

## LA ESCALA MEXICANA DE ACOSO EN EL TRABAJO (EMAT): VIOLENCIA LABORAL, FACTORES PSICOSOMÁTICOS Y CLIMA LABORAL, UN ESTUDIO CONFIRMATORIO

Jesús Felipe Uribe Prado<sup>1</sup>  
Alejandra García Saisó  
Irais Castillo Perea  
Pamela Yaraim Barrera Palestina  
*Facultad de Psicología*  
*Universidad Nacional Autónoma de México<sup>2</sup>*

### Resumen

El principal objetivo de esta investigación fue reportar el estudio de validez confirmatoria de un instrumento con confiabilidad y validez para cuatro grupos de comportamientos de acoso laboral o mobbing (Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo [EMAT]) y su relación con clima organizacional y factores psicossomáticos. Participaron 800 trabajadores mexicanos en un muestreo no probabilístico. A partir de 16 comportamientos de violencia representados por 97 reactivos, los cuales fueron sometidos a cuatro análisis factoriales confirmatorios, mostrando saturaciones superiores a .40, dando lugar a 84 reactivos finales, se encontraron fiabilidades entre 56% y 90%. Además, se obtuvieron correlaciones negativas con clima laboral y correlaciones positivas con factores psicossomáticos. Los resultados muestran la importancia del acoso laboral y su relación con clima organizacional y salud ocupacional.

*Palabras Clave:* Violencia laboral, Acoso, Salud ocupacional, Factores psicossomáticos, Estudio confirmatorio.

## MEXICAN SCALE OF MOBBING (EMAT): WORKPLACE VIOLENCE, SOMATIC VARIABLES AND ORGANIZATIONAL CLIMATE, A CONFIRMATORY STUDY

### Abstract

The principal goal of the present confirmatory research was to evaluate the relationship of mobbing (Mexican Scale of Mobbing [EMAT]) with organizational climate and somatic variables. To this end a not probabilistic sample of 800 workers were selected from different companies of the Mexico City. Our results indicated that the mobbing was projected for four groups of violent behaviors (16). The Scale contained 97 items in four confirmatory factorial analyses with at least .40 of saturation. Furthermore, the report also describes reliability between 56% and 90%, in the last version of the test (84 items). Finally, the importance of mobbing and its relationship with organizational climate (negative) and somatic variables (positive) is also described.

*Keywords:* Mobbing, Occupational health, Somatic variables, Confirmatory Study.

<sup>1</sup> Puede contactar a los autores en: uribe.pjf@hotmail.com

<sup>2</sup> Esta investigación es parte del proyecto IN301210 DGAPA-UNAM.

### *Violencia en el Trabajo*

Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper (2003) definen el acoso psicológico en el trabajo de la siguiente manera: “hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales. Para concebir una acción como acoso psicológico (o mobbing) **ésta debe ocurrir regularmente** (semanalmente) y durante un prolongado periodo de tiempo (por lo menos seis meses). El acoso es un proceso gradual, durante el cual la persona, desde una posición inferior, se convierte en el objetivo de comportamientos sociales negativos de forma sistemática. Un conflicto no puede ser entendido como una situación de acoso si se trata de un único incidente aislado o si ambas partes en conflicto tienen una fuerza similar, (p.15)”.

La definición anterior, además de completa, permite entender que la realización de comportamientos sociales negativos hacia una persona como parte de un proceso gradual de acoso, es violencia y se abre al mismo tiempo la necesidad de explicar con mayor amplitud qué es el acoso como un fenómeno de violencia en el trabajo. En este sentido, de acuerdo con Chappell y Di Martino (1998) una amplia diversidad de comportamientos pueden ser representativos de lo que se conoce como violencia en el trabajo; dichos comportamientos incluyen acciones realmente intolerables en cualquier contexto (homicidio, violación, patadas, mordidas, puñetazos, entre otros), 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, entre otros.); no obstante, y de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 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.

Según Chappell y Di Martino (1998) 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 mejorar el trabajo bajo criterios parciales, sin delegar y ofendiendo a sus subordinados con críticas y despojándolos de responsabilidades, ostentando lugares privilegiados de competencia. Derivado de lo anterior, es pertinente aclarar que lo que en la literatura internacional se ha llamado acoso laboral o “mobbing” (Einarsen y Hauge, 2006), terror psicológico (Leymann, 1990), chivo expiatorio (Thylefors, 1987), abuso en el trabajo (Bassman, 1992), hostigamiento (Brodsky, 1976), “bullying” (Adams, 1992), comportamientos incívicos (Andersson y Pearson, 1999), persecución (Olweus, 1978), abuso emocional (Keashly y Harvey, 2006), entre otros, es en realidad de manera genérica: violencia en el trabajo.

De acuerdo con Gil-Monte, Carretero y Luciano (2006) las investigaciones sobre prevalencia de acoso laboral en Europa y EE.UU. muestran que este no es un fenómeno aislado, ya que aunque los datos varían de un país a otro, incluso dentro y fuera de diversos países, casi siempre reportan cifras importantes (Namie, 2000). Por ejemplo, en EE.UU. aproximadamente 1 de cada 6 trabajadores (16.8%) es víctima de acoso. Cifras muy altas, como las reportadas por Stein, Hoosen, 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 con los autores, en 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 al 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 principalmente entre países, por otro lado, mencionan las diferentes formas de medición, ya que existe una diversidad de instrumentos y técnicas en los diferentes estudios (Uribe Prado, 2011).

#### *La medición de la violencia en el trabajo*

En la literatura internacional se cuenta ya con un buen número de cuestionarios para medir acoso o violencia laboral, algunos de ellos son los siguientes: 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). 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, Garrosa, 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 (Abajo, 2006). En Francia, Marie-France Hirigoyen produce un instrumento denominado Cuestionario sobre Acoso Moral<sup>3</sup> que incluye características socio-demográficas 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. 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 mostrado de 2 a 5 factores, mostrando la factorialidad del acoso, no obstante, no

<sup>3</sup> Tomado de: [www.harcelementmoral.com](http://www.harcelementmoral.com)

existen estudios que analicen a su vez dichos factores y las diferencias entre ellos.

Estudios mexicanos coinciden con muchos comportamientos ya encontrados en la literatura internacional, sin embargo, se han encontrado nuevos comportamientos con significados mexicanos, es decir, 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. Con una perspectiva cualitativa, antropológica, testimonial y de género en México, se han encontrado conceptos, significados y comportamientos que indican la existencia de prácticas personales, institucionales y culturales que contienen violencia en múltiples formas, las cuales pueden ir desde la violencia verbal directa hasta la discriminación y el hostigamiento sexual encubiertos (Delgadillo y Mercado, 2010; Peña y Sánchez, 2009; Peña, Ravelo y Sánchez, 2008). Corella (2009), Becerra y Chávez (2009) y Cuecuecha y Suárez (2009) realizaron 29 entrevistas a profundidad a víctimas 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 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 Rodríguez Abuin, 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.

De los hallazgos de García, Piña, Olguin y Uribe-Prado (2008), Uribe-Prado, Trejo, Vázquez, García y García (2011) llevaron a cabo la construcción de la primera escala mexicana (Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo [EMAT]), la cual mostró fiabilidades entre .68 y .93% para 16 factores estudiados. Además, se confirmó mediante cuatro análisis factoriales exploratorios de segundo orden la composición factorial del acoso laboral en cuatro grupos con un total de 97 reactivos, coincidiendo con la propuesta de Einarsen (1999) de que se trata de un proceso. No obstante los buenos resultados de este estudio exploratorio y 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, por ejemplo: factores psicossomáticos y clima laboral. Esta propuesta fue parte del objetivo de la presente investigación.

#### *Clima laboral y violencia en el trabajo*

De acuerdo con Quine (1999) el acoso laboral, se ha estudiado desde tres enfoques: a) el enfoque organizacional; basa-

do en la interacción entre el individuo y su organización, considerando aspectos de estructura y de clima organizacional, los cuales pueden ser considerados como facilitadores de una cultura del acoso; b) el enfoque descriptivo y epidemiológico; el cual analiza la incidencia, el tipo de experiencias, así como características demográficas de la víctima y del victimario, así como las acciones emprendidas por éstos; y c) el enfoque individual; el cual busca analizar el papel del individuo en términos de su vulnerabilidad a ser acosado o su propensión a acosar y la relación víctima-victimario.

Según Leymann (1996) el acoso psicológico en el trabajo es una interacción social por medio de la cual una persona es atacada por una o más personas todos los días, por semanas o meses, provocando que el acosado se sienta desamparado y con un alto riesgo de ser expulsado de su centro de trabajo.

De acuerdo con Hoel, Einarsen, Keashly, Zapf y Cooper (2003) el acoso laboral implica comportamientos negativos por un periodo prolongado de desequilibrio para la víctima en términos de una relación de poder, por lo que se trata de una situación en la que una o varias personas se sienten objeto de comportamientos negativos en forma constante en un tiempo prolongado por parte de otras personas, en un entorno en que les resulta difícil defenderse de dichos comportamientos; según los autores, debido a la persistencia y duración de la violencia ejercida, no se trata de un incidente aislado.

Según Ovejero (2006) para la comprensión del mobbing es pertinente ir más allá de la detección del acoso y de la relación acoso-acosador, por lo que el análisis del contexto organizacional puede ser una manera de entender qué ambientes o climas particulares fomentan la cultura de la violencia en el trabajo. Rodríguez, Domínguez y Osana (2010) han encontrado que algunos factores organizacionales pueden propiciar la aparición del mobbing, por ejemplo, la mala po-

lítica que se maneja en las organizaciones fomenta la aparición de acosadores que son capaces de sacrificar a sus compañeros con tal de tener una mejora en la productividad, rendimiento o cumplimiento de objetivos. Por otro lado Hirigoyen (2001), plantea que el mobbing además de atentar contra la dignidad o integridad de una persona, pone en peligro su empleo o degrada el ambiente o clima de trabajo. Por su parte Liefvooghe y Mackenzie (2001) mencionan que ciertos elementos de la estructura organizacional pueden frenar el acoso, de igual forma, diversos estudios han demostrado que el contexto y la estructura del clima organizacional pueden ser antecedentes del acoso laboral (Guillén, León, Depolo, Sarchielli y Avargues, 2004). Ahora bien, Fuentes (2008) plantea que los actos violentos dentro del ámbito laboral se pueden presentar cotidianamente, pero existe un sin número de actitudes y comportamientos violentos que no se consideran como tales porque han llegado a ser tan cotidianos que se visualizan como naturales o, incluso como deseadas o propiciadas por la víctima.

De acuerdo con Cooper y Marshall (1976) y House (1981) la interacción social en el trabajo; compuesta por las relaciones entre compañeros, jefes y otros trabajadores, es uno de los factores más importantes de estabilidad emocional en la vida de muchas personas en casi todo los contextos posibles (culturas, familias, empresas, grupos.). Buenas relaciones interpersonales se relacionan con satisfacción en el trabajo; apoyo social por parte de jefes y compañeros de trabajo, se relaciona con la construcción de recursos personales, mientras que, conflictos interpersonales pueden generar estrés laboral e interacciones sociales negativas. D'Amato y Zijlstra (2008) después de una revisión exhaustiva de la literatura europea relacionada con clima laboral y con diversos estudios en diversos contextos hospitalarios encontraron que el clima laboral y ciertos factores individuales (p.e.

autoeficacia) son antecedentes de resultados deficientes de desempeño laboral (calidad de ejecución y cansancio emocional) y por lo tanto de una disminución de la productividad.

Toro-Álvarez (2009) después de diversos estudios con la encuesta ECO (Encuesta de Clima Organizacional) en Colombia y otros países latinoamericanos afirma que la medición del clima laboral muestra otras realidades de la organización, tal es el caso de la motivación, la satisfacción y la cultura, resaltando particularmente el liderazgo y el compromiso, entre otros; además, el autor asegura que las encuestas de clima laboral son un buen indicador de la calidad de vida de los trabajadores, elemento de gran importancia para naciones desarrolladas, pero con doble interés para sociedades emergentes como la Colombiana que buscan el desarrollo productivo mediante mecanismos de evaluación para prevenir y evitar enfermedades psicosociales en sus trabajadores, por lo que han incrementado el interés y la preocupación por la salud ocupacional al grado de legislar enérgicamente en estos rubros (p.e. ley 1010 de acoso laboral en Colombia, ver Uribe-Prado, 2011). En este sentido, Uribe-Prado (2008) afirma que, de acuerdo a la OIT y a la OMS, los factores organizacionales (como el clima organizacional), personales (personalidad y demográficos) son considerados como factores psicosociales muy importantes para provocar o prevenir riesgos de trabajo, disminución de la productividad, rotación e inclusive la muerte de los trabajadores desde una perspectiva de la psicología de la salud ocupacional.

Colligan y Higgins (2005) en un amplio análisis de la etiología y las consecuencias del estrés en los lugares de trabajo listaron los siguientes factores como determinantes para provocar desordenes psicológicos y fisiológicos de alto riesgo: ambiente de trabajo tóxico (contaminado por sustancias nocivas), sobrecarga de trabajo, aislamien-

to, intercambio de turnos, conflicto de rol, ambigüedad de rol, pérdida de autonomía, problemas de desarrollo de carrera, relaciones difíciles con jefes y compañeros de trabajo, acoso sexual, violencia laboral o acoso en el trabajo y clima laboral. Las consecuencias de dichos factores pueden traducirse con alta probabilidad en ausentismo, disfunción organizacional, baja productividad, enfermedades psicosomáticas y desgaste ocupacional (burnout).

#### *Factores psicosomáticos y violencia en el trabajo*

Leymann (1996) encontró que en los años ochenta el acoso laboral afectaba aproximadamente al 3.5% de los trabajadores. Piñuel (2002) aseguró 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 pudiendo llegar al suicidio. Con respecto a este último problema, France Telecom en Francia, reportó 23 suicidios entre sus trabajadores de febrero de 2008 y septiembre de 2009<sup>4</sup>, donde según los sindicatos 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 suicidio, como de suicidios consumados, se deben al acoso psicológico en el trabajo, a pesar de que con frecuencia los que un alto porcentaje de intentos de médicos pueden atribuirlos a otros problemas como la depresión, los problemas familiares o a adicciones como el alcohol. Según el autor, si se trata de un problema que se

4 En: [http://mx.news.yahoo.com/s/ap/090914/salud/eur\\_gen\\_franzia\\_suicidios\\_laborales](http://mx.news.yahoo.com/s/ap/090914/salud/eur_gen_franzia_suicidios_laborales)

incrementa numéricamente, 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, dolores musculares y tensionales en cuello, espalda y mandíbula, depresión e inclusive suicidio, pueden ser también síntomas de acoso.

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 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. Uribe-Prado, Trejo, Vázquez, García y García (2011) correlacionaron el EMAT en su versión exploratoria con indicadores de dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos intestinales, trastornos del sueño, ansiedad, depresión, disminución de apetito sexual, trastornos alimenticios, temores, agresividad, frecuencia de fumar y de beber alcohol, donde prácticamente los 16 factores (incluido el factor de violencia física) tuvieron correlaciones positivas con dichos trastornos estadísticamente significativos. De igual manera, llevaron a cabo análisis de varianza con los cuatro grupos conformados por los 16 factores de violencia, siendo prácticamente significativos a

excepción de fumar cigarrillos, en el cual sólo un factor resultó positivo en términos de significancia.

Con base en todo lo anterior, y de acuerdo con Leitner y Resch (2005) las condiciones particulares del trabajo de las personas afectan su bienestar y estado de salud. Oblitas (2009) menciona que la salud, entendida en sentido amplio como el bienestar físico, psicológico y social, va mucho más allá del esquema biomédico, abarcando la esfera subjetiva y del comportamiento del ser humano. No es la ausencia de alteraciones y de enfermedad, sino un concepto positivo que implica distintos grados de vitalidad y funcionamiento adaptativo. Desde esta perspectiva se puede decir que el trabajo puede ser fuente de salud, causar daño a la salud o agravar problemas de salud. Según Parra (2003) es fuente de salud cuando el trabajo permite tener acceso a condiciones laborales que satisfacen las necesidades económicas básicas, así como las necesidades de bienestar individual y grupal. Puede causar daño a la salud cuando afecta el estado de bienestar de las personas en forma negativa (enfermedades profesionales, accidentes) y puede agravar problemas de salud, previamente existentes cuando interactúa con otro tipo de factores de riesgo como el consumo de tabaco, exceso de colesterol, sedentarismo, otras adicciones, entre otros.

La psicología de la salud ocupacional ofrece conocimientos, técnicas e investigaciones que han demostrado la importancia que tienen factores psicosociales como el clima laboral, la violencia en el trabajo, factores psicosomáticos y su relación con productividad y salud, de tal forma que mediante estudios y mediciones en este campo, se puedan conocer variables y factores relacionados entre sí, de tal manera que los trabajadores, patrones y sindicatos puedan estudiar, prevenir, intervenir y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Bajo este enfoque esta investigación tuvo el siguiente objetivo general: Llevar a cabo

un estudio de validez confirmatoria de la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT) mediante la relación entre acoso laboral (violencia en el trabajo), clima laboral y factores psicosomáticos, considerando una hipótesis general, que un clima laboral deteriorado es antecedente de violencia en el trabajo por lo que el bienestar de los trabajadores puede verse disminuido en términos de salud mediante enfermedades psicosomáticas.

## MÉTODO

### *Sujetos*

Participaron un total de 800 trabajadores mexicanos, que aceptaron haber sufrido conductas hostiles en su trabajo, en un muestreo no probabilístico durante los años 2010 y 2011, el 56.5% fueron mujeres y el 43.5% hombres; el 41.6% fueron de puestos operativos, el 29.5% de nivel medio, el 13.4% de nivel ejecutivo y el 15.5% tenían otra clasificación; el 55.4% pertenecían al sector privado y el 44.6% al sector público. La media de edad fue de 33.46 años con una desviación estándar de 10.69 años, con un promedio de horas de trabajo de 8.45, la antigüedad en su último empleo fue de 6.45 años y el promedio de ingresos fue de 7398.17 pesos mexicanos.

### *Instrumentos*

Se utilizó el instrumento de Uribe-Prado y cols (2011) el cual consta de 16 comportamientos de violencia en cuatro grupos de acoso (muy violentas, estigmatización, acciones directas y encubiertas) con fiabilidades entre .68 y .93% en su fase exploratoria mediante análisis factoriales con rotación varimax para 97 reactivos. Además cuenta con 15 reactivos demográficos y 13 reactivos de indicadores psicosomáticos. Después de analizar los factoriales, con sus reactivos finales en los 4 grupos y sus relaciones semánticas se decidió proponer un cambio de nombres a los cuatro grupos estudiados (muy violentas= hostigamiento y des-

tructividad; estigmatización= aislamiento emocional; acciones directas= dominación y desprecio; encubiertas= hostilidad encubierta). También se aplicó el instrumento propuesto por Gómez y Vicario (2008) para medir clima laboral con 21 reactivos, los cuales miden liderazgo, comunicación, toma de decisiones, innovación, satisfacción, motivación y remuneración, con una fiabilidad de .65%.

### *Procedimiento*

El cuestionario completo de 146 reactivos fue aplicado de manera individual, principalmente en centros de trabajo. El tiempo aproximado para contestar el instrumento fue de 45 minutos. La información fue capturada y analizada en el paquete estadístico SPSS versión 15.0. Posteriormente se llevaron a cabo los análisis factoriales confirmatorios con rotación varimax y con el método de componentes principales, análisis de consistencia interna (fiabilidad), así como correlaciones y análisis de varianza correspondientes a la validación del instrumento.

### *Análisis Factorial Confirmatorio*

Con los 97 reactivos derivados del estudio exploratorio de Uribe-Prado y cols (2011) 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 cuatro análisis factoriales de segundo orden con un fin confirmatorio. 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 800 sujetos del estudio, correspondieron 8.24 sujetos para cada variable. De los 97 reactivos, 84 de ellos cumplieron con los requisitos fac-

toriales confirmatorios (Barrera y Castillo, 2011).

#### *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 factoriales confirmatorios*

Los resultados de los análisis factoriales confirmatorios se muestran en las Tablas 1, 2, 3 y 4.

Con base en los cuatro análisis factoriales confirmatorios anteriormente descritos se obtuvo la siguiente información: Para el grupo “A” de comportamientos “muy violentos” se confirmaron 28 de 29 reactivos, con el 53.77% de varianza explicada (hostigamiento sexual, amenazas, violencia física y violencia verbal); para el grupo “B” de comportamientos de “estigmatización” se confirmaron 12 de 18 reactivos, con el 55.39% de varianza explicada (generar culpa, comunicación deteriorada y aislamiento); para el grupo “C” de comportamientos de “acciones directas” se confirmaron 19 de 23 reactivos, con el 54.72% de varianza explicada (castigo, sabotaje y situaciones deshonestas, abuso de poder y, maltrato y humillación) y, finalmente para el grupo “D” de comportamientos “encubiertos” se confirmaron 25 de 27 reactivos, con el 54.81% de varianza explicada. Los “*scree plots*” correspondientes confirmaron los factores encontrados. Del total de 97 reactivos iniciales, quedaron 84 con saturaciones por encima de .40 en los cuatro análisis factoriales confirmatorios. De acuerdo con Gorsuch (1983), citado en Martínez (1995), las interpretaciones de los análisis confirmatorios son “*post hoc*” y los resul-

tados son pruebas de hipótesis, por lo que se confirmó la replicabilidad de los mismos factores en otros sujetos ( $n=800$ ) con fines confirmatorios, ya que en el estudio exploratorio previo de Uribe-Prado y cols (2011) con  $n=1000$  resultaron los mismos grupos con los mismos reactivos y con saturaciones mayores a .40

### *Análisis de fiabilidad*

Un análisis final de fiabilidad interna con los 84 reactivos resultantes de los análisis factoriales, mostró consistencia teórica y factorial con fiabilidades entre 56% y 90%, y con una general de 97%. También se llevó a cabo un análisis de fiabilidad al cuestionario de Clima Laboral de 21 reactivos, obteniéndose un 85%. (Ver Tabla 5).

### *Análisis de validez*

Con base en los resultados de los análisis factoriales confirmatorios y la fiabilidad interna aceptable, se realizaron correlaciones Pearson entre acoso laboral y clima organizacional (Tabla 6), entre acoso laboral, variables sociodemográficas y factores psicossomáticos (Tabla 7), Finalmente, también se llevaron a cabo análisis de varianza (One Way) entre acoso laboral y variables sociodemográficas de tipo grupal (Tabla 8).

De acuerdo a los resultados mostrados en la Tabla 6 se observa que todas las correlaciones estadísticamente significativas entre acoso laboral y clima organizacional son inversas o negativas. Es decir conforme el clima laboral se deteriora, el acoso laboral se incrementa, muestra de lo anterior, es que todos los factores de acoso laboral están inversamente relacionados con valores significativos ( $p. \leq .05$  y  $\leq .01$ ) de clima laboral; liderazgo se relaciona con los 16 factores de acoso laboral, comunicación con 14 factores, satisfacción y motivación con 13 factores, innovación con 11 factores, toma de decisiones con 7 y remuneración con 5 factores de acoso.

Tabla 1. *Análisis factorial confirmatorio con rotación Varimax del Grupo "A"*  
*-Hostigamiento y destructividad-*

	Reactivos	F1 Hostig. sexual	F2 Amenazas	F3 Viol. física	F4 Viol. verbal
1	Estando en mi espacio laboral recibo acercamientos físicos sexualmente indeseados e incómodos por parte de algún miembro de la organización	<b>.78</b>	.10	.07	.17
2	He tenido que soportar peticiones de favores sexuales por parte de compañeros de trabajo que abusan de su jerarquía institucional	<b>.77</b>	.10	.01	.05
3	Mi jefe y/o compañeros suelen presionarme con intenciones sexuales para salir a comer o a tomar algo	<b>.76</b>	.18	.06	.08
4	Algunos compañeros de trabajo suelen mirarme morbosamente (con intenciones sexuales) para molestarte y hacerme sentir mal	<b>.71</b>	.08	.06	.19
5	Mi jefe y/o compañeros de trabajo han llegado a hacerme propuestas indecorosas a cambio de una mejora o permanencia laboral	<b>.70</b>	.21	.30	.02
6	Cuando estoy con mi jefe y/o compañeros, estos suelen tener conversaciones con contenido sexual alusivos a mi persona, lo cual me incomoda	<b>.69</b>	.21	.09	.14
7	Mi jefe y/o compañeros de trabajo me prometen ocultar mis errores a cambio de algún tipo de contacto sexual	<b>.68</b>	.03	.30	.01
8	Me han presionado con sanciones laborales si no acepto propuestas sexuales	<b>.68</b>	.09	.29	.01
9	Bromas, comentarios, chistes de naturaleza sexual molestos hacia mi persona son realizados por mi jefe o compañeros de trabajo después de haber solicitado una mejora laboral	<b>.64</b>	.12	.22	.22
10	Mi jefe y/o compañeros de trabajo suelen hacerme llamadas telefónicas con propuestas sexuales, las cuales me molestan y rechazo	<b>.58</b>	.11	.19	.03
11	He sufrido amenazas de perder el empleo	.10	<b>.71</b>	.15	.07
12	Si me rehúso a realizar actividades extras, recibo amenazas por parte de mi jefe	.14	<b>.70</b>	-.02	.16
13	Me amenazan con reducirme mi tiempo de descanso	.09	<b>.67</b>	.01	.16
14	Mi jefe hace comentarios intimidatorios respecto a mi permanencia en la empresa	.18	<b>.64</b>	.18	.13
15	Me han querido asustar con la sanción de evaluar mal mi desempeño, a pesar de que mi trabajo es el adecuado	.09	<b>.64</b>	.22	.13
16	Me chantajejan con cambiarme de puesto cuando mi jefe considera que no le gusta mi trabajo	.16	<b>.60</b>	.34	.14
17	Me han amenazado con reportarme o inhabilitarme para otros trabajos	.12	<b>.59</b>	.07	.20
18	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, manchar mi expediente, sanciones económicas, traslados, etc.)	.16	<b>.56</b>	.24	.11
19	Me han ocasionado daños en mi domicilio por rencillas de trabajo	.16	.04	<b>.78</b>	.00
20	Recibo daños en mis pertenencias o en mi vehículo por problemas de trabajo	.17	.17	<b>.70</b>	.16
21	Me zarandean, empujan o agreden físicamente para intimidarme por razones laborales	.20	.09	<b>.65</b>	-.00
22	Me atacan físicamente por venganzas de trabajo	.27	.13	<b>.59</b>	.14
23	Recibo agresiones físicas leves como advertencia por problemas de trabajo	.11	.17	<b>.58</b>	.16
24	Han agredido a algún amigo, familiar o colaborador cercano para intimidarme	.10	.24	<b>.55</b>	.01
25	En el trabajo me calumnian y se murmura a mis espaldas	.19	.26	.07	<b>.80</b>
26	En mi lugar de trabajo he descubierto que inventan "chismes" de mí	.06	.18	.00	<b>.79</b>
27	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre mi persona	.27	.25	.13	<b>.71</b>
28	Percibo que mis compañeros se burlan de mi manera de pensar	.08	.31	.26	<b>.55</b>

Tabla 2. *Análisis factorial confirmatorio con rotación Varimax del Grupo "B"*  
*-Aislamiento emocional-*

	Reactivos	F1 Generar culpa	F2 Comunic. deterio- rada	F3 Aisla- miento
1	En mi trabajo me culpan de cualquier error	.78	.18	.09
2	Cuando llego a retrasarme en la entrega de trabajo, mi jefe me lo reprocha exageradamente haciéndome sentir mal	.76	.14	.13
3	Mi jefe acostumbra insinuar que soy mal trabajador, lo que me genera culpa aunque no sea cierto	.71	.22	.24
4	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	.66	.11	.18
5	En el trabajo me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, omisiones y confusiones que no dependen totalmente de mi	.63	.39	.13
6	Si llego tarde a mi trabajo, mi jefe me lo reprocha hasta que logra hacerme sentir mal	.61	.21	.21
7	Mis compañeros me hacen responsable de sus errores haciéndome sentir culpable	.51	.49	.10
8	Observo que al participar en reuniones de trabajo mis opiniones son ignoradas	.37	.65	.18
9	Mis jefes y/o compañeros de trabajo me privan de información necesaria para hacer mi trabajo	.44	.56	.22
10	Me asignan lugares de trabajo que manteniéndome aislado del resto de mis compañeros	.14	.17	.74
11	En el trabajo prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	.23	.12	.66
12	Las personas que me apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de mi	.19	.33	.56

En relación con la Tabla 7, puede observarse que cuatro datos sociodemográficos resultaron significativos ( $p. \leq .05$  y  $\leq .01$ ) en sus correlaciones con acoso laboral; la variable de horas de trabajo al día correlacionó positivamente con 11 factores de acoso laboral, la variable de ingresos mensuales correlacionó negativamente con 5 factores, a mayor tiempo de ocurrencia, se correlacionó con mayor acoso en tres factores, mientras a menor antigüedad en el trabajo correlacionó mayor acoso en un factor. En lo relacionado con indicadores psicosomáticos se observó que todos los indicadores psicosomáticos correlacionaron positivamente con acoso laboral; los de las correlaciones más altas y con más factores fueron agresividad, disminución de apetito sexual, ansiedad, tristeza (depresión), tras-

tornos del sueño, trastornos alimenticios, miedos y problemas gastrointestinales con un número entre 16 y 13 factores de acoso laboral, seguidos de dolores de cabeza, consumo de cigarras y dolores musculares con un número entre 10 y 8 factores de acoso laboral.

De acuerdo a los resultados de la Tabla 8 se observó que 12 variables grupales mostraron relaciones estadísticamente significativas ( $p. \leq .05$  y  $\leq .01$ ); El tipo de organización (pública o privada) mostró diferencias estadísticamente significativas con 13 factores de acoso laboral, siendo las organizaciones privadas las que mayores promedios mostraron, la variable de ingresos mostró diferencias con 12 variables de acoso, observándose una tendencia a que los que perciben menores ingresos reciben

Tabla 3. *Análisis factorial confirmatorio con rotación Varimax del Grupo "C"*  
*-Dominación y desprecio-*

	Reactivos	F1 Castigo	F2 Sabotaje Y sit.desh	F3 Abuso de poder	F4 Maltrato y humill.
1	Me reducen mi horario de comida como castigo	.73	.25	.13	-.01
2	Mi jefe me castiga recortando mis tiempos de descanso	.72	.25	.19	.06
3	En mi trabajo he sido castigado, por no colaborar hasta altas horas de la noche	.68	.23	.14	.06
4	He tenido que trabajar los fines de semana como forma de castigo	.66	.26	.21	-.08
5	Mi jefe me castiga prohibiéndome usar el teléfono para hacer llamadas personales	.57	.10	.19	.16
6	Donde laboro si cometo un error soy castigado	.51	.14	.30	.22
7	En mi trabajo me castigan poniéndome a hacer tareas absurdas	.49	.38	.29	.10
8	Manipulan mis herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de la computadora, me esconden o descomponen objetos de trabajo)	.22	.68	.14	.17
9	Cuando hay juntas importantes se me informa de ellas en el último momento para que parezca improvisado	.15	.67	.36	-.10
10	Han inventado errores en mi trabajo, mismos que yo no he cometido y que han sido causa para que sea solicitada mi renuncia	.39	.64	.08	.12
11	Me impiden intencionalmente el acceso a cursos, pláticas, juntas importantes para mi trabajo etc.	.15	.62	.15	-.01
12	Algunas personas distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago para hacerme quedar mal en el trabajo	.25	.54	.31	.16
13	He observado que mi jefe y mis compañeros se ponen de acuerdo para sabotear mi trabajo	.18	.46	.27	.38
14	Mi jefe abusa del cargo que tiene para satisfacer sus intereses "parándose el cuello" con mi trabajo sin reconocérmelo	.13	.30	.76	.02
15	En la organización donde laboro mi jefe me impone su voluntad e intereses	.22	.01	.68	.19
16	En mi trabajo tengo que atenerme arbitrariamente a lo que disponga mi jefe según su estado de ánimo	.34	.06	.67	.20
17	Mi jefe me exige mas allá de los buenos resultados para que él sobresalga de entre sus colegas	.29	.30	.62	-.06
18	Modifican mis responsabilidades o funciones a realizar sin previo aviso	.21	.46	.57	-.03
19	Mi jefe me ha obligado a pedirle perdón de manera humillante por errores de trabajo	.11	.09	.10	.85

más comportamientos de acoso laboral; ocupación, escolaridad y número de horas de trabajo al día mostraron diferencias con un número entre 10 y 8 factores de acoso, tipo de puesto, estado civil y sexo mostraron diferencias con un número entre 4 y

3 factores de acoso, siendo los puestos de nivel medio, las personas sin pareja y las mujeres las que mayores promedios obtuvieron; finalmente, edad, tipo de contrato, si tienen personas a cargo y el número de personas a cargo mostraron diferencias con un número entre 2 y 1 factor de acoso.

Tabla 4. *Análisis factorial confirmatorio con rotación Varimax del Grupo “D”  
-Hostilidad encubierta-*

	Reactivos	F1 Desacr. Profes.	F3 Sobrec. Trabajo.	F4 Clima l.hostil	F2 Discri- minac	F5 Exceso S.y Ctl.
1	Minimizan mi desempeño laboral ya que argumentan que no cuento con las capacidades o habilidades necesarias para realizar las actividades que se me encomiendan	<b>.77</b>	.25	.12	.04	.17
2	Mis compañeros de trabajo suelen comentar que mi trabajo es poco profesional aunque no sea cierto	<b>.74</b>	.13	.17	.24	-.00
3	En mi trabajo me hacen sentir que no cuento con las capacidades y habilidades necesarias para la realizar las tareas encomendadas	<b>.64</b>	.31	.22	.22	.15
4	A pesar de cualquier tipo de esfuerzo mi jefe y/o compañeros de oficina critican mi trabajo	<b>.57</b>	.37	.35	.15	.06
5	Mi trabajo es evaluado de forma negativa y lo comparan con el de mis compañeros	<b>.57</b>	.27	.33	.09	.18
6	Me obligan a hacer cosas de trabajo para las que saben que no estoy preparado y así hacerme quedar mal	<b>.54</b>	<b>.45</b>	.11	.27	.07
7	Me obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	.12	<b>.63</b>	.04	.19	.03
8	Me saturan con una carga de trabajo exagerada en forma malintencionada	.20	<b>.61</b>	.33	.06	.26
9	Me asignan plazos irracionales para entregar proyectos de trabajo	.20	<b>.60</b>	.27	.03	.17
10	Se esperan a la hora de salida para solicitarme trabajo de último momento	.23	<b>.58</b>	.25	.07	.18
11	En mi trabajo existe un trato déspota entre compañeros	.18	.12	<b>.71</b>	.25	.12
12	Me siento en un clima de trabajo inestable	.27	.21	<b>.69</b>	-.00	.23
13	En la organización en la que me encuentro se acosa laboralmente	.09	.24	<b>.63</b>	.15	.07
14	El ambiente de trabajo es tan desagradable que no tengo ánimo para relacionarme con otras personas	.27	.26	<b>.62</b>	.17	.18
15	En la empresa en donde trabajo se percibe un clima de trabajo hostil y tenso	.41	.11	<b>.52</b>	-.06	.34
16	Mis compañeros de trabajo hacen diferencias de trato por mi apariencia física	.10	.10	.34	<b>.62</b>	.03
17	En mi trabajo me hacen sentir diferente por mi origen cultural	-.01	.30	.05	<b>.62</b>	-.05
18	Mi jefe y/o compañeros de trabajo me tratan mal por mi orientación sexual	.15	.00	.00	<b>.60</b>	-.08
19	En mi trabajo me critican por mi forma de vestir	.05	.24	.29	<b>.59</b>	.10
20	En mi lugar de trabajo no se respeta mi estado civil (soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre, madre soltera, etc.)	.07	.04	.04	<b>.58</b>	.17
21	Se me trata diferente entre mis compañeros de trabajo por mi sexo	.34	-.12	.10	<b>.47</b>	.12
22	En el trabajo atacan o se burlan de mis preferencias políticas o religiosas	.34	.25	-.04	<b>.51</b>	.02
23	Donde trabajo exageran al controlarme entradas, salidas y movimientos dentro de la empresa	.07	.03	.14	.04	<b>.81</b>
24	Controlan de manera muy estricta y exagerada mis horarios de trabajo, horas de comida y movimientos dentro de la empresa	.11	.21	.27	.08	<b>.75</b>
25	Me controlan excesivamente el uso de material, equipo y herramientas de trabajo	.23	.46	.13	.11	<b>.50</b>

Tabla 5. *Consistencia interna del EMAT en la versión de 84 reactivos*

Grupo	Factor	Reactivos	$\sigma$ Cronbach	$\sigma$ Cronbach grupo
"A"	Host.Sexual	10	.90	.91
	Viol.Verbal	4	.80	
	Viol. Física	6	.78	
	Amenazas	8	.84	
"B"	Aislamiento	3	.56	.88
	Comun.deteriorada	2	.66	
	Generar culpa	7	.86	
"C"	Maltrato y Humill.	1	.70	.90
	Sabotaje y Sit.Des.	6	.80	
	Abuso de poder	5	.80	
	Castigo	7	.83	
"D"	Discriminación	7	.73	.91
	Sobrec.trabajo	4	.74	
	Desacred.profes.	6	.87	
	Exceso Sup.y Ctrl.	3	.69	
	Ambiente lab. hostil	5	.81	
Clima L.	Clima Laboral	21	.85	.85

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos y el objetivo principal de este proyecto, se puede afirmar que un clima laboral deteriorado es el contexto ideal para la presencia de violencia laboral o acoso en el trabajo también conocido como mobbing. En consecuencia de lo anterior, los trabajadores muestran problemas psicosomáticos significativamente relacionados al acoso laboral, padeciendo un conjunto de síntomas graves claramente indicativos de probables padecimientos cardiovasculares, gastrointestinales y de relaciones sociales.

Además, los resultados obtenidos muestran relaciones estadísticamente significativas que permitieron dar validez confirmatoria a la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT) ya que mediante los análisis factoriales confirmatorios se obtuvo una **réplica positiva con relación al estudio exploratorio** previo del instrumento llevado a cabo por Uribe-Prado y cols (2011), sus fiabilidades fluctuantes entre el .56 y .90% sugieren un instrumento robusto y confiable. La validez de constructo del instrumento se basa principalmente en hallazgos que con-

firman resultados reportados en la literatura internacional y del estudio exploratorio correspondiente. Es notable resaltar que el clima laboral al correlacionar negativamente con todos los factores de acoso laboral sugiere que elementos indispensables de la gestión organizacional pueden ser deteriorantes de esta, tal es el caso del liderazgo, la comunicación, la satisfacción y la motivación en la empresa. Según Rodríguez, Domínguez y Osana (2010) una mala política en el manejo de la organización favorece la aparición de acosadores, o visto de manera inversa, el acoso laboral además de atentar contra la dignidad de las personas degrada el clima de trabajo (Hirigoyen, 2001). Siguiendo esta misma lógica, si se cuidan ciertos elementos de la estructura organizacional como el clima, se puede frenar el acoso (Liefoghe y Mackenzie, 2001). Suponiendo que como afirma Fuentes (2008), cuando los comportamientos violentos se vuelven cotidianos estos pueden parecer naturales, no obstante los factores psicosomáticos demuestran que a pesar de parecer "normales" los trabajadores tienen síntomas de padecimientos asociados al estrés.

Tabla 6. *Correlaciones entre los 16 factores de Acoso Laboral y Clima Organizacional*

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F1C	F2C	F3C	F4C	F5C	F6C	F7C		
F1	1																								
F2	.46**	1																							
F3	.47**	.38**	1																						
F4	.42**	.57**	.46**	1																					
F5	.32**	.42**	.44**	.51**	1																				
F6	.36**	.58**	.48**	.53**	.51**	1																			
F7	.34**	.58**	.38**	.75**	.49**	.66**	1																		
F8	.21**	.16**	.23**	.28**	.16**	.23**	.28**	1																	
F9	.45**	.67**	.60**	.68**	.61**	.76**	.66**	.25**	1																
F10	.29**	.51**	.29**	.64**	.52**	.62**	.72**	.24**	.62**	1															
F11	.43**	.51**	.50**	.78**	.52**	.63**	.72**	.27**	.67**	.64**	1														
F12	.60**	.54**	.60**	.48**	.45**	.50**	.40**	.19**	.60**	.38**	.54**	1													
F13	.31**	.51**	.38**	.63**	.48**	.66**	.69**	.23**	.65**	.70**	.72**	.41**	1												
F14	.41**	.65**	.43**	.74**	.52**	.72**	.80**	.24**	.74**	.63**	.67**	.52**	.64**	1											
F15	.20**	.36**	.18**	.49**	.35**	.39**	.56**	.10**	.39**	.64**	.51**	.28**	.51**	.45**	1										
F16	.36**	.59**	.26**	.58**	.52**	.61**	.66**	.17**	.61**	.68**	.56**	.42**	.60**	.65**	.55**	1									
F1C	-.07*	-.15**	-.07*	-.20**	-.21**	-.21**	-.20**	-.11**	-.19**	-.23**	-.15**	-.10**	-.17**	-.19**	-.08*	-.29**	1								
F2C	-.15**	-.07*	-.14**	-.07*	-.12**	-.12**	-.14**	-.07*	-.13**	-.13**	-.11**	-.08*	-.11**	-.12**	-.07*	-.16**	.37**	1							
F3C																	-.14**	.55**	.34**	1					
F4C																	-.11**	-.12**	-.21**	.41**	.43**	.50**	1		
F5C																	-.08*	-.13**	-.19**	.46**	.46**	.45**	.50**	1	
F6C																				.64**	.40**	.63**	.51**	.50**	1
F7C																									1

Nota: F1 hostigamiento sexual; F2 violencia sexual; F3 violencia verbal; F4 amenazas; F5 aislamiento; F6 comunicación deteriorada; F7 generación de culpa; F8 maltrato y humillación; F9 sabotaje y situaciones deshonestas; F10 abuso de poder; F11 castigo; F12 discriminación; F13 sobrecarga de trabajo; F14 desacreditación profesional; F15 exceso de supervisión y control; F16 clima laboral hostil. F1C liderazgo; F2C comunicación; F3C toma de decisiones; F4C innovación; F5C satisfacción; F6C motivación; F7C remuneración.

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

Tabla 7. *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
Hace cuanto ocurrió		.07*	.12**		.08*							.08*				
Horas trabajo al día		.08*	.10**		.10**	.09**	.09**	.11**	.10**	.10**	.10**	.13**	.07*	.09**	.07**	
Antigüedad en el trabajo	-.07*															
Ingresos \$		-.09**		-.07*			-.09*				-.07*		-.08*			
Indicador Dolores de cabeza		.07*	.07*	.07*	.07*	.09*	.13**	.07*	.08*	.12**	.09**	.09*	.10**	.10**	.10**	.14**
Indicador Dolores musculares	.07*			.08*	.07*	.09*	.09*	.09*	.10**	.10**	.10**	.10**	.09**	.09**	.09**	.15**
Problemas Gastro-intestinales	.07*	.09**	.09**	.09**	.15**	.13**	.12**	.12**	.12**	.11**	.07*	.09**	.09**	.08*	.14**	.21**
Trastornos del Sueño	.15**	.12**	.12**	.08*	.11**	.18**	.16**	.16**	.16**	.11**	.11**	.10**	.13**	.10**	.08*	.17**
Ansiedad	.11**	.13**	.07*	.09**	.08*	.15**	.20**	.16**	.16**	.15**	.13**	.13**	.13**	.13**	.10**	.20**
Tristeza (depresión)	.15**	.11**	.08*	.08*	.07*	.12**	.15**	.13**	.13**	.12**	.10**	.16**	.09**	.12**	.08*	.21**
Disminución de apetito sexual	.15**	.11**	.08*	.10**	.11**	.13**	.16**	.08*	.13**	.16**	.11**	.15**	.12**	.13**	.10**	.21**
Trastornos alimenticios	.11**	.12**	.12**	.10**	.12**	.12**	.13**	.12**	.12**	.15**	.10**	.16**	.10**	.10**	.09**	.20**
Miedos	.17**	.10**	.11**	.10**	.10**	.11*	.10**	.12**	.12**	.10**	.11**	.13**	.08*	.08*	.11**	
Indicador de agresividad	.11**	.14**	.16**	.10**	.14**	.16**	.17**	.07*	.15**	.14**	.12**	.17**	.09**	.14**	.10**	.19**
Núm. cigarrillos al día	.13*	.14**	.25**	.13*	.11*	.10*	.12*	.14**	.14**	.12*	.12*	.17**				

Nota: F1 hostigamiento sexual; F2 violencia verbal; F3 violencia física; F4 amenazas; F5 aislamiento; F6 comunicación deteriorada; F7 generación de culpa; F8 maltrato y humillación; F9 sabotaje y situaciones deshonestas; F10 abuso de poder; F11 castigo; F12 discriminación; F13 sobrecarga de trabajo; F14 desacreditación profesional; F15 exceso de supervisión y control; F16 clima laboral hostil.

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

Tabla 8. Análisis de Varianza entre los 16 factores de Acoso Laboral y variables demográficas

Variables	Grupos	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	
Edad	17-25	2.48*																
	26-35	3.22																
	36-45	3.16																
	46-76	2.28																
Sexo	Masculino	2.30****									7.97*						7.83**	
	Femenino	3.26									9.19						9.53	
Edo. Civil	Con pareja		5.28*														11.09*	
	Sin pareja		6.33														12.66	
Escolaridad	Primaria	8.75***	2.77**	5.21***				7.25*	5.44**			5.453***			7.01**	15.20*		
	Secundaria	8.27	2.72	6.22				7.13	5.07			5.98			6.53	13.21		
	Preparatoria	5.79	2.52	5.05				6.26	4.54			5.02			5.67	12.92		
	Licenciatura	4.75	1.74	4.00				5.12	3.39			3.89			4.43	10.39		
	Maestría	4.90	1.66	3.11				4.75	3.00			2.61			3.10	12.38		
	Doctorado	7.98	2.55	7.56				8.62	6.89			7.64			7.94	13.23		
	Carrera Técnica	5.82	1.96	3.66				4.42	3.44			3.15			4.38	12.11		
	Otro	3.10	1.66	6.35				6.10	4.24			5.24			4.28	11.81		
	Prof. De la Salud	2.48****	5.98****	2.44****	5.06**	5.86**			5.43*	4.56****			4.87****	3.29*		4.63*		
	Prof. Admón.	2.47	4.87	2.06	4.21	3.25			5.63	3.58			4.08	2.49		5.25		
Prof. Fisic-Mate	1.55	5.47	1.87	3.48	3.10			4.94	3.09			2.59	2.60		4.00			
Prof. Artes y Humanid	2.16	4.94	1.87	4.69	4.83			5.39	4.48			4.63	3.13		4.04			
Puesto Supervisión	2.42	5.50	1.56	3.99	3.06			4.71	3.09			3.92	2.89		4.47			
Empleados Federales	1.60	3.21	1.46	2.90	2.00			3.89	2.47			2.63	2.22		3.11			
Oficios	4.60	7.31	3.58	5.50	5.30			6.37	5.81			5.41	4.54		6.42			
Obreros	3.11	3.28	2.61	5.80	4.17			6.74	4.80			5.21	3.19		6.13			
Estudiantes	2.51	4.53	1.70	4.46	4.14			6.50	3.83			4.11	3.13		5.01			
Emple operat y admos.	3.64	3.83	2.27	5.48	4.48			6.69	4.63			5.95	3.51		5.91			
Secretarías	3.90	5.26	2.63	4.45	4.40			6.46	4.92			4.28	3.66		6.10			
Puesto	Operativo		1.91*					5.70*	1.77*	3.68**								
	Medio		2.14					5.47	2.09	4.41								
	Ejecutivo		1.89					4.63	3.08	3.10								
Horas de Trabajo al día	Otro		2.79					7.23	2.24	4.92								
	2-4hrs		4.26*	1.59*				5.28*	3.12**					2.31***	4.50*	10.13*		
	5-7		4.74	1.61				4.62	3.18					3.87	3.83	10.04		
	8-10		5.83	2.16				4.20	5.77					4.97	5.25	12.24		
	11-14		6.98	2.91				6.32	7.54					6.80	6.50	11.15		
15 o más		3.55	1.87				4.88	6.87					5.47	5.35	18.51			

Tabla 8. Análisis de Varianza entre los 16 factores de Acoso Laboral y variables demográficas (continuación)

Variables	Grupos	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16
Antigüedad	Hasta 1 año	4.63*	6.31	1.81*	3.91*					3.28**		3.94*					
	1.1-3	6.31	2.23	4.91						4.22		4.94					
	3.1-9	6.39	2.66	5.39						4.88		5.32					
	9.1-20	5.54	1.93	4.47						4.29		3.67					
	Más de 20 años	5.62	1.66	4.36					3.13		4.10						
Ingreso	Hasta 2,500	2.69*	5.28*	4.96*	3.59*	5.91**	3.48*	7.85**	4.47*	4.09*	4.61**	11.34**	7.05***				
	2,501-3,900	3.00	5.80	4.38	4.37	5.85	4.30	7.71	4.58	4.28	5.07	11.07	8.83				
	3,901-5,500	3.62	6.87	5.57	5.49	7.24	5.03	10.69	5.58	5.96	6.77	14.27	11.24				
	5,501-8,000	2.70	5.57	4.04	4.07	4.96	3.59	7.73	3.90	4.66	4.53	11.14	7.96				
	8,001-13,000	2.32	4.99	4.58	3.48	4.77	3.74	8.56	4.26	5.19	4.55	9.84	8.65				
	13,001 o más	2.16	4.56	3.79	3.83	4.85	3.49	8.76	3.54	4.54	4.19	11.25	8.00				
Tipo de Org.	Pública	2.14***	4.83***	1.88*	3.84***	3.37*	4.28	4.61***	1.73*	3.54*	7.47***	3.65***	2.77*	4.20**	4.17**		
	Privada	3.41	6.34	2.29	5.23	4.28	4.40*	6.63	2.41	4.39	9.62	5.13	3.41	5.39	5.85		
Tipo de Contrato	Obra determinada						4.40*			3.96*							
	Tiempo determinado						5.32			4.86							
	Tiempo indefinido						3.87			3.71							
Personas a cargo	Si																10.63*
	No																12.30
Núm. de personas a cargo	1-2 personas																11.04*
	3-6																8.84
	7-25																11.65
	26 o más																16.39

Nota: F1 hostigamiento sexual; F2 violencia sexual; F3 violencia verbal; F4 amenazas; F5 aislamiento; F6 comunicación deteriorada; F7 generación de culpa; F8 maltrato y humillación; F9 sabotaje y situaciones deshonestas; F10 abuso de poder; F11 castigo; F12 discriminación; F13 sobrecarga de trabajo; F14 desacreditación profesional; F15 exceso de supervisión y control; F16 clima laboral hostil.

\* $\leq .05$ ; \*\* $\leq .01$ ; \*\*\* $\leq .001$

Esta investigación no sólo confirma que la relación entre acoso laboral y la disminución de un buen clima laboral otorgan un indicador de productividad indirecta, sino como afirma Toro-Álvarez (2009) se convierte en un medidor de la calidad de vida de la clase trabajadora. 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) 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, 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, dolores musculares y tensionales en cuello, espalda y mandíbula, depresión e inclusive suicidio, pueden ser también síntomas de acoso.

Con base en nuestros resultados, es notorio que las correlaciones positivas entre acoso laboral y factores psicosomáticos confirman las sospechas de Leymann (1996) relacionadas con los efectos del acoso en el organismo, al mismo tiempo, se confirma la relación entre acoso y una serie de malestares físicos de origen psicológico, que encuentran explicación frente a las enfermedades que médicos de todo el mundo atienden entre los trabajadores y que sim-

plemente se diagnostican como de respuesta al estrés. La relación entre acoso en el trabajo, clima laboral deteriorado y factores psicosomáticos nos permite considerar la propuesta de Quine (1999) en consideración con sus tres enfoques: a) el organizacional, ya que de acuerdo a nuestros resultados el clima laboral indica que se trata de un facilitador de la cultura del acoso; b) el descriptivo y epidemiológico, en el cual basados en nuestros resultados se permite apreciar que existen grupos vulnerables, los cuales, además de presentar sintomatologías específicas, lo hacen en función de una serie de comportamientos de violencia ejercidos por los victimarios en momentos específicos y por tiempos prolongados, es decir, se trata de acciones estructuradas en procesos y no como eventos aislados y; c) el individual, ya que al analizar los factores de clima disminuidos, las acciones violentas y su relación psicosomática nos permitiría analizar, diagnosticar, intervenir y prevenir la vulnerabilidad del acosado, la propensión a acosar y la relación víctima-victimario.

Finalmente, este estudio además de proporcionarnos un instrumento confiable y válido para la población mexicana nos permite afirmar lo dicho por Leymann (1996) relacionado a que el acoso laboral es sin lugar a dudas producto de la interacción social. La interconexión entre organización, interacción social y enfermedad obliga a los psicólogos, médicos, abogados, empresarios, sindicatos y Estados a elevar la problemática del acoso laboral más allá de ser un fenómeno más de la violencia, sino que debe ser considerado un verdadero problema de salud pública.

## Referencias

Abajo, O.F.J. (2006). *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Argentina: LexisNexis.

Adams, A. (1992). *Bullying at work: how to confront and overcome it*. Londres: Virago Press.

- Andersson, L.M. y Pearson, C.M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24, 3, 452-471.
- Barrera, P. P.Y y Castillo, P.I., (2011). *Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT): Estudio Confirmatorio y su validación con Clima Organizacional*. Tesis de licenciatura inédita, México: UNAM.
- Bassman, E.S. (1992). *Abuse in the workplace: Management Remedies and Bottom Line Impact*. Westport CT: Quorum Books.
- Becerra, G. A. y 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.
- Chappell y Vittorio Di Martino (1998). *Cuando el trabajo resulta peligroso*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, ISBN 92-2-1-110335-8. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>
- Colligan, T.W. & Higgins, E.M. (2005). Workplace Stress: Etiology and Consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21, 2, 89-97.
- 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.
- Cooper, C.L. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Cucuecha, E. V. y Suárez, A. J.D. (2009). *Acoso laboral en trabajadores mexicanos: estudio de casos*. Tesis de licenciatura inédita, México: UNAM.
- D'Amato, A. & Zijlstra, F.R.H. (2008). Psychological climate and individual factors as antecedents of work outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 1, 33-54.
- Delgadillo, G.L.G y Mercado, M.A. (2010). *Violencia laboral, una realidad incómoda*. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.
- 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. y 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. (2003). The concept of bullying at work. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis.
- 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.
- Fuentes, R. (2008). Mobbing. O acoso psicológico laboral. *Revista Saniv Milit Mex*, 62, 91-96.
- 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.
- Gómez, A. y Vicario, M. (2008). *Clima Organizacional: Conceptualización y propuesta de una escala*. Tesis de Licenciatura inédita, México: UNAM.
- Guillén, C., León, J.M., Depolo, M., Sarchielli, G. y Avargues, M.L. (2004). Mobbing: Una visión psicosocial y organizacional. En M.P. de la Cuesta y T. Pérez (Eds.), *Violencia y Género en el Trabajo* (15-47). Sevilla: Mergablu.
- Hirigoyen, M.F. (2001). *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.
- Hoel, H., Einarsen, S., Keashly, L., Zapf, D. & Cooper, C.L. (2003). Bullying at work: the way forward. In Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (412-416). London: Taylor & Francis.
- House, J.S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- James, L.R. & Jones, A.P. (1974). Organizational Climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
- Keashly, L. & Harvey, S. (2006). Workplace Emotional Abuse. In E. Kevin Kelloway, Julian Barling, Joseph J. Hurrell Jr. (Eds.). *Handbook of Workplace Violence*. SAGE Publications.
- 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.
- Leitner, K. & Resch, M.G. (2005). Do the effects of Job Stressors on Health Persist over Time?: A Longitudinal Study with Observational Stressors Measures. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 1, 18-30.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 2, 119-126.
- Leymann, H. (1992). *Från mobbning till utslagning i arbetslivet [From bullying to expulsion in work life]*. Estocolmo: Publica.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, 165-184.
- Liefooghe, A.P.D. & Mackenzie D.K. (2001). Accounts of workplace bullying: The role of the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 4, 375-392.
- 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., Garrrosa, H.E., Morante, B.M.E. y Rodríguez, R. (2005). Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española. *Psicología en Estudio*, 10, 3-10.

- Namie, G. (2000). *Hostile Workplace Survey*. Trabajo presentado en el labor Day meeting, Benicie, California. www.bullybusters.org
- Oblitas, L. (2009). *Psicología de la Salud y Calidad de Vida* (3ra. ed.). México: Cengage Learning.
- Olweus, D. (1978). *Aggression in the schools: Bullies and whipping boys*. Washington: Hemisphere Wiley.
- 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.
- Pando, M., Aranda, C., Aldrete, M.G., Torres, T.M. y Chavero, O. (2006). Factores psicosociales de la organización asociados a la presencia de mobbing en docentes universitarios. *Revista Psiquiatría Fac. Med. Barna*, 33,1, 42-47.
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT.
- Peña, S.M.F., Ravelo, B. P. y Sánchez, D. S. (2008). *Cuando el Trabajo nos castiga*. México: Ediciones Eón.
- Peña, S.M.F y Sánchez, D.S. (2009). *Testimonios de mobbing*. México: Ediciones Eón.
- Piñuel, Z.I. (2002). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Barcelona: Círculos de lectores.
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 23, 318 (7178), 228-232.
- Rodríguez, Ma., Domínguez, A. y Osana, J. (2010). *Mobbing. Volviendo a vivir*. España: Club Universitario.
- 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.
- Thylefors, I. (1987). *Syndabockar. Omutstötning och mobbning i arbetslivet*. Estocolmo: Natur och Kultur.
- Toro-Álvarez, F (2009). *Clima organizacional*. Colombia: CINCEL.
- Uribe-Prado, J. (2008). *Psicología de la Salud Ocupacional en México*. (Ed.). México: UNAM.
- Uribe-Prado, J. (2011). *Violencia y acoso en el trabajo: El Manual Moderno*.
- Uribe-Prado, J., Trejo, I.E., Vázquez, D.G., García, S.A. y García, S.S. (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*, 30,1,51-70.

Recibido 18/08/2011  
Aprobado 20/12/2011