



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
PROGRAMA DE MAESTRÍA Y DOCTORADO EN PSICOLOGÍA  
RESIDENCIA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL

ACOSO LABORAL: EL PERFIL DEL ACOSADOR

TESIS DE MAESTRÍA  
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE  
MAESTRO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

JAVIER ALEJANDRO GÓMEZ LARA

TUTOR PRINCIPAL:

DR. CARLOS NARCISO NAVA QUIROZ  
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

MIEMBROS DEL COMITÉ TUTORIAL

DRA. SANDRA IVONNE MUÑOZ MALDONADO  
DRA. IRMA ROSA ALVARADO GUERRERO  
DRA. MARÍA LUISA CEPEDA ISLAS  
DR. ISAÍAS VICENTE LUGO GONZÁLEZ  
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

LOS REYES IZTACALA, TLALNEPANTLA, ESTADO DE MÉXICO, SEPTIEMBRE 2021



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## Agradecimientos

**A mis padres:** Por su apoyo incondicional en cada proyecto que he realizado, por su apoyo, comprensión y amor en cada etapa de mi vida. Son los pilares que me han ayudado a ser quien soy. Los amo.

**A mi hermana:** Por la valentía e inspiración que me brindas, y por ser la fuente de inspiración para este trabajo: *“Todos tenemos a un amigo o amiga que ha sido acosado, pero nadie tiene a un amigo acosador”*.

**Al Dr. Carlos Nava:** Por guiarme en el proceso de escribir este trabajo, brindándome siempre la confianza y seguridad de que todo iba a salir bien. Gracias por el tiempo que se tomó para ayudarme a corregir el camino cuando las cosas no se veían bien y por darme la libertad para estar a gusto con el trabajo.

**A mis maestros:** Porque con sus enseñanzas y consejos me permitieron comprender mejor qué es la Psicología, permitiéndome ser cada día un mejor profesional de esta disciplina tan compleja y apasionante.

**Al Dr. David Ruíz:** Por todo el apoyo que me brindaste, incluso desde antes de ingresar a la Residencia, siempre dispuesto a apoyarnos a todos, con cualquier duda que pudiéramos tener, y con la paciencia para explicarnos una y otra vez hasta que entendiéramos perfectamente. ¡Eres un excelente maestro y un mejor ser humano, infinitas gracias!

**A mis compañeros:** Que más que compañeros son grandes amigos, que tuve el privilegio de compartir con ustedes grandes momentos, dentro y fuera del ámbito académico.

**A la Fundación Alberto y Dolores Andrade:** Por el apoyo que me han brindado durante tantos años de mi formación académica.

**Al CONACyT:** Por la beca proporcionada.

## Índice

Resumen .....	5
Abstract .....	6
CAPÍTULO I.....	7
Introducción .....	7
Origen del término.....	8
Definiciones .....	10
Modelos explicativos .....	11
Leyes y regulaciones.....	15
Investigaciones realizadas.....	16
<i>Variables de la Víctima</i> .....	16
<i>Variables de la Organización</i> .....	18
Instrumentos existentes .....	20
Dificultades para el estudio del acoso laboral .....	22
Justificación.....	23
CAPÍTULO II.....	24
Características acosador .....	24
Conductas acosantes .....	26
Estudio 1: Validación de contenido.....	28
<i>Método</i> .....	29
<i>Resultados</i> .....	30
<i>Discusión</i> .....	31
Estudio 2: Validación de las propiedades psicométricas de la escala .....	31
<i>Método</i> .....	31
<i>Resultados</i> .....	33
<i>Discusión</i> .....	37
Estudio 3: Análisis de acoso laboral.....	40

<i>Método</i> .....	40
<i>Resultados</i> .....	41
<i>Discusión</i> .....	44
Conclusiones .....	45
Referencias .....	49
Apéndice A.....	60
Apéndice B.....	63
Apéndice C.....	66

## Resumen

El estudio del acoso laboral históricamente se ha enfocado en la detección de las víctimas del acoso, así como de variables personales y organizacionales que permiten la manifestación del fenómeno. Sin embargo, se omite el estudio del acosador. El objetivo del presente trabajo fue desarrollar un instrumento de medición capaz de realizar una detección oportuna de potenciales acosadores en el lugar de trabajo. Para ello se realizaron tres estudios: Primero se realizó la validación de contenido por jueces expertos, posteriormente se realizó evaluación de las propiedades psicométricas del instrumento, y finalmente el análisis de los resultados en relación con tres variables asociadas al acoso laboral: sexo, edad y antigüedad. Para ello se contó con la participación de 193 trabajadores voluntarios de una empresa privada de la Ciudad de México. Como resultados se obtuvo una escala de 25 ítems agrupados en tres dimensiones, obteniendo un Alfa de Cronbach general de 0.936.

*Palabras clave:* Acoso en el trabajo, Acosador, Instrumento de medición; Validación.

### **Abstract**

The study of mobbing historically has been focused on the detection of victims of workplace harassment, and the detection of personal and organizational variables that allow the manifestation of the phenom. However, the study of the mobber has been omitted. The main objective of this paper is to develop an instrument capable to detect potentials mobbers in workplace. For this three studies were made: First the content validity by expert judges, lately the psychometric properties were evaluated, and finally the results analysis related with three variables associated with mobbing: sex, age and seniority. For this purpose, participated 193 workers of a private organization located in Mexico City. As a result, it was obtained 25 items scale clustered into three dimensions, obtaining a general Cronbach's Alpha of 0.936.

*Key words:* Workplace harassment, Mobber, Measuring instrument, Validity.

## CAPÍTULO I

### Introducción

*“Debe subrayarse que la investigación acerca de las causas del comportamiento de acoso psicológico está por el momento todavía en su infancia”* (Leymann, 1996, p.18).

El acoso laboral es conocido por diversos nombres, entre los que se encuentran terror psicológico (Leymann, 1990), agresión laboral (Moreno-Jiménez, et al., 2012), acoso psicológico (Cardona y Ballesteros, 2006), acoso moral (Hirogoyen, 2001) y mayormente referido como “*mobbing*”. La palabra *mobbing* surge del inglés “*to mob*” que significa atropellar o atacar violentamente y del latín *mobile vulgus*, que se traduce como multitud o turba, es decir, un ataque producido por un grupo de individuos hacia uno en particular (Crawshaw, 2009; Durniat, 20201; Giner, 2011; Hirigoyen, 2001; Meseguer, et al., 2007; Rojo y Cervera, 2005). Sus principales manifestaciones son la intimidación, afectar a otro u obligarlo a hacer cosas que no quiere y un ataque grupal hacia un individuo en particular de forma reiterada (Birkeland, et al., 2017; Crawshaw, 2009; Leymann, 1996; Meseguer, et al., 2007; Peralta, 2004). Estos episodios ocurren dentro de una organización y los colaboradores toman los siguientes roles: víctima, acosador u observador (Acquadro, et al., 2019; Duffy y Sperry, 2007).

El acoso laboral surge cuando un miembro del equipo de trabajo (el acosador) encuentra en otro (la víctima) diversas características y atributos que el primero considera ideales para la realización de su trabajo, pero que no posee. Con la finalidad de mantener en un nivel ideal su desempeño laboral, el acosador busca eliminar o negar la existencia de las habilidades y atributos de la víctima. A partir de un maltrato persistente y deliberado, cuya principal herramienta es la agresión verbal, donde se busca transgredir la seguridad del sujeto, su imagen con los compañeros

de trabajo, y en los casos más graves, el abandono de la organización (Castanyer, 2010; Ovejero, 2006; Matilde, 2015).

### **Origen del término**

El término “*mobbing*” fue propuesto por Konrad Lorenz en 1966 para hacer referencia al ataque de un grupo de animales pequeños que atacaban a un animal solitario, pero de mayor tamaño. Años más tarde, en 1969 Peter Paul Heinemann utilizó dicho término para identificar diversos comportamientos agresivos en los niños, quienes de forma grupal dirigían este tipo de comportamiento hacia un único niño solitario. Posteriormente, en 1980, el término *mobbing* fue transferido al entorno laboral por Heinz Leymann, quien identificó este mismo patrón de comportamientos en las organizaciones (Crawshaw, 2009; Duffy y Sperry, 2007; Durniat, 20201; Giner, 2011; Hirigoyen, 2001; Larsson, 2008; Peralta, 2004; Riquelme, 2009; Sheehan, 2004; Trujillo, et al., 2007).

Los orígenes del *mobbing* se pueden comprender mejor a partir de la comprensión de la agresividad en el contexto de la interacción social. Carrasco y González (2006), y Ortega-Escobar y Alcázar-Córcoles (2016) señalan que la conducta agresiva es parte de la adaptación del individuo para sobrevivir, pues le permite satisfacer sus necesidades y/o eliminar aquellos elementos del ambiente que considera como amenazas. Sin embargo, Bandura y Ribes (1975) y Chauv (2003) consideran que la conducta agresiva es aquella que está orientada a causar daño a otra persona, pudiendo ésta ser de tres tipos o formas: física (a través del contacto físico con la persona), verbal (a través del uso del lenguaje) o relacional (cuando se busca dañar la imagen o estatus social de la persona).

El *mobbing* o acoso laboral puede ser conceptualizado como una forma de agresión. En el acoso laboral, los ataques realizados hacia las víctimas se caracterizan principalmente por

agresiones verbales más que por ataques físicos. Estos ataques suelen ser manifestados a partir de burlas o comentarios hacia el trabajador respecto a su aspecto físico, etnia, familia, conductas, etc. (Anderson y Horvath, 1996; Bandura y Ribes, 1975; Bodenmann, et al., 2010; Duffy y Sperry, 2007; Einarsen, 2000; Guasco, 2020; Hamilton, 2012; Larsson, 2008; Leymann, 1996; López, et al., 2010; Sloan, et al., 2010).

De acuerdo con información proporcionada por Bodenmann, et al. (2010) la agresión verbal es utilizada por el 75% de los hombres, y el 80% de las mujeres. En un inicio aparece de manera independiente, es decir, sin agresión física, sin embargo, a partir de las agresiones verbales pueden surgir las agresiones físicas, generando un entorno de hostilidad y apatía entre los trabajadores, lo que repercute en menos conductas colaborativas entre los mismos (Anderson y Horvath, 1996; Bodenmann, et al., 2010; Castaños, et al., 2010; Hamilton, 2012; Meseguer, et al., 2007; Moreno-Jiménez, et al., 2006b; Pozueco y Moreno, 2013).

Debido a que el acoso laboral ocurre principalmente de manera verbal, existen modelos psicológicos que permiten explicar estos patrones de comportamiento desde el punto de vista de la interacción social. La asertividad es una forma de analizar el grado de agresividad en este contexto. De acuerdo con el modelo de asertividad de Wolpe (1993), las respuestas de las personas en una interacción social se encuentran dentro de un continuo. En un extremo se encuentra la agresión y en el otro la sumisión, donde se renuncia a los propios deseos para satisfacer a los demás. En el punto medio de este continuo podemos encontrar la asertividad, que considera los derechos y opiniones de los otros, sin dejar de lado los propios (Castaños, et al., 2010; Castanyer, 2010; Gaeta y Galvanovskis, 2009; Guasco, 2020). La conducta asertiva es necesaria en la dinámica moderna de las relaciones sociales, donde el ser humano se encuentra en constante interacción con personas que no son necesariamente familiares o amigos. La dificultad para

relacionarse de forma asertiva afecta estas relaciones, lo que a su vez afecta y dificulta el cumplimiento de los objetivos y metas personales, así como profesionales (Castaños, et al., 2010; Guasco, 2020; Wolpe, 1993).

Debido a que la agresión (tanto física como verbal) es un elemento constante en la vida de las personas, se ha generado la normalización de las conductas agresivas, lo que hace menos probable que los observadores intervengan al presentarse una situación de agresión o acoso laboral, siendo ellos quienes hipotéticamente podrían detener el fenómeno (Laymann, 1996; López, et al., 2010; Palmer, et al., 2015;).

### **Definiciones**

En la Tabla 1 se encuentran distintas definiciones que a lo largo de la historia los investigadores han generado para tratar de definir con la mayor claridad posible qué es el *mobbing*.

**Tabla 1**

*Definiciones de acoso laboral*

Autor	Definición
Einarsen (2000)	<i>“El acoso laboral se presenta cuando durante un periodo de tiempo alguien es objeto de persistentes acciones negativas por parte de otra persona, y por diversas razones se enfrenta a dificultades para defenderse de las mismas” (p. 384).</i>
Hirigoyen (2001)	<i>“Toda conducta abusiva que atenta, por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (p. 155).</i>

---

Peralta (2004)	Abuso emocional y conductas agresivas y hostiles ejercidas de manera sistemática desde uno o varios individuos hacia un individuo, ya sea superior, subordinado o de un mismo nivel jerárquico.
Meseguer, et al. (2007)	<i>“Maltrato sistemático y repetitivo sobre una persona determinada mediante la utilización de una serie de comportamientos hostiles o negativos”</i> .
Trujillo, et al. (2007)	<i>“Comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo”</i> .
Piotrowki (2012)	Conjunto de conductas y actitudes agresivas, que ocurren de manera repetida a través del tiempo, con la intención de intimidar o amenazar a un trabajador.

---

Como se puede observar son múltiples las definiciones propuestas, así como el enfoque dado a cada una de ellas. Se observa la aparición de conductas agresivas u hostiles como elemento constante en las definiciones, sin embargo, Einarsen (2000) y Piotrowki (2012) señalan que estas acciones deben ocurrir a lo largo del tiempo para poder ser consideradas acoso laboral y no un episodio aislado de agresión. Adicional a lo anterior Peralta (2004) y Trujillo, et al. (2007) adicionan que este tipo de conductas puede darse de forma individual o grupal.

Se encontró que no existe un consenso para definir el acoso laboral, por lo que se propone la siguiente definición: Conjunto de comportamientos, por lo general manifestados mediante la agresión verbal, que tienen el objetivo de menospreciar a los demás y que por su repetición impide el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

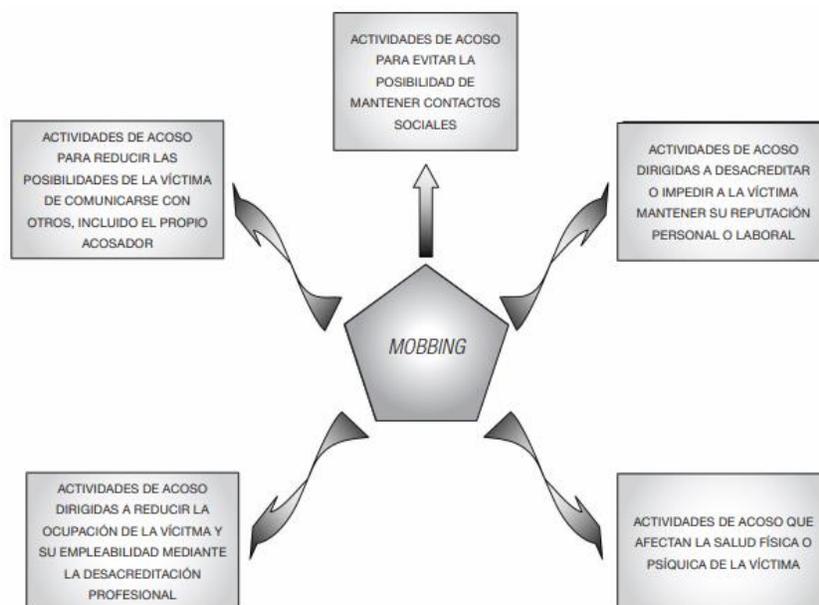
### **Modelos explicativos**

Con la finalidad de dar mayor explicación al fenómeno del acoso laboral, no solamente se han propuesto definiciones teóricas, sino que también se han propuesto diversos modelos explicativos. En la Figura 1 se muestra uno de los modelos mayormente utilizados, el modelo

propuesto por Heinz Leymann, éste modelo consta de cinco dimensiones, enfocadas en las acciones que realiza el acosador hacia la víctima (Trujillo, et al., 2007).

### Figura 1

#### *Modelo de Acoso Laboral de Leymann*



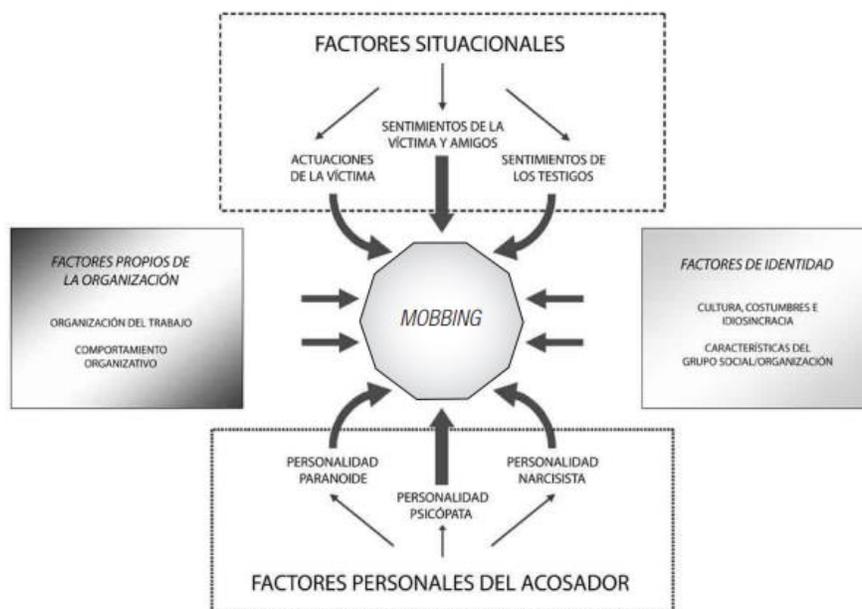
*Nota:* Adaptado de *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. (p. 81) por M. Trujillo, 2007, *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29).

En 2007 Trujillo, et al, trataron de generar una explicación más amplia del acoso laboral en México. Partiendo del modelo de Leymann, estos autores propusieron el Modelo Ten-Mobbing. Como su nombre lo indica, este modelo consta de 10 elementos agrupados en 4 dimensiones: (1) Factores propios de la organización que incluyen el comportamiento organizativo y la organización del trabajo, como componentes de la organización que favorecen la aparición del acoso laboral; (2) Factores situaciones que incluyen comportamientos y sentimientos de la víctima, así como sentimientos de los observadores o testigos; (3) Factores personales del acosador

(personalidad); y (4) Factores de identidad, que son la características personales del acosador y de la víctima.

## Figura 2

### Modelo Ten-Mobbing de Trujillo



*Nota:* Adaptado de *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. (p. 82) por M. Trujillo, 2007, *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29).

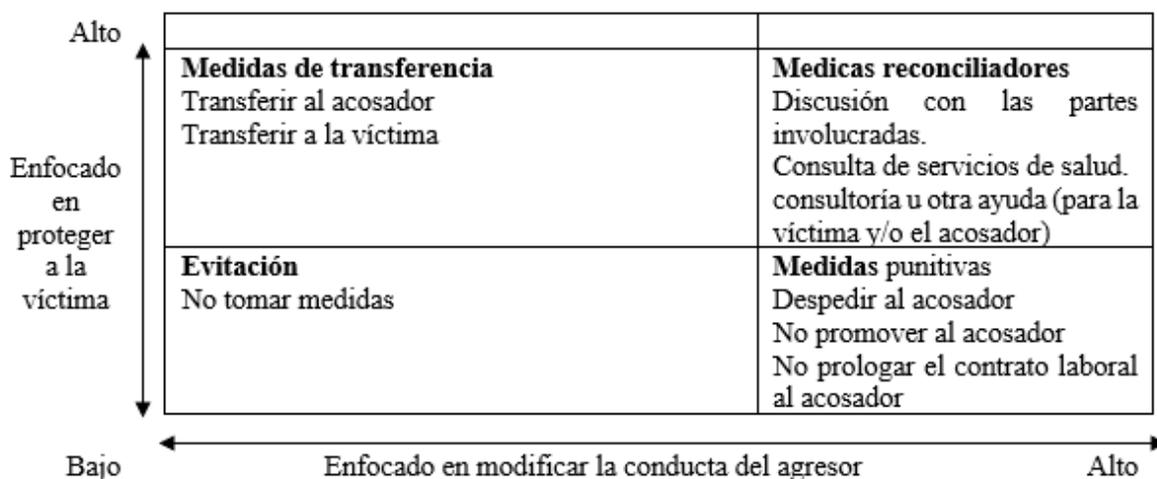
Años más tarde Salin (2009) propuso un modelo para la resolución del acoso laboral basado en dos ejes: Modificación de la conducta del agresor y Protección de la víctima (Figura 3), ambos ejes fluctúan de niveles bajos a altos, y dependiendo de la posición de la organización respecto a estos ejes serían las formas de resolución de conflictos:

- Medidas reconciliadoras: Interés alto en ambos ejes, modificar la conducta del agresor y proteger a la víctima. Se recurre a discusiones entre las partes conflictuadas, con la presencia de un moderador neutral para llegar a un mutuo acuerdo.

- **Medidas de transferencia:** Interés bajo en la modificación de la conducta agresiva e interés alto en la protección de la víctima. Se recurre a separar a la víctima y al agresor para evitar nuevos acontecimientos.
- **Medidas punitivas:** Interés alto en modificación de conductas del agresor e interés bajo en la protección de la víctima. Se recurre a acciones como negar ascensos, no prolongar la relación laboral o término del contrato del agresor, considerando estas consecuencias ante las conductas negativas del acosador.
- **Evitación:** Interés bajo en ambos ejes. La organización no toma medidas para resolver el conflicto, lo que propicia la aparición de nuevas víctimas, considerando que las partes conflictuadas pueden resolver su conflicto por sí mismas.

**Figura 3**

*Diferentes formas de respuesta organizacional al acoso laboral.*



*Nota:* Adaptado de *Organizational Responses to Workplace Harassment: An Exploratory Study* (p. 24), por D. Salin, 2009, *Personnel Review*, 38(1).

## Leyes y regulaciones

A pesar de los diversos estudios respecto al acoso laboral se encontró que, en América Latina únicamente Argentina, Colombia, Brasil y México cuentan con leyes que dictaminan qué es el acoso laboral, sus formas de manifestación y sanciones a los trabajadores que infringen en estas prácticas (Morales, 2016).

En México, la Ley Federal del Trabajo (2021) hace la distinción entre acoso sexual y hostigamiento laboral, siendo este último definido como *“el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”*, adicional a ello en los artículos 133 y 135 se expresa la prohibición de la realización de estos actos, y como únicas sanciones el despido del trabajador (artículos 47 y 51) o una multa a la organización (artículo 994).

Adicionalmente se creó la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención (Diario Oficial de la Federación, 2018) tiene como objetivo *“establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo”*, siendo el acoso laboral un fenómeno que no solamente tiene efectos negativos en el trabajador (Duffy y Sperry, 2007; Eirnarsen, et al., 2009; Hirigoyen, 2001; Matilde, 2015; Olmedo y González, 2008; Piotrowski, 2012; Pleck, 1977; Sanz-Vergel y Rodríguez-Muñoz, 2011; Sheehan, 2004), sino también en la empresa que lo contrata (Eirnarsen, et al., 2009; Hirigoyen, 2001; Leymann, 1996; López, et al., 2010; Matilde, 2015; Olmedo y González, 2008; Sloan, et al., 2010), es por ello que la importancia del estudio acerca del acoso laboral radica en prevenir su aparición para evitar sus consecuencias a nivel personal y organizacional (Meseguer, et al. 2007).

## **Investigaciones realizadas**

Algunos autores (Acquadro, et al., 2019; Duffy y Sperry, 2007; Durniat, 20201; López, et al., 2010; Moreno-Jiménez, et al., 2006a) han estudiado el fenómeno del acoso laboral, sus manifestaciones y consecuencias, así como variables que facilitan la aparición y mantenimiento de la dinámica acosante, pudiéndose clasificar en aquellas pertenecientes a la víctima, a la organización, y al acosador.

### ***Variables de la Víctima***

Acquadro, et al. (2019), Duffy y Sperry (2007) y Shallcross, et al. (2008) señalan que la víctima es la persona que sufre las acciones realizadas por el acosador y a quienes son dirigidos sus ataques, dichos autores señalan que existen varios tipos de víctimas, entre las más frecuentes se encuentran las siguientes:

- **Prisionero:** Aquel que ha reconocido ser víctima de acoso laboral, pero no ha podido ejecutar alguna estrategia de afrontamiento. Adicionalmente se ve incapaz de cambiar de trabajo o de puesto en la empresa.
- **Pasivo:** Persona amable, gentil y servicial, incapaz de decir “no”, las acciones del acosador suelen ser vistas como bromas o formas de diversión.
- **Ambicioso:** La persona trabaja para mantener un alto nivel de productividad, por lo que ve los ataques como celos por parte de sus compañeros de trabajo.
- **Chivo expiatorio:** Se percibe a la víctima como débil, donde los compañeros de trabajo pueden descargar su enojo.
- **Hipocondriaco:** La persona se queja constantemente de diversas situaciones de trabajo, lo que provoca que sea excluido del grupo de trabajadores.

Adicional a los tipos de víctimas, existen algunos elementos personales que propician la victimización de los individuos en la dinámica del acoso laboral, las variables individuales más frecuentes entre las víctimas se encuentran las siguientes:

- Sexo: El 55% de las mujeres son acosadas en el lugar de trabajo en relación con el 45% de los hombres que son acosados. De forma general las mujeres son mayormente acosadas por otras mujeres y por algunos hombres, mientras que los hombres son mayormente acosados por otros hombres y pocas mujeres (Leymann, 1996; Sloan, et al., 2010).
- Origen étnico o racial: Sloan, et al. (2010) señalan que tener rasgos indígenas o africanos aumenta la probabilidad de ser víctima del acoso laboral.
- Edad: Tener más de 40 años favorece que las víctimas prefieran tolerar los episodios acosantes en lugar de abandonar la organización, pues hacerlo implica el riesgo de no encontrar otro trabajo (Leymann, 1996; Sloan, et al., 2010).
- Antigüedad: Aproximadamente el 25% de los trabajadores sufren de acoso laboral durante el primer año de laborar en una nueva empresa, esto generalmente realizado por los trabajadores de mayor experiencia en la organización (Leymann, 1996; Sloan, et al., 2010).

El acoso laboral puede provocar daños a la salud del trabajador, estos daños se manifiestan mediante el estrés, ansiedad, depresión y trastornos psicosomáticos. Si el acoso continúa y no es tratado, estos síntomas pueden evolucionar a trastornos físicos, estrés postraumático, enfermedades crónicas e incluso intención suicida (Castanyer, 2010; Duffy y Sperry, 2007; Durniat, 20201; Eirnarsen, et al., 2009; Hirigoyen, 2001; Leymann, 1996; Matilde, 2015; Moreno-Jiménez, et al., 2006b; Olmedo y González, 2008; Piotrowski, 2012; Pleck, 1977; Sanz-Vergel y Rodríguez-Muñoz, 2011; Sheehan, 2004). Entre los síntomas o efectos que produce el acoso laboral sobre la víctima se encuentran los siguientes:

- Duda o desconcierto.
- Cansancio emocional.
- Evitación y aislamiento.
- Sentimientos de inadecuación personal y profesional.
- Estados traumáticos de ansiedad.
- Recuerdos obsesivos.
- Monotonía del pensamiento.
- Temor al lugar de trabajo.
- Insomnio.
- Sueño inquieto y perturbado.
- Arrebatos de rabia.
- Náuseas y vómito.
- Irritabilidad.
- Apatía, desinterés y falta de iniciativa (Anderson y Horvath, 1996; Castanyer, 2010; López, et al., 2010; Matilde, 2015; Moreno-Jiménez, et al., 2006b; Olmedo y González, 2008; Riquelme, 2009; Sheehan, 2004; Sloan, et al., 2010).

### ***Variables de la Organización***

Sin embargo, el trabajador no es el único afectado por el acoso laboral, sino también la organización a la que pertenece, pues con la intención de evitar continuar con la victimización provocada por los compañeros de trabajo, recurren a comportamientos como absentismo prolongado o baja productividad y en casos más graves la renuncia o abandono permanente de la institución (lo que suele suceder entre 15 y 18 meses), lo cual posteriormente requiere de la selección, contratación y capacitación de un nuevo empleado, lo cual implica una mayor inversión

por parte de la empresa para continuar en el mercado (Durniat, 20201; Eirnarsen, et al., 2009; Hirigoyen, 2001; Leymann, 1996; López, et al., 2010; Matilde, 2015; Moreno-Jiménez, et al., 2006b; Olmedo y González, 2008; Pando, et al., 2006; Sloan, et al., 2010).

A pesar de lo anterior, Vandekerckhove y Ronald (2003) señalan que al analizar e intervenir en los conflictos de acoso laboral, las personas involucradas suelen asumir que la problemática es un asunto de personas “buenas” y personas “malas”, por lo que rara vez se analizan las características organizacionales que facilitan la aparición y mantenimiento del conflicto.

No obstante, algunos autores han estudiado las condiciones dentro del lugar de trabajo que pueden favorecer el desarrollo del acoso laboral y las consecuencias previamente señaladas, entre las variables de la organización se encuentran las siguientes:

- Jerarquía organizacional: Propicia el abuso de poder por parte de los directivos o gerentes de la empresa hacia sus subordinados (Leymann, 1996; López, et al., 2010; Matilde, 2015; Meseguer, et al., 2007).
- Largas jornadas laborales: Superiores a las 10 horas por día (López, et al., 2010; Meseguer, et al., 2007).
- Ambigüedad en los roles: Incertidumbre sobre las responsabilidades de los trabajadores (Leymann, 1996; López, et al., 2010).
- Trabajos monótonos (Feldblum y Lipnic, 2016; Kirby, 2003; López, et al., 2010).
- Presión de tiempo para la realización del trabajo (López, et al., 2010; Meseguer, et al., 2007).
- Escasez de recursos: Falta de recursos suficientes para satisfacer las demandas de los trabajadores, por lo que se propicia la competencia entre éstos para realizar su trabajo (Meseguer, et al., 2007).

- Competitividad entre los empleados (Acevedo, et al., 2009; Acquadro, et al., 2019; Feldblum y Lipnic, 2016).
- Fuerza de trabajo homogénea: Percepción de otros trabajadores como diferentes al grupo (Acevedo, et al., 2009; Acquadro, et al., 2019; Feldblum y Lipnic, 2016).
- Empresas con “vacas sagradas” (empleados de alto valor): Estos trabajadores pueden sentirse que están exentos de las reglas o que son inmunes a las consecuencias (Acevedo, et al., 2009; Acquadro, et al., 2019; Feldblum y Lipnic, 2016).

### **Instrumentos existentes**

Es así como a partir de las múltiples investigaciones realizadas en torno al acoso laboral se han creado instrumentos de evaluación que permitan constatar si una persona es víctima o no de acoso en el lugar de trabajo. Entre los instrumentos existentes se encuentran los siguientes:

- Leymann creó el Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), el cual consta de oraciones que describen 45 actividades de respuesta dicotómica (si/no) y ha sido el instrumento más utilizado para hacer investigaciones sobre el acoso laboral. Dichas actividades se agrupan en 5 factores: (1) Limitar la comunicación, (2) Limitar el contacto social, (3) Desprestigio personal, (4) Desprestigio profesional, y (5) Ataques a la salud (Giner, 2011; Olmedo y González, 2006).
- En España, González de Rivera y Rodríguez (2005) crearon el LIPT-60, cuestionario derivado del instrumento original de Leymann; dicho instrumento consta de la descripción de 60 actividades con formato de respuesta tipo Likert de 0 a 4, el cual evalúa el acoso laboral de acuerdo con su tipología en 6 dimensiones: (1) Desprestigio laboral; (2) Entorpecimiento del progreso; (3) Incomunicación; (4) Intimidación encubierta; (5) Intimidación manifiesta; y (6) Desprestigio personal.

- En 2009, Eirnarsen, et al., publicaron el Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R), el cual es una versión actualizada del Negative Acts Questionnaire del mismo autor, pero de 1997. Consta de 22 ítems agrupados en 3 dimensiones: (1) Acoso relacionado al trabajo, (2) Acoso relacionado a la persona, y (3) Acoso relacionado a la intimidación física. Para responder este instrumento los encuestados debían considerar en que frecuencia les habían sucedido las 22 acciones señaladas en los ítems, considerando las frecuencias: “Nunca”, “En ocasiones”, “Mensualmente”, “Semanalmente”, o “Diario”.
- En México, Uribe, et al. (2011) crearon la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT) la cual consta de 97 reactivos agrupados en 4 factores: (1) Hostigamiento y destructividad, (2) Aislamiento emocional, (3) Dominación y desprecio, y (4) Hostilidad encubierta. Dicho instrumento evalúa el acoso a partir de dos variables: (1) las conductas consideradas como acoso en un continuo de 1 = Hostilidad encubierta, hasta 5 = Hostigamiento y destructividad; y (2) la frecuencia de dichas conductas, evaluadas desde 1 = Nunca, hasta 5 = Casi diario. Los puntajes se obtienen de la multiplicación del puntaje de ambas variables, es decir, de la hostilidad y la frecuencia (Uribe-Prado, et al., 2011).
- En fechas más recientes, Ferrari, et al. (2015) crearon el Cuestionario de Estilos, Modalidades y Tipos de Acoso laboral (CEMTAL) en Argentina, el cual consta de 42 reactivos divididos en 5 factores: (1) Intrusividad, (2) Descalificación, (3) Relacionalidad, (4) Acatamiento normativo, y (5) Contacto físico/sexual.

Como se puede observar, los instrumentos disponibles para la evaluación del acoso laboral están centrados en el diagnóstico de las víctimas, es decir, si una persona puede ser catalogada como víctima de acoso laboral o no, omitiendo la existencia de conductas acosantes que las personas pueden hacer, por lo que podrían ser considerados como acosadores.

## **Dificultades para el estudio del acoso laboral**

A pesar de la extensa literatura e instrumentos creados para detectar el acoso laboral existen elementos que dificultan el estudio del fenómeno, Anderson y Horvath (1996), Hirigoyen (2011), Matilde (2015) y Moreno-Jiménez y colaboradores (2006b) mencionan que el acoso laboral es un tipo de violencia que se da en “pequeñas dosis” de manera sistemática, por lo que su diagnóstico es complicado pero sus efectos pueden ser destructivos, tanto para el trabajador como para la empresa que lo emplea.

Otro elemento que dificulta el estudio del acoso laboral radica en la deseabilidad social, pues los participantes de las diversas investigaciones en torno al tema no reconocen o aceptan haber realizado alguna acción negativa en contra de sus compañeros de trabajo (Castaños, et al., 2010; Escartín, et al., 2012; Robbins y Judge, 2013).

Finalmente, Durniat (2021) realizó una investigación donde expuso algunas de las dificultades para el estudio del acoso laboral, donde se expone el uso de las pruebas de auto-reporte como elementos subjetivos donde los participantes responden a sus percepciones acerca de ser víctimas del acoso laboral, adicionalmente se señala que el indicar a los participantes lo que se está evaluando puede generar un sesgo en la manera de responder el cuestionario. Finalmente se hace la observación de que la mayoría de las pruebas utilizadas para evaluar el acoso laboral consisten en traducciones de instrumentos existentes, por lo que no se consideran factores culturales de la población a la que se aplicará el instrumento, resultado en puntuaciones distorsionadas, puesto lo que en una cultura puede ser considerado acoso, en otra puede ser considerada una conducta normal y socialmente aceptada.

## **Justificación**

A partir de la revisión de la literatura en torno al acoso laboral, se observa que el principal foco de atención de los estudios realizados es la víctima del acoso, es decir, el acosado; sin embargo, se omite en su gran mayoría el estudiar al acosador, como contraparte del fenómeno y provocador de éste. Así mismo, las escalas e instrumentos existentes para el estudio del acoso laboral se centran en realizar un diagnóstico de la víctima del acoso, es decir, en realizar la detección de personas que son o han sido víctimas de acoso laboral, o la frecuencia con la que ha ocurrido, para, en el mejor de los casos, actuar en consecuencia a la aparición del fenómeno.

Debido a que el agresor por lo general es visto como una persona amable, rara vez tiene consecuencias derivadas del acoso (Bandura y Ribes, 1975; Rojas, 2005), de acuerdo con cifras reportadas por Sloan, et al. (2010) solo el 23% de los acosadores reciben alguna sanción (que fluctúa entre una falta administrativa, multas o suspensiones), de ellos únicamente el 19.3% es separado de la organización, sin embargo, Salin (2009) reporta que esta medida (despido del empleado) únicamente se da en el 4.4% de los casos.

Un estudio realizado por Camacho, et al. (2014) encontró que es difícil calcular la cantidad de casos de acoso laboral, puesto que en general el trabajador no suele denunciar este tipo de conductas por la falta de una reglamentación específica respecto al tema, el temor a denunciar los actos de acoso, la dificultad de probar que una conducta es o no acosante, el tiempo que se requiere dedicar para dar seguimiento a los casos de acoso, así como la creencia de que no se resolverá la situación. En dicho estudio se encontró que entre los años 2009 a 2011 únicamente se reportaron 60 casos de acoso laboral, y solamente 13 tuvieron un seguimiento a profundidad del caso.

## CAPÍTULO II

### Características acosador

Como ya se señaló anteriormente, el estudio del acoso laboral ha sido principalmente con relación a la víctima. El presente trabajo tiene la finalidad de estudiar las características del victimario o acosador, para ello Acquadro, et al. (2019) definen que el acosador es la persona que inicia y mantiene diversas conductas agresivas en contra de la víctima y puede ser clasificada bajo las siguientes etiquetas:

- Casual: Busca provocar situaciones de enojo y estrés en otra persona.
- Sádico: Busca deteriorar la autoestima de la víctima a partir de difundir rumores sobre la misma.
- Colérico: Ataca a otra persona por el placer que esto le genera, además de crear un ambiente tenso que le impida a la víctima escapar de esta situación.
- Instigador: Busca subir en la jerarquía organizacional u obtener poder, respeto o estatus entre sus compañeros de trabajo, con lo que justifica el maltrato hacia los demás.

Los acosadores laborales suelen ser personas extrovertidas, carismáticas e incluso amables cuando se encuentran rodeados por varias personas, sin embargo, conforme crecen en la organización, es decir, escalan en la jerarquía organizacional y/o acumulan mayor tiempo en la empresa, comienzan a manifestar conductas que denotan un liderazgo autoritario, manipulación y falta de empatía hacia los demás trabajadores, así como mayor proclividad a mentir, ausentarse del trabajo y realizar conductas diferentes a las estipuladas por la organización (López, et al., 2010; Meseguer, et al., 2007; Minaya 2003; Restrepo 2013; Robbins y Judge, 2013; Shallcross, et al., 2008; Sloan, et al., 2010; Wolpe, 1993).

Un elemento importante para considerar dentro de las características del acosador laboral es la personalidad, la cual está definida por Robbins y Judge (2013) como la forma en que un individuo se relaciona con los demás, esta está determinada por las reacciones que tiene el individuo hacia distintos estímulos del ambiente.

Trujillo et al. (2007) consideran que los acosadores laborales presentan una personalidad narcisista la cual se define por la necesidad de ser admirado y reconocido por otros, así como un autoconcepto elevado y la falta de compromiso hacia las relaciones interpersonales, son personas cuyo comportamiento está dirigido a satisfacer las propias necesidades y conseguir sus propios objetivos organizacionales, sin considerar que pueden verse afectados los demás (Cardona y Ballesteros, 2006; De Miguel y Prieto, 2016; Mayoral y Espluga, 2010; Minibas-Poussard, et al., 2018; Castanyer, 2010; Cramer, 2011; Dickinson y Pincus, 2003; Fossati, et al., 2014; Guasco, 2020; Robbins y Judge, 2013; Sáinz, 2007; Smolewska y Dion, 2005).

Por otra parte, algunos autores consideran que los acosadores laborales también pueden presentar una personalidad egocéntrica, la cual tiene como características una necesidad de ser el centro de atención en la mayoría de las situaciones, muestran apatía hacia los demás y consideran sus conocimientos y opiniones como más importantes al del resto (Karniol, 2003; Savitsky, et al., 2010; Scaffidi, et al., 2016; Thomas y Jacoby, 2012).

Finalmente, Robbins y Judge (2013) señalan que los valores de las personas modificarán las conductas que realicen para alcanzar sus objetivos organizacionales, siendo, en el caso de los acosadores valores más enfocados al individualismo, es decir, aquellos enfocados al beneficio personal (Buxarrais, 2003; Cendales, 2014; Correa, et al., 2002). Para ello buscan apropiarse de los indicadores de creatividad y éxito de sus compañeros de trabajo (Minaya, 2003), ya que son personas que tienen claras sus limitaciones y deficiencias, buscan encubrir su incapacidad para el

desarrollo adecuado de su trabajo y así impedir que otros lo realicen mejor que él o ella, generan relaciones conflictivas y competitivas con sus compañeros de trabajo, con la intención de demostrar su valía respecto a los demás, este tipo de conductas no son un episodio aislado del trabajo, sino que son patrones conductuales que el individuo ha presentado a lo largo de su vida y en diferentes contextos, como el familiar o el académico (Castanyer, 2010; Duque, 2010; Moreno-Jiménez, et al., 2006a; Ovejero, 2006).

Adicional a lo anterior Restrepo (2013) considera que las personas con mayor tendencia a ser acosadores dentro del ámbito laboral son aquellas que perciben el trabajo como una obligación, restándole valor o importancia a las relaciones interpersonales y cuyos principales objetivos son ascender jerárquicamente en la empresa, obtener un buen sueldo y tener diversidad en sus actividades.

### **Conductas acosantes**

Debido a la falta de habilidades sociales y la incapacidad para solucionar sus problemas de forma asertiva los acosadores recurren a expresar su disgusto o enojo a partir de conductas agresivas ligadas a la manipulación de los demás miembros de trabajo para realizar este tipo de acciones como un conjunto, más que de manera individual (Acquadro, et al., 2019; Castanyer, 2010). Únicamente un tercio de los episodios de acoso se dan de forma individual, mientras que el resto se dan en grupos de 2 a 4 personas (Leymann, 1996) esto con la finalidad de proteger su estatus entre sus compañeros de trabajo (Ayala, 2015; Bandura y Ribes, 1975; Minibas-Poussard, et al., 2018; Ovejero, 2006).

Entre las conductas agresivas que los acosadores suelen emplear para degradar a las víctimas y/o elevar su estatus en la organización se encuentran las siguientes:

- Elevar el tono de voz.

- Habla rápida.
- Énfasis a partir de gestos faciales.
- Interrumpir en juntas.
- Desacreditar las ideas.
- Ignorar.
- Intimidación.
- Cuestiona la capacidad de la víctima.
- Gritos e insultos.
- Hace demandas irracionales.
- Elimina la víctima de la cadena de comunicación.
- Culpa a la víctima de los errores.
- Amable en público, pero rudo en privado.
- Criticas constantes (Eirnarsen, et al., 2009; Matilde, 2015; Minaya, 2003; Morales, 2016; Restrepo, 2013; Riquelme, 2009; Sloan, et al., 2010).

Por todo lo anterior, el presente trabajo tiene como objetivo general el desarrollo de una escala capaz de identificar posibles acosadores laborales, con el objetivo de poder realizar una detección oportuna de este tipo de trabajadores, con la finalidad de implementar una intervención preventiva del fenómeno y no reactiva como se ha realizado históricamente. Dicha escala se creó a partir del análisis de las escalas ya mencionadas, así como la incorporación de reactivos derivados del estudio de la literatura sobre el fenómeno de acoso laboral.

Para cumplir con el objetivo general de la presente investigación, se generaron los siguientes objetivos específicos:

1. Validación del contenido de la escala a partir de un juicio de expertos.

2. Evaluación de las propiedades psicométricas de la escala a partir de un análisis de consistencia interna y un Análisis Factorial Abierto (AFA).
3. Análisis de las variables sociodemográficas de los participantes en relación a los puntajes obtenidos en la escala propuesta.

Para validar la escala propuesta, la investigación se dividió en tres fases o estudios. Estudio 1: se sometió a un proceso de validez de contenido (realizada por jueces expertos en el tema). Y Estudio 2: validez de contenido de la escala a partir de un análisis de consistencia interna y un análisis factorial abierto o exploratorio. Finalmente, en un tercer estudio (Estudio 3) se examinaron las respuestas brindadas por los participantes para ser analizadas en relación a los datos sociodemográficos de la muestra.

### **Estudio 1: Validación de contenido**

Para que un instrumento de medición sea útil es necesario que éste sea válido, es decir, que cumpla con el objetivo de evaluar aquello para lo cual fue construido (Urrutia, et al., 2014). Para esto se puede verificar la validez a partir de la examinación de la relevancia de cada ítem de la prueba a partir del juicio de expertos (validez de contenido), la comparación de los resultados de la prueba respecto a otros instrumentos que midan el atributo estudiado (validez de criterio), o a partir de estudiar las propiedades psicológicas que expliquen la varianza de las pruebas (validez de constructo) (Kerlinger y Lee, 2002), siendo el juicio de expertos la forma más común para evaluar el diseño de una prueba (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008; Urrutia, et al., 2014). Adicionalmente Urrutia, et al. (2014) señalan que además del juicio de expertos la validez de contenido puede realizarse a partir de la revisión de la literatura y/o la aplicación del instrumento a una muestra representativa.

Para dotar de un valor numérico el juicio realizado por los expertos se utiliza el coeficiente Kappa, el cual obtiene valores en un rango de -1 y 1, aunque generalmente se utiliza 0 y 1. Si el coeficiente es de 1 indica un acuerdo perfecto entre los jueces, por otro lado, si el coeficiente es 0 indica que el acuerdo no es mayor al esperado por el azar; si el coeficiente es de -1 indica que el nivel de acuerdo es inferior al esperado por el azar. Un acuerdo igual o menor a .55 podría considerarse bajo, indicando que existe dificultad en la calificación del ítem o que es ambiguo y se requiere modificar a partir de las sugerencias realizadas (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008; Soriano, 2014).

### ***Método***

**Participantes.** Para la primera fase de la investigación se sometió el instrumento a la evaluación de tres jueces expertos en el tema de acoso en el trabajo.

**Tipo de investigación.** La investigación tiene un diseño no experimental (Kerlinger y Lee, 2002) exploratorio (Cauas, 2015), de corte transversal (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

**Instrumento.** Se diseñó un instrumento para detectar potenciales acosadores en el entorno laboral. Dicho instrumento estaba constituido por 44 reactivos, con formato de respuesta tipo Likert de 6 puntos, que iba desde 1 = Totalmente en desacuerdo, hasta 6 = Totalmente de acuerdo (Apéndice A).

**Procedimiento.** El juicio del instrumento se realizó utilizando un formulario de Google Forms para su aplicación a distancia. Se contactó a los jueces por medio de correo electrónico donde se les pidió su participación para evaluar el instrumento en los siguientes tres aspectos:

- Claridad: Eficacia del lenguaje y estilo de redacción empleados, respecto a la población que se aplicará el instrumento, de tal forma que no produzca confusión, ambigüedad o malas interpretaciones (Soriano, 2014).

- Congruencia: Vinculación de las preguntas planteadas respecto a la literatura (Abreu, 2012).
- Tendenciosidad: Presentación de la pregunta de tal forma que pueda inducir a una respuesta específica (Carrascosa, 2016).

Así mismo se les envió el vínculo de acceso al formulario, por esta misma vía, para evaluar el instrumento.

**Análisis de datos.** Los datos obtenidos del jueceo fueron descargados en un archivo de Excel, para su posterior análisis utilizando el programa R Studio en su versión 3.6.2. con la finalidad de obtener el coeficiente Kappa.

### **Resultados**

A partir de las respuestas obtenidas por el juicio de expertos se obtuvieron puntuaciones Kappa débiles, es decir, menor a .55 (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008; Soriano, 2014), los resultados completos se muestran en la Tabla 2.

**Tabla 2**

#### *Jueceo de la escala*

Propiedad	Valor Kappa	Valor Z	Significatividad
Claridad	.127	.037	.97
Congruencia	.225	.402	0.688
Tendenciosidad	-.00628	-.0151	.988

Se puede observar que ningún elemento obtiene un valor de significatividad menor a .05, lo cual indica que no hay consenso entre los evaluadores, indicando que se encontraron dificultades para clasificar los ítems en si eran o no claros, congruentes o tendenciosos (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008; Soriano, 2014).

## ***Discusión***

Debido a que los resultados obtenidos en el juicio de expertos mostraron un bajo consenso entre los evaluadores, es decir menor a .55 (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008; Soriano, 2014) se procedió a modificar la redacción de los ítems siguiendo las indicaciones de los jueces, esto con la finalidad de mejorar el instrumento en el aspecto de redacción y comprensión por parte de la población en la cual será aplicada, con el objetivo de asegurar que las respuestas de los participantes sean válidas, ya que una redacción inadecuada de los ítems puede llevar a una interpretación errónea por parte del participante, y por lo tanto a emitir una respuesta sesgada (Soriano, 2014).

Lo anterior responde a lo señalado por Urrutia, et al., (2014) así como por Escobar-Pérez y Cuervo Martínez (2008), quienes resaltan la necesidad de que un instrumento cumpla con los criterios de validez para poder ser útil, situación que no se presentaría si las respuestas de los instrumentos estuvieran sesgadas por una mala interpretación de los ítems (Carrascosa, 2016; Soriano, 2014) o si los ítems carecen de relevancia en relación a la teoría (Abreu, 2012).

## **Estudio 2: Validación de las propiedades psicométricas de la escala**

### ***Método***

**Participantes.** Para la segunda fase de la investigación se contó con un total de 193 participantes voluntarios. 93 mujeres (48.2%) y 100 hombres (51.8%) de una empresa privada ubicada en la Ciudad de México. Con una edad promedio de 44.95 años (D.E. = 15.38). 86 casados (44.6%), 74 solteros (38.3%). 99 cuentan con estudios de licenciatura (51.3%) y 83 con posgrado (43%). El promedio de antigüedad en el lugar de trabajo fue de 13.09 años (D.E. = 12.11).

**Muestreo.** El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia (Kerlinger y Lee, 2002), participando aquellos sujetos que así lo desearan. Se estableció como criterios de inclusión

ser mayores de edad, tener una antigüedad igual o superior a 1 año y querer participar en el estudio. Como criterios de eliminación se consideró el no haber contestado el instrumento completamente. Previo a la aplicación se garantizó el anonimato de los participantes y la confidencialidad de los datos utilizados, únicamente para fines académicos.

**Tipo de investigación.** La investigación tiene un diseño no experimental (Kerlinger y Lee, 2002) descriptivo (Cauas, 2015), de corte transversal (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

**Instrumento.** A partir de los resultados del Estudio 1 se modificó la redacción del instrumento propuesto, resultando en una escala constituida por 44 reactivos, con formato de respuesta tipo Likert de 6 puntos, que iba desde 1 = Totalmente en desacuerdo, hasta 6 = Totalmente de acuerdo (Apéndice B).

**Procedimiento.** La aplicación del instrumento se realizó de forma presencial, acudiendo a las oficinas de la empresa. Se pidió previa autorización a la dirección para realizar dicha aplicación. Se les solicitó a los trabajadores su cooperación para contestar el instrumento y se les entregó una copia de este. A aquellos participantes que desearan contestar el instrumento, pero que por diferentes motivos no pudieran realizarlo en aquel momento se les compartió la liga de acceso al cuestionario vía e-mail para que lo contestaran en el momento que consideraran conveniente, para esto se utilizó la plataforma de Google Forms. El tiempo promedio para contestar el cuestionario fue de 8 minutos aproximadamente.

**Análisis de datos.** Los resultados de los cuestionarios impresos y electrónicos fueron introducidos en una base de datos para proceder a los análisis estadísticos utilizando el programa SPSS en su versión 22. Se realizó un análisis de consistencia interna para obtener el valor de Alfa de Cronbach de la prueba, seguido de un Análisis Factorial Abierto (AFA) para determinar las dimensiones que constituyeron el instrumento propuesto.

## **Resultados**

Se realizó el análisis de consistencia interna del instrumento, para ello previamente se invirtieron de los puntajes de los ítems 3, 9, 12, 15 y 24, ya que la redacción de los mismos indicaban conductas no acosantes por parte de los participantes.

Para la realización de los análisis estadísticos se eliminaron aquellos ítems que presentaran correlaciones negativas, seguidos de aquellos ítems que tuvieran un peso factorial menor a .20 o mayor a .70, para finalizar con la eliminación de aquellos ítems que aumentaran el valor general del Alfa de Cronbach (Lloret-Segura, et al., 2014).

Se realizó un Análisis Paralelo (Horn, 1965) para determinar el número ideal de dimensiones del instrumento y poder realizar el Análisis Factorial Abierto (AFA), el cual requiere la satisfacción de los siguientes criterios: a) Valor del determinante diferente de 0; b) Valor de la prueba KMO con valores superiores a .60; y c) Valor de la prueba de esfericidad de Bartlett con valor significativo, es decir, menor a .05 (Lloret-Segura, et al., 2014).

Debido a que la muestra estuvo constituida por 193 participantes, así como la existencia de más cinco opciones de respuesta, lo cual permite asumir el supuesto de continuidad, se optó por utilizar el método de extracción de Mínimos Cuadrados No Ponderados (Lloret-Segura, et al., 2014). Se optó por un método de rotación de tipo Oblicua, Oblimín Directo, ya que se asume que existe relación teórica entre las dimensiones que conforman la escala (Clarkson y Jenrich, 1988).

Finalmente, y como último criterio de eliminación de ítems, Fabrigar, et al. (1999), así como a Ferrando y Anguiano-Carrasco (2010) señalan que cada dimensión generada a partir del AFA debe contener mínimo tres ítems cada una, así como una diferencia mínima de .10 entre los valores de las cargas factoriales en las diferentes dimensiones. Los resultados de los estadísticos descriptivos de la escala se muestran en la Tabla 3.

**Tabla 3***Estadísticos descriptivos del instrumento*

Ítem	Media	Desviación estándar	Asimetría	Correlación ítem total corregido	Alfa si se suprime el elemento
1.-	3.06	1.565	.374	.625	.925
2.-	4.08	1.591	-.364	.363	.928
3.-	3.38	1.554	.158	.155	.930
4.-	3.54	1.486	.020	.644	.925
5.-	3.79	1.415	-.175	.453	.927
6.-	2.12	1.208	.933	.669	.925
7.-	2.72	1.481	.530	.600	.925
8.-	2.23	1.222	.965	.618	.925
9.-	2.38	1.337	.997	.393	.927
10.-	2.89	1.349	.171	.511	.926
11.	3.03	1.406	.183	.494	.926
12.-	2.44	1.257	.756	.272	.928
13.-	2.54	1.346	.333	.562	.926
14.-	1.85	1.328	1.331	.439	.927
15.-	3.62	1.782	-.035	.205	.930
16.-	3.25	1.472	.186	.588	.925
17.-	2.61	1.465	.617	.324	.928
18.-	2.27	1.350	.730	.581	.925
19.-	4.01	1.379	-.491	.223	.929
20.-	2.76	1.510	.440	.309	.928
21.-	3.08	1.319	.131	.619	.925
22.-	3.92	1.239	-.489	.453	.927
23.-	4.01	1.403	-.624	.329	.928
24.-	1.64	1.142	2.327	.273	.928
25.-	2.60	1.204	.303	.440	.927
26.-	3.38	1.474	-.143	.584	.925

27.-	2.90	1.560	.490	.553	.926
28.-	2.01	1.313	1.023	.503	.926
29.-	1.79	1.234	1.471	.367	.927
30.-	3.18	1.425	.231	.591	.925
31.-	3.53	1.388	-.349	.317	.928
32.-	3.02	1.551	.244	.406	.927
33.-	3.20	1.430	-.038	.614	.925
34.-	3.32	1.414	.029	.336	.928
35.-	3.49	1.504	-.174	.259	.928
36.-	2.99	1.486	.287	.659	.925
37.-	2.08	1.154	.689	.716	.925
38.-	2.21	1.164	.658	.652	.925
39.-	2.86	1.536	.516	.622	.925
40.-	2.67	1.469	.560	.424	.927
41.-	1.73	1.085	1.593	.581	.926
42.-	2.10	1.250	.789	.704	.925
43.-	2.58	1.474	.477	.479	.926
44.-	5.24	.978	-1.317	-.158	.931

Se obtuvo un valor general de Alfa de Cronbach = .928, sin embargo, a partir de la eliminación de los ítems este obtuvo un valor general final de .936 con 25 ítems que constituyen la versión final del instrumento (Apéndice C).

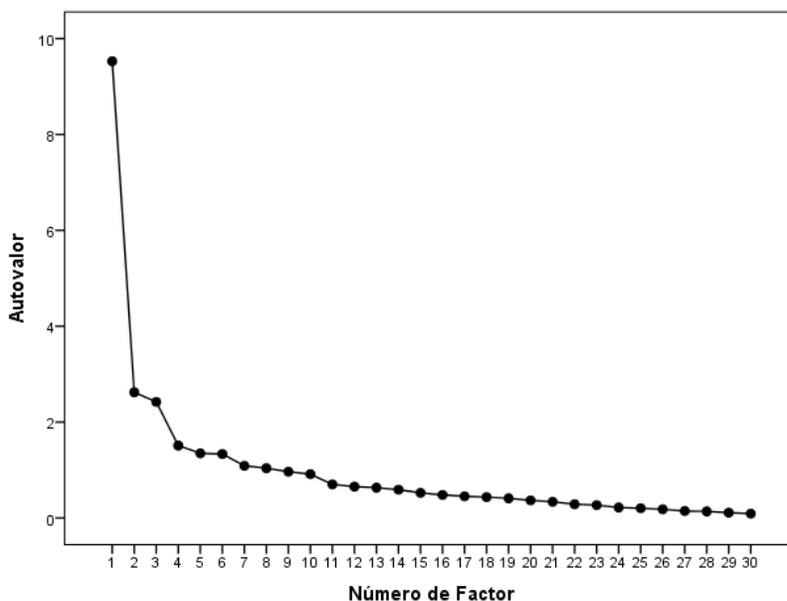
A partir de los criterios señalados previamente se eliminó el ítem 44 (por tener una correlación negativa); posteriormente se eliminaron uno a uno aquellos ítems que tuvieran un peso factorial menor a .30, quedando fuera del análisis los ítems 3, 15, 19, 12, 24 y 35.

Para poder realizar el AFA se realizó el Análisis Paralelo (Horn, 1965), el cual dio como resultado la existencia de 3 dimensiones, dicho resultado es respaldado con el gráfico de sedimentación (Figura 4), así como con la varianza total explicada (Tabla 4), así mismo se

comprobó la normalidad multivariante a partir del resultado significativo ( $p < .000$ ) de la prueba de Mardia (Mardia, 1970).

#### Figura 4

*Gráfico de sedimentación*



#### Tabla 4

*Varianza total explicada*

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación
	Total	% de	%	Total	% de	%	de cargas al cuadrado
		varianza	acumulado		varianza	acumulado	
1	9.526	31.755	31.755	8.992	29.972	29.972	7.952
2	2.621	8.738	40.493	2.069	6.896	36.869	5.671
3	2.422	8.072	48.565	1.856	6.188	43.057	2.691
4	1.510	5.035	53.600				
5	1.349	4.498	58.098				
6	1.336	4.452	62.550				
7	1.089	3.631	66.180				

---

8	1.039	3.463	69.643
9	.965	3.216	72.859
10	.914	3.046	75.905
11	.701	2.336	78.241
12	.654	2.180	80.421
13	.632	2.108	82.529
14	.590	1.966	84.494
15	.524	1.747	86.241
16	.481	1.604	87.845
17	.453	1.509	89.354
18	.436	1.453	90.807
19	.410	1.367	92.174
20	.368	1.226	93.400
21	.338	1.126	94.526
22	.287	.958	95.484
23	.269	.896	96.380
24	.219	.729	97.109
25	.204	.678	97.787
26	.181	.602	98.389
27	.145	.484	98.873
28	.137	.455	99.329
29	.110	.367	99.696
30	.091	.304	100.000

---

### *Discusión*

Se confirmaron los criterios de Lloret-Segura, et al. (2014), obteniendo los siguientes resultados a) Valor del determinante de  $2.211e^{-12}$ ; b) Valor de la prueba KMO de .804; y c) Prueba de esfericidad de Bartlett con valor de Chi cuadrada de 4799.463, con 666 gl y valor de significatividad menor a .000. Se eliminaron los ítems 14, 26, 4, 33, 40, 8 y 2 en dicho orden, puesto que no discriminaban adecuadamente entre dimensiones, es decir, la diferencia entre los

pesos factoriales entre cada dimensión no superaba el .10. (Fabrigar, et al., 1999; Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010) Se eliminó el ítem 9 ya que no tenía consistencia teórica con el resto de los ítems del factor, lo que modificó los pesos factoriales del resto de los ítems y se procedió a la eliminación de los ítems 32, 25 y 30 en dicho orden, puesto que presentaron fallas en la discriminación entre factores. Se concluye así que los ítems están lo suficientemente correlacionados para poder realizar el AFA. (Horn, 1965; Lloret-Segura, et al., 2014). Los resultados se muestran en la Tabla 5, constituyendo así la versión final del instrumento (Apéndice C) integrado por 25 ítems agrupados en 3 dimensiones.

**Tabla 5**

*Análisis Factorial Abierto (AFA) Acoso Laboral*

	Factor		
	Interacción en el trabajo	Despotismo	Desprecio a otros
42.- Maximizo los errores de los demás para que no los vuelvan a cometer.	<b>.816</b>	.025	-.101
37.- Si alguien no hace adecuadamente su trabajo, hay que mantenerlo aislado para que termine su trabajo.	<b>.785</b>	.043	-.080
18.- El descontarles dinero a los trabajadores evita que cometan errores.	<b>.745</b>	-.125	-.001
38.- Los trabajadores deberían estar separados para que no se distraigan entre ellos.	<b>.704</b>	-.036	.166
39.- La información importante del trabajo debe ser compartido únicamente con los jefes o líderes de la empresa.	<b>.661</b>	-.127	.170
36.- Las personas trabajan mejor cuando no hay distractores cerca, como ventanas o televisiones.	<b>.649</b>	.058	.090

---

13.- En ocasiones mis compañeros de trabajo me hacen perder el tiempo intencionalmente.	<b>.644</b>	.042	-.059
7.- Si la gente necesita ayuda para hacer su trabajo significa que no está capacitada para hacerlo.	<b>.611</b>	.167	-.104
10.- Si me preguntan algo, considero que es más productivo que la misma persona encuentre la respuesta a su interrogante.	<b>.607</b>	.017	-.061
27.- Expreso abiertamente mi enojo cuando mis compañeros de trabajo hacen algo mal.	<b>.605</b>	-.001	.015
6.- Las personas no deberían pedir ayuda en el trabajo, pues interrumpen a los demás.	<b>.597</b>	.173	-.002
1.- Cuando un compañero de trabajo me habla de cosas equivocadas lo interrumpo para evitar perder más tiempo.	<b>.595</b>	-.030	.249
41.- Evalúo el trabajo de mis subordinados de forma negativa, con la intención de evitar que se relajen de más en la realización de sus labores.	<b>.557</b>	.076	.114
29.- En ocasiones imito a mis compañeros (forma de vestir, caminar, hablar, etc.) para divertir a mis compañeros.	.026	<b>.739</b>	-.308
16.- Si alguien no puede hacer su trabajo debería irse.	.138	<b>.641</b>	.071
20.- En ocasiones dudo de las capacidades de mis compañeros.	-.131	<b>.628</b>	.041
11.- Prefiero no responder preguntas que considero absurdas.	.045	<b>.582</b>	.158
21.- Considero que mis ideas suelen ser mejores que las de los otros.	.107	<b>.575</b>	.273
28.- Me gusta hacer chistes sobre otras personas para divertirme.	.266	<b>.489</b>	-.247

---

22.- Considero que las decisiones tomadas por mis compañeros de trabajo podrían ser mejores.	.057	<b>.452</b>	.138
43.- Les indico a mis compañeros de trabajo los errores que han cometido en el pasado constantemente para que no se repitan.	.124	<b>.452</b>	.140
23.- Considero que mis compañeros de trabajo pueden hacer mejor su labor.	.080	-.022	<b>.615</b>
31.- Pido que se me entregue el trabajo antes de lo necesario para asegurarme que esté finalizado para la fecha indicada.	.109	-.025	<b>.611</b>
34.- Se deben asignar tareas más complicadas a los trabajadores para que aprendan a hacerlas.	-.002	.103	<b>.605</b>
17.- Al trabajo no se va a hacer amigos.	.032	.202	<b>.456</b>

---

### **Estudio 3: Análisis de acoso laboral**

#### ***Método***

**Participantes.** Se utilizaron los mismos participantes del estudio previo.

**Muestreo.** El muestreo fue el mismo al estudio anterior.

**Tipo de investigación.** El tipo de investigación responde a las mismas características que el estudio anterior.

**Instrumento.** Se utilizó la versión final del instrumento, resultado del Estudio 2 (Apéndice C), el cual consta de 25 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 6 puntos, que iba desde 1 = Totalmente en desacuerdo, hasta 6 = Totalmente de acuerdo.

**Procedimiento.** El procedimiento fue el mismo que el estudio previo.

**Análisis de datos.** A partir de los datos obtenidos en la aplicación del instrumento, se procedió a analizar los datos en relación con las variables asociadas con el acoso laboral: sexo, edad y antigüedad en la empresa (Leymann, 1996; Sloan, et al., 2010) utilizando la prueba t de

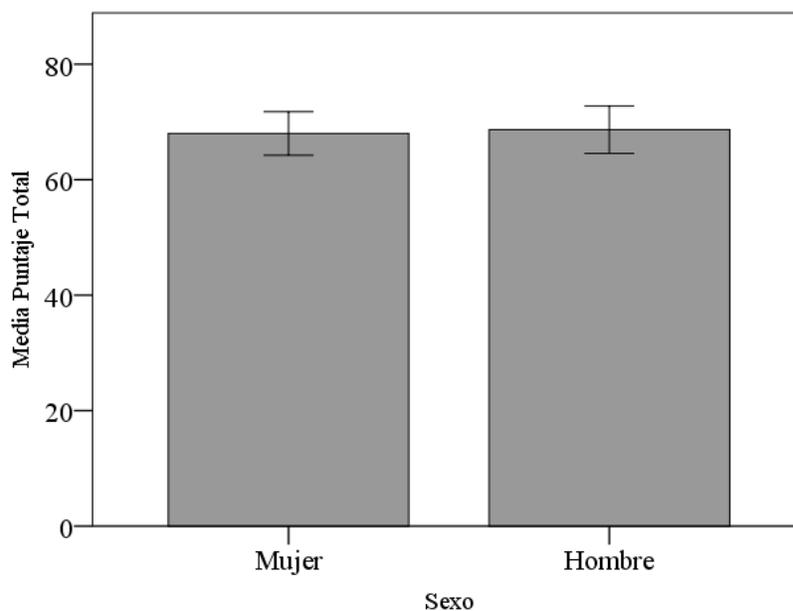
Student para muestras independientes, generándose categorías para edad y antigüedad en la empresa a partir de los datos obtenidos en un diagrama de dispersión.

### **Resultados**

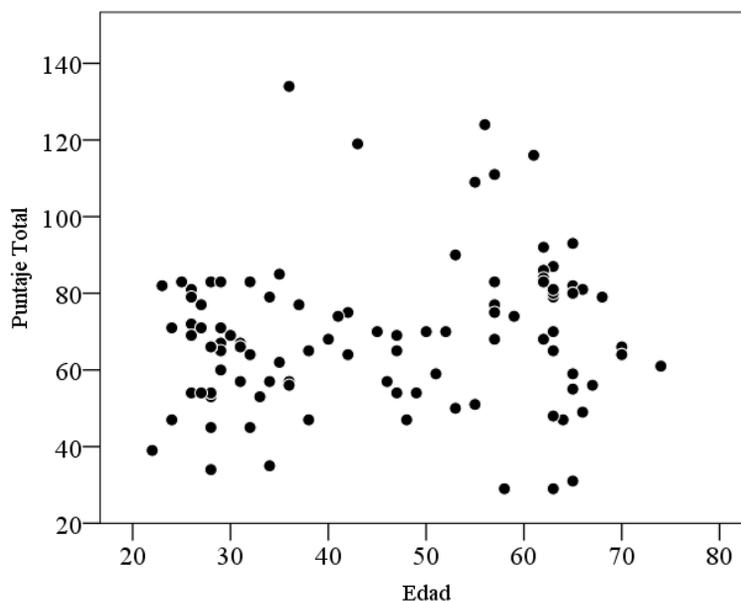
Se realizó la prueba t de Student para muestras independientes, donde se encontró que no existen diferencias significativas entre el puntaje total obtenido de la escala y el sexo de los participantes ( $X_{mujeres}= 68$ ;  $X_{hombres}=68.65$ ),  $t(191) = -.231$   $p = .818$ , IC95% [-6.202 – 4.902], por lo que se asume que tanto mujeres como hombres realizan comportamientos acosantes de la misma manera. En la figura 5 se observa una representación de la ausencia de diferencias entre mujeres y hombres.

### **Figura 5**

*Diferencia entre mujeres y hombres*



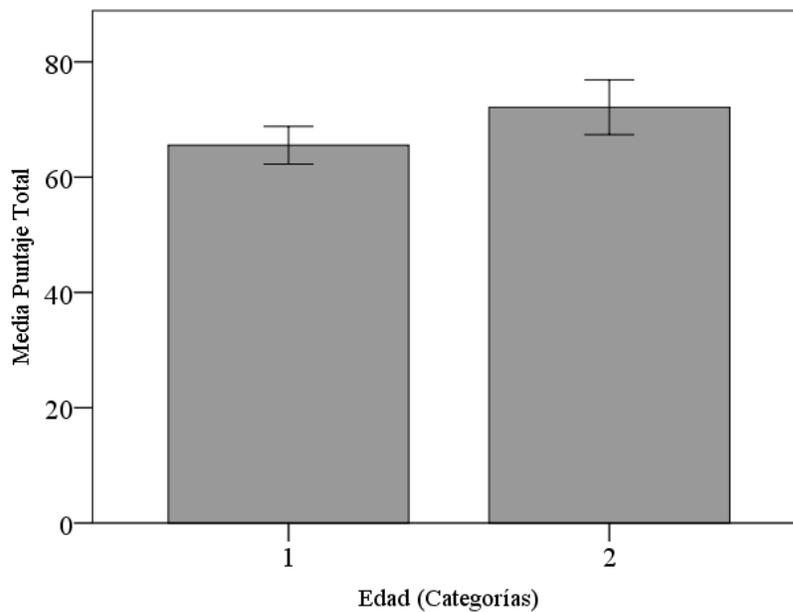
En relación con la edad se realizó un diagrama de dispersión (Figura 6) para conocer la relación entre el puntaje total de la escala y la edad de los participantes, pudiéndose observar la existencia de dos grupos. Por ello se optó por agrupar a los participantes en rangos de edad: (1) Menores o iguales de 49 años, y (2) Mayores o iguales de 50 años.

**Figura 6***Gráfico de dispersión por edad*

Se realizó la prueba t de Student para muestras independientes, tomando estos dos grupos de edad como variables de agrupación, se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos en relación con el puntaje obtenido en la escala ( $X_1=65.54$ ;  $X_2=72.12$ ),  $t(151.411) = -2.271$   $p = .025$  IC95% [-12.307 – -0.856], por lo que se determinó que la edad es una variable que propicia la realización de conductas acosantes, siendo aquellos trabajadores mayores de 50 años quienes realizan en mayor proporción este tipo de conductas. En la figura 7 se puede observar la representación gráfica de esta situación.

### Figura 7

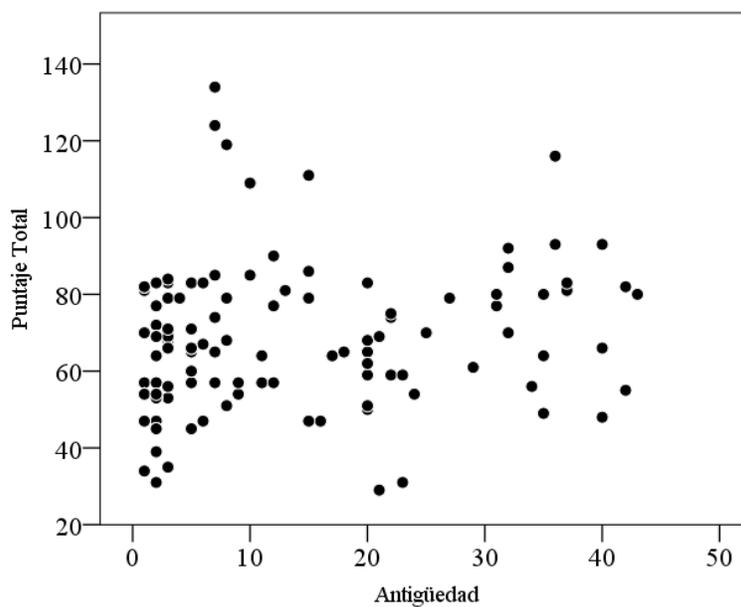
*Diferencias por grupos de edad*



Adicionalmente se realizó un diagrama de dispersión (Figura 8) para conocer de qué forma la antigüedad en la empresa se relaciona con la realización de conductas acosantes.

### Figura 8

*Gráfico de dispersión por antigüedad en la empresa*

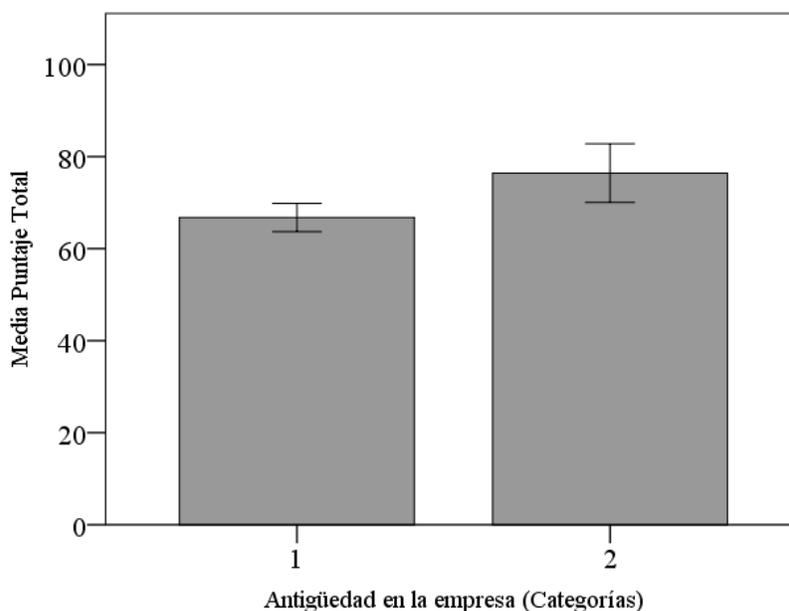


Similar a la Figura 6, se observa la existencia de dos grupos, por lo que se decidió nuevamente agrupar a los participantes, pero tomando como punto de corte 25 años en la empresa, generándose así los siguientes grupos: (1) con 25 años o menos dentro de la empresa, y (2) con más de 26 años en la empresa.

Se realizó la prueba t de Student para muestras independientes con el objetivo de determinar la existencia de diferencias significativas entre los grupos de antigüedad laboral ( $X_1=66.76$ ;  $X_2=76.42$ ), como resultado se obtuvo  $t(188) = -2.545$   $p = .012$  IC95% [-17.144 – -2.173], por lo que se asume que si existen diferencias entre los grupos, siendo aquellos trabajadores con más antigüedad en la empresa quienes incurrir en cometer conductas acosantes hacia sus compañeros de trabajo. En la Figura 9 se presenta la representación visual de esta situación.

### Figura 9

*Diferencias por grupos de antigüedad en la empresa*



### Discusión

A partir del análisis de los datos obtenidos se concluye que tanto la edad como la antigüedad en la empresa son variables que pueden propiciar que una persona realice actos

acosantes. Esto coincide con lo expuesto por Leymann (1996), Acevedo, et al. (2009), Sloan, et al. (2010), Feldblum y Lipnic (2016) y Acquadro, et al. (2019) quienes señalan que aquellos trabajadores con mayor antigüedad suelen ser considerados como empleados de alto valor, por lo que sienten que el prestigio y respeto obtenidos en la empresa los exenta de sufrir las consecuencias derivadas del acoso laboral, así mismo les ha permitido escalar en la jerarquía organizacional, lo que facilita la realización de este tipo de comportamientos hacia los miembros en posiciones jerárquicas inferiores (Leymann, 1996; López, et al., 2010; Matilde, 2015; Meseguer, et al., 2007).

En cambio, el sexo no mostró ser una variable que influyera en la posible detección de acosadores laborales, situación que contradice lo expuesto por Leymann (1996) y Sloan, et al. (2010), quienes señalan existe una mayor cantidad de mujeres acosadas en el ámbito laboral, y que en su mayoría estos acontecimientos son realizados por otras mujeres.

Por otro lado, la edad si mostró ser una variable que propicia la realización de comportamientos acosantes (Acevedo, et al., 2009; Acquadro, et al., 2019; Feldblum y Lipnic, 2016; Leymann, 1996; Sloan, et al., 2010), lo cual está directamente relacionado con la antigüedad, puesto que para tener mayor antigüedad es necesario también tener mayor edad.

## **Conclusiones**

El acoso laboral históricamente ha sido estudiado alrededor de la víctima y de los efectos nocivos que tiene en la vida privada y profesional de los acosados (Anderson y Horvath, 1996; Castanyer, 2010; Duffy y Sperry, 2007; Eirnarsen, et al., 2009; Hirigoyen, 2001; Leymann, 1996; López, et al., 2010; Matilde, 2015; Moreno-Jiménez, et al., 2006b; Olmedo y González, 2008; Piotrowski, 2012; Pleck, 1977; Riquelme, 2009; Sanz-Vergel y Rodríguez-Muñoz, 2011; Sheehan, 2004; Sloan, et al., 2010). Así mismo, aunque en menor cantidad, se han realizado investigaciones para conocer distintos elementos dentro de la organización que permiten la aparición del acoso

laboral, su mantenimiento y los efectos negativos que afectan a la empresa (Acevedo, et al., 2009; Acquadro, et al., 2019; Eirnarsen, et al., 2009; Feldblum y Lipnic, 2016; Hirigoyen, 2001; Kirby, 2003; Leymann, 1996; López, et al., 2010; Matilde, 2015; Meseguer, et al., 2007; Moreno-Jiménez, et al., 2006b; Olmedo y González, 2008; Pando, et al., 2006; Sloan, et al., 2010).

Sin embargo, la investigación en torno al acosador laboral es limitada, pues las investigaciones existentes señalan algunas características de los acosadores (López, et al., 2010; Meseguer, et al., 2007; Minaya 2003; Restrepo 2013; Shallcross, et al., 2008; Sloan, et al., 2010; Trujillo, et al., 2007) y las conductas por medio de las cuales llevan a cabo la dinámica del acoso (Eirnarsen, et al., 2009; Matilde, 2015; Minaya, 2003; Morales, 2016; Restrepo, 2013; Riquelme, 2009; Sloan, et al., 2010). Los instrumentos existentes para medir y evaluar el acoso laboral (Eirnarsen, et al., 2009; Ferrari, et al., 2015; González de Rivera y Rodríguez; 2005; Uribe, et al., 2011) se centran únicamente en la víctima, es decir, no hay instrumentos de evaluación cuyo foco de atención gire sobre el acosador.

Es así como en el presente trabajo se cumplió con el objetivo general, el cual consistía en el desarrollo de un instrumento centrado en la detección de potenciales acosadores en el lugar de trabajo, de tal forma que la intervención a realizar pueda darse de forma preventiva y no correctiva como se ha estado manejando hasta la actualidad.

Como resultado de la primera fase del estudio se modificó la primera versión del instrumento a partir de los resultados obtenidos por la validación de los jueces expertos en el tema, haciendo las modificaciones pertinentes para que los ítems del instrumento cumplieran con los criterios de claridad, congruencia y tendenciosidad.

En un segundo momento se realizó el análisis psicométrico de la escala con una muestra de trabajadores voluntarios que contestaron el instrumento propuesto, obteniendo así un

instrumento válido para la detección de potenciales acosadores en el lugar de trabajo (Apéndice C).

Finalmente se hizo un análisis de los resultados obtenidos en la escala, en relación con las variables relacionadas al acoso laboral: sexo, edad y antigüedad en la empresa (Leymann, 1996; Sloan, et al., 2010), encontrando como variables predictoras que favorecen la realización de conductas acosantes la edad y la antigüedad en la empresa.

De manera general el instrumento resultante está constituido por tres dimensiones: (1) Interacción en el trabajo, que hace referencia a los diversos comportamientos hostiles que se dan en la interacción diaria entre los trabajadores, algunos de estos comportamientos ya han sido identificados (Eirnarsen, et al., 2009; Matilde, 2015; Minaya, 2003; Morales, 2016; Restrepo, 2013; Riquelme, 2009; Sloan, et al., 2010); (2) Despotismo, que denota una serie de creencias de superioridad sobre los demás compañeros de trabajo, un elemento que Trujillo, et al. (2007) señalan como elemento personal de los acosadores; y (3) Desprecio a otros, por medio del cual los acosadores manifiestan la dimensión de Despotismo, aplicada en el contexto laboral.

Cabe señalar que la investigación es de corte exploratoria, debido a que, aunque el fenómeno del acoso laboral o *mobbing* ha sido ampliamente estudiado, es escaso el conocimiento sobre el acosador, por lo que para obtener mediciones confiables es necesaria su aplicación en otras muestras (diferentes y más amplias), así mismo Durniat (2021) señala que para una adecuada detección del acoso laboral, no basta con la aplicación de un único instrumento independiente, sino que es recomendable aplicar una serie de instrumentos que permitan una evaluación global del fenómeno.

Entre las dificultades que se presentaron durante la investigación se encontró la dificultad en la redacción de los ítems, de tal forma que éstos no incitaran una respuesta producto de la

deseabilidad social. Adicionalmente la aplicación del instrumento se vio obstaculizada por las condiciones de confinamiento social provocadas por la pandemia del virus SARS-CoV-2, lo que provocó que algunos instrumentos pudieran ser aplicados de forma presencial y otros vía remota, lo que puede sesgar las respuestas de los participantes (principalmente los que contestaron el instrumento de forma física).

A pesar de que los resultados de la investigación señalan que el instrumento propuesto es útil para la detección de acosadores en el lugar de trabajo, se pueden observar algunas limitaciones, entre las cuales se encuentra que el instrumento fue aplicado únicamente a una muestra de una empresa particular, por lo que para futuras investigaciones, y dotar de mayor confiabilidad al instrumento, se propone realizar la validez predictiva del instrumento, a partir de su aplicación e investigación del acoso laboral en otras muestras de diversas organizaciones.

## Referencias

- Abreu, J. (2012). Constructos, Variables, Dimensiones, Indicadores y Congruencia. *International Journal of Good Conscience*. (3) 7. 123-130.
- Acevedo, D., Biaggii, Y., y Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*. (32) 14. 163-182.
- Acquadro, D., Varetto, A., Ullah, M., y Civilotti, C. (2019). The Victim's Experience as Described in Civil Court Judgments for Mobbing: A Gender Difference. *International Journal of Pure Communication Inquiry*. (2) 7. 57-73.
- Ayala, L. (2015). *Personalidad de un líder*. [Título de licenciatura, Universidad Técnica de Machala].  
 Repositorio Institucional.  
<http://186.3.32.121/bitstream/48000/4228/1/CD00526-2015-TRABAJO%20COMPLETO.pdf>
- Bandura, A., y Ribes, E. (1975). *Modificación de conducta*. Trillas.
- Birkeland, M., Glasø, L., y Einarsen, S. (2017). Exposure to workplace harassment and the Five Factor Model of personality: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*. 104. 195-206.
- Blalock, H. (1966). *Estadística Social*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bodenmann, G., Meuwly, N., Bradbury, T., Gmelch, S., y Ledermann, T. (2010). Stress, anger, and verbal aggression in intimate relationships: Moderating effects of individual and dyadic coping. *Journal of Social and Personal Relationships*. (3) 27. 408-424.
- Buxarrais, M. (2003). Los valores en la sociedad individualista y consumista. *Revista de CEAPA*. (76). 1-3.

- Camacho, A., Morales, E., y Güiza, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica*. (25) 13. 121-138.
- Cardona, D., y Ballesteros M. (2006). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*. (2) 23. 99-106.
- Carrasco, M., y González, M. (2006). Aspectos conceptuales de la agresión: Definición y modelos explicativos. *Acción psicológica*. (2) 4. 7-38.
- Carrascosa, M. (2016). Datos en tablas y gráficas estadísticas. Tendenciosidad y errores comunes. *Publicaciones Didácticas*. (1) 72. 71-78.
- Castanyer, O. (2010). Capítulo 2. ¿Soy asertivo?. *La asertividad, expresión de una sana autoestima* (32ª Ed.). Desclée De Brouwer.
- Castaños, S., Reyes, I., Rivera, S., Díaz, R. (2010). Estandarización de Inventario de Asertividad de Gambrill y Richey-II. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*. (1) 29. 27-50.
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Biblioteca electrónica de la Universidad Nacional de Colombia*. 2. 1-11.
- Cendales, B. (2014). Individualismo, colectivismo, factores psicosociales laborales y salud: un análisis de la influencia de los valores culturales en los modelos de demanda control y desbalance esfuerzo recompensa. [Tesis de doctorado, Universidad de los Andes]. Repositorio institucional. <http://biblioteca.uniandes.edu.co/acepto22013220.php?id=2306.pdf>
- Chaux, E. (2003). Agresión reactiva, agresión instrumental y el ciclo de la violencia. *Revista de Estudios Sociales*. 15. 47-58.
- Clarkson, D. y Jennrich, R. (1988) Quartic rotation criteria algorithms. *Psychometrika*, 53, 251-259.

- Correa, F., Contreras, C., Ramírez, A., y López, E. (2002). Dimensiones del individualismo-colectivismo en México: Estudio Exploratorio. *Seminario de Investigación Kurt Lewin*.
- Cramer, P. (2011). Narcissism through the ages: What happens when narcissists grow older?. *Journal of Research in Personality*. 45. 479-492.
- Crawshaw, L. (2009). Workplace bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by thousand definitions. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. (3) 61. 263-267.
- De Miguel, V., y Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*. 38. 25-44.
- Diario Oficial de la Federación [DOF]. NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. 23 de octubre del 2018. (México).
- Dickinson, K., y Pincus, A. (2003). Interpersonal analysis of grandiose and vulnerable narcissism. *Journal of Personality Disorders*. (3) 17. 188-207.
- Duffy, M. y Sperry, L. (2007). Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences. *The family journal: counseling and therapy for couples and families*. (4) 15. 398-404.
- Duque, C. (2010). Consideraciones sobre el Acoso laboral. Perfil del acosador. [Título de licenciatura, Universidad de San Buenaventura Medellín]. Medellín, Colombia. [http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/262/1/Consideraciones\\_Acoso\\_Laboral\\_Duque\\_2010.pdf](http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/262/1/Consideraciones_Acoso_Laboral_Duque_2010.pdf)
- Durniat, K. (2021). Methodological, ethical and legal problemas of measuring and counteracting workplace mobbing. *In Practice*. (1) 15. 36-53.
- Efron, B. y Tibshirani, R. (1998). *An Introduction to the Bootstrap*. New York: Chpman y Hall.

- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*. (5). 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H, y Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*. (1) 23. 24-44.
- Escartín, J., Sora, B., Rodríguez-Muñoz, A., y Rodríguez-Carballeira, A. (2012). Adaptación y Validación de la Versión Española de la Escala de Conductas Negativas en el Trabajo Realizadas por Acosadores: NAQ-Perpetrators. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. (3) 28. 157-170.
- Escobar-Pérez, J., y Cuervo-Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*. 6. 27-36.
- Fabrigar, L., Wegener, D., MacCallum, R., y Strahan, E. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299.
- Feldblum, C., y Lipnic, V. (2016). Select task force on the study of harassment in the workplace. *Washington: US Equal Employment Opportunity Commission*. 77-88.
- Ferrando, P. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Ferrari, L. Filippi, G, Córdoba, E., Cabey, M., Napoli, M. y Trotta, M. (2015). Cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipos de acoso laboral (CEMTAL): Estructura y propiedades psicométricas. *Anuario de Investigaciones*. 22. 61-70.
- Forero, C., Maydeu-Olivares, A. y Gallardo-Pujol, D. (2009). Factor analysis with ordinal indicators: A monte Carlo study comparing DWLS and ULS estimation. *Structural Equation Modeling*, 16, 625-641.

- Fossati, A., Feeney, J., Pincus, A., Borroni, S., y Maffei, C. (2014). The structure of pathological narcissism and its relationships with adult attachment styles. *Psychoanalytic Psychology*.
- Gaeta, L., y Galvanovskis, A. (2009). Asertividad: Un análisis teórico-empírico. *Enseñanza e investigación en psicología*. (2) 14. 403-425.
- Giner, C. (2011). Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral. *Anales de derecho*. (29). 224-245.
- González de Rivera, J. y Rodríguez, M. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*. Editorial EOS.
- Guasco, L. (2020). En el Justo Medio: Ser Asertivo. *Vida Científica Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 4*. (15) 8. 9-19.
- Hamilton, M. (2012). Verbal Aggression: Understanding the Psychological Antecedents and Social Consequences. *Journal of Language and Social Psychology*. (1) 31. 5-12.
- Hirigoyen, MF. (2001). El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. *Revista de ministerio de trabajo y asuntos sociales*. 41. 154-157.
- Horn, J. (1965). A rationale and test for the number of factors in a factor analysis. *Psychometrika*, 30, 179–185.
- Karniol, R. (2003). Egocentrism Versus Protocentrism: The Status of Self in Social Prediction. *Psychological Review*. (3) 110. 564-580.
- Kerlinger, F., y Lee, H. (2002) *Investigación del comportamiento* (4ª Ed). *McGraw Hill*.
- Kirby, R. (2003). Confessions of a Modern Day Mobber. *Dialogue: A Journal of Mormon Thought*. (2) 36. 81-85.
- Larsson, A. (2008). The Conceptual History of Mobbing. *Department of Historical, Philosophical and Religious Studies*. 1-12.

- Ley Federal del Trabajo [LFT]. Ley Federal del Trabajo. 11 de enero del 2021. (México).
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*. (2) 5. 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. (2) 5. 165-184.
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. y Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*. (3) 30. 1151-1169.
- López, M., Vázquez, P., y Montes, C. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*. (2) 42. 215-224.
- Mardia, K. V. (1970). Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications. *Biometrika*, 57, 519-530.
- Martin, M., Anderson, C. y Horvath, C. (1996). Feelings About Verbal Aggression: Justifications for Sending and Hurt From Receiving Verbally Aggressive Messages. *Communication Research Reports*. (1) 13. 19-26
- Matilde, M. (2015). Procesos y prácticas de estigmatización en el acoso laboral como represalia. *Hostigamiento Psicológico Laboral e Institucional en Iberoamérica: Estado del arte y experiencias de intervención*. SB
- Mayoral, S., y Espluga, J. (2010). Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. (2) 28. 233-255.

- Meseguer, M., Soler, M., García-Izquierdo, M., Sáez, M., y Sánchez, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*. (2) 19. 225-230.
- Minaya, G. (2003). El mobbing. Una realidad laboral. *Información psicológica*. 81. 43-54.
- Minibas-Poussard, J., Seckin-Celik, T., y Baran, H. (2018). Mobbing in Higher Education: Descriptive and Inductive Case Narrative Analyses of Mobber Behavior, Mobbee Responses, and Witness Support. *Educational Sciences: Theory y Practice*. (2) 18. 471-494.
- Morales, M. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. (49) 147. 71-98.
- Moreno-Jiménez, B., Díaz-García, L. y Hernández, E. (2012). La agresión laboral y la intención de abandono: Evaluación del papel mediador de la satisfacción laboral. *Revista Mexicana de Psicología*. (2) 29. 125-135.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M., Garrosa, E., Rodríguez-Carvajal, R., y Díaz-García L. (2006a). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*. (2) 7. 335-345.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Moreno, Y., y Garrosa, E. (2006b). El papel moderador de la asertividad y la ansiedad social en el acoso psicológico en el trabajo: dos estudios empíricos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. (3) 22. 363-380.
- Olmedo, M. y González, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: La problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. *Acción Psicológica*. (2) 4. 107-128.

- Ortega-Escobar, J., y Alcázar-Córcoles, M. (2016). Neurobiología de la agresión y la violencia. *Anuario de Psicología Jurídica*. 26. 60-69.
- Ovejero, A. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. (1) 2. 101-121.
- Palmer, S., Rutland, A. y Cameron, L. (2015). The development of bystander intentions and social-moral reasoning about intergroup verbal aggression. *British journal of developmental psychology*. (4) 33. 419-433.
- Pando, M., Aranda, C., Preciado, L., Franco, S., y Salazar, J. (2006). Validez y Confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (ivapt-pando). *Enseñanza e Investigación en Psicología*. (2) 11. 319-332.
- Peralta, C. (2004). El acoso laboral mobbing perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*. (18). 111-122.
- Piotrowski, C. (2012). From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations. *Organization Development Journal*. (4) 30. 44-53.
- Pleck, J. (1977). The work-family role system. *Social Problems*. 24. 417-442.
- Pozueco, J., y Moreno, J. (2013). Psicopatía, maquiavelismo, narcisismo y maltrato psicológico. *Boletín de Psicología*. 107. 91-111.
- Restrepo, J. (2013). El acosador laboral como víctima y victimario [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. Medellín, Colombia.  
[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/1305/RestrepoRendon\\_JoseLuis\\_2013.pdf?sequence=1](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/1305/RestrepoRendon_JoseLuis_2013.pdf?sequence=1)
- Riquelme, A. (2009). Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Ciencias Sociales Online*. (2) 3. 39-57.

- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Personalidad y valores. *Comportamiento Organizacional* (15ª Ed.). Pearson.
- Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Tópicos en investigación científica*. (3) 21. 141-146.
- Rojas, A. (2005). El acoso o “mobbing” laboral. *Revista de Derecho*. 24. 230-245.
- Rojo, J. y Cervera, A. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. Tébar.
- Sáinz, F. (2007). Narcisismo y sociedad, entre la carencia y la arrogancia. *Globalización y salud mental*.. 417-452.
- Salin, D. (2009). Organizational Responses to Workplace Harassment: An Exploratory Study. *Personnel Review*. (1) 38. 2-27.
- Sanz-Vergel, A. y Rodríguez-Muñoz, A. (2011). El Efecto del Acoso Psicológico en el Trabajo sobre la Salud: El Papel Mediador del Conflicto Trabajo-Familia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. (2) 27. 93-102.
- Savitsky, K., Keysar, B., Epley, N., Carter, T., y Swanson, A. (2010). The closeness-communication bias: Increased egocentrism among Friends versus strangers. *Journal of Experimental Social Psychology*. 47. 269-273.
- Scaffidi, C., Boca, S., y Gendolla, G. (2016). Self-awareness, Perspective-taking, and Egocentrism. *Self and Identity*. (4) 15. 371-380.
- Shallcross, L., Sheehan, M., y Ramsay, S. (2008). Workplaces mobbing: Experiences in the public sector. *International Journal of Organizational Behavior*. (2) 13. 56-70.
- Sheehan, M. (2004). Workplace Mobbing: a proactive response. *Workplace Mobbing Conference*. 1-11.

- Sloan, L., Matyók, T., Schmitz, C., y Lester, G. (2010). A Story to Tell: Bullying and Mobbing in the Workplace. *International Journal of Business and Social Science*. (3) 1. 87-97.
- Smolewska, K., y Dion, K. (2005). Narcissism and Adult Attachment: A Multivariate Approach. *Self and Identity*. (4). 59-68.
- Soriano, A. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Diá-logos* (13) 8. 19-40.
- Thomas, R., y Jacoby, L. (2012). Diminishing Adult Egocentrism When Estimating What Others Know. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*.. 1-14.
- Triandis, H.C., Bontempo, R., Villareal, M.J., Asai, M., y Lucca, N. (1988). Individualism and collectivism: cross-cultural perspectives on self- ingroup. *Journal of personality and social psychology*, 54, 323-338.
- Trujillo, M., Valderrabano, M. y Hernández, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuestas de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. (17) 29. 71-91.
- Uribe, J., García, A., Castillo, I. y Barrera, P. (2011). La Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT): Violencia laboral, factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. (2) 30. 161-182.
- Uribe-Prado, J., Trejo-Islas, E., Vásquez-Duarte, G. y García-Saisó, A. (2011). Estudio exploratorio de violencia en el trabajo y su relación con factores psicosomáticos: desarrollo de la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. (1) 30. 21-45.
- Urrutia, M., Barrios, S., Gutiérrez, M., y Mayorga, M. (2014). Métodos óptimos para determinar validez de contenido. *Educación Médica Superior*. (3) 28. 547-558.

- Vandekerckhove, W., y Ronald, M. (2003). Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?. *Journal of Business Ethics*. 45. 41-50.
- West, S., Finch, J. y Curran, P. (1995). Structural equation models with nonnormal variables. Problems and remedies. En R. H. Hoyle (Ed.). *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications*. (pp. 56- 75). Newbury Park, CA: Sage.
- Wolpe, J. (1993). Capítulo 7. Entrenamiento en asertividad. *Práctica de la terapia de la conducta* (3ª Ed.). Trillas.

### Apéndice A

Como parte de la Residencia en Gestión Organizacional de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) se está realizando una investigación sobre Relaciones Laborales, por lo cual le pedimos su colaboración para responder una serie de preguntas. Le comentamos que los datos recabados serán utilizados únicamente con fines académicos, por lo que le solicitamos su total honestidad, resaltando que sus datos serán tratados de manera anónima y confidencial. De antemano agradecemos su participación y apoyo.

Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione la opción que más se aproxime a su manera de proceder dentro del trabajo donde labora.

Sexo: Mujer ( ), Hombre ( )

Edad: \_\_\_\_\_

Estado civil: Soltero ( ), Casado ( ), Divorciado ( ), Viudo ( ), Unión libre ( )

Escolaridad: Primaria ( ), Secundaria ( ), Preparatoria ( ), Licenciatura ( ), Posgrado ( )

Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_

**Totalmente de acuerdo (6)**

**Muy de acuerdo (5)**

**De acuerdo (4)**

**En desacuerdo (3)**

**Muy en desacuerdo (2)**

**Totalmente en desacuerdo (1)**

1.-	Cuando un compañero de trabajo me habla de cosas absurdas o equivocadas, prefiero interrumpirlo para evitar perder más tiempo.	1	2	3	4	5	6
2.-	Las juntas de trabajo podrían ser más cortas si se seleccionara adecuadamente a los participantes de éstas.	1	2	3	4	5	6
3.-	En las juntas de trabajo hay que dejar que todos hablen, aunque su participación no ayude a la resolución de problemas.	1	2	3	4	5	6
4.-	Es mejor interrumpir en el momento ideal antes que perder mucho tiempo con pláticas absurdas.	1	2	3	4	5	6
5.-	En ocasiones, en las juntas hay gente que no debería estar ahí.	1	2	3	4	5	6
6.-	Las personas no deberían pedir ayuda en el trabajo, pues interrumpen a los demás.	1	2	3	4	5	6
7.-	Si la gente necesita ayuda para hacer su trabajo significa que no está capacitada para hacerlo.	1	2	3	4	5	6
8.-	Por lo general las ideas de mis compañeros, relacionadas al trabajo, son absurdas.	1	2	3	4	5	6
9.-	Me gusta discutir nuevas ideas con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6
10.-	Si me preguntan algo, considero que es más productivo que la misma persona encuentre la respuesta a su interrogante.	1	2	3	4	5	6
11.-	Prefiero no responder preguntas que considero absurdas.	1	2	3	4	5	6
12.-	Cuando me abordan en el trabajo, detengo lo que estoy haciendo para poner atención a la persona que me habla.	1	2	3	4	5	6

13.-	Creo que en ocasiones la gente me hace perder el tiempo intencionalmente.	1	2	3	4	5	6
14.-	Considero que una ligera reprimenda física (por ejemplo, golpear ligeramente en los hombros, espalda o cabeza) puede mejorar el rendimiento de mis trabajadores.	1	2	3	4	5	6
15.-	Presionar a los trabajadores con la pérdida de su empleo los hace trabajar menos.	1	2	3	4	5	6
16.-	Si alguien no puede hacer su trabajo debería irse.	1	2	3	4	5	6
17.-	Al trabajo no se va a hacer amigos.	1	2	3	4	5	6
18.-	El descontarles dinero a los trabajadores evita que cometan errores.	1	2	3	4	5	6
19.-	Considero que algunas personas las contratan por cómo se ven, y no por su capacidad laboral.	1	2	3	4	5	6
20.-	En ocasiones dudo de las capacidades de mis compañeros.	1	2	3	4	5	6
21.-	Considero que mis ideas suelen ser mejores que las de los otros.	1	2	3	4	5	6
22.-	Considero que las decisiones tomadas por mis compañeros de trabajo podrían ser mejores.	1	2	3	4	5	6
23.-	Considero que mis compañeros de trabajo pueden hacer mejor su labor.	1	2	3	4	5	6
24.-	Es importante reconocer el mérito de los demás.	1	2	3	4	5	6
25.-	Los errores en mi trabajo son derivados de errores de otras personas.	1	2	3	4	5	6
26.-	Considero que en ocasiones es conveniente aumentar el tono de voz para recalcar la importancia del asunto.	1	2	3	4	5	6
27.-	Expreso abiertamente mi enojo cuando mis compañeros de trabajo hacen algo mal.	1	2	3	4	5	6
28.-	Me gusta hacer chistes sobre otras personas para divertirme.	1	2	3	4	5	6
29.-	En ocasiones imito a mis compañeros (forma de vestir, caminar, hablar, etc.) para divertir a mis compañeros.	1	2	3	4	5	6
30.-	Los trabajadores deben realizar todo lo que se les pide, pues por eso se les paga.	1	2	3	4	5	6
31.-	Pido que se me entregue el trabajo antes de lo necesario para asegurarme que esté finalizado para la fecha indicada.	1	2	3	4	5	6
32.-	Si un trabajador llega tarde, se le debe descontar ese tiempo de su sueldo.	1	2	3	4	5	6
33.-	Mis compañeros deberían hacer el trabajo tan bien como yo.	1	2	3	4	5	6
34.-	Se deben asignar tareas más complicadas a los trabajadores para que aprendan a hacerlas.	1	2	3	4	5	6
35.-	Las personas dedicadas a su trabajo están dispuestas a quedarse horas extra para realizarlo correctamente.	1	2	3	4	5	6
36.-	Las personas trabajan mejor cuando no hay distractores cerca, como ventanas o televisiones.	1	2	3	4	5	6
37.-	Si alguien no hace adecuadamente su trabajo, hay que mantenerlo aislado para que se concentre más.	1	2	3	4	5	6
38.-	Los trabajadores deberían estar separados para que no se distraigan con los demás.	1	2	3	4	5	6

39.-	La información importante del trabajo debe ser compartida únicamente con los jefes o líderes de la empresa.	1	2	3	4	5	6
40.-	Prefiero dar retroalimentación en público para que todos aprendan de los errores de los demás.	1	2	3	4	5	6
41.-	Evalúo el trabajo de mis subordinados de forma negativa, con la intención de evitar que se relajen de más en la realización de sus labores.	1	2	3	4	5	6
42.-	Maximizo los errores de los demás para que no los vuelvan a cometer.	1	2	3	4	5	6
43.-	Les indico a mis compañeros de trabajo los errores que han cometido en el pasado constantemente para que no se repitan.	1	2	3	4	5	6
44.-	Siempre hay algo que se puede mejorar en el trabajo.	1	2	3	4	5	6

## Apéndice B

Como parte de la Residencia en Gestión Organizacional de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) se está realizando una investigación sobre Relaciones Laborales, por lo cual le pedimos su colaboración para responder una serie de preguntas. Le comentamos que los datos recabados serán utilizados únicamente con fines académicos, por lo que le solicitamos su total honestidad, resaltando que sus datos serán tratados de manera anónima y confidencial. De antemano agradecemos su participación y apoyo.

Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione la opción que más se aproxime a su manera de proceder dentro del trabajo donde labora.

Sexo: Mujer ( ), Hombre ( )

Edad: \_\_\_\_\_

Estado civil: Soltero ( ), Casado ( ), Divorciado ( ), Viudo ( ), Unión libre ( )

Escolaridad: Primaria ( ), Secundaria ( ), Preparatoria ( ), Licenciatura ( ), Posgrado ( )

Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_

**Totalmente de acuerdo (6)**

**Muy de acuerdo (5)**

**De acuerdo (4)**

**En desacuerdo (3)**

**Muy en desacuerdo (2)**

**Totalmente en desacuerdo (1)**

1.-	Cuando un compañero de trabajo me habla de cosas equivocadas lo interrumpo para evitar perder más tiempo.	1	2	3	4	5	6
2.-	Las juntas de trabajo podrían ser más cortas si se seleccionara adecuadamente a los participantes de éstas.	1	2	3	4	5	6
3.-	En las juntas de trabajo hay que dejar que todos hablen, aunque su participación no ayude a la resolución de problemas.	1	2	3	4	5	6
4.-	Es mejor interrumpir en el momento ideal antes que perder el tiempo con pláticas absurdas.	1	2	3	4	5	6
5.-	En ocasiones, en las juntas hay gente que no debería estar ahí.	1	2	3	4	5	6
6.-	Las personas no deberían pedir ayuda en el trabajo, pues interrumpen a los demás.	1	2	3	4	5	6
7.-	Si la gente necesita ayuda para hacer su trabajo significa que no está capacitada para hacerlo.	1	2	3	4	5	6
8.-	Por lo general las ideas de mis compañeros, relacionadas al trabajo, son absurdas.	1	2	3	4	5	6
9.-	Me gusta discutir nuevas ideas con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6
10.-	Si me preguntan algo, considero que es más productivo que la misma persona encuentre la respuesta a su interrogante.	1	2	3	4	5	6
11.-	Prefiero no responder preguntas que considero absurdas.	1	2	3	4	5	6
12.-	Cuando me abordan en el trabajo, detengo lo que estoy haciendo para poner atención a la persona que me habla.	1	2	3	4	5	6

13.-	En ocasiones mis compañeros de trabajo me hacen perder el tiempo intencionalmente.	1	2	3	4	5	6
14.-	Considero que una ligera reprimenda física (por ejemplo, golpear ligeramente en los hombros, espalda o cabeza) puede mejorar el rendimiento de mis trabajadores.	1	2	3	4	5	6
15.-	Presionar a los trabajadores con la pérdida de su empleo los hace que disminuya su desempeño.	1	2	3	4	5	6
16.-	Si alguien no puede hacer su trabajo debería irse.	1	2	3	4	5	6
17.-	Al trabajo no se va a hacer amigos.	1	2	3	4	5	6
18.-	El descontarles dinero a los trabajadores evita que cometan errores.	1	2	3	4	5	6
19.-	Considero que algunas personas las contratan por cómo se ven, y no por su capacidad laboral.	1	2	3	4	5	6
20.-	En ocasiones dudo de las capacidades de mis compañeros.	1	2	3	4	5	6
21.-	Considero que mis ideas suelen ser mejores que las de los otros.	1	2	3	4	5	6
22.-	Considero que las decisiones tomadas por mis compañeros de trabajo podrían ser mejores.	1	2	3	4	5	6
23.-	Considero que mis compañeros de trabajo pueden hacer mejor su labor.	1	2	3	4	5	6
24.-	Es importante reconocer el mérito de los demás.	1	2	3	4	5	6
25.-	Los errores en mi trabajo son derivados de errores de otras personas.	1	2	3	4	5	6
26.-	En ocasiones es conveniente aumentar el tono de voz para recalcar la importancia del asunto.	1	2	3	4	5	6
27.-	Expreso abiertamente mi enojo cuando mis compañeros de trabajo hacen algo mal.	1	2	3	4	5	6
28.-	Me gusta hacer chistes sobre otras personas para divertirme.	1	2	3	4	5	6
29.-	En ocasiones imito a mis compañeros (forma de vestir, caminar, hablar, etc.) para divertir a mis compañeros.	1	2	3	4	5	6
30.-	Los trabajadores deben realizar todo lo que se les pide, pues por eso se les paga.	1	2	3	4	5	6
31.-	Pido que se me entregue el trabajo antes de lo necesario para asegurarme que esté finalizado para la fecha indicada.	1	2	3	4	5	6
32.-	Si un trabajador llega tarde, se le debe descontar ese tiempo de su sueldo.	1	2	3	4	5	6
33.-	Mis compañeros deberían hacer el trabajo tan bien como yo.	1	2	3	4	5	6
34.-	Se deben asignar tareas más complicadas a los trabajadores para que aprendan a hacerlas.	1	2	3	4	5	6
35.-	Las personas dedicadas a su trabajo deben estar dispuestas a quedarse horas extra.	1	2	3	4	5	6
36.-	Las personas trabajan mejor cuando no hay distractores cerca, como ventanas o televisiones.	1	2	3	4	5	6
37.-	Si alguien no hace adecuadamente su trabajo, hay que mantenerlo aislado para que termine su trabajo.	1	2	3	4	5	6
38.-	Los trabajadores deberían estar separados para que no se distraigan entre ellos.	1	2	3	4	5	6

39.-	La información importante del trabajo debe ser compartida únicamente con los jefes o líderes de la empresa.	1	2	3	4	5	6
40.-	Prefiero dar retroalimentación en público para que todos aprendan de los errores.	1	2	3	4	5	6
41.-	Evalúo el trabajo de mis subordinados de forma negativa, con la intención de evitar que se relajen de más en la realización de sus labores.	1	2	3	4	5	6
42.-	Maximizo los errores de los demás para que no los vuelvan a cometer.	1	2	3	4	5	6
43.-	Les indico a mis compañeros de trabajo los errores que han cometido en el pasado constantemente para que no se repitan.	1	2	3	4	5	6
44.-	Siempre hay algo que se puede mejorar en el trabajo.	1	2	3	4	5	6

### Apéndice C

Como parte de la Residencia en Gestión Organizacional de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) se está realizando una investigación sobre Relaciones Laborales, por lo cual le pedimos su colaboración para responder una serie de preguntas. Le comentamos que los datos recabados serán utilizados únicamente con fines académicos, por lo que le solicitamos su total honestidad, resaltando que sus datos serán tratados de manera anónima y confidencial. De antemano agradecemos su participación y apoyo.

Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione la opción que más se aproxime a su manera de proceder dentro del trabajo donde labora.

Sexo: Mujer ( ), Hombre ( )

Edad: \_\_\_\_\_

Estado civil: Soltero ( ), Casado ( ), Divorciado ( ), Viudo ( ), Unión libre ( )

Escolaridad: Primaria ( ), Secundaria ( ), Preparatoria ( ), Licenciatura ( ), Posgrado ( )

Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_

**Totalmente de acuerdo (6)**

**Muy de acuerdo (5)**

**De acuerdo (4)**

**En desacuerdo (3)**

**Muy en desacuerdo (2)**

**Totalmente en desacuerdo (1)**

1.-	Cuando un compañero de trabajo me habla de cosas equivocadas lo interrumpo para evitar perder más tiempo.	1	2	3	4	5	6
2.-	Si me preguntan algo, considero que es más productivo que la misma persona encuentre la respuesta a su interrogante.	1	2	3	4	5	6
3.-	Prefiero no responder preguntas que considero absurdas.	1	2	3	4	5	6
4.-	En ocasiones mis compañeros de trabajo me hacen perder el tiempo intencionalmente.	1	2	3	4	5	6
5.-	Si alguien no puede hacer su trabajo debería irse.	1	2	3	4	5	6
6.-	17.- Al trabajo no se va a hacer amigos.	1	2	3	4	5	6
7.-	El descontarles dinero a los trabajadores evita que cometan errores.	1	2	3	4	5	6
8.-	En ocasiones dudo de las capacidades de mis compañeros.	1	2	3	4	5	6
9.-	Considero que mis ideas suelen ser mejores que las de los otros.	1	2	3	4	5	6
10.-	Considero que las decisiones tomadas por mis compañeros de trabajo podrían ser mejores.	1	2	3	4	5	6
11.-	Considero que mis compañeros de trabajo pueden hacer mejor su labor.	1	2	3	4	5	6
12.-	Expreso abiertamente mi enojo cuando mis compañeros de trabajo hacen algo mal.	1	2	3	4	5	6
13.-	Me gusta hacer chistes sobre otras personas para divertirme.	1	2	3	4	5	6
14.-	En ocasiones imito a mis compañeros (forma de vestir, caminar, hablar, etc.) para divertir a mis compañeros.	1	2	3	4	5	6

15.-	Pido que se me entregue el trabajo antes de lo necesario para asegurarme que esté finalizado para la fecha indicada.	1	2	3	4	5	6
16.-	Se deben asignar tareas más complicadas a los trabajadores para que aprendan a hacerlas.	1	2	3	4	5	6
17.-	Las personas trabajan mejor cuando no hay distractores cerca, como ventanas o televisiones.	1	2	3	4	5	6
18.-	Si alguien no hace adecuadamente su trabajo, hay que mantenerlo aislado para que termine su trabajo.	1	2	3	4	5	6
19.-	Los trabajadores deberían estar separados para que no se distraigan entre ellos.	1	2	3	4	5	6
20.-	La información importante del trabajo debe ser compartido únicamente con los jefes o líderes de la empresa.	1	2	3	4	5	6
21.-	Evalúo el trabajo de mis subordinados de forma negativa, con la intención de evitar que se relajen de más en la realización de sus labores.	1	2	3	4	5	6
22.-	Maximizo los errores de los demás para que no los vuelvan a cometer.	1	2	3	4	5	6
23.-	Les indico a mis compañeros de trabajo los errores que han cometido en el pasado constantemente para que no se repitan.	1	2	3	4	5	6
24.-	Las personas no deberían pedir ayuda en el trabajo, pues interrumpen a los demás.	1	2	3	4	5	6
25.-	Si la gente necesita ayuda para hacer su trabajo significa que no está capacitada para hacerlo.	1	2	3	4	5	6