

ESTUDIO EXPLORATORIO DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON FACTORES PSICOSOMÁTICOS: DESARROLLO DE LA ESCALA MEXICANA DE ACOSO EN EL TRABAJO (EMAT)¹

Jesús Felipe Uribe-Prado²

Erika Trejo-Islas

Guadalupe Vázquez-Duarte

Alejandra García-Saisó

Universidad Nacional Autónoma de México

Sebastian García-Saisó

London School of Hygiene and Tropical Medicine

Resumen

La violencia psicológica en el trabajo se refiere a conductas negativas continuas que son dirigidas contra uno o varios empleados, causando humillación, ofensa, estrés en víctimas y quienes lo presencian, interfiriendo en el rendimiento laboral y causando un ambiente negativo de trabajo de acuerdo al concepto establecido por la Organización Internacional del Trabajo. En el presente artículo se desarrolló un instrumento con confiabilidad y validez para 4 áreas de conducta. Participaron 1000 trabajadores y trabajadoras mexicanas en un muestreo no probabilístico durante 2008 y 2009. A partir de 16 comportamientos de violencia se desarrollaron 138 reactivos, además de 13 preguntas demográficas y 13 indicadores psicosomáticos. Los 138 reactivos fueron sometidos a discriminación de reactivos, análisis factoriales exploratorios, análisis de consistencia interna, correlaciones y análisis de varianza. Quedando finalmente 97 reactivos con saturaciones superiores a .40.

Palabras Clave: Violencia Laboral, Variables Psicosomáticas, Factores Psicosociales, Salud Ocupacional, Estudio Exploratorio.

Abstract

The principal goal of the present exploratory and descriptive research was to evaluate the relationship of 16 behaviors from violence at work with somatic variables in accordance with ILO (International Labour Organization). To this end a not probabilistic sample of 1000 workers were selected from different companies of the Mexico City. Our results indicated that the violence at work was projected for four strategic kinds in a multidimensional scale: violent behaviors, hidden behaviors, stigmatization behaviors and direct actions. Also was confirmed that the violence at work is a process and not a phenomenon isolated. The four strategic groups contain 138 items in four factorial analysis. Furthermore, the report also describes the importance of the measurement of violence at work through the application of factorial scales considering the cultural context. Finally, the last version of test contained 97 items with at least .40 of saturation in the factorials.

Key Words: Mobbing, Somatic Variables, Psychosocial Factors, Occupational Health, Exploratory Study.

1 Esta investigación es parte del proyecto IN301210 DGAPA-UNAM.

2 Para comunicarse con los autores pueden escribir a: uribepjf@hotmail.com

De acuerdo con Chappell y Di Martino (1999) una amplia diversidad de comportamientos puede ser representativa de lo que se conoce como violencia en el trabajo. Dichos comportamientos incluyen acciones realmente intolerables en cualquier contexto (homicidio, violación, patadas, mordidas, puñetazos, etc.), sin embargo, algunas otras acciones pueden ser re-interpretadas según usos y costumbres de diversos contextos culturales (un apodo, un mensaje ofensivo, un grito, un insulto, etc.). No obstante lo anterior, y de acuerdo con la OIT (1998)³, a pesar de la ambigüedad, la persistencia de la violencia en sus múltiples formas de expresión –sutil, psicológica o física- constituye ya una creciente preocupación en los lugares de trabajo de todo el mundo. El informe de la OIT (1998) indica que las manifestaciones de violencia en el mundo con origen en los lugares de trabajo señalan una creciente globalización del fenómeno, sin importar fronteras, entornos laborales y grupos de trabajo, incluyendo oficios y profesiones. Algunos lugares de trabajo caracterizados por trabajo nocturno o solitario implican un mayor riesgo que otros. Las mujeres son uno de los grupos más amenazados, impactando a determinados grupos por género; tales como, profesoras, enfermeras, trabajadoras sociales y empleadas de banca y de comercio por mencionar algunos. Según Chappell y Di Martino (1999) las coacciones y el acoso psicológico han mostrado secuelas de violencia, a pesar de no incluir abiertamente violencia física. Una de las modalidades más frecuentes es la coacción, la cual se ha incrementado en los últimos tiempos en todo el mundo, Incluye; actos crueles, vindicativos, insidiosos o humillantes, los cuales buscan debilitar a las personas o grupos de trabajo, mediante medidas autoritarias

3 Duncan Chappell y Vittorio Di Martino, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998, ISBN 92-2-1-110335-8.

de poder, en las que exigen hacer bien y mejor el trabajo bajo criterios parciales, sin delegar y ofendiendo a sus subordinados con críticas y despojándolos de responsabilidades, ostentando lugares privilegiados de competencia.

De acuerdo con Ovejero (2006) el acoso laboral afecta a muchos trabajadores en todo el mundo, probablemente las cifras “negras” sean tan grandes que es difícil imaginarlas. Según el autor, resulta extremadamente difícil cuantificar con exactitud este fenómeno, ya que cada investigador proporciona cifras diferentes, dependiendo el problema de tres fuentes: En primer lugar, el acoso no está perfectamente definido, en segundo lugar la posibilidad de confundir el acoso con otros fenómenos es alta, y en tercer lugar, las cifras suelen calcularse a partir de auto-informes, por lo que muchas personas que dicen haber sido acosadas, probablemente no lo hayan sido, por ejemplo el estrés reúne muchos síntomas del acoso, pero con etiologías diversas. No obstante lo anterior, las investigaciones existentes a nivel mundial muestran coincidencias alarmantes que, al menos, apuntan al acoso laboral como una fuerte causa de estrés. De tal manera, que aunque la diversidad de cifras es amplia, la importancia que ha venido tomando el problema mundialmente es significativa.

Leyman (1996) encontró que en los años ochenta afectaba aproximadamente al 3.5% de los trabajadores. Piñuel (2002) asegura que aproximadamente un 15% de los trabajadores ha sufrido acoso, mientras que un 33% decían ser o haber sido víctimas de acoso, siendo aproximadamente un 20% totalmente excluidos del trabajo o socialmente, inclusive en el suicidio. En este último problema, recientemente *France Telecom* en Francia reportó 24 suicidios entre sus trabajadores de febrero de 2008 a octubre de 2009⁴, donde según los sindi-

4 http://mx.news.yahoo.com/s/ap/090914/salud/eur_gen_francia_suicidios_laborales

catos el común denominador es que habían sido víctimas de despidos o reestructuras organizacionales en ambientes de estrés. Leymann (1996) calculó que en Suecia entre un 10 y un 20% de los suicidios anuales se deben, al menos en parte, a procesos de acoso laboral. Según Ovejero (2004 y 2006) son muchos los psicólogos que sospechan que un alto porcentaje de intentos de suicidio como de suicidios consumados se deben al acoso psicológico en el trabajo, a pesar de que con frecuencia los médicos pueden atribuirlos a otros problemas como la depresión, los problemas familiares o a adicciones como el alcohol. Según el autor, se trata de un problema que va en incremento numérico, a causa de ambientes de competitividad, egoísmo e individualismo, provocado por el capitalismo neoliberal y ultraconservador, o más bien a causa del éxito del capitalismo, se han interiorizado una serie de rasgos a través de procesos de socialización originados en una sociedad de consumo. Según el autor, las consecuencias psicosomáticas, psicológicas y psicosociales se parecen a las del *estrés* y el *burnout*, no obstante, con raíces más profundas, duraderas y con malos pronósticos. Insomnio, pesadillas, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, pérdida de apetito, ansiedad, angustia, depresión e inclusive suicidio, pueden ser también síntomas de acoso; por ejemplo, según Olvera (2009) el 18% de la población mundial sufre migraña, en México y Latinoamérica es de un 12%, que aunque existe predisposición genética, suele presentarse mediante factores precipitantes como el estrés laboral, entre otros. De acuerdo con Ovejero (2006), además del sufrimiento humano producido, deben tenerse en cuenta los costos económicos millonarios en conceptos como bajas laborales, jubilaciones anticipadas, baja de productividad, utilización de servicios médicos diversos, ya sea en instituciones de seguridad social pública como ISSSTE (Instituto de Seguridad Social al Servicio de

los Trabajadores del Estado) o IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) o mediante seguros de gastos médicos mayores en instituciones privadas. De acuerdo con Gil-Monte, Carretero y Luciano (2006) las investigaciones sobre prevalencia de acoso laboral en Europa y EE.UU. muestran que no nos encontramos frente a un fenómeno aislado, ya que aunque los datos varían de un país a otro, incluso dentro y fuera de diversos países, las cifras casi siempre reportan magnitudes importantes (Namie, 2000). Por ejemplo, en EE.UU. aproximadamente 1 de cada 6 trabajadores (16.8%) es víctima de acoso. Existen cifras muy altas, como las reportadas por Stein, Osen, Brooks, Haigh y Christie (2002). Según Gil-Monte, Carretero y Luciano (2006) en Europa el 11% de los trabajadores han sido o son víctimas de acoso (cerca de 13 millones de personas), de acuerdo a los autores, una encuesta realizada en España para la OIT el porcentaje se encuentra alrededor del 10%, lo que significaría un costo de más de 90 millones de euros por bajas o invalidez profesional. No obstante, en Noruega y Holanda, estas cifras son reducidas en un 1% aproximadamente, inclusive en ambientes universitarios (.6%) y en el sector comercio 2.9% (Einarsen y Skogstad, 1996). Moreno-Jiménez, Rodríguez, Garrosa, Morante y Rodríguez (2005) encontraron en España un 26% de víctimas en el sector de transporte y comunicaciones. En México, Pando, Aranda, Aldrete, Torres y Chavero (2006) encontraron en un ambiente universitario, una prevalencia del 79.7% de factores psicosociales negativos asociados a acoso laboral. Según Gil-Monte, Carretero y Luciano (2006) la disparidad de cifras entre los diferentes estudios reportados puede deberse a diversos factores, sugiriendo que la principal causa puede ser la falta de consenso en la definición del problema de acoso, dificultando la comparación entre países principalmente, por otro lado, mencionan las diferentes formas de medición, ya que

existe una diversidad de instrumentos y técnicas en los diferentes estudios.

De acuerdo con Einarsen y Hauge (2006) el acoso psicológico en el trabajo se refiere a conductas negativas continuas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores y/o colegas. Estas acciones, no deseadas por las víctimas, pueden ser realizadas deliberadamente o intencionalmente, causando humillación, ofensa y estrés tanto en las víctimas como en las personas que lo presencian, e interferir en el rendimiento laboral y causar un ambiente negativo en el trabajo (Einarsen y Raknes, 1997). Brodsky (1976) describió el fenómeno como los intentos repetidos y persistentes que una persona ejerce sobre otro, para atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de otro individuo, mediante un trato que continuamente provoca, presiona, asusta, intimida o causa incomodidad en el trabajo. La coacción puede presentarse mediante ataques verbales o físicos, aunque también puede ser sutil y discreta, mediante la exclusión, aislamiento o ridiculización de un trabajador en su grupo (Einarsen, Raknes y Matthiesen, 1994; Leymann, 1996; Zapf, Knorz y Kulla, 1996). Es importante distinguir que el acoso no se refiere a actos únicos y aislados, sino más bien a comportamientos que son persistentes y repetidos, dirigidos hacia una persona o un grupo por un individuo u otro grupo. Cuando una conducta aislada empieza a ocurrir de manera sistemática y por un periodo prolongado puede derivar en acoso. De acuerdo con Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper (2005) el acoso puede disminuir la percepción de bienestar y la satisfacción laboral, según los autores, a pesar de que no existe un criterio de corte claro, la exposición a conductas negativas durante aproximadamente seis meses y una vez a la semana ha sido utilizado como una definición operativa para diferenciar entre los casos severos de acoso laboral y la exposición al mismo de forma menos intensa, vis-

to como una forma de estrés social laboral. Según Einarsen (2000) la víctima de acoso en el proceso del mismo, al no poder defenderse empieza a alterar su comportamiento psicológico y productivo, implicando una relación de poder sin equilibrio, ya sea real o simplemente de percepción. De igual forma cuando una persona ha puesto al descubierto sus puntos débiles, éstos pueden ser explotados como un déficit de personalidad de la víctima por parte del acosador; de igual forma, cuando es el supervisor el que acosa y los subordinados no pueden jerárquicamente imponerse, son señales de desequilibrio del poder en una organización, por lo que una víctima de acoso es insultada, maltratada y ridiculizada, que además percibe que tiene pocos recursos personales y jerárquicos para responder y hacer frente a estos comportamientos (Brodsky, 1976; Leymann, 1996).

De acuerdo con Einarsen (1999) existe una clasificación de cuatro etapas:

- 1) Comportamientos agresivos: en un principio los comportamientos pueden ser sutiles e indirectos, por lo que son difíciles de reconocer y afrontar.
- 2) Acoso: la víctima puede ser expuesta a formas más directas, mediante las cuales es humillada, ridiculizada y aislada cada vez más.
- 3) Estigmatización: esta etapa hace que para la víctima sea cada vez más difícil defenderse, ya que la imagen de ser una persona problemática queda en el imaginario colectivo del resto de sus compañeros y en el resto de la organización y de sus superiores.
- 4) Trauma severo: al final del proceso de acoso, a menudo la víctima padece una amplia gama de síntomas de estrés, donde los periodos prolongados de baja por enfermedad son necesarios para intentar hacer frente a la situación.

Según Leymann (1996) la falta de apoyo en el ambiente de trabajo ocasiona el incremento de auto-culpabilidad por parte de la víctima, por lo que se recurre a apoyos externos o en su caso se renuncia a la organización; en este momento, la misión fue cumplida, ya que la víctima perdió, no sólo su trabajo, sino también la seguridad en sí misma.

Para medir el acoso laboral se han desarrollado diversos instrumentos; entre ellos encontramos el *Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)* de 45 reactivos de tipo dicotómico, siendo este el primer instrumento desarrollado con el fin de evaluar comportamientos de acoso, además es el más utilizado hasta este momento a nivel mundial (Leymann, 1990); en España, Piñuel (2002) desarrolló la primera herramienta en lengua española denominada *Cuestionario Interpersonal sobre Sicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales (CISNEROS)*, homenajeando al mismo tiempo al fundador de la Universidad de Alcalá: Cardenal Cisneros. También en España, González de Rivera y Rodríguez Abuín (2003) desarrollaron el conocido *LIPT-60* Basados en el *LIPT* de Leymann con 15 reactivos adicionales ampliando las respuestas a cada reactivo en escala tipo Likert y empleando estudios factoriales. Otro cuestionario español fue el de Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Morante y Rodríguez (2005) basado en el *LIPT* con datos demográficos. En Alemania, Knorz y Zapf (1996) hicieron un cuestionario de 24 reactivos incluyendo comportamientos no contemplados por Leymann, también en Alemania Van Dick y Wagner pretendiendo evaluar estrés hicieron una versión con cuatro reactivos denominado *LIPT reducido*. En Francia, Marie-France Hirigoyen produce un instrumento denominado *Cuestionario sobre Acoso Moral*⁵ que incluye características sociodemo-

gráficas y ecológicas. En Argentina Abajo (2006) produce una versión del *LIPT* de Leymann denominada *LIPT-80* con respuesta tipo Likert. Como puede observarse se han desarrollado diversos instrumentos a partir del creado por Leymann, siendo claro que hay una falta de consensos entre autores por definir qué es lo que realmente se debe medir en cada país. En este sentido, Díaz-Guerrero (1996) hace énfasis que a la hora de las comparaciones transculturales siempre deben tomarse en cuenta las similitudes por arquetipos universales, pero también las diferencias etnopsicológicas por diferencias culturales. Según Salin (2001) se debe tener mucho cuidado al comparar estudios con métodos cualitativos (p.e. entrevistas) y cuantitativos (p.e. estadísticos), a pesar de las similitudes entre los mismos.

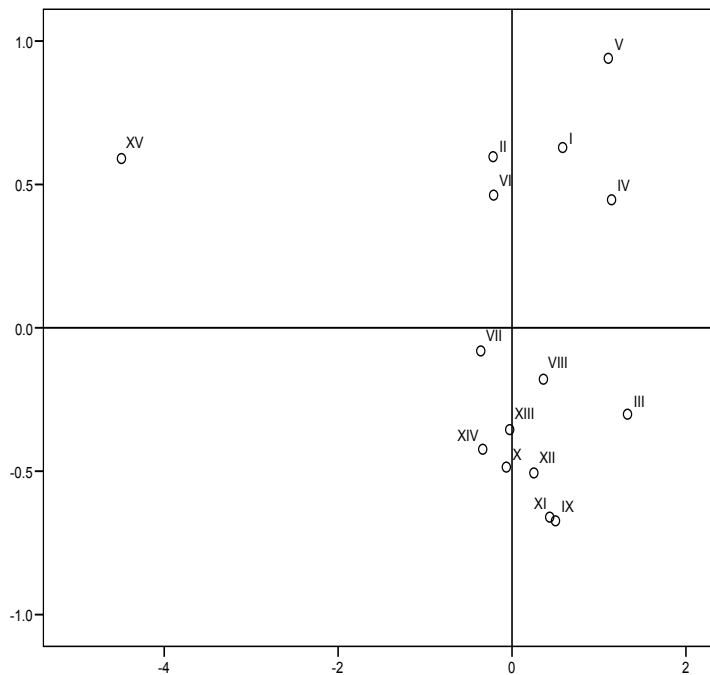
México, no es la excepción, ya que algunos estudios coinciden con muchos comportamientos ya encontrados en la literatura internacional, sin embargo, se han encontrado nuevos comportamientos y en orden y significados mexicanos, culturalmente diferentes, tal es el caso de la conceptualización llevada a cabo por Mercado (2008) quien investigó 333 comportamientos de acoso laboral en muestras del sector educativo. Corella (2009), Becerra y Chávez (2009) y Cuecuecha y Suárez (2009) realizaron 29 entrevistas a profundidad a acosados y acosadores, las cuales fueron analizadas mediante el sistema Atlas Ti, encontrando al menos 12 de los comportamientos en México, retomados por García, Piña, Olguin y Uribe-Prado (2008), quienes llevaron a cabo un estudio conceptual y dimensional con dos estudios; el primero, consistió en obtener los comportamientos de acoso más representativos a partir de una comparación interjueces con académicos de diversas universidades de México y España, posteriormente, en un segundo estudio, llevaron a cabo un escalamiento multidimensional (Kruskal y Wish, 1978) con los comportamientos obtenidos

5 www.harcelementmoral.com

en el primer estudio conceptual, al mismo tiempo tomaron como referencia el LIPT (Leymann, 1990) para no descartar la valiosa aportación de este instrumento, así como otras versiones del mismo (LIPT-60 de González de Rivera y Abuín, 2003) y el LIPT-80 (Abajo, 2006). Sus hallazgos fueron reveladores para la población mexicana, en el sentido de que mediante el escalamiento multidimensional se obtuvieron 4 grandes grupos de comportamientos globales que consideraban 15 comportamientos específicos en una muestra mexicana, confirmando que el acoso laboral es un proceso, pero

que cada grupo tiene una conformación en subescalas independientes, mostrando que la violencia tiene diferentes connotaciones y usos según la etapa de agresión desde un punto de vista cultural. Según Meseguer (2005) diversos estudios factoriales que se han realizado con el *LIPT* (Leymann Inventory of Psychological Terror), con el *NAQ* (Negative Acts Questionnaire) y la Escala *CISNEROS*, han reportado de 2 a 5 factores, mostrando la factorialidad del acoso, no obstante, no existen estudios que analicen a su vez dichos factores y las diferencias entre ellos (ver Figura N° 1).

Figura N° 1. *Escalamiento Multidimensional de Comportamientos de Acoso (García, Piña, Olguin y Uribe-Prado, 2008)*⁶



⁶ Nota: se sustituyeron las palabras por números romanos para apreciar con mayor claridad la configuración euclidiana. Los significados pueden observarse en la Figura 3

Para apreciar por cuadrantes la configuración geométrica y las categorías correspondientes realizaron la Figura N° 2, donde se aprecia que el cuadrante superior izquierdo es el 1er. grupo, el superior derecho el 2o, el inferior izquierdo el 3o y el inferior derecho el 4o.

Con base en la necesidad cultural de tener un instrumento mexicano para medir acoso laboral y en el requerimiento psicométrico de probar la configuración del acoso de García, Piña, Olguin y Uribe-Prado (2008), se decidió llevar a cabo esta investigación considerando los siguientes objetivos:

- 1) El desarrollo de un instrumento con validez de constructo para los 4 grupos obtenidos por García, Piña, Olguin y Uribe-Prado (2008).
- 2) Someter a análisis factoriales exploratorios el instrumento desarrollado y conocer su fiabilidad interna correspondiente.
- 3) Conocer algunas relaciones del acoso con variables demográficas clasificatorias y psicosomáticas de la muestra utilizada con fines de validez externa. Planteándose la hipótesis general de que los trastornos psicosomáticos debe-

rán relacionarse positivamente en forma estadísticamente significativa con el acoso laboral.

MÉTODO

Sujetos

Participaron un total de 1000 trabajadores mexicanos, que aceptaron al menos haber sufrido conductas hostiles en su trabajo, en un muestreo no probabilístico durante los años 2008 y 2009, el 52.8% fueron mujeres y el 47.2% hombres; el 46.7% fueron de puestos operativos, el 31.4% de nivel medio, el 11% de nivel ejecutivo y el 10.9% tenían otra clasificación; el 57.9% pertenecían al sector privado y el 42.1% al sector público. La media de edad fue de 32.33 años con una desviación estándar de 9.87 años, con un promedio de horas de trabajo de 9.15, la antigüedad en su último empleo fue de 6.07 años y el promedio de ingresos fue de 8,373.25 pesos mexicanos⁷.

Desarrollo del instrumento

A partir de la propuesta de cuatro grandes grupos con 15 comportamientos específicos de García, Piña, Olguin y Uribe-Prado (2008) mediante escalamiento multidimensional y, de las entrevistas a profundidad de

Figura N° 2. *Categorías (comportamientos) según la configuración semántica del Escalamiento Multidimensional (García, Piña, Olguin y Uribe-Prado, 2008)*

<i>Cuadrante 1</i> <i>"muy violentas"*</i> <i>Grupo A</i>	<i>Cuadrante 2</i> <i>"estigmatización"</i> <i>Grupo B</i>	<i>Cuadrante 3</i> <i>"acciones directas"</i> <i>Grupo "C"</i>	<i>Cuadrante 4</i> <i>"encubiertas"</i> <i>Grupo "D"</i>
XV. Amenaza	V. Generar culpa	VII. Maltrato y Humillación	VIII. Discriminación
II. Violencia verbal	I. Aislamiento	XIV. Abuso de poder	III. Sobrecarga de trabajo
VI. Hostigamiento sexual	IV. Comunicación Deteriorada	XIII. Castigo	XII. Clima laboral hostil
		X. Sabotaje y situaciones Deshonestas	XI. Exceso supervisión y Control
			IX. Desacreditación Profesional

*Nota: los autores las llamaron violentas, consecuencias, de acción y encubiertas en el orden de 1 a 4

7 Equivalen aproximadamente a: 422 euros; 383 libras esterlinas; 633 dólares americanos.

Corella (2009), Becerra y Chávez (2009) y Cuecuecha y Suárez (2009) mediante el paquete Atlas Ti, se desarrollaron 138 reactivos que contenían 16 comportamientos de acoso, incluyéndose además, violencia física. Se realizaron dos piloteos, previos al estudio exploratorio, con resultados similares y con un total de 300 sujetos (Castro y Vera, 2009; Palomares, 2009). El instrumento quedó conformado de la siguiente manera: ver Tabla N° 1

El instrumento fue elaborado preguntando para todos los reactivos la frecuencia y duración del acoso, mismos que fueron calificados por una multiplicación entre los dos tipos de respuesta, generando un punta-

je que significaba el impacto del acoso; por ejemplo, si contestaba que sufría acoso una vez a la semana por un periodo de 5 meses, el reactivo se calificó con un valor de 20 (4 por 5), de esta manera se diferenció el acoso ocasional del crónico. La calificación mínima fue de 1 y la máxima de 36. Ver ejemplo en la Figura N° 3:

Procedimiento

El cuestionario de 164 reactivos fue aplicado de manera individual, principalmente en sus centros de trabajo. El tiempo aproximado para contestar el instrumento fue de 50 minutos. La información fue capturada y analizada en el paquete estadís-

Tabla N° 1. *Conformación de la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT) en su versión exploratoria*

<i>Grupo teórico</i>	<i>Comportamiento a medir</i>	<i>reactivos</i>
"A" Muy violentas	1 Hostigamiento sexual	10
	2 Violencia verbal	8
	3 Violencia física*	6
	4 Amenazas	10
"B" estigmatización	5 Aislamiento	8
	6 Comunicación deteriorada	10
	7 Generar culpa	8
"C" Acciones directas	8 Maltrato y humillación	8
	9 Sabotaje y situaciones deshonestas	10
	10 Abuso de poder	8
	11 Castigo	8
"D" encubiertas	12 Discriminación	8
	13 Sobrecarga de trabajo	10
	14 Desacreditación profesional	10
	15 Exceso de supervisión y control	8
	16 Clima laboral hostil	8
	Total Acoso laboral	138
Preguntas demográficas	13	
Indicadores psicosomáticos	13	
Total		164

*Nota: se agrego violencia física al grupo A, no contemplado en la propuesta de García, Piña, Olguin y Uribe-Prado (2008)

Figura N° 3. *Ejemplo de respuesta a los reactivos*
 61.- *Hacen circular rumores falsos o infundados sobre mi persona...*

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

tico SPSS versión 15.0, posteriormente, se llevó a cabo la discriminación de reactivos, análisis factoriales exploratorios, análisis de consistencia interna, así como correlaciones y análisis de varianza.

Discriminación de reactivos

Se llevó a cabo una tabla de contingencias y a partir de los grupos teóricos se obtuvieron los puntajes brutos por grupo y a partir de cuartiles se conformaron dos grupos; al primero, se asignaron los sujetos con puntajes menores o iguales al primer cuartil y, al segundo, se asignaron los sujetos con puntajes mayores o iguales al tercer cuartil. Se compararon los dos grupos para cada reactivo mediante análisis de varianza con prueba “t” de Student. Discriminaron 138 reactivos con una probabilidad $\leq .05$

Análisis factorial exploratorio

Con los 138 reactivos discriminados y considerando la propuesta de García, Piña, Olguin y Uribe-Prado (2008) de cuatro grupos independientes de acoso derivados de su escalamiento multidimensional, se llevaron a cabo 4 análisis factoriales de segundo orden con un fin exploratorio. Se utilizó el método de componentes principales con rotación Varimax, con valores propios superiores o iguales a 1, que cumplieran con la composición teórica, con correlaciones entre -1 y 1, así como una saturación mínima de .40 para cada reactivo. Con base en los 1000 sujetos del estudio, correspondieron 7.24 sujetos para cada variable. De los 138 reactivos, 97 de ellos cumplieron con los requisitos factoriales.

Análisis de consistencia interna

Se utilizó el método “Alfa de Cronbach”, en el cual se considera el número de elementos del cuestionario, la varianza de cada reactivo y la varianza total; su derivación se basa en la covarianza media entre los “n” reactivos como un estimador de la confiabilidad de un cuestionario de longitud $n=1$

RESULTADOS

Análisis psicométrico del cuestionario

Los resultados de los análisis factoriales exploratorios se muestran en las Tablas N° 2, 3, 4 y 5 que a continuación se detallan:

Con base en los cuatro análisis factoriales exploratorios de segundo orden descritos anteriormente, se obtuvieron cuatro subescalas para el instrumento; cada subescala representó un grupo, de acuerdo a la clasificación de García, Piña, Olguin y Uribe-Prado (2008). El primer grupo de reactivos, denominado grupo “A” (muy violentas), generó 29 de 34 reactivos iniciales, representando el 66.05% de varianza explicada; el segundo grupo, llamado grupo “B” (estigmatización), generó 18 de 26 reactivos iniciales con el 58.56% de varianza explicada; el tercer grupo, denominado “C” (acciones directas), manteniendo 23 de 23 reactivos iniciales con un 64.56% de varianza; finalmente, el cuarto grupo, llamado “D” (encubiertas), generó 27 de 44 reactivos con el 58.58% de varianza explicada, los “*scree plots*” correspondientes confirmaron los factores encontrados. Del total de 138 reactivos iniciales, quedaron 97 con saturaciones por arriba de .40 en los

Tabla N° 2. *Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo “A”
-Muy violentas-*

	<i>Reactivos</i>	<i>F1 Viol. física</i>	<i>F2 Hostig. sexual</i>	<i>F3 Amenazas</i>	<i>F4 Viol. verbal</i>
1	Me zarandean, empujan o agreden físicamente para intimidarme por razones laborales	.70	.24	.30	.25
2	Han agredido a algún amigo, familiar o colaborador cercano para intimidarme por motivos laborales	.68	.25	.36	.14
3	Me han ocasionado daños en mi domicilio por rencillas de trabajo	.68	.39	.37	.03
4	Recibo ataques físicos como advertencia por problemas de trabajo	.65	.31	.19	.35
5	Me atacan físicamente por venganzas de trabajo	.57	.46	.22	.25
6	Recibe daños en sus pertenencias o en su vehículo por problemas de trabajo	.54	.35	.50	.03
7	Cuando estoy con mi jefe y/o compañeros, estos suelen tener conversaciones con contenido sexual alusivos a mi persona, lo cual me incomoda	.22	.76	.19	.15
8	Algunos compañeros de trabajo suelen mirarme morbosamente (con intenciones sexuales) para molestarte y hacerme sentir mal	.14	.73	.20	.22
9	Mi jefe y/o compañeros suelen presionarme con intenciones sexuales para salir a comer o a tomar algo	.20	.71	.30	.19
10	Bromas, comentarios, chistes de naturaleza sexual molestos hacia mi persona son realizados por mis jefes o compañeros de trabajo después de haber solicitado una mejora laboral	.40	.71	.21	.17
11	Me han presionado con sanciones laborales si no acepto propuestas sexuales	.44	.65	.20	.27
12	Mi jefe y/o compañeros de trabajo han llegado a hacerme propuestas indecorosas a cambio de una mejora o permanencia laboral	.42	.63	.23	.27
13	Estando en mi espacio laboral recibo acercamientos físicos sexualmente indeseados e incómodos por parte de algún miembro de la organización	.24	.63	.32	.16
14	He tenido que soportar peticiones de favores sexuales por parte de compañeros de trabajo que abusan de su jerarquía institucional	.36	.63	.12	.37
15	Mi jefe y/o compañeros de trabajo me prometen ocultar mis errores a cambio de algún tipo de contacto sexual	.54	.47	.42	-.01
16	Mi jefe y/o compañeros de trabajo suelen hacerme llamadas telefónicas con propuestas sexuales, las cuales me molestan y rechazo	.53	.47	.02	.27
17	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, manchar mi expediente, sanciones económicas, traslados, etc.)	.18	.22	.77	.12
18	Me han querido asustar con la sanción de evaluar mal mi desempeño, a pesar de que mi trabajo es el adecuado	.27	.23	.69	.22
19	He sufrido amenazas de perder el empleo	.18	.27	.66	.28
20	Mi jefe hace comentarios intimidatorios respecto a mi permanencia en la empresa	.38	.21	.53	.39
21	Si me rehúso a realizar actividades extras, recibo amenazas por parte de mi jefe	.10	.30	.52	.46
22	Me chantajejan con cambiarme de puesto cuando mi jefe considera que no le gusta mi trabajo	.31	.36	.52	.29
23	Me amenazan con reducirme mi tiempo de descanso	.25	.03	.50	.43
24	Me han amenazado con reportarme o inhabilitarme para otros trabajos	.34	.16	.41	.47

Tabla N° 2. *Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo “A”
-Muy violentas- Continuación*

25	En el trabajo me calumnian y se murmura a mis espaldas	.13	.26	.18	.75
26	En mi lugar de trabajo he descubierto que inventan “chismes” de mi	.17	.23	.21	.71
27	Percibo que mis compañeros se burlan de mi manera de pensar	.51	.17	.20	.53
28	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre mi persona	.35	.31	.30	.53
29	Recibo insultos o comentarios obscenos o degradantes por parte de mis compañeros de trabajo	.58	.37	.16	.40

Tabla N° 3. *Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo “B”
-Estigmatización-*

	<i>Reactivos</i>	<i>F1 Aislamiento</i>	<i>F2 Generar culpa</i>	<i>F3 Comunic. deteriorada</i>
1	Mis compañeros de trabajo me ignoran, me excluyen o fingen no verme	.77	.21	.21
2	En mi trabajo siento “como si estuviera pintado”, ya que mis compañeros y/o jefes no me toman en cuenta	.71	.21	.37
3	Las personas que me apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de mi	.64	.40	.23
4	En general, se me ignora y se me trata como si fuera invisible	.62	.35	.35
5	En el trabajo prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	.54	.41	.20
6	Me asignan lugares de trabajo que me mantienen aislado del resto de mis compañeros	.42	.36	.21
7	Cuando mis familiares o amigos llegan a comunicarse telefónicamente conmigo al trabajo, se les niega la posibilidad de hablar conmigo sin razón aparente	.42	.65	-.00
8	Cuando llego a retrasarme en la entrega de trabajo, mi jefe me lo reprocha exageradamente haciéndome sentir mal	.27	.69	.31
9	En mi trabajo me culpan de cualquier error	.18	.69	.39
10	Mi jefe acostumbra insinuar que soy mal trabajador, lo que me genera culpa aunque no sea cierto	.22	.65	.22
11	Si tengo la oportunidad de salir de mi trabajo de acuerdo al horario establecido, mis superiores se encargan de hacerme sentir incomodo para que salga más tarde	.16	.58	.44
12	En el trabajo me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, omisiones y confusiones que no dependen totalmente de mi	.34	.55	.44
13	Si llego tarde a mi trabajo, mi jefe me lo reprocha hasta que logra hacerme sentir mal	.37	.47	.39
14	Mis compañeros me hacen responsable de sus errores haciéndome sentir culpable	.65	.42	.22
15	Mi jefe me solicita trabajo con información poco clara	.36	.16	.71
16	Mis jefes no atienden las peticiones que hago	.22	.29	.63
17	Mis jefes y/o compañeros de trabajo me privan de información necesaria para hacer mi trabajo	.48	.20	.59
18	Observo que al participar en reuniones de trabajo mis opiniones son ignoradas	.54	.26	.51

Tabla N° 4. *Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo “C”*
-Acciones directas-

	<i>Reactivos</i>	<i>F1 Sabotaje Y sit.desh.</i>	<i>F2 Abuso de poder</i>	<i>F3 Castigo</i>	<i>F4 Maltrato Y humill.</i>
1	Han inventado errores en mi trabajo, mismos que yo no he cometido y que han sido causa para que sea solicitada mi renuncia	.71	.24	.33	.15
2	He observado que mi jefe y mis compañeros se ponen de acuerdo para sabotear mi trabajo	.68	.19	.24	.20
3	Cuando hay juntas importantes se me informa de ellas en el último momento para que parezca improvisado	.65	.43	.26	.00
4	Manipulan mis herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de la computadora, me esconden o descomponen objetos de trabajo)	.64	.21	.18	.42
5	Me impiden intencionalmente el acceso a cursos, pláticas, juntas importantes para mi trabajo etc.	.44	.59	.23	.00
6	Algunas personas distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago para hacerme quedar mal en el trabajo	.40	.67	.14	.13
7	Mi jefe abusa del cargo que tiene para satisfacer sus intereses “parándose el cuello” con mi trabajo sin reconocérmelo	.27	.71	.24	.11
8	Mi jefe me exige mas allá de los buenos resultados para que él sobresalga de entre sus colegas	.20	.66	.26	.19
9	Modifican mis responsabilidades o funciones a realizar sin previo aviso	.24	.57	.36	.25
10	En mi trabajo tengo que atenerme arbitrariamente a lo que disponga mi jefe según su estado de ánimo	.10	.55	.57	.17
11	En la organización donde laboro mi jefe me impone su voluntad e intereses	-.06	.51	.31	.46
12	Mi jefe me castiga recortando mis tiempos de descanso	.25	.24	.80	.07
13	Me reducen mi hora de alimentos como castigo	.39	.14	.72	.23
14	He tenido que trabajar los fines de semana como forma de castigo	.27	.33	.62	.21
15	En mi trabajo he sido castigado, por no colaborar hasta altas horas de la noche	.49	.23	.53	.18
16	Donde laboro si cometo un error soy castigado	.15	.40	.50	.25
17	Mi jefe me castiga prohibiéndome usar el teléfono para hacer llamadas personales	.32	.28	.49	.22
18	En mi trabajo me castigan poniéndome a hacer tareas absurdas	.56	.34	.44	.16
19	Mi jefe me ha obligado a pedirle perdón de manera humillante por errores de trabajo	.25	.04	.18	.79
20	Mi jefe (s) me grita frente a todos mis compañeros para ponerme en ridículo	.37	.37	.18	.60
21	Mi jefe ha utilizado mis errores para exhibirme en público frente a mis compañeros	.40	.36	.24	.51
22	Mis compañeros de trabajo me han humillado públicamente	.67	.12	.21	.46
23	Mi jefe acostumbra aventarme documentos en el escritorio	.60	.24	.19	.42

Tabla N° 5. *Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo “D”
-Encubiertas-*

	<i>Reactivos</i>	<i>F1 Desacr. Profes.</i>	<i>F2 Discri- minac.</i>	<i>F3 Sobrec. Trabajo</i>	<i>F4 Clima l.hostil</i>	<i>F5 Exceso S.y Ctl.</i>
1	Mi trabajo es evaluado de forma negativa y lo comparan con el de mis compañeros	.66	.22	.18	.17	.14
2	A pesar de cualquier tipo de esfuerzo mis jefes y/o compañeros de oficina critican mi trabajo	.64	.15	.30	.37	.10
3	En algunas ocasiones mi jefe me encarga trabajos especiales o urgentes, pero estos son ignorados después y tirados a la basura	.54	.20	.45	.11	.27
4	Minimizan mi desempeño laboral ya que argumentan que no cuento con las capacidades o habilidades necesarias para realizar las actividades que se me encomiendan	.51	.35	.07	.40	.10
5	Me obligan a hacer cosas de trabajo para las que saben que no estoy preparado y así hacerme quedar mal	.50	.47	.34	.13	.14
6	Mis compañeros de trabajo suelen comentar que mi trabajo es poco profesional aunque no sea cierto	.48	.37	.29	.22	.09
7	En mi trabajo me hacen sentir que no cuento con las capacidades y habilidades necesarias para la realizar las tareas encomendadas	.42	.44	.25	.36	.06
8	Mi jefe y/o compañeros de trabajo me tratan mal por mi orientación sexual	.13	.78	.25	.13	.11
9	En mi trabajo me hacen sentir diferente por mi origen cultural	.21	.73	.32	.15	.09
10	Mis compañeros de trabajo hacen diferencias de trato por mi apariencia física	.39	.56	.29	.19	.00
11	En el trabajo atacan o se burlan de mis preferencias políticas o religiosas	.21	.47	.57	.04	.15
12	En mi lugar de trabajo no se respeta mi estado civil (soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre, madre soltera, etc.)	.18	.46	.35	.25	-.01
13	Se me trata diferente entre mis compañeros de trabajo por mi sexo	.32	.44	.18	.35	-.02
14	En mi trabajo me critican por mi forma de vestir	.36	.41	.48	.15	.04
15	Me obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	.25	.37	.54	-.006	.25
16	Se esperan a la hora de salida para solicitarme trabajo de último momento	.41	.11	.51	.21	.24
17	Me asignan plazos irracionales para entregar proyectos de trabajo	.46	.22	.42	.20	.18
18	Me saturan con una carga de trabajo exagerada en forma malintencionada	.50	.19	.42	.29	.14
19	Me siento en un clima de trabajo inestable	.20	.08	.24	.68	.29
20	En mi trabajo existe un trato déspota entre compañeros	.30	.28	.26	.65	.02
21	En la organización en la que me encuentro se acosa laboralmente	.40	.22	.05	.60	.15

Tabla N° 5. *Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo “D”
-Encubiertas- Continuación*

	<i>Reactivos</i>	<i>F1 Desacr. Profes.</i>	<i>F2 Discriminac.</i>	<i>F3 Sobrec. Trabajo</i>	<i>F4 Clima l.hostil</i>	<i>F5 Exceso S.y Ctl.</i>
22	En la empresa en donde trabajo se percibe un clima de trabajo hostil y tenso	.22	-.02	.25	.59	.42
23	Mis compañeros de trabajo me hacen la vida imposible	.19	.43	.06	.54	.18
24	El ambiente de trabajo es tan desagradable que no tengo ánimo para relacionarme con otras personas	.16	.15	.56	.53	.18
25	Donde trabajo exageran al controlarme entradas, salidas y movimientos dentro de la empresa	.13	.03	.12	.08	.68
26	Controlan de manera muy estricta y exagerada mis horarios de trabajo, horas de comida y movimientos dentro de la empresa	.34	-.15	.20	.13	.55
27	Se me controla excesivamente el uso de material, equipo y herramientas de trabajo	.27	.16	.40	.20	.47

cuatro factoriales exploratorios, algunos de ellos mostraron una fuerte presencia en cada factor, otros, mostraron ciertas relaciones con otros factores, por tal motivo se recomienda una segunda aplicación factorial con fines confirmatorios y así aceptar o rechazar la presencia de dichos reactivos en cada grupo. De acuerdo con Gorsuch (1983), citado en Martínez (1995), las interpretaciones de los análisis exploratorios

son “*posthoc*” y los resultados no son pruebas de hipótesis, por lo que se recomienda la replicabilidad de los mismos factores en otros sujetos con fines confirmatorios.

Un análisis final de fiabilidad interna con los 97 reactivos resultantes de los factoriales, mostró consistencia teórica y factorial con fiabilidades entre 68 y 93%, y con una general de 98% (ver Tabla N° 6).

Tabla N° 6. *Consistencia interna del EMAT en la versión de 97 reactivos*

<i>Grupo</i>	<i>Factor</i>	<i>Reactivos</i>	<i>α Cronbach</i>	<i>α Cronbach grupo</i>
“A”	Viol. Física	6	.91	.96
	Host.Sexual	10	.93	
	Amenazas	8	.89	
	Viol.Verbal	5	.84	
“B”	Aislamiento	7	.87	.94
	Generar culpa	7	.88	
	Comun.deterior.	4	.80	
“C”	Sabotaje y Sit.Des.	6	.86	.94
	Abuso de poder	5	.81	
	Castigo	7	.88	
	Maltrato y Humill.	5	.85	
“D”	Desacred.profes.	7	.88	.93
	Discriminación	7	.87	
	Sobrec.trabajo	4	.82	
	Clima lab. hostil	6	.85	
	Exceso Sup.y Ctrl.	3	.68	

Los resultados obtenidos, en términos de medias grupales por factor, fueron comparados entre sí, dando lugar a una gráfica donde se aprecia el grado de incidencia de comportamientos de acoso en función de su impacto (frecuencia y duración), observándose que los factores de mayor impacto son la violencia verbal (F2, X=5.19), el clima laboral hostil (F16, X=6.11), abuso de poder (F10, X=6.43) y exceso de supervisión y control (F15, X=10.58), mientras que los de menor impacto son la violencia física (F3, X=3.31), hostigamiento sexual (F1, X=3.54), discriminación (F12, X=3.62) y maltrato y humillación (F8, X=3.81). Al mismo tiempo, el resto de los factores mostraron un impacto moderado o intermedio (aislamiento, F5, X=4.08; sabotaje y situaciones deshonestas, F9, X=4.08; desacreditación profesional, F14, X=4.36; castigo, F11, X=4.43; amenazas, F4, X=4.47; sobrecarga de trabajo, F13, X=4.55; comunicación deteriorada, F6, X=4.71 y, generación de culpa, F7, X=4.87) (ver Tabla N° 7).

Análisis de validez

Los resultados de los análisis factoriales y la fiabilidad interna, nos permitieron comprobar en el instrumento obtenido su

sensibilidad para discriminar entre diferentes grupos sociodemográficos y de indicadores de síntomas psicossomáticos como prueba de validez externa, en una etapa más del proceso exploratorio. Se aplicaron análisis de varianza *One Way* y correlaciones *Pearson* (Tablas N° 8, 9 y 10).

Los resultados anteriormente expuestos muestran cómo los factores estudiados proporcionan promedios estadísticamente significativos y mayores para los hombres que para las mujeres, para los de escolaridad baja, pero también para los de escolaridad superior, para los puestos de nivel ejecutivo y para los que trabajan más de 8 horas al día (ver tabla N° 8). Con relación a los indicadores psicossomáticos, se puede observar que los trastornos de cabeza y musculares se ven acompañados de un incremento en sus promedios estadísticamente significativos para los grupos que padecen dolor en forma semanal y diaria. Los trastornos gastro-intestinales, de sueño, ansiedad, tristeza, disminución de apetito sexual, alimenticios, temores y agresividad son principalmente discriminantes los que los padecen primeramente en forma semanal y luego diario prácticamente para todos los factores de acoso. En el caso de fumar, cuatro facto-

Tabla N° 7. Comparación de medias de impacto de acoso por factor

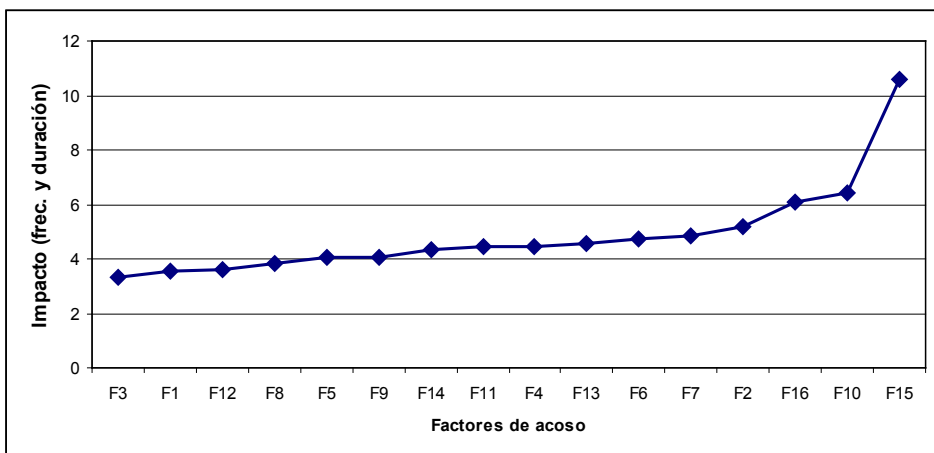


Tabla N° 8. Análisis de Varianza entre los 16 factores de acoso laboral, sexo, escolaridad, tipo de puesto y horas de trabajo al día

Variables	Grupos	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16
Sexo	Hombres			3.82	4.92	4.37	5.09		4.19	4.45		4.80	3.99		4.69		
	Mujeres			2.84***	4.07**	3.82*	4.37*		3.47**	3.74**		4.09*	3.28**		4.07*		
Escolaridad	Primaria	5.56	7.80	5.35	6.66	6.52	8.10	7.39		7.87	9.36	7.77	6.07	6.84	9.21	16.48	9.52
	Secundaria	3.89	6.08	3.87	5.15	4.62	5.52	5.74		4.71	6.99	5.44	4.40	5.20	5.23	10.71	6.31
	Bachillerato	3.17	4.45	2.90	3.97	3.51	3.87	4.23		3.46	5.62	3.85	3.19	4.11	3.62	11.28	5.17
	Licenciatura	3.53	5.29	3.29	4.46	4.07	4.88	4.92		4.07	6.73	4.43	3.60	4.60	4.41	9.99	6.37
Puesto	Posgrado	4.65**	6.28**	4.05***	5.63**	5.87***	5.82***	5.76**		5.29***	6.96*	4.60***	3.89***	4.76*	5.08***	7.50***	8.78***
	Operativo			3.46	4.69				3.97		6.74	4.78				12.22	
Horas de Trabajo al día	Medio			3.24	4.39				3.71		6.50	4.25				9.76	
	Ejecutivo			3.73	4.93				4.39		6.66	4.49				9.33	
	Otro			2.44*	3.34*				2.86*		4.68*	3.38*				7.21***	
Trabajo al día	hasta 8 hrs	3.27		2.93	3.79	3.67	4.08	4.25	3.50	3.57	5.57	3.76	3.33	3.94	3.79	8.96	5.36
	8.01-14	3.81		3.75	5.21	4.53	5.46	5.57	4.16	4.64	7.32	5.12	3.97	5.33	5.33	12.61	6.94
	14.01 ó más	4.63**		3.83***	6.04***	4.89**	5.51***	5.98***	4.47*	5.15***	8.81***	6.36***	3.86*	4.81***	4.81***	11.56***	7.75***

Nota: F1 host.sexual; F2 viol.verbal; F3 viol.física; F4 amenazas; F5 aislamiento; F6 comun.deteriorada; F7 generar culpa; F8 maltrato y humill.; F9 sabotaje y sit.deshonestas; F10 abuso poder; F11 castigo; F12 discriminación; F13 sobrecarga de trabajo; F14 desacerd.profesional; F15 exceso de superv. y control; F16 clima laboral hostil

*≤.05;

**≤.01;

***≤.001

Tabla N° 9. *Análisis de Varianza entre los 16 factores de acoso laboral e indicadores psicossomáticos*

Variables	Grupos	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16
Indicador Dolores de cabeza	Nunca	3.14	4.06	2.97	3.59	3.37	3.89	3.83	3.21	3.54	5.15	3.66	3.09	3.62	3.64	10.40	4.37
	Casi n	3.35	5.22	3.19	4.31	3.92	4.61	4.65	3.75	3.88	6.41	4.22	3.48	4.29	4.21	10.14	6.22
	Mensual	3.80	5.71	3.23	4.62	4.30	5.09	5.44	4.13	4.16	6.76	4.18	3.67	4.75	4.26	9.82	7.15
	Semanal	4.90	6.91	4.58	6.46	5.48	6.56	6.91	4.85	5.75	8.06	7.05	5.10	6.85	6.14	11.93	7.68
Indicador Dolores musculares	Diario	5.22***	8.92***	4.63***	8.98***	8.25***	7.35***	8.77***	6.46***	6.71***	13.56***	7.85***	6.14***	9.86***	8.75***	17.02***	13.75***
	Nunca	3.13	4.27	2.97	3.66	3.37	3.72	3.77	3.36	3.34	5.15	3.55	3.01	3.44	3.43	11.32	4.47
	Casi n	3.40	4.66	3.14	3.97	3.81	4.29	4.28	3.56	3.64	5.57	3.95	3.37	3.91	3.90	8.88	5.44
	Mensual	3.68	5.29	3.47	4.60	4.26	5.23	5.06	3.85	4.46	6.87	4.54	3.84	4.98	4.74	10.23	6.62
Trastornos Gastro-intestinales	Semanal	4.02	6.95	3.54	5.72	4.64	5.95	6.86	4.58	5.02	8.58	5.62	4.38	6.18	5.55	12.34	8.31
	Diario	4.61*	7.93***	4.60**	7.57***	6.24***	7.11***	7.99***	5.39***	6.55***	10.90***	7.74***	5.21***	8.16***	7.23***	15.48***	10.49***
	Nunca	4.48	4.48	3.02	3.91	3.87	3.98	4.19	3.62	3.65	5.43	3.86	3.67	3.67	3.89	10.20	5.20
	Casi n	4.88	4.88	3.19	4.21	3.79	4.30	4.29	3.56	3.67	5.76	4.00	3.56	4.18	3.86	9.67	5.54
Trastornos de sueño	Mensual	5.70	6.41	4.27	5.64	5.17	5.93	6.84	4.08	4.43	8.00	5.15	5.81	5.81	5.06	11.80	7.54
	Semanal	6.30	6.30	3.86	6.57	5.69	6.95	7.00	5.05	5.63	9.74	6.97	4.42	8.54	5.76	13.45	9.01
	Diario	7.07***	7.07***	3.75*	6.10***	5.31*	6.43***	7.07***	5.06*	5.96***	9.09***	5.86***	4.38**	6.32***	6.77***	14.25***	8.27***
	Nunca	4.47	4.47	3.02	3.68	3.43	3.86	3.87	3.34	3.46	5.30	3.72	3.24	3.50	3.59	10.37	4.86
Indicador Trastornos de ansiedad	Casi n	5.05	5.05	3.19	4.21	4.03	4.51	4.54	3.61	3.88	5.88	4.17	3.49	4.26	4.13	9.50	5.83
	Mensual	6.41	6.41	4.27	5.64	5.17	5.93	6.84	4.58	5.10	7.94	5.40	4.59	5.21	5.81	10.90	8.30
	Semanal	6.34	6.34	3.86	6.57	5.69	6.95	7.00	5.05	5.63	9.74	6.97	4.42	8.54	5.76	13.45	9.01
	Diario	7.57***	7.57***	3.75*	6.90***	4.86***	6.83***	7.85***	5.47***	5.87***	10.81***	5.82***	4.38**	6.91***	7.15***	14.51***	9.21***
Indicador Tristeza (depresión)	Nunca	3.25	4.32	3.10	3.73	3.46	3.87	3.98	3.46	3.42	5.38	3.75	3.24	3.71	3.76	10.28	4.78
	Casi n	3.49	5.07	3.20	4.31	4.07	4.77	4.71	3.55	4.12	6.09	4.34	3.51	4.47	4.22	9.80	6.04
	Mensual	3.46	5.69	3.02	5.52	4.50	5.23	5.68	4.30	4.52	8.42	5.25	3.83	5.25	4.72	11.23	7.89
	Semanal	5.50	9.04	5.47	6.95	6.52	8.00	8.01	5.83	6.47	9.66	7.17	5.83	7.43	6.88	13.60	9.56
Indicador Tristeza (depresión)	Diario	4.41***	8.50***	3.94***	7.71***	6.05***	7.04***	8.94***	5.84***	6.09***	11.31***	6.63***	4.85**	8.28***	7.44***	14.90***	11.58***
	Nunca	3.18	4.22	2.91	3.78	3.39	3.58	3.98	3.24	3.32	5.38	3.61	3.10	3.44	3.59	10.34	4.84
	Casi n	3.51	5.52	3.38	4.56	4.25	5.16	4.90	3.90	4.24	6.51	4.52	3.77	4.84	4.45	10.03	6.47
	Mensual	4.44	6.84	4.08	5.73	5.31	6.26	6.63	4.62	5.51	8.09	6.11	4.58	6.54	5.77	11.00	8.35
Indicador Disminución de apetito Sexual	Semanal	4.05	6.79	4.06	6.52	5.82	7.33	7.25	5.00	5.24	10.67	6.64	4.85	7.50	6.09	13.51	9.29
	Diario	5.81***	8.32***	4.84***	7.23***	6.17***	7.84***	9.13***	7.13***	7.32***	10.64***	7.41***	4.96***	7.90***	8.19***	15.81***	9.84***
	Nunca	3.17	4.46	3.01	3.88	3.42	4.02	4.19	3.40	3.51	5.60	3.80	3.16	3.77	3.73	10.48	5.02
	Casi n	3.71	5.48	3.36	4.41	4.37	4.89	5.01	3.82	4.32	6.38	4.56	3.88	4.68	4.55	9.72	6.56
Sexual	Mensual	4.94	7.64	4.83	7.42	6.40	7.50	6.95	5.33	5.93	10.28	6.89	5.49	7.78	6.77	13.11	9.96
	Semanal	6.07	8.06	6.35	10.34	9.35	10.66	11.18	8.05	8.94	13.51	10.03	5.61	10.81	8.65	17.18	11.48
	Diario	4.11***	8.89***	2.87***	6.27***	4.99***	6.03	7.90***	5.74***	5.10***	9.91***	5.92***	4.07***	7.16***	6.55***	12.21***	10.51***

Tabla N° 9. Análisis de Varianza entre los 16 factores de acoso laboral e indicadores psicosomáticos. Continuación

Variables	Grupos	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16
Indicador Trastornos alimenticios	Nunca	3.12	4.51	3.00	3.74	3.42	3.91	4.12	3.28	3.47	5.51	3.72	3.19	3.63	3.73	10.42	4.98
	Casi n	3.75	5.63	3.38	4.74	4.37	5.07	5.03	4.05	4.38	6.60	4.73	3.76	5.01	4.59	9.57	6.84
	Mensual	4.74	6.52	4.49	6.46	5.91	7.15	6.46	5.78	5.78	9.23	6.24	5.15	7.06	6.50	13.29	8.94
	Semanal	6.07	9.05	5.34	8.35	7.07	7.92	10.12	6.58	6.89	12.22	8.19	5.90	7.53	7.24	15.53	10.61
	Diario	3.57***	5.49***	3.06***	6.47***	5.60***	6.45***	7.66***	6.02***	5.11***	8.82***	5.98***	3.95***	7.70***	5.46***	12.58***	7.75***
Indicador de Temores	Nunca	3.17	4.45	3.02	3.81	3.51	4.02	4.26	3.36	3.49	5.82	3.81	3.18	3.82	3.85	10.56	5.29
	Casi n	3.85	5.79	3.41	4.87	4.41	5.12	5.19	3.99	4.57	6.77	4.87	3.85	5.01	4.62	10.00	6.59
	Mensual	3.85	6.95	4.41	5.91	5.48	6.70	6.92	5.56	5.11	6.99	6.14	4.38	5.93	5.53	11.56	8.55
	Semanal	7.96	10.43	7.03	11.34	9.23	9.47	9.70	8.03	8.17	13.04	9.15	8.65	11.38	8.84	18.68	12.81
	Diario	5.16***	8.91***	4.66***	8.72***	8.11***	8.88***	8.98***	7.18***	7.46***	11.73***	7.85***	6.59***	9.98***	8.96	11.84**	11.82***
Indicador de agresividad	Nunca	3.27	4.54	2.98	3.81	3.54	3.97	4.20	3.35	3.47	5.59	3.77	3.21	3.74	3.67	10.21	5.36
	Casi n	3.58	5.58	3.41	4.78	4.22	5.09	4.99	3.90	4.38	6.75	4.73	3.74	4.88	4.71	10.56	6.59
	Mensual	3.88	6.20	3.83	5.53	5.72	5.69	6.77	5.44	5.20	8.20	5.26	4.63	6.48	5.45	11.85	7.51
	Semanal	6.06	8.18	5.55	8.04	7.04	8.25	9.03	5.64	7.28	11.41	8.64	6.70	8.56	8.16	14.52	9.04
	Diario	4.94***	7.32***	5.07***	7.48***	6.75***	8.88***	8.59***	7.37***	6.34***	10.00***	7.10***	4.58***	8.52***	7.24***	11.22***	8.92***
Frecuencia de fumar	Nunca	3.17	2.92						3.52				3.30			10.14	
	Casi n	3.59	3.25						3.77				3.61			9.33	
	Mensual	3.15	3.18						3.40				3.10			12.00	
	Semanal	4.28	3.80						4.11				4.14			13.10	
	Diario	4.14**	4.00**						4.50*				4.26**			10.47*	
Frecuencia de beber alcohol	Nunca	3.32	4.70	3.02	4.14	3.82	4.13	4.79	3.63	3.91	6.10	4.12	3.40	4.13	4.11	10.28	
	Casi n	3.25	4.90	3.05	3.98	3.78	4.27	4.21	3.44	3.77	5.52	3.86	3.35	3.92	3.95	9.59	
	Mensual	3.68	5.54	3.53	4.89	4.28	5.36	5.01	4.08	4.06	6.94	4.91	3.93	5.10	4.47	11.47	
	Semanal	4.59	6.28	4.19	5.85	5.10	6.06	6.68	4.83	5.28	8.79	5.87	4.30	6.32	5.83	12.51	
	Diario	3.55**	8.30*	3.50**	4.50***	3.50*	3.50***	3.71***	3.00**	3.66**	10.8***	3.71***	3.50*	3.75***	3.57***	21.16**	

Nota: F1 host.sexual; F2 viol.verbal; F3 viol.fisica; F4 amenazas; F5 aislamiento; F6 comun.deteriorada; F7 generar culpa; F8 maltrato y humill.; F9 sabotaje y sit.deshonestas; F10 abuso poder; F11 castigo; F12 discriminación; F13 sobrecarga de trabajo; F14 desacted.profesional; F15 exceso de superv. y control; F16 clima laboral hostil

*<0.05; **<0.01; ***<0.001

Tabla No. 10. *Correlaciones entre los 16 factores de acoso laboral, variables demográficas e indicadores psicosomáticos*

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16
Edad																
Horas trabajo Al día	.10**	.08**	.09**	.16**	.07*	.16**	.13**	.08**	.12**	.14**	.16**	.10**	.10**	.13**	.09**	.14**
Antigüedad Trabajo	-.08**		-.09**	-.06*	-.08*			-.07*			-.08*	-.09**	-.06*		-.11**	
Ingresos \$.10**		.12**			.08**	.11**	.10**	.10**				.10**
Indicador Dolores de cabeza	.15**	.19**	.12**	.22**	.20**	.17**	.23**	.15**	.17**	.21**	.21**	.18**	.24**	.20**	.08**	.26**
Indicador Dolores musculares	.10**	.19**	.10**	.21**	.15**	.19**	.24**	.13**	.20**	.24**	.22**	.16**	.26**	.22**	.11**	.26**
I. Trastornos Gastro-intestinales	.06*	.14**		.14**	.08**	.15**	.18**	.08**	.15**	.17**	.15**	.08**	.17**	.16**	.10**	.16**
I.Trastornos Sueño	.07*	.15**	.09**	.22**	.15**	.20**	.24**	.15**	.18**	.24**	.19**	.11**	.27**	.21**	.11**	.23**
I. ansiedad	.11**	.22**	.10**	.22**	.18**	.20**	.25**	.15**	.19**	.23**	.19**	.15**	.23**	.20**	.11**	.27**
I. Tristeza (depresión)	.14**	.19**	.13**	.18**	.18**	.23**	.23**	.18**	.21**	.21**	.21**	.15**	.25**	.21**	.09**	.22**
I. Disminución de Apetito Sexual	.13**	.19**	.11**	.21**	.20**	.20**	.21**	.17**	.18**	.21**	.20**	.15**	.24**	.20**	.07*	.25**
I. Trastornos alimenticios	.13**	.14**	.11**	.22**	.20**	.20**	.22*	.18**	.18**	.20**	.20**	.15**	.24**	.17**	.08**	.21**
I. Temores	.16**	.20**	.14**	.22**	.23**	.21**	.20**	.20**	.21**	.17**	.21**	.21**	.26**	.21**	.22**	.22**
Indicador de agresividad	.12**	.14**	.14**	.20**	.19**	.21**	.21**	.18**	.19**	.18**	.20**	.16**	.23**	.20**	.06*	.15**
Frecuencia de fumar	.11**		.12**		.08**			.09**				.10**				
Núm cigarrros al día	.11**	.07*	.11**	.06*				.09**				.11**				
Frecuencia de beber alcohol	.10**	.09**	.10**	.12**	.09**	.13**	.11**	.09**	.09**	.13**	.12**	.08**	.14**	.10**	.09**	.09**

Nota: F1 host.sexual; F2 viol.verbal; F3 viol.física; F4 amenazas; F5 aislamiento; F6 comun.deteriorada; F7 generar culpa; F8 maltrato y humill.; F9 sabotaje y sit.deshonestas; F10 abuso poder; F11 castigo; F12 discriminación; F13 sobrecarga de trabajo; F14 desacerd profesional; F15 exceso de superv. y control; F16 clima laboral hostil
*≤.05; **≤.01;

res (hostigamiento sexual, violencia verbal, maltrato y humillación, discriminación y exceso de supervisión y control) son los que discriminan como grupos de mayor consumo (diario). Para beber alcohol todos los factores resultaron significativos. (ver Tabla N° 9). Todo lo anterior quedó confirmado mediante correlaciones Pearson (ver Tabla N° 10), ya que dolores de cabeza, musculares, trastornos de sueño, ansiedad, tristeza, disminución de apetito sexual, temores y agresividad, en su gran mayoría resultaron con correlaciones positivas, \leq a .01 Aunque con correlaciones altas pero no en todos los factores las horas de trabajo, la antigüedad en el puesto, los trastornos gástricos, beber alcohol y consumir cigarrillos fueron también significativos.

Finalmente, los cuatro grupos propuestos por García, Piña, Olguin y Uribe-Prado (2008) fueron identificados también como posibles grupos factoriales de medición, ya que al realizarse análisis de varianza con ellos, éstos también mostraron relaciones estadísticamente significativas. También se analizó el promedio total de la escala con resultados similares (ver Tabla N° 11).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

De acuerdo con Chappell y Di Martino (1999) una amplia diversidad de comportamientos puede ser representativa de lo que se conoce como violencia en el trabajo, mediante nuestra investigación quedó confirmado que al menos los 16 factores sometidos a medición muestran una discriminación relevante con respecto a la población mexicana. Considerando que la OIT (1998), asegura que la violencia en sus múltiples formas de expresión –sutil, psicológica o física- constituye ya una creciente preocupación en los lugares de trabajo de todo el mundo, México no es la excepción. Según Ovejero (2006) el acoso laboral afecta a mucha gente mediante estrés, lo cual queda confirmado mediante nuestros hallazgos en términos de la alta

relación entre indicadores psicossomáticos y acoso laboral, no obstante debemos aceptar que los malestares psicossomáticos pueden estar también precipitados por fenómenos genéticos, de salud en general y por otras causas (Olvera, 2009). Según Chappell y Di Martino (1999) las coacciones y el acoso psicológico han mostrado secuelas de violencia, a pesar de no incluir abiertamente violencia física. Una de las modalidades más frecuentes es la coacción, la cual se ha incrementado en los últimos tiempos en todo el mundo, Incluye; actos crueles, vindicativos, insidiosos o humillantes, los cuales buscan debilitar a las personas o grupos de trabajo, mediante medidas autoritarias de poder, en las que exigen hacer bien y mejor el trabajo bajo criterios parciales, sin delegar y ofendiendo a sus subordinados con críticas y despojándolos de responsabilidades, ostentando lugares privilegiados de competencia. En nuestra muestra, los comportamientos correspondientes a exceso de supervisión y control, el abuso de poder, clima laboral hostil y violencia verbal principalmente mostraron una alta incidencia en forma de abuso de poder en general (Tabla N° 7). Según Ovejero (2004 y 2006) las consecuencias psicossomáticas, psicológicas y psicossociales se parecen a las del *estrés* y el *burnout*, no obstante, con raíces más profundas, duraderas y con malos pronósticos. Insomnio, pesadillas, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, pérdida de apetito, ansiedad, angustia, depresión e inclusive suicidio, pueden ser también síntomas de acoso, lo cual quedó parcialmente confirmado en nuestros hallazgos, debido a que desconocemos las historias clínicas previas de nuestros sujetos en México. En México, Pando, Aranda, Aldrete, Torres y Chavero (2006) ya habían encontrado que factores psicossociales negativos se relacionaban al acoso laboral. Según Gil-Monte, Carretero y Luciano (2006) las diferencias de medición podían alterar las cifras en comparaciones transculturales,

Tabla N°. 11. *Análisis de Varianza entre los 16 factores y su total de acoso laboral e indicadores psicosomáticos*

<i>Variables</i>	<i>Grupos</i>	<i>Grupo "A"</i>	<i>Grupo "B"</i>	<i>Grupo "C"</i>	<i>Grupo "D"</i>	<i>Acoso Laboral Total</i>
		<i>Muy violentas</i>	<i>Estigmatización</i>	<i>Acciones directas</i>	<i>Encubiertas</i>	
Indicador Dolores de cabeza	Nunca	3.44	3.70	3.89	5.02	4.01
	Casi nunca	4.02	4.39	4.56	5.67	4.66
	Mensual	4.34	4.94	4.81	5.93	5.01
	Semanal	5.71	6.32	6.43	7.54	6.50
	Diario	6.94***	8.48***	8.65***	11.10***	8.79***
Indicador Dolores musculares	Nunca	3.51	3.65	3.85	5.14	4.04
	Casi nunca	3.79	4.13	4.18	5.10	4.30
	Mensual	4.26	4.85	4.93	6.08	5.03
	Semanal	5.06	5.82	5.95	7.35	6.04
	Diario	6.18***	7.11***	7.64***	9.31***	7.56***
Indicador Trastornos Gastrointestinales	Nunca	3.79	4.01	4.14	5.27	4.30
	Casi nunca	3.85	4.13	4.25	5.34	4.39
	Mensual	4.47	5.32	5.42	6.84	5.51
	Semanal	4.77	5.42	5.61	6.44	5.56
	Diario	5.38**	6.27***	6.49***	8.04***	6.55***
Indicador Trastornos de sueño	Nunca	3.64	3.72	3.95	5.11	4.11
	Casi nunca	3.95	4.36	4.39	5.44	4.53
	Mensual	5.13	5.98	5.76	6.96	5.96
	Semanal	5.17	6.55	6.84	8.24	6.70
	Diario	5.68***	6.51***	6.99***	8.43***	6.90***
Indicador de ansiedad	Nunca	3.60	3.77	4.00	5.15	4.13
	Casi nunca	4.02	4.52	4.52	5.61	4.67
	Mensual	4.42	5.13	5.62	6.58	5.44
	Semanal	6.74	7.51	7.28	8.66	7.55
	Diario	6.14***	7.34***	7.47***	9.41***	7.59***
Indicador Tristeza (depresión)	Nunca	3.52	3.65	3.89	5.06	4.03
	Casi nunca	4.24	4.77	4.79	5.91	4.93
	Mensual	5.27	6.07	6.08	7.25	6.17
	Semanal	5.36	6.80	6.88	8.25	6.82
	Diario	6.55***	7.72***	8.13***	9.34***	7.93***
Indicador Disminución de apetito Sexual	Nunca	3.63	3.87	4.08	5.23	4.20
	Casi nunca	4.24	4.76	4.77	5.88	4.91
	Mensual	6.21	6.95	7.11	8.62	7.22
	Semanal	7.71	10.40	10.13	10.74	9.75
	Diario	5.54***	6.31***	6.67***	8.10***	6.65***
Indicador Trastornos alimenticios	Nunca	3.59	3.82	3.99	5.19	4.15
	Casi nunca	4.37	4.82	4.94	5.95	5.02
	Mensual	5.55	6.50	6.51	8.19	6.69
	Semanal	7.20	8.37	8.47	9.36	8.35
	Diario	4.65***	6.57***	6.48***	7.49***	6.30***
Indicador de Temores	Nunca	3.61	3.94	4.12	5.34	4.25
	Casi nunca	4.48	4.91	5.05	6.01	5.11
	Mensual	5.28	6.37	5.95	7.19	6.20
	Semanal	9.19	9.47	9.60	12.07	10.08
	Diario	6.86***	8.66***	8.55***	9.84***	8.48***
Indicador de agresividad	Nunca	3.65	3.90	4.04	5.24	4.21
	Casi nunca	4.34	4.76	4.94	6.10	5.04
	Mensual	4.86	6.06	6.02	7.18	6.03
	Semanal	6.96	8.11	8.24	9.39	8.18
	Diario	6.20***	8.07***	7.70***	8.10***	7.52***

Tabla N°. 11. *Análisis de Varianza entre los 16 factores y su total de acoso laboral e indicadores psicossomáticos. Continuación*

<i>Variables</i>	<i>Grupos</i>	<i>Grupo "A" Muy violentas</i>	<i>Grupo "B" Estigmatización</i>	<i>Grupo "C" Acciones directas</i>	<i>Grupo "D" Encubiertas</i>	<i>Acoso Laboral Total</i>
Frecuencia de fumar	Nunca	3.84				
	Casi nunca	4.05				
	Mensual	3.79				
	Semanal	4.66				
	Diario	4.68*				
Núm cigarrillos al día	No fuma					
	6-10 cigarrillos					
	11-30					
Frecuencia de beber alcohol	Nunca	3.80	4.25	4.44	5.59	4.52
	Casi nunca	3.79	4.08	4.15	5.30	4.33
	Mensual	4.41	4.88	5.00	6.26	5.14
	Semanal	5.23	5.95	6.19	7.24	6.15
	Diario	4.96**	3.57***	5.29***	7.23***	5.26***

** $\leq .01$; *** $\leq .001$

sin embargo, con un instrumento nuevo, de corte factorial y con adaptaciones estrictamente mexicanas, las relaciones del acoso con los psicossomáticos, se mantienen. De acuerdo con Einarsen y Hauge (2006), Einarsen y Raknes, (1997), Brodsky (1976), Einarsen, Raknes y Matthiesen, (1994), Leymann, (1996), Zapf, Knorz y Kulla (1996) el acoso psicológico en el trabajo se refiere a conductas negativas continuas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores y/o colegas, pudiendo ser realizadas en forma deliberada o intencional mediante intimidación, ataques verbales o físicos (directas) o en forma sutil y discreta (encubiertas), que a final de cuentas disminuyen la percepción de bienestar. Con base en lo anterior en nuestro estudio fueron identificados en todos los casos factoriales que la relación del los cuatro grupos estudiados en 16 factores se relacionan ampliamente con los indicadores psicossomáticos, traduciéndose en una relación de disminución de la salud ocupacional y de la calidad de vida de los trabajadores mexicanos. Lo que Einarsen (1999) clasificó en cuatro etapas: comportamientos agresivos,

acoso, estigmatización y trauma severo coincidió con los cuatro grupos de comportamientos obtenidos mediante escalamiento multidimensional de García, Piña, Olguin y Uribe-Prado (2008), con la ventaja de que el instrumento mexicano logra clasificar e identificar qué comportamiento se encuentran a lo largo del proceso propuesto por Einarsen para la muestra mexicana en forma factorial, pudiendo conocer el impacto de cada uno de ellos independientemente de una cifra total de acoso, significando que se pueden identificar valores altos y bajos entre ellos en términos de incidencia e impacto. Basados en los antecedentes de investigación internacionales, los cuales proporcionaron las bases del fenómeno y, en los recientes y pioneros estudios en México; tales como los estudios conceptuales y clasificatorios, mediante entrevistas a profundidad de 333 comportamientos de Mercado (2008), los de los comportamientos identificados por Corella (2009), Becerra y Chávez (2009) y Cuecuecha y Suárez (2009), mediante entrevistas analizadas con el sistema Atlas Ti y, la propuesta de grupos de García, Piña, Olguin y Uribe-Prado

(2008), se pudo llevar a cabo la construcción de la primer escala mexicana (Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo [EMAT]), la cual mostró fiabilidades entre .68 y .93% para los 16 factores estudiados. Además, se confirmó mediante cuatro análisis factoriales exploratorios de segundo orden, la composición factorial del acoso laboral en cuatro grupos coincidiendo con la propuesta de Einarsen (1999) de que se trata de un proceso en un total de 97 reactivos. Con base en todo lo anterior, se puede afirmar que los objetivos exploratorios de este proyecto cultural y psicométrico fueron obtenidos satisfactoriamente, sin embargo, de acuerdo con Gorsuch (1983), citado en Martínez (1995), las interpretaciones de

los análisis exploratorios son “*posthoc*” y los resultados no son pruebas de hipótesis, por lo que se recomienda la replicabilidad de los mismos factores en otros sujetos con fines confirmatorios, dando lugar a la propuesta de que se realice una segunda aplicación utilizando una replica del estudio con el instrumento obtenido, pudiendo correlacionarse con otros constructos con este fin (estrés, burnout, productividad, salud, etc). Los hallazgos sin duda son importantes para el estudio de trabajadores en México, por lo que se recomienda la validación y relación con factores psicosociales, demográficos y de salud con diversas poblaciones mexicanas o latinoamericanas para obtener un mayor alcance.

Referencias

- Abajo, O.F.J. (2006). *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Argentina: LexisNexis.
- Becerra, G. A. & Chávez, A. F.J. (2009). *Conceptualización del acoso laboral (mobbing) en el sector público y privado mediante la entrevista*. Tesis de licenciatura inédita, México: UNAM.
- Brodsky, C. M. (1976). *The harassed Yorker*. Toronto: Lexington Books, D.C.
- Castro, C. E. y Vera, H. L. E. (2009). *Mobbing: Acoso laboral en trabajadores mexicanos*. Tesis de licenciatura inédita. México: UNAM.
- Chappell D. & Di Martino, V. (1999). Violence at work, *Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety*, 6, 1, abril, 1-7.
- Corella, G.A. (2009). *El acoso laboral y el hostigamiento sexual, dos fenómenos que afectan la salud de los trabajadores mexicanos: un estudio cualitativo*. Tesis de licenciatura inédita, México: UNAM.
- Cucuecha, E. V. & Suárez, A. J.D. (2009). *Acoso laboral en trabajadores mexicanos: estudio de casos*. Tesis de licenciatura inédita, México: UNAM.
- Díaz-Guerrero, R. (1996). *Psicología del Mexicano*. México: Trillas.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, ½, 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5, 4, 379-401.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Einarsen, S. & Hauge, L. J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 3, 251-273.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (2005). Workplace bullying: Individual pathology organizational culture? En V. Bowie, B.S. Fisher y C. L.

- Cooper (Eds.), *Workplace violence: Issues, trends, strategies* (229-247). Cullompton: Willan.
- Einarsen, S. & Raknes, B.I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S., Raknes, B.I. & Matthiesen, S.B. (1994). bullying and harassment at work and their relationship to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 4, 381-401.
- García, S. A., Piña, S.A.E., Olguin, F.G. y Uribe-Prado, J. F. (2008). Escalamiento multidimensional y acoso laboral: un estudio conceptual sobre mobbing para el desarrollo de una escala de medición. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 27, 2, 119-132.
- Gil-Monte, P.R., Carretero, N. y Luciano, J.V. (2006). Prevalencia del mobbing en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 3, 275-291.
- González de Rivera, J.L. y Rodríguez Abuín, M. J. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 24(2). 59-69.
- Knorz, C. & Zapf, D. (1996). Mobbing Eine extreme form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz, *Zeitschrift für Arbeits und Organisations Psychologie*, 40, 12-21.
- Kruskal, J.B. & Wish, M. (1978). *Multi-dimensional scaling*. Newbury Park: SAGE.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 2, 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, 165-184.
- Namie, G. (2000). *Hostile Workplace Survey*. Trabajo presentado en el labor Day meeting, Benicie, California. www.bullybusters.org
- Martínez, A. R. (1995). *Psicometría: Teoría de los tests psicológicos y educativos*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Mercado, S. P. (2008). Exploración del acoso en el trabajo (mobbing) en organizaciones del Estado de México. En Uribe-Prado, J. F. (Ed.) *Psicología de la Salud Ocupacional en México*, (pp. 283-324). México: UNAM.
- Meseguer de Pedro, D. M. (2005). *El acoso psicológico en el trabajo (mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola*. Tesis de Doctorado inédita. Universidad de Murcia, España.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez, M. A., Garrosa, H. E., Morante, B.M.E. & Rodríguez, R. (2005). Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española. *Psicología em Estudo*, 10, 3-10.
- Olvera, L. (2009, noviembre 9). Padece mi-graña 12% de la población mexicana. *Gaceta UNAM*, p.9.
- Ovejero, B.A. (2004). *Globalización, sociedad y escuela*. Valladolid: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Valladolid.
- Ovejero, B.A. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 1, 101-121.
- Palomares, R. A.I. (2009). *Validación de la escala mexicana de acoso en el trabajo: un estudio de policías federales*. Tesis de Licenciatura inédita, México: UNAM.
- Pando, M., Aranda, C., Aldrete, M. G., Torres, T. M. y Chavero, O. (2006). Factores psicosociales de la organización asociados a la presencia de mob-

- bing en docentes universitarios. *Revista Psiquiatría Fac. Med. Barna*, 33,1, 42-47.
- Piñuel, Z.I. (2002). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Barcelona: Círculos de lectores.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 425-441.
- Stein, S. M., Hoosen, I., Brooks, E., Haigh, R. & Christie, D. (2002). Staff under pressure: Bullying within NHS therapeutic communities. *International Journal for Therapeutic and Supportive Organizations*, 23, 357-366.
- Zapf, D., Knorz, C., y Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, the social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, 215-237.

Recibido 20/09/10

Aprobado 11/03/11