la historia de vida personal



Figura 2. Consecuencias de la violencia en el comportamiento y la salud (OMS, 2014).

La violencia laboral es un fenómeno que posee un gran impacto en la salud de las personas. Es por esta razón que Llano (Ministerio de la Protección Social, Violencia en el trabajo, 2004), menciona que la violencia laboral no se limita a lo físico materializado, como la muerte o daños, ahora trasciende a adquirir formas cotidianas, las cuales constituyen factores negativos para el bienestar del trabajador en el ámbito de su salud y su seguridad; al igual que consecuencias negativas en las esferas sociales. Por esta razón, la importancia de considerar a la violencia como un problema de salud pública, debido a que es un tema de interés social, que trasciende más allá de las agresiones físicas y cada vez son más personas que sufren este fenómeno.

Como se ha mencionado, la violencia se encuentra presente en la mayor parte de nuestros entornos. Si una persona le dedica 2,255 horas anuales a su trabajo (El Economista, 2018) y en este existe la violencia laboral, las personas pueden ser víctimas de las consecuencias de ésta, dando como resultado un deterioro en su salud.

Efectos de la violencia laboral en la salud.

Cuando se trata de las consecuencias que ocasiona la violencia laboral en la salud de los trabajadores, no se pone en duda el impacto que tiene este fenómeno en el bienestar físico y psicológico de las personas.

En el momento en el que una persona sufre violencia laboral, ésta puede tener falta de motivación, pérdida de confianza y autoestima, lo que desencadena consecuencias negativas como: enfermedades físicas, desorden psicológico o abuso de sustancias psicoactivas (Gimeno, Grandío & Marqués, 2012).

Desde la perspectiva de Sánchez (2006) si la violencia laboral es reciente es posible que existan problemas funcionales como lo son: el cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias, entre otros, al mismo tiempo que se puede presentar sentimiento de humillación.

Desde el punto de vista de Cervantes (2011) de los principales síntomas que una persona presenta ante la violencia laboral son:

- Psicológicos: estrés, ansiedad y depresión.
- Físicos: dermatológicos, cardíacos, gastrointestinales y de tipo alérgico, pérdida de cabello, migraña, dolor de estómago, taquicardia, etc.
- Psicofísicos: miedo continuo, sentimientos de amenaza, sentimientos de impotencia, frustración, fracaso y apatía.
- Trastornos: emocionales, de sueño, disminución en la alimentación y falta de concentración.
- Trastornos de la conducta social, como: susceptibilidad, hipersensibilidad, aislamiento, irritabilidad, y falta de iniciativa.
- Afectaciones graves: indefensión, depresión, trastorno por estrés postraumático (TEPT), situación que genera una recuperación de varios años y/o suicidio.

En el 2012 Acevedo, encontró como resultados de su investigación “Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura” que la población investigada identificó la presencia de malestares como consecuencia de las agresiones recibidas. Los malestares más frecuentes que se obtuvieron fueron: la cefalea, dolores de espalda, dolores musculares, fatiga, apatía, insomnio, problemas digestivos, irritación, llanto, depresión, mareo, palpitaciones, trastornos sexuales, consumo de drogas (alcohol, fármacos, etc.), problemas familiares y malas relaciones laborales. Al final de la investigación se mencionó que estos resultados coinciden con otros estudios sobre el impacto en la salud ante las experiencias de la violencia laboral.

Otro estudio relacionado con lo encontrado por Acevedo (2012), es el que realizó Uribe (2012) nombrado “Violencia en el trabajo, factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio”, el cual concluye que el clima laboral influye en gran manera, ya que si este se encuentra deteriorado es el contexto ideal para que se presente la violencia laboral, trayendo como consecuencias repercusiones en los trabajadores, ya que muestran problemas, así como también un conjunto de síntomas graves claramente indicativos de problemas cardiovasculares, gastrointestinales y de relaciones sociales.

Continuando con los hallazgos de Acevedo (2012) y Uribe (2012), Palma, Ansoleaga y Ahumada (2018) mencionan que la violencia laboral tiene una relevancia social ya que tiene consecuencias negativas a nivel personal y organizacional.

A nivel personal se han observado consecuencias relevantes para la salud mental tales como: trastorno de estrés postraumático (TEPT), uso de antidepresivos, depresión, estrés laboral, empeoramiento de la salud mental, angustia relacionada con el trabajo, afectividad negativa, irritabilidad y síntomas somáticos, así como también ira, decepción, humillación, ansiedad, miedo, angustia, sensación de impotencia, aislamiento y sentimiento de culpa. [Por otra parte] en las consecuencias organizacionales se encuentran; aumento de las licencias médicas, disminución de la eficiencia laboral, [...] rotación laboral y aumento del abandono de la profesión. (Palma, et al. 2018, p. 214).

Dentro del análisis de las investigaciones que se han llevado a cabo sobre las repercusiones de la violencia laboral en la salud, los síntomas más frecuentes que las personas presentan son: la pérdida de confianza, el abuso de sustancias, los problemas digestivos, la falta de motivación, desórdenes psicológicos, migraña, depresión, ansiedad, problemas musculares, problemas cardiovasculares, nerviosismo, insomnio, cansancio, estrés y miedo. Cómo se

logra observar los síntomas ocasionados por la violencia laboral son varios y poseen un gran impacto en la salud de las personas.

Lo adecuado sería que se brindará una prevención adecuada para evitar que las personas sufran alguno de estos síntomas. En términos generales la prevención de la violencia laboral, es una propuesta muy útil para reducir los efectos de ésta en la salud de las personas y al mismo tiempo en la función de la organización.

Es importante destacar que distintos autores reconocen la violencia laboral como mobbing o acoso laboral; siendo que estos dos últimos son una subcategoría de la violencia laboral. Es por tal motivo que las investigaciones acerca de la violencia laboral son contadas. Sin embargo, esto no quiere decir que las investigaciones descritas en la presente tesis sean las únicas. Pero para fines de la presente investigación, son las adecuadas para dar un contexto acerca de la relación violencia laboral-salud.

CAPÍTULO IV

Metodología

Planteamiento del problema

La violencia se ha comenzado a ver como algo cotidiano de la vida, pero en realidad es una problemática de salud pública que aqueja a las personas en su vida diaria. Ha alcanzado una gran magnitud en las últimas décadas y millones de personas mueren cada año a causa de ésta (Espín, Valladares, Abad, Presno, & Gener, 2008). En el 2018 en el mes de julio se registraron 2.599 homicidios a causa de la violencia, siendo el mes más violento en la historia de México (El país, 2018). Es importante destacar que la violencia se encuentra presente en las diferentes esferas sociales de la vida diaria de las personas, por ejemplo: la violencia en el noviazgo, la violencia familiar, la violencia en el trabajo, la violencia urbana, etc.

Por lo tanto, el trabajo no se encuentra ajeno a ser un área en la cual exista la violencia. La violencia laboral se genera en las relaciones sociales que se dan en el trabajo, en donde se ven involucrados factores como el comportamiento individual, el ambiente de trabajo, las condiciones de trabajo, entre otros (Acevedo, 2012). Si bien se sabe que la mayor parte de la población joven y adulta labora, el investigar el tema de la violencia laboral es de suma importancia, pues cualquier persona puede ser víctima de ésta. Beker (2003) menciona que ningún grupo de trabajadores, sector o industria se encuentra exento de la violencia, pero cabe la posibilidad de que existan grupos que sean más vulnerables ante esta situación, por ejemplo: las personas que poseen empleos precarios, las mujeres y las minorías étnicas y raciales.

En diferentes investigaciones (Gimeno, Grandío & Marqués, 2012; Sánchez, 2006; Cervantes, 2011; Acevedo, 2012; Uribe, 2012; Palma, Ansoleaga, & Ahumada, 2018), se ha demostrado que existen efectos nocivos en la salud relacionados con la violencia laboral; sin embargo, en alguna de estas investigaciones no solo se mide la violencia laboral, también se toman en cuenta otros aspectos como el mobbing, acoso sexual, el acoso psicológico entre otros. El propósito de esta investigación es conocer la relación entre la violencia laboral y la actitud hacia la violencia y los efectos en la salud de hombres y mujeres. Esta investigación puede servir como base para tomar medidas de prevención en las distintas áreas afectadas tanto psicológicas como físicas y así disminuir los daños en la salud provocados por la violencia laboral.

En el caso de los psicólogos, en particular en el área laboral, esta investigación es de utilidad, ya que se puede tomar como referencia para la creación de protocolos de prevención ante la violencia laboral. Así, como también capacitaciones y/o talleres para los trabajadores y directivos, que sirvan para brindar información acerca de la violencia en el trabajo y las repercusiones que tiene en su salud. En cuanto a la sociedad en general, el conocer los efectos de la violencia laboral en la salud es de utilidad ya que se puede generar un impacto a nivel personal; que posteriormente se puede propagar en el entorno familiar, con amigos, conocidos o compañeros de trabajo, formando una cadena de información que sirva para prevenir situaciones de violencia en el trabajo y evitar que la salud se deteriore.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre la violencia laboral y la actitud hacia la violencia, y sus efectos en la salud de hombres y mujeres?

Objetivo general

Conocer la relación violencia laboral y la actitud hacia la violencia y sus efectos en la salud de hombres y mujeres.

Objetivo específico

- Elaborar una escala que mida la violencia laboral.
- Identificar la actitud hacia la violencia de hombres y mujeres.
- Evaluar la salud del último mes exteriorizada por hombres y mujeres.
- Identificar la violencia laboral en hombres y mujeres.
- Identificar los efectos de la violencia laboral en la salud de hombres y mujeres.

Para responder a la pregunta de investigación de la presente tesis, se realizó en dos fases.

Primera fase: Desarrollo de la escala

Objetivo:

Desarrollar y validar una escala que mida la violencia laboral en hombres y mujeres.

Segunda fase: Comprobación del modelo

Objetivo:

Analizar la relación que hay entre la violencia laboral y la actitud hacia la violencia, y sus efectos en la salud de hombres y mujeres.

Variables

Independiente

Actitud hacia la violencia.

Violencia laboral.

Dependiente

Salud

Definición conceptual de las variables

Actitud hacia la violencia. La predisposición para responder emocional, conductual y cognitivamente ante la percepción de acontecimientos violentos (Loca & Navarro, 2013).

Violencia laboral. Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador que pueden dañar su integridad o salud (STPS, 2014).

Salud. Es un estado de bienestar físico, mental y social, con capacidad de funcionamiento y no únicamente la ausencia de afecciones o enfermedades (Terris, 1980, como se citó en Gavidia & Talavera, 2012 p.170).

Definición operacional de las variables

Actitud hacia la violencia. Es la forma de responder ante la violencia que aqueja a la vida diaria de las personas, esta respuesta puede ser emocional, conductuales o cognitivas

Violencia laboral. Actos o acciones amenazantes, humillantes o agresivas llevadas a cabo intencionalmente contra otra persona; esta puede ser física o psicológica, sin importar clase social, religión, orientación sexual, etc.

Salud. Es un estado de bienestar físico, mental y social, que la persona referirá al no tener ninguna lesión en su cuerpo (salud física), no presentar ningún malestar emocional ni carga mental (salud mental) y poder desarrollar sus actividades cotidianas sin ningún impedimento (salud social).

Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación que se realizó fue de tipo correlacional y el diseño fue no experimental, debido a que se realizó en un momento dado, en el que las causas y los efectos ya habían ocurrido y las variables que se estudiaron no se controlaron directamente.

CAPÍTULO V

Primera fase: desarrollo de la escala.

Violencia Laboral

Dado que la presente tesis plantea el conocer si hombres y mujeres que trabajan sufren de violencia laboral, se consideró relevante el contar con un instrumento que permitiera saber si son víctimas de ésta. Para la elaboración de la nueva escala, se partió de escalas ya elaboradas como son el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) (Pando, Aranda, Preciado, Franco & Salazar, 2006) y la Escala de Violencia en el trabajo. Mobbing (EVT) (Uribe, 2012). Sin embargo, no se utilizaron dichas escalas, ya que ambas miden a parte de la violencia laboral, otros factores. En el caso del IVAPT-PANDO, también mide el acoso psicológico en el trabajo y en el caso de EVT, no fue utilizada ya que es una escala que consta de 123 reactivos e incluye acoso laboral.

Se creó una nueva escala, puesto que se trató de otorgar mayor peso a la violencia laboral y no a otros factores, como es el caso del acoso psicológico laboral. Sin embargo al momento de realizar la definición de los factores resultantes de la nueva escala, se observó que existen elementos relacionados con el hostigamiento y el acoso laboral.

Método

Participantes

Se solicitó la colaboración voluntaria de 200 personas, 100 hombres y 100 mujeres, con un rango de edad de 18 a 60 años, que tuvieran como mínimo un año de antigüedad en su trabajo actual y que fueran empleados. La muestra se seleccionó a través de un muestreo probabilístico por conveniencia y se les indicó que sus respuestas serían confidenciales y que sólo se utilizarían con fines estadísticos. Los datos demográficos están en el anexo 1. Nivel de educación (tabla 1), estado civil (tabla 2), tipo de empleo (tabla 3), antigüedad en el empleo (tabla 4).

Instrumento

Para la presente investigación se elaboró una escala que midiera la violencia laboral (ver anexo 1), se procedió a tomar como ejemplo algunos de los reactivos obtenidos del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) (Pando, Aranda, Preciado, Franco & Salazar 2006), así como también de la Escala de Violencia Laboral en el Trabajo Mobbing (EVT) (Uribe, 2012) y se elaboraron los restantes, con base en la literatura revisada.

Procedimiento

Se solicitó la colaboración voluntaria de los participantes que cumplieran con los criterios de inclusión, iniciándose que su participación era confidencial y anónima, en el entendido de que al contestar el instrumento estaban dando su consentimiento informado para utilizar sus respuestas solo con fines estadísticos. Con los datos recolectados se llevó a cabo el siguiente procedimiento:

Resultados

Se obtuvo la media y el sesgo. Para el sesgo se tomaron en cuenta los reactivos que estaban en el rango $-.5$ a $+.5$. Posteriormente se realizó la t de Student para muestras independientes, para determinar la discriminación de los reactivos. Se obtuvo el Alfa de Cronbach y con los reactivos que discriminaron se incluyeron en el análisis factorial.

La escala está constituida por 5 factores (ver tabla 1), obteniendo un alfa de Cronbach de $.930$ y varianza explicada de $.266$. sobre una escala tipo Likert con seis opciones de respuesta.

1 (en total desacuerdo), 6 (totalmente de acuerdo). Los factores se definieron:

1. Intimidación laboral. El uso de conductas verbales y físicas como pueden ser: la manipulación, el chantaje, las mentiras o miedo por parte de compañeros o jefes en el área de trabajo
2. Afectaciones a su persona. Acciones dañinas físicas o mentales para la persona agredida, así como también para sus objetos personales.
3. Abuso de autoridad. Situación en donde compañeros o jefes aprovechan de su cargo para menospreciar, manipular u obtener beneficios a costa de otros.
4. Imposición de trabajo. Realización de actividades no correspondientes o fuera del horario de trabajo.
5. Desestima laboral. Menospreciar las actividades realizadas o a realizar, al igual que a la persona en sí.

Tabla 1.

Análisis factorial de la escala de violencia laboral.

Factores	Alfa de Cronbach
Intimidación laboral	.872
Afectaciones en su persona	.853
Abuso de autoridad	.835
Imposición de trabajo	.765
Desestima laboral	.765

De igual manera se realizó un análisis factorial para cada uno de los reactivos de los cinco factores antes mencionados. La escala resultante estuvo constituida por 24 reactivos, ya que se eliminó el reactivo 13, pues al eliminar este, el alfa de Cronbach aumentaba. En la tabla número 2 (ver anexo 2) se muestra el alfa de Cronbach de cada uno.

Discusión

Para la elaboración de la escala de violencia laboral se tuvo presente que este tema involucra otros factores como lo son el hostigamiento, el acoso laboral y sexual, entre otros, pues son temas inmersos dentro de la violencia. Sin embargo, el propósito de la creación de una nueva escala, es que esté constituida mayormente con ítems relacionados con la violencia laboral en sí y no en los demás factores (mobbing, acoso laboral y psicológico), para lograr identificar si hombres y mujeres son víctimas de la violencia laboral como tal y conocer la relación de esta, con los efectos en la salud. Es por tal motivo que la escala del IVAPT-PANDO y la EVT no se utilizaron. No obstante, es importante recalcar que esto no quiere decir que los otros factores no son importantes.

Con respecto al factor denominado “Intimidación laboral”, se tomó la decisión de nombrarlo así debido a que posee elementos dentro de conductas verbales como son: comentarios despectivos, insultos, burlas o amenazas. No se consideró como hostigamiento laboral, como lo plantea el STPS (2017), ya que ellos contemplan además de conductas verbales, las conductas físicas como son los golpes. Y dicha conducta conductas no se encuentra reflejada dentro de este factor.

Es importante destacar que al realizar el análisis factorial de cada uno de los reactivos de los cinco factores que conforman la escala de violencia laboral, se observó que al eliminar un reactivo el alfa de Cronbach aumentaba. Es por esta razón que la escala final consta de 24 reactivos. De esta manera los resultados de validación indicaron que es una escala confiable, y que puede contribuir a identificar si hombres y mujeres que trabajan sufren de violencia laboral.

CAPÍTULO VI

Segunda fase: aplicación de las escalas.

Método

Participantes

Se solicitó la colaboración voluntarios de 200 personas, 100 hombres y 100 mujeres, con un rango de edad de 18 a 60 años, que tuvieran como mínimo un año de antigüedad en su trabajo actual y que fueran empleados. La muestra se seleccionó a través de un muestreo probabilístico por conveniencia y se les indicó que sus respuestas serían confidenciales y que sólo se utilizarían con fines estadísticos.

Los datos demográficos están en el anexo 1. Nivel de educación (tabla 1), estado civil (tabla 2), tipo de empleo (tabla 3), antigüedad en el empleo (tabla 4).

Instrumentos

Las escalas utilizadas fueron las siguientes:

Escala de actitudes ante la violencia social (Navarro (2010))

- Esta escala está constituida de 27 ítems para someterlo a un análisis de confiabilidad, el cual después de eliminar 8 ítems (3, 5, 8, 9, 11, 15, 16 y 17) se obtuvo un Alfa de Cronbach's de .85, sobre una escala tipo Likert con rango de 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 6 (totalmente desacuerdo) (Ver anexo 3). Así mismo, esta escala pretende medir tres factores:
 1. Percepción de alarma sobre la violencia. Comprensión de la violencia por medio de las impresiones externas que capta el individuo

2. Reacción emocional ante la violencia. Respuesta subjetiva del individuo la cual está acompañada por cambios en el pensamiento que van acordes a la experiencia vivida
3. Reacción conductual ante la violencia. Comportamiento desencadenado a partir de situaciones de violencia.

Inventario de Síntomas SCL-90-R L (Derogatis, 1994)

- Este inventario ha sido desarrollado para evaluar patrones de síntomas de salud, presentes en individuos y puede ser utilizado tanto en tareas comunitarias como de diagnóstico clínico, cuenta con 5 opciones de respuesta que van desde “En total desacuerdo a Totalmente de acuerdo. Para fines del presente trabajo sólo se utilizaron 4 de 10 sintomatologías, descritas a continuación:
 1. Somatización: evalúa la presencia de malestares que la persona percibe relacionados con diferentes disfunciones corporales (cardiovasculares, gastrointestinales, respiratorias).
 2. Depresión: manifestaciones clínicas de un trastorno de tipo depresivo: estado de ánimo disfórico, falta de motivación, poca energía vital, sentimientos de desesperanza, ideaciones suicidas.
 3. Ansiedad: signos tales como nerviosismo, tensión, ataques de pánico, miedos.
 4. Ítems adicionales: el SCL-90 incluye siete ítems que no se incorporan a las 9 dimensiones del inventario, pero tienen una relevancia clínica.

Escala de violencia laboral (Torres, 2018) validada en la fase 1.

Procedimiento

Se solicitó la colaboración voluntaria de los participantes que cumplieran con los criterios de inclusión, iniciándose que su participación era confidencial y anónima, en el entendido de que al contestar el instrumento estaban dando su consentimiento informado para utilizar sus respuestas solo con fines estadísticos. Con los datos recolectados se llevó a cabo el siguiente procedimiento: se realizó una PRUEBA T entre sexo y la escala de actitudes ante la violencia social, el inventario de síntomas SCL-90-R L y la escala de violencia laboral. Y por último se realizó la correlación de Pearson para todas las escalas.

CAPÍTULO VII

Resultados

PRUEBA T

ESCALA DE ACTITUDES ANTE LA VIOLENCIA SOCIAL. DIFERENCIA POR SEXO.

Los resultados obtenidos mostraron que sólo hubo una diferencia significativa en el factor reacción emocional ante la violencia. La cual corresponde al grupo de las mujeres (M= 4.8900) quienes obtuvieron una media mayor que los hombres (M=4.3471). Entendiéndose que las mujeres dan una respuesta subjetiva acompañada por cambios en su pensamiento acorde a sus experiencias.

Si bien, en los otros factores no se observó una diferencia significativa entre hombres y mujeres, se observa que en el factor reacción emocional y percepción de alarma sobre la violencia la media es mayor en el caso de las mujeres (ver tabla 3).

Tabla 3.

Prueba t. Escala de actitudes ante la violencia social. Diferencia por sexo.

Factor	Sexo	Media	Desviación estándar	Sig.
Reacción emocional ante la violencia	Masculino	4.3471	1.18714	.000
	Femenino	4.8900	.76511	
Reacción conductual ante la violencia	Masculino	3.8457	1.21009	.178
	Femenino	4.4057	1.02428	
Percepción de alarma sobre la violencia	Masculino	5.0180	.92249	.073
	Femenino	5.3360	.71344	

ESCALA DE VIOLENCIA LABORAL. DIFERENCIA POR SEXO

Los resultados obtenidos mostraron diferencias significativas entre el factor imposición de trabajo, correspondiente al grupo de los hombres ($M= 2.2150$) quienes obtuvieron una media mayor que las mujeres ($M= 1.6900$) y el factor intimidación laboral, perteneciente al grupo las mujeres ($M= 1.9667$) quienes obtuvieron una media más alta que los hombres ($M= 1.8956$) (ver tabla 4). Entendiéndose que a los hombres se les presiona más para que realicen actividades que no les corresponden o se encuentran fuera de su horario de trabajo y por otra parte a las mujeres se les intimida, manipula o chantajea en su área de trabajo.

Si bien en los demás factores no se observa una diferencia significativa entre hombres y mujeres, se observó que la media en los hombres en los factores abuso de autoridad ($M=1.5117$) y desestima laboral ($M=1.7267$) es mayor que en el caso de las mujeres; mientras que en el factor afectaciones en su persona la media es mayor en el caso de las mujeres ($M=1.4875$).

Tabla 4.

Prueba t Escala de violencia laboral. Diferencia por sexo.

Factor	Sexo	Media	Desviación estándar	Sig.
Intimidación laboral	Masculino	1.8956	.77204	
	Femenino	1.9667	1.06533	.006
Afectaciones en su persona	Masculino	1.4275	.75403	
	Femenino	1.4875	.96490	.193
Abuso de autoridad	Masculino	1.5117	.80725	
	Femenino	1.4150	.66096	.438
Imposición de trabajo	Masculino	2.2150	1.46380	
	Femenino	1.6900	1.08892	.000
Desestima laboral	Masculino	1.7267	.91671	.556
	Femenino	1.6467	1.01041	

INVENTARIO DE SÍNTOMAS SCL-90-R. DIFERENCIA POR SEXO

Los resultados indican que la media de las mujeres es significativamente mayor en comparación con los hombres, en dos de los factores: depresión (M=1.8900) (M=1.6015) y en los ítems adicionales (M=1.8314) (M=1.6457).

Si bien, en los otros dos factores no se observó una diferencia significativa entre hombres y mujeres, se observa que el factor somatización y ansiedad la media es mayor en el caso de las mujeres (ver tabla 5). Esto quiere decir que las mujeres tienden a somatizar más y presentar más síntomas de depresión, ansiedad y otros a causa de su trabajo en comparación con los hombres.

Tabla 5.

Prueba t Inventario de síntomas SCL-90-R. Diferencia por sexo.

Factor	Sexo	Media	Desviación	Sig.
			estándar	
Somatización	Masculino	1.7567	.68439	.070
	Femenino	1.9333	.82691	
Depresión	Masculino	1.6015	.58311	.014
	Femenino	1.8900	.77821	
Ansiedad	Masculino	1.6460	.66537	.251
	Femenino	1.8790	.79064	
Ítems adicionales	Masculino	1.6457	.64705	.013
	Femenino	1.8314	.87036	

CORRELACIÓN DE PEARSON.

ESCALA DE ACTITUDES ANTE LA VIOLENCIA Y LA ESCALA DE VIOLENCIA LABORAL

En la tabla 6 se observan correlaciones positivas y negativas significativamente. Se observaron correlaciones positivas entre el factor de “Intimidación laboral” y “Reacción Emocional Ante la Violencia” en hombres ($r=.236^*$); y “Reacción Conductual ante la violencia” (hombres $r=.259^{**}$). Esto indica que entre mayor sea la intimidación laboral en los hombres mayor será la reacción emocional y conductual ante la violencia social.

Por otra parte, se observaron correlaciones negativas significativas entre el factor de “Imposición de Trabajo” con otros factores tales como: “Reacción Emocional ante la Violencia” (hombres $r=-.251^*$); “Reacción Conductual Ante la Violencia (hombres $r=-.204^*$); y “Percepción de alarma sobre la violencia (hombres $r=-.215^*$). Esto apunta que entre mayor sea la imposición de trabajo, menor es la reacción emocional y conductual ante la violencia social, así como también es menor la percepción de alarma sobre la violencia social.

Tabla 6.

Correlación de Pearson, entre la escala de actitudes ante la violencia y la escala de violencia laboral.

	Sexo	Intimidación laboral	Afectaciones en su persona	Abuso de autoridad	Imposición de trabajo	Desestima laboral
Reacción emocional ante la violencia	Hombres	.236*	.099	-.016	-.251*	.185
	Mujeres	.139	.093	.001	-.068	.010
Reacción conductual ante la violencia	Hombres	.259**	.175	.024	-.204*	.185
	Mujeres	.169	.125	.073	.057	-.017
Percepción de alarma sobre la violencia	Hombres	.061	.077	.032	-.215*	-.006
	Mujeres	.104	.126	.085	-.096	-.121

** p< .01 *p <.05

ESCALA DE ACTITUDES ANTE LA VIOLENCIA Y EL INVENTARIO DE SÍNTOMAS

En la tabla 7 se puede apreciar en su mayor parte correlaciones positivas significativas.

En el caso de los hombres existen correlaciones positivas en el factor de “Reacción Emocional ante la Violencia” con los factores de “Depresión” ($r=.216^*$) y “Ansiedad” ($r=.283^*$). Lo que indica que, a mayor reacción emocional ante la violencia, mayores son los síntomas de depresión y ansiedad en los hombres.

Por otra parte en el factor de “Reacción Conductual ante la Violencia” existen correlaciones positivas tanto en hombres como en mujeres, con los factores de “Depresión” (hombres $r=.312^{**}$) (mujeres $r=.263^*$), “Ansiedad” (hombres $r=.326^{**}$) (mujeres $r=.244^*$) e “Ítems adicionales” (mujeres $r=.230^*$) que se refiere a síntomas como poco apetito, problemas para dormir, sueño intranquilo, etc. Esto indica que, en el caso de los hombres a mayor reacción conductual ante la violencia, mayores van a ser sus síntomas de depresión y ansiedad; mientras que en el caso de las mujeres se aumentaría el factor de ítems adicionales.

Por último, en el caso del factor de “Percepción de Alarma sobre la violencia” sólo existe una correlación y es negativa, dicha correlación es con el factor de “Somatización” ($r=-.227^*$) en los hombres, lo que indica que, al tener una mayor percepción de alarma sobre la violencia, son menores los síntomas de somatización.

Tabla 7.

Correlación de Pearson, entre la escala de actitudes ante la violencia y el inventario de síntomas SCL-90-R.

	Sexo	Somatización	Depresión	Ansiedad	Ítems adicionales
Reacción emocional ante la violencia	Hombres	.048	.216*	.283**	.088
	Mujeres	.099	.086	.116	.142
Reacción conductual ante la violencia	Hombres	.143	.312**	.326**	.182
	Mujeres	.213*	.263**	.244*	.230*
Percepción de alarma sobre la violencia	Hombres	-.227*	-.196	-.008	-.150
	Mujeres	-.106	-.113	-.059	-.060

** p < .01 *p < .05

ESCALA DE VIOLENCIA LABORAL Y EL INVENTARIO DE SÍNTOMAS SCL-90-R

En la tabla 8 se observan correlaciones positivas significativas entre todos los factores.

Con respecto al factor de “Intimidación Laboral” en el caso de hombres y mujeres con los factores de “Somatización” (hombres $r=.395^{**}$) (mujeres $r=.301^{**}$), “Depresión” (hombres $r=.525^{**}$) (mujeres $r=.300^{**}$), “Ansiedad (hombres $r=.475^{**}$) (mujeres $r=.247^{*}$) e Ítems Adicionales” (hombres $r=.381^{**}$) (mujeres $r=.307^{**}$). Se puede observar tanto en hombres como en mujeres, entre mayor sea la intimidación laboral, mayor va a ser la somatización, la depresión, la ansiedad y diferentes síntomas (poco apetito, problemas para dormir, sueño intranquilo, etc.) dentro de los ítems adicionales.

Otro factor con correlaciones significativamente positivas es el de “Afectaciones en su Persona” con los factores de “Somatización” (hombres $r=.332^{**}$) (mujeres $r=.290^{**}$), “Depresión” (hombres $r=.326^{**}$) (mujeres $r=.326^{**}$), “Ansiedad (hombres $r=.349^{**}$) (mujeres $r=.317^{**}$) e Ítems Adicionales” (hombres $r=.226^{*}$) (mujeres $r=.354^{**}$). Estos datos indican que, tanto en hombres como en mujeres a mayores afectaciones en su persona, es mayor la somatización, depresión, ansiedad y diferentes síntomas dentro de los ítems adicionales.

En cuanto al factor de “Abuso de Autoridad” se encuentra correlacionado positivamente con los factores de “Somatización” (hombres $r=.258^{**}$) (mujeres $r=.360^{**}$), “Depresión” (hombres $r=.288^{**}$) (mujeres $r=.408^{**}$), “Ansiedad” (hombres $r=.297^{**}$) (mujer $r=.341^{**}$), e “Ítems adicionales” (hombres $r=.268^{**}$) (mujeres $r=.432^{**}$). Esto indica que entre mayor sea el abuso de autoridad tanto en hombres como en mujeres, mayor será la presencia de somatización, depresión, ansiedad y diferentes síntomas dentro de los ítems adicionales.

En el factor “Imposición de Trabajo” se presentan correlaciones positivas únicamente en el caso de las mujeres en los cuatro factores Somatización” (mujeres $r = .302^{**}$), “Depresión” (mujeres $.388^{**}$), “Ansiedad (mujer $.341^{**}$), e “Ítems adicionales” (mujeres= $.342^{**}$). Esto quiere decir que en el caso de las mujeres a mayor realización de actividades que no les corresponden o se encuentran fuera de su horario de trabajo, mayor es la somatización, depresión, ansiedad y síntomas que presentan.

Por último, el factor “Desestima Laboral” también posee correlaciones positivas con los 4 factores: Somatización” (mujeres $r = .362^{**}$), “Depresión” (mujeres $.336^{**}$), “Ansiedad (mujer $.319^{**}$), e “Ítems adicionales” (mujeres= $.330^{**}$), únicamente en mujeres. Para las mujeres mientras mayor sea la desestima laboral, mayor es la somatización, depresión, ansiedad y síntomas que presenten.

Tabla 8.

Correlación de Pearson. Entre la escala de violencia laboral y el inventario de síntomas SCL-90-R.

	Sexo	Somatización	Depresión	Ansiedad	Ítems adicionales
Intimidación laboral	Hombres	.395**	.525**	.475**	.381**
	Mujeres	.301**	.300**	.247*	.307**
Afectaciones en su persona	Hombres	.332**	.326**	.349**	.226*
	Mujeres	.290**	.326**	.317**	.354**
Abuso de autoridad	Hombres	.258**	.288**	.297**	.268**
	Mujeres	.360**	.408**	.341**	.432**
Imposición de trabajo	Hombres	.195	.084	.074	.173
	Mujeres	.302**	.388**	.341**	.342**
Desestima laboral	Hombres	.151	.116	.194	.117
	Mujeres	.362**	.336**	.319**	.330**

** p< .01 *p <.05

CAPÍTULO VIII

Discusión

En el presente trabajo se planteó el objetivo de conocer si existe una relación entre la violencia laboral y la actitud hacia la violencia, y los efectos en la salud de hombres y mujeres.

De acuerdo con los resultados obtenidos se identificó que las mujeres tienden a reaccionar emocionalmente ante la violencia social, son intimidadas en su área de trabajo y presentan síntomas de depresión, poco apetito, problemas para dormir, entre otros, que se encuentran dentro del factor de ítems adicionales. En la actualidad a la mujer se le sigue viendo como la ama de casa y mamá hogareña, y aunque existen programas de igualdad de género, en los trabajos se les sigue observando como el sexo frágil y dócil. Asakura (2016) menciona que “la fuerza de las emociones no sólo genera ciertas acciones, también regula comportamientos humanos” (p. 226). Esto sustenta la opción de que las mujeres tienen una mayor reacción emocional, sin olvidar que Beker (2003), reconoce que las mujeres están dentro de los grupos más vulnerables ante la situación de la violencia laboral. En cuanto a los síntomas, Cervantes (2011) consolida los resultados mencionados, al expresar que estos son síntomas psicológicos, físicos y diversos trastornos.

Por otra parte, los hombres muestran un mayor grado de percepción hacia la imposición de trabajo. En este caso la violencia no es directa pero si es una violencia estructural. Debido a que se le obliga al trabajador, a trabajar horas extras o atender llamadas del trabajo en sus días de descanso. En el momento de realizar estas acciones, se están infringiendo y violentando sus derechos como trabajador.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015), en el título tercero Condiciones de Trabajo en el Capítulo II Jornada de Trabajo y capítulo III Días de Descanso, se hace mención de la posible prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca tres horas diarias ni tres veces a la semana (artículo 66). También se hace mención que los trabajadores no se encuentran obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido (artículo 68). Así mismo, los trabajadores no están obligados a prestar servicio en sus días de descanso (artículo 73).

Un hallazgo interesante es el que resultó entre la Escala de Actitudes Ante la Violencia Social y la Escala de Violencia Laboral, ya que se obtuvieron correlaciones positivas solo en el caso de los hombres. Entre el factor de intimidación laboral, reacción emocional ante la violencia y reacción conductual ante la violencia. Indicando que entre mayor sea la intimidación laboral en los hombres mayor será la reacción emocional y conductual ante la violencia. Este resultado es posible que se de en consecuencia de que el hombre siempre ha sido visto como el que sustenta económicamente a la familia. Y al verse intimidado en su área de trabajo, lo cual es considerado violencia laboral (Uribe, 2011; OIT, 2018) su reacción emocional y conductual denotan su preocupación por llegar a perder su empleo. No obstante es importante hacerse la pregunta de ¿Qué es lo que ocurre en el caso de las mujeres?

En las escalas de Actitudes ante la violencia y el Inventario de Síntomas SCL-90-R, los resultados demuestran que existe una relación entre la reacción emocional y conductual ante la violencia y los síntomas de depresión y ansiedad en el caso de los hombres. Estos resultados están relacionados con las correlaciones de las escalas de Actitudes Ante la Violencia Social y la Escala de Violencia Laboral. Debido a que el hombre se ve intimidado en su área de trabajo, su reacción es emocional y conductual ante esta situación, provocando

síntomas de depresión y ansiedad, a causa de su preocupación por llegar a perder su empleo y no poder sustentar a su familia.

Tanto la depresión como la ansiedad son enfermedades mentales que cada día cobran más vidas, la ansiedad puede provocar diferentes síntomas como: elevación de frecuencia cardíaca (taquicardia), elevación de presión arterial, dilatación de bronquios, mientras que la depresión su sintomatología va más encaminada a procesos hormonales que se desestabilizan, lo cual provoca que la persona sufra cambios en su carácter, ánimo y pensamiento (Piqueras et al., 2008). Esto indica que la salud de los hombres se encuentra mermada a causa de la violencia, recordando que esta última es considerada como un problema grave de salud pública. (Paravic-Klijn & Burgos-Moreno, 2018; Pellegrini Filho, 1999).

Continuando con los resultados de en las escalas de Actitudes ante la violencia y el Inventario de Síntomas SCL-90-R, los hombres, presentan mayor percepción de alarma sobre la violencia, pero los síntomas de somatización son menores. Esto es a causa de que no prestan atención a la sintomatología por estar más atentos a las impresiones externas de la violencia.

Finalmente, en el caso de las mujeres los resultados de las correlaciones entre las escalas de Actitudes ante la violencia y el Inventario de Síntomas SCL-90-R, arrojaron que mientras el comportamiento desencadenado a partir de situaciones de violencia sea elevado, los síntomas de depresión, ansiedad y otros factores como poco apetito, problemas para dormir, sueño intranquilo, etc., también serán elevados. Esto es a causa de que la violencia afecta a las personas, en su vida diaria pero sobre todo en su salud, provocando estados de ánimo irregulares, nerviosismo, tensión, miedos, desorden del sueño, trastornos gastrointestinales, entre otros.

Por último, en la escala de violencia laboral y el inventario de síntomas se encontraron relaciones entre todos los factores. Los resultados aquí obtenidos muestran que la violencia laboral si causa efectos en la salud de hombres y mujeres.

Los resultados muestran que en el ambiente laboral tanto de hombres como de mujeres, existe la intimidación laboral, afectaciones en su persona y abuso de autoridad. Estos factores son considerados como violencia laboral tipo III ya que los actos violentos provienen de compañeros o superiores del propio trabajo (Moreno & Báez, 2010), y en consecuencia la salud se ve mermada puesto que se presentan signos de somatización, depresión, ansiedad y otros síntomas dentro del factor de ítems a adicionales. Son por estas razones, que se determina que la violencia laboral si afecta a la salud de las personas y diferentes investigaciones concuerdan con los resultados obtenidos (Uribe, 2011; Cervantes, 2011; Acevedo, 2012; Gimeno et al., 2012).

Otro hallazgo interesante pero en el caso de las mujeres, es la relación que existe entre la imposición de trabajo y la desestima labora, con los síntomas de somatización, depresión, ansiedad y otros factores dentro de los ítems a adicionales, pues ambos aumentan a la par. De acuerdo con la literatura a este tipo de violencia se le conoce como amedrentamiento pues lo que se busca es debilitar la condición de trabajo de la persona víctima de la violencia laboral (OIT, 2018), ya que el sector empresarial aprovecha la situación en la que la mujer es ahora la que lleva el ingreso económico a casa se beneficia de la fuerza de trabajo, puesto que la mujer es comprometida y responsable en el desarrollo de su trabajo (Sesento, 2015). Al existir ese tipo de violencia no queda duda en que tendrá repercusiones en la salud. Pero queda la interrogante de ¿Por qué solo en las mujeres se presenta la sintomatología con relación a la desestima y la imposición de trabajo?

Como se mencionó anteriormente Beker (2003) reconoce a la mujer dentro de los grupos más vulnerables, pero ¿será esta la única razón? Como bien se sabe en el siglo XXI la mujer ha sido constantemente atacada y violentada, ya que cada vez se demuestra que es capaz de hacer labores como los hombres y no solo labores domésticas. Lamentablemente la sociedad no acepta que las mujeres de hoy en día, tienen una vida laboral en crecimiento en el país, que en algunos casos su objetivo primordial son sus estudios en una etapa de su vida y deja de lado el encontrar una pareja y formar una familia (Sesento, 2015)

Si bien la violencia hoy en día es un tema de interés social, en el ámbito laboral no es la excepción. La violencia laboral es un tema bastante amplio, la cual tiene subcategorías como mobbing o acoso laboral, y existen diferentes escalas que miden estos fenómenos en población mexicana como es el caso de la Escala de Violencia en el Trabajo, Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo, la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo entre otras. Sin embargo, la violencia laboral como tal, se deja a un lado ya que la mayoría de las escalas a pesar de que lleven el concepto violencia miden las subcategorías de esta. Una de las limitantes de la presente tesis, fue encontrar artículos y escalas que hablaran más acerca de la violencia laboral y no tanto acerca de las subcategorías de esta. Por tal motivo también se tomó la decisión de realizar una escala constituida por más factores involucrados en la violencia y no en el mobbing o acoso. Claramente se tuvo presente que estos dos últimos estarían involucrados en la escala, sin embargo, su presencia fue mínima.

Conclusiones

La violencia laboral es un fenómeno que hoy en día afecta a demasiadas personas, es un campo de estudio muy amplio del cual se pueden obtener muchas investigaciones para prevenir futuros riesgos. Existe una relación entre la salud, que es uno de los componentes fundamentales de la vida y la violencia laboral, ya que no sólo afecta a una persona sino a todo mundo, puesto que el ser humano es un ser social rodeado de muchas esferas sociales las cuales lamentablemente también se ven afectadas a causa de esta problemática

El presente estudio demostró que tanto en el caso de los hombres, como en el de las mujeres, la violencia laboral y la actitud hacia la violencia se encuentran relacionadas con efectos negativos en la salud, ya que se desencadenan diferentes afecciones como: la somatización, la depresión, la ansiedad y otros síntomas que no se encuentran clasificados en los antes mencionados.

Se identificó que tanto los hombres como las mujeres son víctimas de la violencia laboral. En el caso de los hombres se les impone el trabajo, presionándolos a realizar actividades que no les corresponden o se encuentran fuera de su horario de trabajo. De esta manera se observa que también son víctimas del abuso de autoridad, ya sea por parte de jefes o de compañeros que aprovechan su cargo para menospreciar, manipular u obtener beneficios a costa de otros. De igual forma, son víctimas de la desestima laboral, ya que se menosprecian las actividades que realizan, así como a su propia persona.

En el caso de las mujeres se les intimida en su área de trabajo, ya sea chantajeándolas, manipulándolas, usando mentiras y/o miedo por parte de sus jefes o compañeros para obtener algún beneficio. Así mismo también son víctimas de las afectaciones hacia su persona, dichas afectaciones pueden ser físicas o hacia sus objetos personales. En el aspecto de la salud las mujeres tienden a poseer mayores síntomas de depresión ansiedad, somatización y otros síntomas que no se encuentran relacionados con los anteriores, pero que son relevantes, en comparación con los hombres quienes no presentan una relevancia en estos síntomas.

Sin embargo, al momento de hacer la relación entre la violencia laboral y la salud se logró observar que tanto en hombres como en mujeres la violencia laboral posee efectos nocivos para salud. Tanto en hombres como en mujeres el que se les intimide en su área laboral, tengan afectaciones en su persona y exista un abuso de autoridad hacia ellos, les causa repercusiones en su salud. Al verse la salud mermada se presentan sintomatologías de depresión, ansiedad, somatización y otros como poco apetito, problemas para dormir, sueño intranquilo, etc., lo cual afecta en su vida diaria y a sus actividades cotidianas. Sánchez en el 2006 mencionaba, que sí la violencia laboral es reciente es muy posible que existan problemas funcionales como depresión, ansiedad, entre otros. Así que las personas al no sentirse en óptimas condiciones sus actividades y su vida diaria puede ir decayendo cada vez más. Sin embargo, en el caso de las mujeres se le suman otros dos factores, la imposición de trabajo y la desestima laboral, estos dos factores también causan la misma sintomatología antes mencionada, pero curiosamente solo se presenta en el caso de las mujeres.

Para finalizar con lo propuesto, es necesario hacer una concientización profunda acerca de la violencia laboral, pues no es un tema que se deba de tomar a la ligera, a pesar de que hoy en día se habla de diferentes problemáticas relacionadas con el trabajo como el mobbing,

workaholic, estrés, burnout, etc., que también afectan a la salud, no hay que dejar a un lado las problemáticas que ya existían antes y que siguen afectando a la población trabajadora.

En ocasiones por miedo a que se tome alguna represalia en contra del trabajador, este prefiere quedarse callado y no mencionar nada acerca del tema y así no hacer más grande el problema. Pero en realidad esto es contraproducente pues él no será ni el primero ni el último en sufrir algún tipo de violencia laboral. Muchas veces por no encontrarse adecuadamente informado no se sabe que existen leyes que los pueden ayudar a dar una solución y aunque se viva en un país en donde no se respetan del todo las leyes, existen personas que ayudan a luchar por los derechos de los trabajadores para que no sean violentados y lleven una salud más estable, para vivir en armonía.

Referencias

- Acevedo, D. (2012). *Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura*. Obtenido de Salud de los Trabajadores, vol. 20, núm. 2, pp. 167-177: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839305005>
- Alcántara Moreno, G. (2008). La definición de la salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, vol. 9, núm. 1, pp. 93-107. *Universidad Pedagógica Experimental Libertador*, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41011135004>.
- Alcides Camargo, J., & Puentes Suárez, A. (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 6(1), 51-64.
- Almeida, C., & Gómez Patiño, M. (2005). *Las huellas de la violencia invisible*. Barcelona: Ariel.
- Almontes Peña, B. A. (2016). *Las actitudes misógenas como factor cultural que favorece la violencia de género (Tesis de licenciatura)*. Ciudad de México: Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM.
- Arias Gallegos, W. L. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista cubana de salud y trabajo*, 45 - 52.
- Asakura Hiroko. (2016). Articulando la violencia y las emociones: las experiencias de las mujeres migrantes centroamericanas residentes en Houston, Texas. *Sociológica (México)*, 31(89), 197-228.
- Aziz Nassif, A. (2012). Violence and Destruction in an Urban Periphery: The Case of City of Juarez, México. *Gestión y política pública*, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792012000300007&lng=en&tlng=en.
- Badía Montalvo, R. (1985). Salud ocupacional y riesgos laborales. *Organización Panamericana de la Salud*.
- Baker, J. (2003). Editorial. *La violencia en el trabajo*., http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf. Obtenido de Organización Mundial del Trabajo.: http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_117581/lang-es/index.htm
- Baños Necedal, A. A. (2005). *Antropología de la violencia*. Obtenido de Escuela Nacional de Antropología e Historia, 41 - 63, México: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/eab/article/view/18843>

- Barba P., M. (2018). *ABOUT ESPAÑOL*. Obtenido de Definición de sexo, género my sexismo: <http://www.aboutespañol.com/definicion-de-sexo-genero-y-sexismo-1271572>
- Bergman, M. (2012). *La violencia en México: algunas aproximaciones académicas*. Obtenido de Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13925007005>
- Bosqued , M. (2005). El mobbing: acoso laboral. En *¡Que no te pese el trabajo!* (págs. 53 - 67). España: Gestión.
- Briceño-Leon, R. (2002). La nueva violencia urbana de América Latina. *Sociologias, Porto Alegre.*, http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-45222002000200003&script=sci_abstract&tIng=es.
- Calderón Concha, P. (2009). Teoría de conflictos de Johan Galtung. *Revista de Paz y Conflictos*, (2), 60-8, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205016389005>.
- Cardona, D., & Bellestero, M. (2005). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista Facultad Nacional de Salud Publica*, 23(2),, 99-106.
- Carrión M., F. (2008). Violencia urbana: un asunto de ciudad. *Revista Eure*, Vol. XXXIV, N° 103, , pp. 111-130.
- Ceballos Atienza, R. (2011). *Prevención de Riesgos Laborales para Psicólogos*. Alcalá la Real, España.: Formación Alcalá.
- Cervantes, L. (2011). *Investigación sobre "Las consecuencias del acoso laboral (mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina"*. Aguascalientes, Ags. México.
- Colombara, M. (2011). Violencia urbana, su relación con la violencia de género. *Revista Geográfica de América Central*, 1-16.
- Consejo Nacional de Población (CONAPO). (2017). *Violencia emocional, física. sexual y económica*. Obtenido de SEGOB, Secretaria de Gobernación: http://www.violenciaenlafamilia.conapo.gob.mx/en/Violencia_Familiar/Violencia_emocional_fsica_sexual_y_econmica
- El Economista, (. (9 de Febrero de 2018). Mexicanos destinan 2,255 horas al año a su trabajo. *El Economista*, págs. <http://www.economista.com.mx/economia/Mexicanos-destinan-2255-horas-al-ano-a-su-trabajo--20180209-0032.html>.
- El país, (. (21 de Agosto de 2018). México registra el nivel más alto de violencia en 21 años. https://elpais.com/internacional/2018/08/21/mexico/1534871332_672002.html. Obtenido de El país.

- Espín Falcón , J. C., Valladares González, A. M., Abad Araujo, J. C., Presno Labrador, C., & Gener Arencibia, N. (2008). La violencia, un problema de salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 24 (4), 1-6.
- Fuentes, M. L. (02 de Mayo de 2017). *México social: lucha por el trabajo digno en México*. Obtenido de Execelsior: <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2017/05/02/1160971>
- Gavidia, V., & Talavera, M. (2012). La construcción del concepto de salud. *Universidad de Valencia, España*, <https://www.uv.es/comsal/pdf/Re-Esc12-Concepto-Salud.pdf>.
- Gimeno Navarro, M. Á., Grandío Botella, A., & Marqués Marzal, A. I. (2012). Practicas organizativas saludables frente a la violencia en el trabajo. Estudio de su incidencia. *Contabilidad y Negocios*, vol.7, núm13, pp. 43 - 58, Lima, Perú.
- Gini, A. (2001). ¿Y el trabajo... qué es? En *Mi trabajo, mi vida: como entender el papel que tiene el trabajo en el desarrollo personal* (págs. 13 - 30). México: Pearson.
- González Ramírez, M., & Hernández , R. (2006). Síntomas psicósomáticos y teoría transaccional del estrés. *Ansiedad y Estrés. ISSN: 1134-7937*, 45-61.
- González Gómez, M. (2013). *Relación entre los estilos de enfrentamiento y los tipos de violencia en hombres y mujeres (Tesis de licenciatura)*. Ciudad de México: Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM.
- Guerrero, A. L. (12 de Enero de 2017). *Mercado laboral en México, panorama y prospecciones*. Obtenido de CONACYT agencia informativa: <http://www.conacytprensa.mx/index.php/ciencia/economia/12156-mercado-laboral-en-mexico>
- Hirigoyen, M.-F. (2004). Lugar de trabajo. En J. Sanmartín, *El laberinto de la violencia. Causa, tipos y efectos*. (págs. 111 - 121). Barcelona: Ariel, S. A.
- INEGI. (2018). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. Obtenido de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_colores.asp?#Regreso&c=
- INEGI. (Comunicado de prensa. Núm 70/18 de 2018). *Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo. Cifras durante el cuarto trimestre de 2017*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Geografía: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_02.pdf
- Jiménez-Bautista, F. (2012). Conocer para comprender la violencia: origen, causas y realidad. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, vol. 19, núm. 58, 13 - 52.
- Khalef, A. (2003). ¿Es la violencia en el trabajo una fatalidad? *La violencia en el trabajo*, 13 - 19.

- Laca Arocena, F., & Navarro Camarena, F. (2013). *La percepción de la violencia en México en relación con el bienestar subjetivo y social*. Barcelona, España.: Anuario de Psicología, vol. 43, núm. 3.
- Loca Arocena, F. A., & Navarro Camarera, F. J. (2013). La percepción de la violencia en México en relación con el bienestar subjetivo y social. *Anuario de Psicología*, vol. 43, núm. 3, pp. 323-334, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=9703065804>.
- Marx, C. (1986). Proceso de trabajo y proceso de valorización. En *El capital*. (págs. 130 - 149). México: FCE. Decimonovena Edición.
- Ministerio de la Protección Social. (2004). *Violencia en el trabajo*. Medellín: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Estudio-violencia-en-el-trabajo-2004.pdf>.
- Ministerio de la Protección Social. (2004). *Violencia en el trabajo. Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo*. Colombia. Nueva Era Arteimpres Ltda.: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Estudio-violencia-en-el-trabajo-2004.pdf>.
- Morales Urueta, G. A., & Herrera Delghams, L. (2011). Una mirada a la violencia que leen los samarios. *Investigación y Desarrollo*, 19(2), 276-297., http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612011000200002&lng=en&tlng=es.
- Moreno de la Colina, H. (2009). Salud laboral: Orígenes, evolución e importancia del trabajo. *HOSPITALIDAD - ESDAI*, 91 - 107.
- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*.
- Mur de Viu, C., & Maqueda Blasco, J. (2011). Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión. *Medicina y seguridad del trabajo*, España.
- OIT. (2013). *La medición de la formalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*. Turin, Italia.
- OIT. (2015). Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. *Organización Internacional del Trabajo*, http://www.ilo.org.wcm5/groups/public/--ed_lialogue/---lab_admin/publication/wcms_346717.pdf.
- OIT. (2017). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- OIT. (2018). *Organización Internacional del trabajo*. Obtenido de La violencia en el trabajo un problema mundial: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm

- OIT. (2018). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Seguridad y salud en el trabajo: www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm
- Olsen, L. (2003). No invertir en la prevención de la violencia en el trabajo resulta oneroso. *La violencia en el trabajo.*, 37 - 42.
- OMS. (2014). *Informe sobre la situación mundial de la prevención de la violencia 2014*. Obtenido de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/145089/WHO_NMH_NVI_14.2_spa.pdf;jsessionid=40F86D77ECA4B769F849C331C0FC7EB9?sequence=1
- OMS. (2017). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Violencia: <http://www.who.int/topics/violence/es/>
- OMS. (2018). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de ¿Cómo define la OMS la salud?: <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>
- OMS. (2018). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Salud de los trabajadores.: www.who.int/topics/occupational_health/es/
- OMS. (2018). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Factores de riesgo: http://www.who.int/topics/risk_factors/es/
- OMS. (2018). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Protección de la salud de los trabajadores: <http://www.who.int/es/new-room/fact-sheets/detail/protecting-worrier's-health>
- OMS. (2018). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Depresión : <http://www.who.int/topics/depression/es/>
- Organización Panamericana de la Salud, & Organización Mundial de la Salud. (2018). *Estado de salud de la población. Situación de salud de los trabajadores*. Obtenido de Salud en las Américas: http://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/?post_t_es=situacion-de-la-salud-de-los-trabajadores&lang=es
- Palma, A., Ansoleaga, E., & Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Revista Médica de Chile*, 146(2), 213 - 222.
- Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., Preciado Serrano, L., Franco Cháve, S. A., & Salazar Estrada, J. G. (2006). Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (ivapt-pando). *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 11, núm. 2, pp. 319-332.
- Paravic-Klijn, T., & Burgos-Moreno, M. (2018). Prevalencia de violencia física, abuso verbal y factores asociados en trabajadores/as de servicios de emergencia en establecimientos de salud pública. *Revista Médica de Chile*, 146(6).
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en la salud laboral*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT.

- Parra-Casado, L., & Tortosa Blasco, J. (2003). Violencia estructural: una ilustración del concepto. *Universidad de Alicante*, <http://www.ugr.es/~fentrena/Violen.pdf>.
- Pellegrini Filho, A. (1999). La violencia y la salud pública. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 5., 219 - 212.
- Peralta, M. (2004). El acoso laboral, mobbing perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, (18), 111- 122, <http://res.uniandes.edu.co/view.php/378/index.php?id=378>.
Obtenido de Revista de Estudios Sociales.
- Piqueras Rodríguez, J. A., Martínez González, A. E., Ramos Linares, V., Rivero Burón, R., García López, L. J., & Oblitas Guadalupe, L. A. (2008). Ansiedad, Depresión y Salud. *Suma Psicológica*, vol. 15, núm. 1. Bogota, Colombia, pp. 43-73.
- Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <http://www.rae.es/obra-academica/diccionarios/diccionario-de-la-lengua-espanola>
- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>.
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.*, 127 - 141.
- Rojas Blanco, C. E. (2010). La violencia cultural y el discurso público de prevención de la violencia. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, vol. 19, núm. 38, pp. 207-230, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85920311010>.
- Ruiz Nápoles, P., & Ordaz Díaz, J. L. (2011). Evolución reciente del empleo y el desempleo en México. *Economíaunam*, <http://www.redalyc.org/html/3635/363533411005/>.
- Salanova, M., Gracia, F. J., & Peiro, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores morales. En P. & Prieto, *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del trabajo* (págs. 35 - 62). España: Síntesis.
- Sánchez Chávez, A. (2006 (Tesis)). *Acoso moral laboral o violencia moral laboral, crítica a la propuesta del senado de la república de adición a la ley federal del trabajo*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2017). *Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana*. Obtenido de Secretaría del Trabajo y Previsión Social: <https://www.gob.mx/stps/documentos/protocolo-de-actuacion-frente-a-casos-de-violencia-laboral-hostigamiento-y-acoso-sexual-dirigido-a-las-empresas-de-la-republica-mexicana>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2015). *Ley Federal del Trabajo*. México.

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2017). *STPS*. Obtenido de Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana: <https://www.gob.mx/stps/documentos/protocolo-de-actuacion-frente-a-casos-de-violencia-laboral-hostigamiento-y-acoso-sexual-dirigido-a-las-empresas-de-la-republica-mexicana>
- Sesento García, L. (2015). El papel de la mujer en el desarrollo de México. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, n.27, <http://www.eumed.net/rev/ccss/2015/01/mujer.html>.
- Silva, A., & Gross B, M. A. (2003). La violencia soportada. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 381 - 404.
- STPS. (2014). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo: www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/14
- STPS. (2016). *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. Obtenido de Actualizan tabla de enfermedades de trabajo: <http://www.gob.mx/stps/prensa/actualizan-tabla-de-enfermedades-de-trabajo>
- Torres Fermán, I. A., Beltrán Guzmán, F. J., Martínez Perales, G., Saldívar González, A. H., Quesada Castillo, J., & Cruz Torres, L. D. (2006). *Revista de divulgación científica y tecnológica de la Universidad Veracruzana*. Obtenido de Cuidar a un enfermo ¿pesa?: <https://www.uv.mx/cienciahombre/revistae/vol19num2/articulos/cuidar/index.html>
- Torres Solís, J. R. (2016). Calidad de vida. En J. F. Uribe Prado, *Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. (págs. 18 - 19). México: Manual Moderno.
- Uribe Prado, J. F. (2011). *Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing*. México: Manual Moderno.
- Uribe Prado, J. F. (2012). *Escala de Violencia en el Trabajo Mobbing*. México: Manual Moderno.
- Uribe Prado, J. F. (2012). Violencia en el trabajo, factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio. *Bogotá, Colombia. 1º Congreso internacional y 4º Foro de las Américas en investigación sobre factores psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo*.
- Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México, D.F.: Manual Moderno.

- Uribe Prado, J. F. (2015). Macroclimas: empleo, salud y seguridad social. Factores emergentes en México y el mundo. En J. F. Uribe Prado, *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno.
- Uribe Prado, J. F. (2016). *Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Ciudad de México: Universidad Nacional autónoma de México: Manual Moderno.
- Varela-Llamas, R., Castillo-Ponce, R. A., & Ocegueda-Hernandez, J. M. (2013). *El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante*. Universidad Autónoma de Baja California .

Anexo 1

Tabla 1

Nivel de educación de los participantes	
Nivel de educación	Porcentaje
Primaria	
Secundaria	20.5%
Preparatoria	36%
Universidad	38.5%
Posgrado	5%

Tabla 2

Estado civil de los participantes	
Estado civil	Porcentaje
Soltero/a	41.5%
Casado/a	37%
Unión libre	12%
Divorciado/a	9.5%

Tabla 3

Tipo de empleo de los participantes

Tipo de empleo	Porcentaje
Empleo formal	84%
Empleo informal	16%

Tabla 4

Antigüedad en el trabajo de los participantes

Antigüedad en el trabajo	Porcentaje
Un año	15.5%
Dos años	14%
Tres años	11.5%
Cuatro años	5.5%
Cinco años	5%
Seis a diez años	16.5%
Once a quince años	9.5%
Dieciséis a veinte años	9.5%
Veintiuno a veinticinco años	5.5%
Veintiséis a treinta años	7.5%

Anexo 2

Tabla 2.
Análisis factorial de los reactivos de la escala de violencia laboral.

	1	2	3	4	5
65.148% Varianza	Intimidación laboral	Afectaciones en su persona	Abuso de autoridad	Imposición de trabajo	Desestima laboral
1.- Se crean rumores o chismes de mi	.494				
2.- Me amenazan con perder mi empleo	.678				
3.- Me presionan en mi trabajo para hacer cosas que no me corresponden	.562				
4.- Me controlan en mi trabajo	.713				
5.- Menosprecian el trabajo que realizo	.625				
6.- Mi superior ignora lo que digo	.621				
7.- Recibo insultos	.681				
8.- Percibo miradas morbosas de mis compañeros/as de trabajo	.521				
10.- Mi superior trata de humillarme frente a mis compañeros/as	.661				
9.- Me agreden físicamente para intimidarme		.549			
12.- Me han intimidado para realizar una tarea laboral que yo no quiero		.662			
14.- Mis objetos personales han sido dañados a propósito por problemas en el trabajo		.728			
15.- Recibo acercamientos sexuales incómodos en mi área de trabajo		.787			

11.- Mi superior y/o compañero/a me ha hecho propuestas sexuales a cambio de una mejora laboral					.572
17.- Se me ha amenazado en reducir mi sueldo					.575
20.- Se me hostiga por redes sociales					.644
22.- Me ignoran y/o excluyen de las juntas de trabajo					.530
24.- Me amenazan con dar malas referencias de mi persona					.670
25.- Mi superior y/o compañeros/as hablan en tercera persona como si no estuviera presente					.632
18.- Se me obliga a trabajar horas extras					.768
19.- Recibo llamadas del trabajo en días de descanso					.727
16.- Mi trabajo es interrumpido constantemente					.559
21.- Critican mi forma de trabajo					.692
23.- No recibo la información necesaria para realizar correctamente mi trabajo					.776
No. de reactivos	9	4	6	2	3
% Varianza explicada	17.541	14.085	13.070	10.293	10.160
% Varianza acumulada	17.541	31.626	44.696	54.988	65.148
Media	1.9311	1.4575	1.4633	1.8800	1.6867
Desviación Estándar	.92866	.86425	.73748	1.10733	.96310
Alpha	.872	.853	.835	.765	.765

11.- La violencia del crimen organizado me causa pánico.	1	2	3	4	5	6
12.- He considerado cambiarme de vivienda por miedo a la violencia.	1	2	3	4	5	6
13.- Me molesta saber de actos violentos.	1	2	3	4	5	6
14.- Me siento afectado por la violencia.	1	2	3	4	5	6
15.- Ante la violencia tomo precauciones cuando salgo de mi casa.	1	2	3	4	5	6
16.- Me siento frustrado por los crímenes violentos.	1	2	3	4	5	6
17.- Evito salir a altas horas de la noche por miedo a la violencia.	1	2	3	4	5	6
18.- Me siento temeroso de la violencia que se vive en la ciudad.	1	2	3	4	5	6
19.- Platico con mis vecinos sobre el tema de la violencia.	1	2	3	4	5	6

A continuación, le presentamos una lista de problemas que tiene la gente. Lea cada uno de ellos y marque su respuesta con una **X** en la casilla correspondiente, pensando en cómo se sintió, en qué medida ese problema le ha preocupado o molestado durante el último mes. Según la siguiente escala.

1	2	3	4	5
NADA	MUY POCO	POCO	BASTANTE	MUCHO

1. Dolores de cabeza.	1	2	3	4	5
2. Nerviosismo.	1	2	3	4	5
3. Sensación de mareo o desmayo	1	2	3	4	5
4. Falta de interés en relaciones sexuales	1	2	3	4	5
5. Dolores en el pecho.	1	2	3	4	5
6. Sentirme con muy pocas energías	1	2	3	4	5
7. Pensar en quitarme la vida	1	2	3	4	5
8. Temblores en mi cuerpo.	1	2	3	4	5
9. No tener ganas de comer.	1	2	3	4	5
10. Llorar por cualquier cosa	1	2	3	4	5
11. Sentirme atrapado/a o encerrado/a	1	2	3	4	5
12. Asustarme de repente sin razón alguna	1	2	3	4	5
13. Sentirme culpable por cosas que ocurren	1	2	3	4	5
14. Dolores en la espalda.	1	2	3	4	5
15. Sentirme solo/a	1	2	3	4	5
16. Sentirme triste	1	2	3	4	5
17. Preocuparme demasiado por todo lo que pasa	1	2	3	4	5
18. No tener interés por nada	1	2	3	4	5
19. Tener miedos.	1	2	3	4	5
20. Mi corazón late muy fuerte, se acelera.	1	2	3	4	5
21. Náuseas o dolor de estómago.	1	2	3	4	5
22. Calambres en manos, brazos o piernas.	1	2	3	4	5
23. Tener problemas para dormirme.	1	2	3	4	5

24. Tener dificultades para respirar bien.	1	2	3	4	5
25. Ataques de frío o de calor	1	2	3	4	5
26. Hormigueos en alguna parte del cuerpo	1	2	3	4	5
27. Tener un nudo en la garganta.	1	2	3	4	5
28. Perder las esperanzas en el futuro	1	2	3	4	5
29. Sentir flojedad, debilidad, en partes de mi cuerpo.	1	2	3	4	5
30. Sentirme muy nervioso/a, agitado/a	1	2	3	4	5
31. Sentir mis brazos y piernas muy pesados	1	2	3	4	5
32. Pensar que estoy por morir.	1	2	3	4	5
33. Comer demasiado.	1	2	3	4	5
34. Despertarme muy temprano por la mañana sin necesidad.	1	2	3	4	5
35. Dormir con problemas, muy inquieto/a.	1	2	3	4	5
36. Sentir que todo me cuesta mucho esfuerzo	1	2	3	4	5
37. Tener ataques de mucho miedo o pánico	1	2	3	4	5
38. Estar inquieto/a; no poder estar sentado/a sin moverme	1	2	3	4	5
39. Sentirme un/a inútil	1	2	3	4	5
40. Sentir que algo malo me va a pasar.	1	2	3	4	5
41. Tener imágenes y pensamientos que me dan miedo	1	2	3	4	5
42. Sentirme culpable.	1	2	3	4	5

Me gustaría saber su opinión sobre su medio laboral. A continuación, encontrará una serie de afirmaciones. Considere su situación laboral, lea atentamente cada una de las frases y ponga una **X** en el cuadro de la derecha, sobre el número que indique que tan acuerdo o desacuerdo usted está, según la siguiente escala.

1	2	3	4	5	6
En total desacuerdo	En desacuerdo	Moderadament e en desacuerdo	Moderadament e de acuerdo	De acuerdo	Totalment e de acuerdo

1. Se crean rumores o chismes de mi	1	2	3	4	5	6
2. Me amenazan con perder mi empleo	1	2	3	4	5	6
3. Me presionan en mi trabajo para hacer cosas que no me corresponden	1	2	3	4	5	6
4. Me controlan en mi trabajo	1	2	3	4	5	6
5. Menosprecian el trabajo que realizo	1	2	3	4	5	6
6. Mi superior ignora lo que digo	1	2	3	4	5	6
7. Recibo insultos	1	2	3	4	5	6

8. Percibo miradas morbosas de mis compañeros/as de trabajo	1	2	3	4	5	6
9.Me agreden físicamente para intimidarme	1	2	3	4	5	6
10. Mi superior trata de humillarme frente a mis compañeros/as	1	2	3	4	5	6
11. Mi superior y/o compañero/a me ha hecho propuestas sexuales a cambio de una mejora laboral	1	2	3	4	5	6
12. Me han intimidado para realizar una tarea laboral que yo no quiero	1	2	3	4	5	6
13. Cuando trato de hablar me interrumpen	1	2	3	4	5	6
14.Mis objetos personales han sido dañados a propósito por problemas en el trabajo	1	2	3	4	5	6
15.Recibo acercamientos sexuales incómodos en mi área de trabajo	1	2	3	4	5	6
16.Mi trabajo es interrumpido constantemente	1	2	3	4	5	6
17.Se me ha amenazado en reducir mi sueldo	1	2	3	4	5	6
18.Se me obliga a trabajar horas extras	1	2	3	4	5	6
19. Recibo llamadas del trabajo en días de descanso	1	2	3	4	5	6
20.Se me hostiga por redes sociales	1	2	3	4	5	6
21. Critican mi forma de trabajo	1	2	3	4	5	6
22.Me ignoran y/o excluyen de las juntas de trabajo	1	2	3	4	5	6
23.No recibo la información necesaria para realizar correctamente mi trabajo	1	2	3	4	5	6
24. Me amenazan con dar malas referencias de mi persona	1	2	3	4	5	6
25.Mi superior y/o compañeros/as hablan en tercera persona como si no estuviera presente	1	2	3	4	5	6

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN
RECUERDE CONTESTAR TODAS LAS FRASES.**