

ESTUDIO PILOTO DE LAS CUATRO ESCALAS DE MOBBING (MOBB-90;
MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28)

Ana María Tamayo Cely, Adriana Lucía Ramírez Quevedo, María Catalina Lemus
Silva.

Universidad de La Sabana

Facultad de Psicología

Índice

Resumen.....	5
Abstract	5
Justificación	6
Acoso Laboral o Mobbing	11
Historia del acoso laboral	12
Definición de Acoso Laboral	14
Tipos de acoso laboral	20
Acoso a otros compañeros de trabajo	21
Acoso a un superior por parte de subordinados	21
Acoso de un superior a un subordinado	22
Características del Acoso Laboral	22
Características de la Organización	22
Características de la víctima y el acosador	24
Características y perfil de la víctima	24
Características y perfil del acosador.....	25
Formas de expresión	28
Ataques a las víctimas con medidas organizacionales.....	29
Ataques a las relaciones sociales de la víctima	30
Ataques a la vida privada de la víctima	30
Violencia física	31
Ataques a las actividades de la víctima.....	31
Agresiones Verbales	31
Rumores	31

Comportamientos y pensamientos	31
Consecuencias del acoso laboral	32
Evaluación de acoso laboral.....	32
Prevención del acoso laboral	37
Legislación del acoso laboral.....	38
Estadísticas y Prevalencia del acoso laboral.....	42
Descripción de las cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28) realizada por Boada & Cols.....	43
Problema.....	51
Objetivos.....	51
Objetivo General.....	52
Objetivos Específicos.....	52
Método.....	53
Tipo de diseño	53
Técnicas de recolección de datos	54
Participantes	54
Procedimiento.....	55
Resultados.....	57
Tabla 1. Genero dentro del grupo.....	58
Tabla 2. Datos Estadísticos de las subescalas de la escala de consecuencias generales MobbCG – 15.....	62
Tabla 3. Media y desviación estándar por cada escala de mobbing (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28)	63
Tabla 4. Promedio de puntaje de respuesta individual por cada escala	63

Tabla 5. Correlaciones entre las cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28)63

Discusión 65

Referencias..... 69

Apéndices72

 Apéndice A. Carta de presentación para la evaluación por jueces..... 74

 Apéndice B. Formato evaluación por jueces.....75

 Apéndice C. Resultados promedio de la evaluación por jueces..... 78

 Apéndice D. Instrumento de las cuatro escalas de mobbing corregido a partir de la evaluación por jueces.....86

 Apéndice E. Tablas de análisis de confiabilidad y de Correlaciones entre ítems de las cuatro escalas de mobbing (MOBB – 90; MobbCF-21; MobbCG-15; MobbCS-28).... 89

 Apéndice F. Presupuesto para el Proyecto de Grado. Estudio Piloto de las cuatro escalas de mobbing (MOBB – 90; MobbCF-21; MobbCG-15; MobbCS-28)..... 97

Resumen

La investigación tuvo como objetivo realizar un estudio piloto de las cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28) elaborada por Boada & Cols, con el fin de analizar los resultados encontrados en cuanto a validez de contenido, confiabilidad y las correlaciones entre cada una de las escalas. La investigación se llevó cabo en una institución militar a través de un diseño correlacional, para el cual se delimitó una muestra de 100 personas. Se encontró alta la confiabilidad para cada una de las escalas (alfa de Cronbach entre 0.80 para la escala MOBBCG-15 y 0.97 para la escala MOBB-90). Las cuatro escalas presentaron correlaciones significativas, encontrado entre las escalas MOBBCS-28 y MOBB-90 la correlación más alta siendo esta de 0.79.

Palabras Clave: Acoso Laboral, instrumento de cuatro escalas (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28)

Abstract

The investigation had as purpose to make a study pilot of the four scales of mobbing (Mobb-90; Mobbcf-21; Mobbcg-15; Mobbcs-28) elaborated by Boada & Cols, with the aim with the purpose of analyzing the found results as soon as validity of content, trustworthiness and the correlations between each one of the scales. The investigation took end in a military institution through a correlational design, for which a sample of 100 people was delimited. Was discharge the trustworthiness for each one of the scales (alpha of Cronbach between 0,80 for the scale Mobbcg-15 and 0,97 for the Mobb-90 scale). The four scales presented/displayed significant correlations, found between the scales Mobbcs-28 and Mobb-90 the highest correlation being this of 0.79.

Key words: Mobbing, instrument of four scales (Mobb-90; Mobbcf-21; Mobbcg-15; Mobbcs-28)

ESTUDIO PILOTO DE LAS CUATRO ESCALAS DE MOBBING (MOBB-90;
MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28)

Justificación

El ser humano, como ser integral, se va desarrollando y constituyendo a través de sus experiencias, que le dan sentido a su vida. El trabajo como experiencia importante en la vida resulta ser un forjador de grandes valores a nivel social y personal. El contexto laboral es considerado como espacio que permite crear identidad a nivel laboral para desarrollar la personalidad y las habilidades necesarias para la vida, teniendo en cuenta que el trabajo al mismo tiempo crea sentido de responsabilidad y compromiso.

Para contextualizar el tema de la investigación, sobre el estudio piloto de las cuatro escalas de mobbing, se dará un pequeño vistazo a todos aquellos cambios que se han dado en el trabajo y que pueden estar asociados a situaciones de acoso laboral dentro de una organización o en un contexto determinado en nuestro país.

Antunes (2000), señala que hay que tener en cuenta tres campos fundamentales en la concepción de trabajo, que se han ido modificando a la realidad actual. El primero, la desproletización, que hace referencia a la salida de la clase obrera de forma masiva, para desarrollarse una notoria expansión de asalariados en el sector de servicios. El segundo, una subproletización intensificada, presentando una expansión en el trabajo parcial, temporal y subcontratado. Se resalta que el resultado de estas dos primeras fases corresponde a la expansión sin precedentes, en la era moderna, del desempleo estructural. En ese mismo sentido, se puede decir que hay un proceso contradictorio que por un lado reduce la clase obrera e industrial, y por el otro aumenta los trabajos precarios o asalariados en el sector de servicios.

El tercer campo, señalado por el autor, hace referencia a la incorporación del sector femenino, la exclusión de los más jóvenes y de los más viejos. Generando por lo tanto, un proceso de mayor heterogenización, fragmentación y complejización de la clase trabajadora.

Se debe entonces tener en cuenta que la actual tendencia, es reducir el número de trabajadores fijos para emplear, cada vez más, una fuerza de trabajo que entra fácilmente y es despedida sin costos. En conclusión, y según el autor citado, el capitalismo contemporáneo ha traído diversos cambios en el aspecto de la economía mundial, lo cual trae consecuencias en las organizaciones y crea crisis en el mundo laboral o del trabajo (Antunes, 2000).

Para Peralta (2004), estas condiciones pueden generar un trabajo estresante y competitivo que, sumado a la actual inseguridad laboral en las organizaciones o industrias, facilitan la competencia, la percepción y prejuicio de que los compañeros son enemigos a la hora de mantener un empleo.

Estas circunstancias posiblemente han generado por parte de las personas una actitud de sumisión en el lugar de trabajo y falta de autonomía, vista como necesaria para sentir que hay posibilidades de permanecer en la organización. Este contexto, con todas las variables socio-culturales y laborales que se han mencionado, ha desestabilizado la salud emocional de las personas hasta el punto de llevarlas hasta una muerte social y laboral. (Antunes, 2002).

Así mismo, es importante aclarar que dentro de los riesgos psicosociales en una organización se encuentran el estrés laboral y el acoso laboral, también llamado acoso moral o mobbing, que suele permanecer oculto o camuflado bajo la forma de otros problemas que son formulados en términos típicos como: presión laboral, estilos de

liderazgo de tipo impositivo o autoritario, falta de habilidades sociales, estilos de mando inapropiados, entre otros que también se encuentran catalogados como riesgos psicosociales dentro de una organización; pero que no permiten hacer visible la situación que realmente vivencian los miembros de esta.

Hay que tener en cuenta que lo anteriormente mencionado y las respectivas consecuencias, pueden darse en todo tipo de organizaciones, con concepciones diferentes. Lo importante, es poder analizar, cuales circunstancias laborales están asociadas al acoso laboral, y que puedan generar secuelas en las personas, difíciles de olvidar y asimilar de manera rápida.

Lo anterior conlleva a preguntarse que instrumentos o herramientas, podrían ayudar a diagnosticar y medir el acoso laboral dentro de una organización para evitar terribles consecuencias, es así como nace el interés de realizar un estudio piloto de las cuatro escalas de mobbing; en esta investigación se pretendió hallar la validez de contenido, la confiabilidad y correlaciones entre las cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28) tendiente a evaluar el acoso laboral, elaborada por Boada & Cols., a través de la realización del estudio piloto de las mismas.

Realizando este estudio piloto de las cuatro escalas (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28) elaborada por Boada & Cols, permite que en un futuro las organizaciones y empresas colombianas tomen medidas preventivas a ésta problemática laboral que esta circundando en nuestro tiempos.

A la organización le resulta habitualmente difícil reconocer la existencia del mobbing, y se tiende a mirar hacia otro lado en una actitud de “no querer ver”, y de negar el problema por parte de los que dirigen la empresa, por ello muchos países europeos han adoptado leyes que castigan a las organizaciones donde se presenten

conductas típicas del mobbing, esto es con el fin de prevenir el problema que genera grandes consecuencias no solo para la víctima sino también para la organización. Si las organizaciones toman conciencia y se preocupan por el problema del acoso laboral, podrán trabajar en una planeación para prevenir e identificar el Mobbing; si ya existe dentro de la organización, es vital considerar que el acoso laboral o mobbing, debe darse a conocer a las personas que puedan ejercer un papel activo dentro ésta situación; es decir una o varias personas que actúen como líderes positivos que permitan realizar una ruptura de las conductas generadoras de mobbing, y dar pautas para ejecutar un plan de intervención dentro de la organización, lo cual genera que los riesgos laborales y organizacionales disminuyan, entregando personas más tranquilas y satisfechas laboralmente, y organizaciones más fuertes a nivel competitivo, por estas razones, se deben tener en cuenta los factores psicosociales que favorecen la aparición del mobbing dentro de la organización para prevenirlo y/o intervenirlo.

Es de vital importancia mencionar que el acoso laboral, ha sido identificado y se han realizado investigaciones en diferentes países, pero no hay estadísticas de acoso laboral dentro de las organizaciones colombianas o si se tienen son muy pocas, motivo por el cual el presente trabajo se dedicará a realizar los pasos correspondientes realizar un estudio piloto de las cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28) elaborada por Boada & Cols, analizando su aplicabilidad, consistencia interna y correlación entre las escalas para su aplicabilidad en la población colombiana; de esta forma se puede generar conciencia e incentivar la investigación de la problemática que se menciona en nuestro país, tomando medidas preventivas al acoso laboral en las organizaciones colombianas.

Por lo tanto resulta interesante evaluar las de cuatro escalas (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28) elaborada por Boada & Cols, analizando la existencia de validez de contenido, confiabilidad y correlación entre las escalas de dicha prueba en una población militar, con el fin de aportar a la construcción de la misma, para que en un futuro sea posible medir y diagnosticar acoso laboral en las organizaciones para tomar medidas preventivas o interventivas.

Acoso Laboral o Mobbing

El capitalismo contemporáneo ha traído diversos cambios en el aspecto económico mundial, lo cual genera diferentes consecuencias en las organizaciones, creando una crisis en el mundo laboral o del trabajo.

Ricardo Antunes (2000), hace un análisis bastante exhaustivo respecto a la economía mundial, en la que se ve afectado el mundo del trabajo, o el trabajo ha afectado la economía, ya que a partir de la industrialización y el alarmante desarrollo científico, como la máquina que ha desplazado la mano de obra, generando una crisis laboral (disminución del empleo), la cual interfiere en la economía mundial, fenómeno que no solo se ve en los países subdesarrollados, sino también en las grandes potencias mundiales.

A partir de lo anterior, se han generado ciertos conflictos organizacionales, ya que muchos de los trabajadores tienen la incertidumbre, de si algún día serán despedidos por la empresa en donde trabajan, lo cual puede generar ciertos roces con los superiores o con los mismos compañeros de trabajo, por el propio temor de no permanecer en la organización, pero es muy diferente cuando una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, sobre otra persona en el lugar de trabajo, esto es más conocido como *Mobbing*, *acoso laboral*, *psicoterror laboral*, *acoso psicológico*, *acoso moral*, entre otras. (Yerro, Martín & Bacaicoa, 2002).

El Mobbing o acoso laboral puede ser descrito como una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Los especialistas afirman que la violencia psicológica esta alcanzando niveles de epidemia, pues según la “*Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo en la Unión Europea*”, publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2000, un 9% que equivale a 13 millones de personas de los trabajadores europeos han sido victimas de Mobbing. Así mismo, los costos del acoso laboral son importantes tanto para el trabajador como para la organización, en España este porcentaje se reduce al 5%, dejando costos de más de 90 millones de euros por invalidez profesional. (Yerro, Martín & Bacaicoa, 2002; Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2005).

En algunos países de la Unión Europea el acoso laboral ya constituye un delito y se han desarrollado legislaciones al respecto, así como las exigencias de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, que obliga a las empresas a identificar y evaluar los riesgos de origen psicosocial, para disponer posteriormente de las medidas preventivas oportunas. De esta manera se beneficia la organización, puesto que puede aumentar la productividad de las personas, la rentabilidad de la organización y de este modo las indemnizaciones por invalidez profesional se reducen. (Yerro, Martín & Bacaicoa, 2002). Así mismo, Colombia es uno de los pocos países a nivel latinoamericano, que cuenta con una ley que castiga a las personas que ejercen acoso laboral a un empleado. Esta ley 1010 de Enero de 2006, a pesar de ser reciente tiene como objetivo prevenir tanto los costos económicos como de salud al problema del acoso laboral que se esta presentado en los últimos tiempos.

Historia del acoso laboral

El Mobbing, es un problema muy antiguo que ha existido en diferentes culturas y civilizaciones, aunque se ha agudizado con las nuevas formas de organización del

trabajo. A partir de las investigaciones realizadas por Leymann (1996), se ha visto más evidente este problema, a tal punto de incluirlo como riesgo psicosocial.

La palabra “mobbing” se deriva del termino inglés “mob” que significa en español *“una multitud excitada que rodea o asedia a alguien o algo bien sea de forma amistosa o bien de forma hostil”* (Leymann, 1996).

La palabra Mobbing fue utilizada por Konrad Lorenz, para describir los ataques de un grupo de animales menores que amenazan un animal más grande que se encuentra solo. Posteriormente un médico sueco, Leymann, llamó Mobbing al comportamiento muy destructivo de pequeños grupos de niños dirigidos contra un niño solo. (Boada, Vallejo & Vigil, 2004).

Este tema se origina a partir de los estudios realizados en escuelas en las que se encontraba la discriminación y el ataque a un niño por parte de sus compañeros. Así los primeros estudios de Mobbing en las escuelas se concentraron en la documentación, evaluación, intervención y prevención del problema (Olweus, 1978; citado por Peralta, 2004).

En el ámbito organizacional los conceptos de “mobbing” o “bullying” o acoso laboral han sido desarrollados históricamente por diversos psicólogos, principalmente por Leymann; así mismo, el término "acoso moral" fue utilizado por Hirigoyen (1998) refiriéndose a este *“a las agresiones más sutiles y difíciles de advertir y probar sea cual sea su procedencia (individuo, grupo o institución) y en cualquier ámbito humano (pareja, familia, trabajo)”*. En principio se excluyó de este término la violencia física y la conducta discriminatoria, no porque el acoso moral no contenga ambas conductas, sino porque en Francia ya existían leyes contra dichas conductas (Edreira, 2005).

En la década de los años ochenta, los países nórdicos empezaron a investigar el acoso laboral en el ámbito de las organizaciones, y poco a poco se fue expandiendo a otros países europeos hasta alcanzar un fuerte auge en los años noventa (Peralta, 2004). Por ese motivo se han realizado sucesivos simposios llevados a cabo, en diferentes congresos europeos de Psicología Organizacional, logrando mayor participación hacia la investigación del tema. Así mismo el *European Journal of Work and Organizational Psychology* le dedica periódicamente a su contenido el tema de acoso laboral o Mobbing.

Definición de Acoso Laboral

El acoso laboral, o Mobbing es un termino que se ha utilizado para definir el terror psicológico que puede sufrir una persona en su lugar de trabajo y que genera una repercusión en otros contextos diferentes al laboral.

Como se mencionó anteriormente, Leymann (1996) es uno de los pioneros que ha desarrollado el término de Mobbing en el área organizacional, quien lo define como una situación en la que una persona o un grupo de personas, ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (mínimo una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (mínimo durante seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la victima, perturbando el ejercicio de sus labores conllevándolo a sentimientos de desamparo, baja autoestima e ideas recurrentes de abandono de la empresa como única salida para acabar con dicha situación. (Leymann, 1996; Sáez & García, 2000)

Pares (2002), definió el mobbing como aquel comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o subalternos jerárquicos, a causa que el afectado es

objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o mas personas.

Según Rivera (2005), el mobbing específicamente se puede definir como: "el deliberado y continuado maltrato moral y verbal que recibe un trabajador, excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo (incluyendo frecuentemente a su propio jefe), que buscan con ello desestabilizarlo emocionalmente con el objetivo de deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización."

Edreira (2005), argumenta que el objetivo de esta conducta, es paralizar a la víctima para evitar que surja el conflicto, para que no pueda pensar ni comprender, mantenerla a disposición del agresor mientras sea útil y adoctrinarla. El proceso pretende desmoralizar a la víctima y debilitarla lentamente para conseguir un crimen perfecto, se elimina a la víctima por inducción al suicidio o violencia física. Se llama esta conducta "acoso moral" y se define como toda conducta abusiva-verbal o no verbal que atenta por su frecuencia y repetición contra la dignidad o integridad física o psicológica de una persona. La decisión de acosar a la víctima puede surgir de la organización o puede derivarse de la necesidad de agredir, controlar y destruir parte de un individuo con tendencias psicopáticas. El acoso moral es una conducta discriminatoria, es una agresión a la diferencia que tiene el otro. Se discrimina la diferencia en todas sus manifestaciones, físicas y psíquicas. La conducta discriminatoria se suele disimular en todos los ámbitos sociales con conductas de agresión psíquica a personas que pertenecen a grupos marginales y a minorías: raza, enfermedad, orientación sexual, religión, creencias políticas, etc. Este tipo de acoso moral pretende disuadir al otro para que abandone la empresa o grupo social.

Algunos autores como Yerno, Martín & Bacaicoa (2002), resaltan dentro del mobbing la sofisticada manera como esta conducta de persecución y hostigamiento se lleva a cabo en el lugar de trabajo dirigido a un empleado. Se trata entonces de dar a conocer el porque es esta una conducta sofisticada dando tres categorías que podrían hacer parte de esta llamativa palabra. Una de las primeras categorías es la sutileza, definiéndola como la no muestra de agresividad manifiesta, la segunda categoría resaltada es la continuidad en el tiempo, pues es un proceso lento pero desgastante a nivel psicológico, finalmente como última categoría, se encuentra la autoexclusión o abandono del puesto de trabajo por parte de la victima, tras haber sido abandonada e inutilizada.

El acoso laboral es un evento y conflicto interpersonal que se apoya en las formas de entender las relaciones de poder dentro de una organización (Peralta, 2004), permeando la subjetividad de la persona y llevándola a establecer relaciones de desconfianza y exclusión, ya que es una practica que tiene como componente principal el silencio, tanto de la victima como de los compañeros de la misma. Silencio apoyado en medidas aversivas que puede tomar o generar la organización contra las personas que denuncien una situación de acoso en el trabajo, atacando de manera directa la dignidad de cada uno de las personas silenciadas y generando sentimientos de humillación, temor e inseguridad, que probablemente la persona llevará para el resto de su vida laboral.

El terror psicológico en el ámbito laboral puede generar la evaluación de la ética y el tipo de comunicación que los empleados de una organización tienen, demostrando el papel que juega el poder y la manera en que este se maneja olvidando todo tipo de legislación y respeto. En los casos en que existe una relación de poder entre los que intervienen en el proceso (incluso en los que ocupan el mismo nivel de jerarquía),

ocurren situaciones en la que se otorga más poder a una parte que a otra por motivos de antigüedad, vínculos con personas cuyo poder es aún mayor, o ubicaciones en departamentos con algún peso en específico, donde la persona puede hacer uso de su poder, convirtiéndose en agresor de otras personas a quienes considere diferentes o amenazantes para él o ella (Peralta, 2004).

Así mismo, la estrategia actual del mundo laboral puede servir de base para que se generen conflictos que a menudo desembocan en mobbing. Los cambios en los métodos de producción orientados a la calidad y el cliente, el mercado laboral flexible, la competencia, la maximización de la productividad, la variedad en funciones o las fusiones y reestructuraciones de éstas para ahorrar puestos de trabajo, pueden ser factores que empleen los agresores para hundir a sus víctimas (López & Vásquez, 2003).

Este fenómeno demuestra la construcción de pensamiento que algunas organizaciones y superiores jerárquicos que utilizan su poder en nombre de la rentabilidad y productividad, a través del manejo de las relaciones interpersonales en la compañía, el cual no debe afectar el rendimiento de la organización dejando de lado el componente humano que permite el desarrollo de la misma, genera tensión en la organización y favorecen la aparición de los agresores (López & Vásquez, 2003).

Éstas conductas de amenaza y terror hacia los empleados se ha transformado en el recurso perfecto para algunas empresas excusar el problema como, “una disminución de los conflictos y una regulación del ambiente laboral”; aunque el acoso tiene componentes de desgaste físico es importante resaltar que síndromes como el burnout o estrés laboral (que son consecuencia de una sobrecarga de trabajo o de estrés generado por la relación de la víctima con los compañeros), no se consideran como un tipo de acoso laboral, lo que se podría afirmar que tal vez estos síndromes podrían convertirse

en un síntoma que se puede convertir en acoso laboral. De igual forma no se considera acoso las prácticas empresariales antijurídicas o abusivas.

En este sentido algunos autores se han preocupado por dar a conocer ciertas fases que componen lo que se llamaría el acoso laboral, uno de ellos es Leymann (1996), quien no solo sugirió que debe existir una duración mínima para poder hablar de mobbing, si no que también se preocupó por describir un proceso de acoso laboral, el cual según señala, se da de una manera paralela a la intensificación del conflicto. El proceso consta de cuatro fases:

La primera de *incidentes críticos*, asociados a la situación de conflicto, que por no haberse resuelto adecuadamente resulta magnificada, iniciando el hostigamiento. Sin embargo, se cree que esta parte puede abarcar un corto periodo y no necesariamente constituye un hostigamiento.

La segunda fase se inicia en *la estigmatización*, hecha por los colegas o superiores, en la que la intención parece ser la de señalar a la persona, en donde se podría hablar de mobbing cuando las conductas son repetitivas y persistentes en el tiempo.

La tercera fase es llamada *intervención de las autoridades de personal*, cuando esto ocurre, el problema adquiere carácter oficial; debido a la estigmatización previa, es muy fácil malinterpretar la situación culpando a la persona. Esta etapa también es llamada etapa de la gestión o dirección personal en la cual al intervenir en la solución del conflicto, las directivas de personal pueden atribuir la situación a condiciones personales de la víctima lo que agrava el ambiente y convierte al individuo en un caso problema de determinada área de la organización.

La cuarta y última fase es la *exclusión*, la cual en la medida en que las condiciones de trabajo causantes del problema no son resueltas, es normal que la víctima abandone el

trabajo mucho antes de la jubilación natural. Esta dinámica es probablemente la responsable del desarrollo de serias enfermedades y de que la víctima busque ayuda médica o psicológica. (Peralta, 2004; Leymann, 1996).

De la misma manera Zarpf, Knroz & Kulla (1996), hacen referencia a siete ámbitos en los que se configura el hostigamiento laboral: (1) medidas de la organización, como asignar tareas que no le corresponden a la persona ultrajada; (2) aislamiento social, como separar del grupo y/o invitar a reuniones; (3) ataques a la vida privada de la persona, como hacer críticas a la familia, (4) violencia física, como agresiones o insinuaciones de tipo sexual, (5) ataque a las creencias o condiciones de la persona, por ejemplo a su postura religiosa, o a sus características físicas; agresiones verbales, como insultos y gritos; y (7) rumores que desacrediten a las personas.

En el mismo sentido otros autores, como González de Rivera (2005), señalan que la persona acosada pasa por varias fases, así mismo hace una discriminación de cada una de ellas:

La primera etapa es denominada como la *Fase inicial de desconcierto*, en la cual el trabajador acosado no entiende lo que ocurre, no puede creer lo que está pasando. Le niegan el saludo al llegar al trabajo, le suspenden de improviso una reunión, le dan más trabajo que el que puede realizar o le niegan un permiso que le corresponde. Sigue un *periodo de auto-recriminación*, pues percibe que no le hacen caso, que el jefe no le recibe o que los argumentos que expone se tergiversan para dejarlo en peor situación. Se produce una pérdida de la confianza de sí mismo, disminuyendo su autoestima, por lo que comienza a cometer errores, decae su interés por el trabajo, incumple sus obligaciones y estalla emocionalmente.

Durante, o después de la etapa anterior aparece una *fase de rebeldía*, que puede oscilar entre la depresión y la rebelión, llegando incluso a la agresividad. En ocasiones, realiza una huida hacia delante y se esfuerza más en un intento desesperado de demostrar su aprecio a sí mismo y a los demás.

Cuando lo antes expuesto fracasa, cae en un estado depresivo. No se puede olvidar que uno de los rasgos de la persona acosada es su interés por el trabajo, por lo que sufre enormemente cuando no puede desarrollar su labor o cuando no se valora lo que está haciendo.

Para Rodríguez (2005), la fase de acoso se denomina también de persecución y acorralamiento, la describe así: “el maltrato se torna cada vez más explícito. El acosador implica directamente a superiores y a otros trabajadores cada vez que ofende, humilla, critica o maltrata de algún modo a la víctima.”

A partir de este momento, al hostigamiento se unen otras personas, compañeros, jefes, que participan del poder del acosador o que hostigan por omisión. La calumnian, la ridiculizan, le niegan la comunicación. Nadie recuerda cómo era esa persona anteriormente.

Tipos de acoso laboral

Pares (2002), clasifica los tipos de acoso en cuatro. En primer lugar se encuentra el *estratégico*, en el que el acoso institucional es la estrategia por parte de la empresa, que tiende a los despidos, para evitar el pago de indemnizaciones y de este modo ir ahorrando a costa de los empleados y beneficiarse sin esfuerzo alguno; en segundo lugar se halla el tipo de acoso *de dirección*, en el que el acoso de gestión u organizativo puede tener varios objetivos como eliminar un trabajador que no se adapte a las “supuestas normas”, aquellas personas que no convienen para sus intereses por ser brillantes en sus

tareas, representantes de los empleados, o tener un excelente rendimiento. Existe un tercer tipo de acoso denominado *perverso*, en el que el acosador se presenta sobre todo como un “vampiro”: “solo manifiesta su verdadera naturaleza en las esquinas desoladas, sin testigos. Es muy seductor, les da fácilmente confianza a sus víctimas, les hace decir su vida privada para poder devolverle en su propia cara sus ataques”. Por último se encuentra el tipo de acoso *disciplinario*, que puede tener varios objetivos como llevar a la víctima a pensar que debe hacer parte de un selecto grupo, o castigarla si no lo hace, y aterrorizar los testigos de estas violencias para hacerse temer, sugiriéndoles lo que les puede llegar a pasar a ellos. Esta categoría es utilizada contra los subalternos y otros cargos designados.

De manera mayoritaria, los comportamientos de acoso tienen su origen en compañeros de trabajo o superiores jerárquicos que corresponden a:

Acoso de otros compañeros de trabajo.

Este tipo de acoso puede ser producido por diversas razones, entre las que se encuentra el tipo de trabajadores que intenta forzar a otro trabajador evasivo a conformarse con las normas implícitas fijadas por la mayoría; o también puede ser debido a enemistad de uno o varios compañeros o peor aún como diversión de un grupo porque no tiene nada que hacer. Generalmente se ataca a la persona más débil, enferma, minusválida o con defectos físicos, personas de diversidad étnica, etc.

Acoso a un superior por parte de los subordinados.

Un grupo de subordinados se rebela contra el nombramiento de un jefe con el que no están de acuerdo; o también puede suceder que un grupo de subordinados se rebela contra la parcialidad, arrogancia o autoritarismo del propio jefe, desencadenando el acoso.

Acoso de un superior a un subordinado.

En éste caso, generalmente el jefe se aprovecha de manera abusiva, desmesurada y perversa de su poder, con el objetivo de reducir la influencia social de un subordinado en su entorno, o bien forzándolo de modo inmoral a dejar el trabajo de manera voluntaria o a solicitar el despido de la persona o el cambio, eliminándolo del propio lugar de trabajo (Leymann, 1996).

Características del Acoso Laboral

Características de la Organización

En un estudio realizado por Piñuel (2001), en 70 organizaciones se muestra que la mayor parte de las víctimas de acoso moral se encuentran en contextos laborales o en instituciones que se dedican a las Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones, personal de prisiones, trabajadores de la enseñanza preescolar, primaria, media, o universitaria, trabajadores de la salud y miembros de organizaciones sin ánimo de lucro o instituciones y organizaciones religiosas. (Piñuel, 2001; Edreira, 2005).

El acoso moral suele permanecer oculto o camuflado bajo la forma de otros problemas que son formulados en términos típicos como: estrés laboral, problemas de liderazgo como estilos de tipo impositivo o autoritario, falta de habilidades sociales, estilos de mando inapropiados, entre otros (Piñuel, 2001).

Según Leymann (1996), el prototipo de las organizaciones donde se evidencia el acoso, son organizaciones de la producción y/o de los métodos de trabajo son improvisados, con poca planeación y normatización, y la mayoría del personal responsable se caracteriza por no tener o presentar pocas atribuciones para intervenir, o simplemente son personas negligentes y despreocupadas. Por esta razón el autor recomienda que la institucionalización de liderazgos informales y espontáneos (que en

ocasiones son considerados negativos), deba ser necesaria para que las tareas colectivas se realicen de alguna manera.

A la organización le resulta habitualmente difícil reconocer la existencia del mobbing, y se tiende a mirar hacia otro lado en una actitud de no querer ver un problema, y se han generado formas de negar el problema por parte de los que dirigen la empresa, estos adoptan cuatro tipos de racionalización con las que pretenden ocultarlo.

La primera racionalización consiste en argumentar que realizar críticas ácidas, chanzas, o bromas a costa de otro trabajador forma parte de la "naturalidad" del trabajo en una empresa y que el humor y los sarcasmos a costa de otros forman parte de la naturaleza humana, sin embargo hay que diferenciar las bromas que no están dirigidas a ofender con las conductas del mobbing; *la segunda racionalización*, en la que las organizaciones evaden el afrontar el problema es invocar la naturaleza conflictiva de toda relación humana, sustentando esto con algunas escuelas teóricas de gerencia que afirman que el conflicto es necesario para lograr administrar adecuadamente una organización; mientras *la tercera racionalización* en la que las organizaciones evaden el problema con el viejo argumento de que "la letra con sangre entra". Según esta vieja filosofía se asume que de vez en cuando unos cuantos "latigazos" movilizarían a los perezosos y motivaría a los pasivos. Finalmente, *la cuarta racionalización*, para ignorar o negar el acoso por parte de la organización, es reivindicar a la esfera de la intimidad y maduración personal de los involucrados, para que de este modo la empresa no tenga la necesidad de intervenir en su obligación de intervención para garantizar un entorno laboral saludable y no nocivo o peligroso para la salud de las personas (Piñuel, 2001), es decir la organización hace ver que los empleados son capaces de resolver sus propios problemas, y que no tienen la necesidad de recurrir a los superiores, y de esta forma la

organización crea planes de prevención o de intervención obligatorios para el acoso laboral dentro de la institución.

Características de la víctima y el acosador

Es muy importante tener en cuenta aspectos que hacen referencia a la personalidad de la víctima y del acosador, claro está que no existe un único patrón de conducta que determine sus características por completo ya que esto varía dependiendo de la víctima y de la persona que ejerce el acoso.

Según los siguientes autores, Leymann (1996); Piñuel (2001); Yerro, Martín & Bacaicoa (2002); Edreira (2005), afirman que existen una serie de características de personalidad que están presentes en la mayoría de los casos, pero que no se pueden generalizar:

Características y perfil de la víctima.

La mayoría de las investigaciones coinciden en señalar que las víctimas del acoso laboral, tienen un perfil, claro está que no podría generalizarse tampoco ya que cada persona tiene características personales e irrepetibles, pero en determinado caso son los rasgos de estas personas los que actúan como desencadenantes de los comportamientos de acoso, al ser percibidos como *amenazantes* por miembros de la organización.

No es que una persona es más o menos propensa a sufrir mobbing, sino que se debe al grupo de personas con las que interactúa dentro de la organización, las víctimas son personas que están al alcance del acosador.

Según Edreira (2005) el perfil de la víctima está catalogado dentro de una persona que responde al siguiente patrón:

Capacidad de empatía.

Responsables y sentimiento de culpa.

Transparentes, auténticas: a la víctima se le nota que se mueve por convicciones internas, no por sumisión a una norma, la opinión de los demás o intereses materiales.

Parecen ingenuas y crédulas. Simplemente a quien no es perverso le resulta imposible imaginar de entrada tanta maldad concentrada en un solo individuo.

Estilo no confrontativo.

Vitales y optimistas, transmiten su alegría de vivir.

En el trabajo suelen tener buenas relaciones con sus subordinados y despertar envidias entre sus compañeros y jefes.

Comunicación directa.

Sensibilidad, dones musicales o literarios.

Creatividad: suele arriesgar en sus ideas, no tiene miedo al fracaso porque sabe manejarlo emocionalmente.

Valora las ideas y los comportamientos.

Dentro de las características de las víctimas, la mayor parte de las personas que han sido objeto de acoso psicológico en su trabajo suelen tener un elevado nivel de ética, son honradas, rectas, autónomas, con iniciativa, de alta capacitación profesional y popular entre sus compañeros, también encontramos que las víctimas pasan por varias dificultades cuando son acosadas, pero suelen tener alguna herramienta defensiva aunque en ocasiones es bastante difícil que las víctimas las utilicen por la tensión que se genera con el acoso.

Características y perfil del acosador.

Es característico encontrar en los acosadores trastornos psicológicos y psiquiátricos (psicopatías, trastornos de personalidad narcisistas, sentimientos de inadecuación, complejos de inferioridad, o incluso el paranoidismo).

Se encuentra dentro de las características que la personalidad psicopática o antisocial, personalidad narcisista, mediocridad inoperante activa, psicópata organizacional; es de vital importancia ver que se trata de rasgos paranoides, que en realidad es bastante difícil separarlo del perverso narcisista, ya que sus rasgos son muy parecidos a los del paranoico, realmente podría casi ser entendidos estos problemas como parientes, pero no lo son.

Por otro lado, una de las características es que el acoso psicológico siempre es un abuso de autoridad del acosador quien busca mantener su poder y por algún motivo, la víctima le resulta una amenaza, motivo por el cual ataca (Edreira, 2005).

En una situación de acoso laboral se enfrentan dos personalidades (acosado y acosador) que presentan una serie de rasgos que se han ido identificando en este tipo de personas que han sido víctimas y victimarios.

Según Edreira (2005), el perfil psicológico del acosador tiene las siguientes características:

Falta de empatía ya que el acosador es incapaz de ponerse en el lugar del otro, se centran en sí mismos pero buscan el apoyo de los demás. Es insensible, incapaz de deprimirse y de experimentar auténticos sentimientos de duelo o tristeza. En sus relaciones interpersonales ven al otro como a una amenaza, les falta humildad para enriquecerse y aprender de los demás. Viven atemorizados por las capacidades de las personas que los rodean.

Irresponsables y carentes de sentimientos de culpa pues tienen dificultades para tomar decisiones en su vida diaria y necesitan que otras personas asuman esa responsabilidad. Se defienden mediante mecanismos de proyección y de negación de la

realidad, le adjudican la culpa al otro. Es consciente de que no tiene sentimientos y por ello no siente culpa pero es un maestro manipulando este sentimiento en los demás.

Mentira compulsiva y sistemática, porque suelen llevar una doble vida y rehacen su vida privada con facilidad porque se hacen pasar por víctimas, son impostores que fingen para dar imagen de buena persona. Se nota con claridad que mienten, pero sus mentiras son tan grandes y tan descaradas en público que las víctimas se suelen quedar anonadadas, paralizadas e incapaces de responder.

Megalomanía y discurso mesiánico pues los acosadores se colocan en posición de referencia del bien y del mal, tienen discurso moralizante, exhiben valores morales irreprochables, se presentan como personas religiosas o cívicas. Consiguen así dar una buena imagen de sí mismos, a la vez que denuncian la perversión humana. Suelen tener habilidad retórica pero su discurso es muy impreciso, no son capaces de ser concretos y cuando lo intentan pasan al extremo de los detalles insignificantes.

Encanto personal, porque son capaces de entrar en relación con los demás para seducirlos. Se les suele describir como encantadores. Esta capacidad de seducción está muy relacionada con su forma de mentir, suelen utilizar las historias de otros en las que se ponen a sí mismos como protagonistas sin la menor vergüenza.

Vampirismo y estilo de vida parasitario que incluye la paranoia, siente una envidia muy intensa hacia los que parecen poseer cosas que ellos no poseen, sobre todo hacia los que gozan de la vida. Son muy pesimistas y la vitalidad de los demás le señala sus propias carencias. En la vida privada, sus parejas suelen ser muy optimistas y se casan con personas de las que puedan vivir. Intentan siempre buscar un alto estatus social aunque no lo consigan. Cuando hablan a menudo se refieren a personas de alto rango social con las que tienen relaciones. En el trabajo consiguen que los demás les hagan el

trabajo. Los perversos narcisistas recurren a la fuerza física sólo cuando la seducción deja de ser eficaz. La fase de violencia física del proceso de acoso moral es en sí misma un desequilibrio paranoico. Cuando atacan los perversos pretenden protegerse, atacan antes de ser atacados. También tiene el tipo de mecanismo proyectivo propio del paranoico: se sitúa y se hace percibir por los demás como víctima de las personas a las que agrede, que supuestamente le han traicionado.

Manipulación premeditada, ya que generalmente lo que buscan es la adquisición de poder. Los sentimientos de inadecuación son los que llevan al acosador a eliminar de su entorno lo que considera una amenaza, la víctima.

Formas de expresión

Según Yerno, Martín & Bacaicoa (2002), lo más difícil de acoso psicológico en el trabajo es detectar cuando comienza y por qué. En general la víctima empieza a percibir agresiones cautelosas o abiertas, pero no se da cuenta de la situación total que vive y muchas veces se siente culpable. Esto dificulta la capacidad de reaccionar de la persona, por lo que la percepción del problema coincide ya con un grave deterioro de su salud.

Una forma de encontrar o poder identificar el mobbing dentro de una organización es que ésta tome las medidas necesarias para informar a sus empleados si hay cambios significativos, o si hay alianzas jerárquicas que pueden dirigir su mirada hacia un empleado para finalizar su contrato laboral, a través de una manera inadecuada como es el hostigamiento, que aparentemente puede parecer algo sin intención, pero que cuando se intensifica perjudica a la persona acosada ya que se convierte en una frustración diaria el ir al empleo.

Existen varias formas de expresión, que pueden producirse de manera activa o por delegación, consistiendo entonces en gritos, insultos, reprensiones, humillaciones en

público o en privado, intromisiones y obstaculizaciones en el propio trabajo que reducen su eficacia y calidad. Por otro lado, encontramos que también se pueden producir modos de hostigamiento por omisión o de manera pasiva que se desarrollan en forma de restricciones en el uso de material o equipos, prohibiciones u obstaculizaciones en el acceso a datos o información necesaria para el propio trabajo, eliminación del apoyo necesario al trabajador, disminución o eliminación de la formación o adiestramiento imprescindible para el empleado, negación de la comunicación con él, entre otros.

A continuación se muestra la clasificación, según factores de una serie de conductas concretas de acoso psicológico que han definido Leymann (1996); Yerno, Martín & Bacaicoa (2002); Piñuel (2001), que se consideran más relevantes para el tema:

Clasificación de conductas de acoso psicológico en el trabajo, según factores.

Ataques a las víctimas con medidas organizacionales

El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.

Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros y prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.

Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.

Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.

Cuestionar las decisiones de una persona y castigar duramente cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el desempeño del trabajo como una grave falta al deber de obediencia debida a la jerarquía.

No asignar tareas a una persona o quitarle áreas de responsabilidad clave ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés, o incluso ningún trabajo que realizar

Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas o soluciones.

Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se sabe inalcanzables ó imposibles de realizar, con tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo o retener información crucial para su trabajo o manipularle para inducirle a error en su desempeño laboral y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.

Asignar a una persona una tarea muy por debajo de sus capacidades.

Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a él como son: la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.

Ataques a las relaciones sociales de las víctimas

Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.

Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.

Ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o no presencia física en la oficina o en reuniones a las que asiste.

Negar la presencia física de la víctima o tratar a una persona como si no existiera.

Ridiculizar el trabajo, las ideas, los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.

Impedir expresarse y no se habla nunca de la víctima.

Asignar un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.

Ataques a la vida privada de la víctima

Criticar permanentemente la vida privada de una persona.

Terror telefónico llevado a cabo por el acosador.

Hacer parecer estúpida a una persona y dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.

Burlarse de las discapacidades de una persona o de la vida privada de una persona.

Maldecir o calumniar a la víctima o se calumnia.

Violencia física

Ofertas sexuales, violencia sexual o física.

Acosar sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

Agredir físicamente a la víctima, pero sin lesiones graves a título de advertencia.

Agredir físicamente, pero sin contenerse.

Obligar a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.

Ataques a las actitudes de la víctima

Atacar las actitudes y creencias políticas y religiosas.

Burlarse a la nacionalidad de la víctima.

Agresiones verbales

Gritar o insultar.

Criticar permanentemente el trabajo de la persona.

Amenazar verbalmente.

Amenazar por escrito.

Injuriar en términos obscenos y degradantes.

Rumores

Hablar mal de la persona a su espalda.

Difundir rumores acerca de la víctima.

Extender por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que reducen su reputación, su imagen o profesionalidad.

Comportamientos y pensamientos

Piñuel (2001), describen que las personas que han padecido en algún momento el mobbing y que son consultadas acerca de las razones por las que creen que fueron objeto del psicoterror laboral, suelen mencionar las siguientes explicaciones acerca de por qué

creían que se les eligió como víctimas por el hostigador: porque se resistieron a ser manipuladas por el acosador a diferencia de otros compañeros que sí lo hicieron; porque no se dejaron caer en la humillación o sumisión; porque despertaron los celos del acosador debido a una competencia laboral extraordinaria; por la envidia suscitada por las habilidades sociales de la víctima (simpatía, don de gente, ser querido y reconocido por los demás, mantener una actitud positiva); por haber despertado los celos por una situación familiar feliz, que el acosador no poseía o había perdido, o a la que hubo de renunciar supuestamente por el trabajo.

Por otro lado, una de las características del acoso laboral es que siempre se encuentra unido a un abuso de autoridad del acosador quien busca mantener su poder, lo cual le genera seguridad de mantener las situaciones bajo control, encontrando a la víctima como un elemento amenazante dentro de su control y su manejo de poder, motivo el cual decide atacar a la víctima sin tener en cuenta los síntomas emocionales y afectivos que se pueden producir en ella (Edreira, 2005); los síntomas de afecto que se producen sobre el individuo, son de ansiedad; la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza.

Consecuencias del acoso laboral

Los efectos que un acoso laboral puede dejar en las personas son enormes, llevando a la persona a un estado de depresión, ansiedad y estrés que afecta su visión de sí mismo y la visión de lo que es un contexto y desarrollo laboral. Esto sin contar que además la persona que ha pasado por una situación de acoso laboral empieza a verse afectada en otros campos de desarrollo como lo son su familia y la comunidad a la cual pertenece.

La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo, puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales

como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada). Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con intentos de suicidio.

A *nivel personal* se pueden enumerar los siguientes efectos: sentimientos de amenaza, miedo, ansiedad, fracaso, impotencia, frustración y apatía de forma continua y constante. La persona puede empezar a presentar algunos trastornos emocionales como los nombrados anteriormente, sin dejar de lado todas aquellas distorsiones cognitivas que puede presentar como los son: distorsiones en la atención, concentración y memoria (Yerro, Martín & Bacaicoa, 2002).

A *nivel comportamental* la persona puede empezar a presentar conductas como la hipersensibilidad, la susceptibilidad, aislamiento, evitación, inadaptabilidad y agresividad, conductas que pueden llevar a la persona a tener afecciones graves demostrando depresiones e indefensión llevándolo posiblemente hasta el punto de tomar la decisión de suicidarse.

A *nivel psicossomático* se puede encontrar síntomas como alteraciones del sueño, trastornos de alimentación y somatizaciones múltiples y como si fuera poco, las situaciones de acoso pueden llevar a la persona a tomar decisiones que afectaran el resto de su vida y sumergirlo en adicciones altamente peligrosas (Yerro, Martín & Bacaicoa, 2002).

En el contexto laboral, las afecciones que puede presentar las personas se pueden visualizar en un mal clima y ambiente de trabajo, afectando la cantidad y calidad del trabajo. Se ha podido demostrar que los sistemas de comunicación y de información son mínimos con respecto a la persona acosada dejándola de lado y aumentado aún mas sus sentimientos de amenaza y depresión. Otro factor importante que deja ver claramente el nivel de acoso de una persona, es el abandono y los retiros laborales lo cual ocasionan un nivel motivacional e innovador mínimo en el trabajador, hasta el punto de perder el concepto de servicio al cliente y desmejorar todos los resultados lo que le da una pauta importante al acosador para argumentar y sostener aún mas el hecho de que se agrede y acose al trabajador (Yerro, Martín & Bacaicoa, 2002).

En ese mismo sentido, es importante resaltar que las afecciones personales con respecto a motivación y nivel de productividad personal, generan repercusiones importantes dentro de la organización, ya que la productividad en general que es el objetivo claro de las empresas, puede disminuir a causa de un elemento negativo (víctima), dando pautas para un desempeño bajo no solamente en el área que se desempeña la victima, sino en otras áreas, en donde se puede justificar un bajo rendimiento y un clima organizacional rígido, con un sistema de comunicación cerrado e inadecuado; en consecuencia es significativo entender que el acoso laboral no solo termina dañando el rendimiento laboral de una persona, sino también puede generar

consecuencias fatales para la misma organización, lo cual permite entender que intervenir en el momento adecuado ayudar a comprender una situación de acoso laboral como un aprendizaje organizacional positivo para el manejo de poder y de relaciones interpersonales dentro de la compañía.

Con respecto al contexto familiar, la persona acosada empieza a mostrar conductas de malestar con su familia, expresando un abandono por las responsabilidades y compromisos familiares, además de perturbar la afectividad y el deseo sexual, llegando a provocar una separación matrimonial; por otro lado, se ve afectado el nivel comunitario que se expresa en una pérdida total por la fuerza de trabajo en equipo.

Como se ha argumentado, el desarrollo de la persona se ve afectado cuando es acosado, y la salud de la personas se pone en riesgo cuando hay un maltrato moral y psicológico en el lugar de trabajo. Se ha perdido la dimensión de lo que es la exigencia moral y se ha dado paso a hacer una práctica del poder inmoral e inadecuada, dañando a los demás y desboronando la vida de una persona que como cualquier otra tiene sueños y proyectos que espera algún día puedan cumplirse. Pero para esto es importante el factor económico y por tal motivo las personas muchas veces se someten a situaciones de extremo abuso que no genera un crecimiento de la realización de los sueños, si no por el contrario es la exterminación de todo eso dejando a las personas sin un norte y sin nada que le de sentido a la vida (González, 2005).

Evaluación de Acoso laboral

Para diagnosticar correctamente una situación de acoso moral en la organización, no solo es necesario valorar la incidencia o prevalencia dentro de ésta, sino también se debe realizar un análisis causal de la situación, que permita conocer el origen del problema y proporcione una guía de las posibles soluciones. Para ello es importante tener en cuenta

las características personales del trabajador, hay que analizar las condiciones de trabajo del puesto actual. De igual forma hay que tener una lista que permita observar la frecuencia de los acontecimientos traumáticos teniendo presente las consecuencias físicas, psicológicas, familiares y sociales que puede tener tanto la víctima como la organización. Finalmente, se podría verificar la situación de mobbing dentro de una organización aplicando cuestionarios como el *Leymann Inventor of Psychological Terrorization – LIPT* (Yerro, Martín & Bacaicoa, 2002). Dicho cuestionario fue propuesto por Leymann en 1996, y fue construido después de 300 entrevistas. El LIPT tiene 45 ítems agrupados en cinco ámbitos: Impedir a la víctima a expresarse, aislar a la víctima, desprestigiar a la víctima ante los compañeros, desprestigiar a la víctima en su trabajo y comprometer la salud de la víctima (Boada & Cols, 2004).

Otra forma de explicación es la ideada por Boada & Cols, (2004), la que se tendrá en cuenta en esta investigación, éste es un instrumento de cuatro escalas de mobbing (MOBB – 90; MobbCF–21; MobbCG –15; MobbCS – 28). La primera escala hace referencia a situaciones del Mobbing (MOBB – 90); posteriormente se desarrolla otra sobre las Causas y/o Fuentes del Mobbing (MobbCF – 21); en la tercera se indican las Consecuencias Generales (MobbCG – 15); y en la cuarta hace referencia a las Consecuencias Sintomáticas (MobbCS – 28) que implica el acoso laboral.

La elaboración de los ítems de tres escalas (MOBB – 90; MobbCF – 21; y MobbCG – 15) que propone Boada, se realizó a través de lecturas personales sobre el tema; así mismo aprovechó las experiencias personales y profesionales del equipo, pero fundamentalmente de las entrevistas empíricas que se realizaron a empleados que vivieron episodios de mobbing. En la elaboración de la cuarta escala (MobbCS – 28), se tomó como referencia el DSM – IV y las entrevistas empíricas realizadas.

La escala MOBB – 90 tiene ciertas similitudes con los ámbitos temáticos del LIPT de Leymann, sin embargo los 90 ítems que propone Boada & Cols. (2004) son originales y genuinos. El cuestionario de mobbing que presenta abarca siete áreas temáticas: Medidas Organizacionales (33 ítems); Aislamiento Social (8 ítems); Vida Privada (4 ítems); Violencia Física y Psicológica (18 ítems); Aspectos Personales (4 ítems); Agresión Verbal (7 ítems); y Rumores (8 ítems).

De igual manera hay ciertas pistas un poco mas sencillas para detectar el acoso laboral dentro de las organizaciones, inicialmente se pueden presentar informes excesivamente negativos sobre el desempeño de determinados empleados. Se pueden evidenciar empleados con elevadas cargas laborales, mientras que en otros empleados sus tareas laborales son muy sencillas y moderadas. De igual forma se pueden ir presentando retiros laborales recurrentes, ligados a enfermedades físicas o psicósomáticas; finalmente el rastro más evidente de si la empresa presenta mobbing, está en las quejas presentadas por el personal afectado o los comentarios que se hacen llegar a otros empleados (Leymann, 1996).

Prevención del Acoso laboral

Yerro & Cols (2002); Leymann (1996), afirman que la prevención temprana del acoso moral es un elemento básico para mejorar la vida laboral y evitar la exclusión social, por ello el empleador debería interesarse en establecer una política preventiva para que los conflictos no caigan en situaciones peligrosas. Educar a los directivos de todos los niveles de la organización sobre temas de gestión de conflicto, evaluar los riesgos psicosociales y de seguridad e higiene, y el uso apropiado de las políticas de la empresa, es una medida preventiva ante acoso moral.

Existen distintos medios para evitar, prevenir y resolver problemas a nivel laboral, entre algunas medidas preventivas que recomiendan expertos en el tema, sería conveniente la planificación y diseño de las relaciones sociales e interpersonales en la empresa, así como se mencionó anteriormente, es necesario entrenar a los trabajadores en relaciones interpersonales y la regulación de conflictos dirigidos a todas las dimensiones sociales de la organización. Así mismo, dentro del mismo contexto social en la organización es óptimo articular sistemas de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas, teniendo en cuenta las políticas de la empresa en cuanto a la selección de personal (Yerro & Cols, 2005).

Leymann (1996); Yerro & Cols (2005), sostienen que para intervenir en la problemática del acoso moral dentro de la organización, es preciso contar con un servicio permanente de asistencia psicológica a los trabajadores, ya que la presencia interna y permanente de estos servicios permite un mayor conocimiento del origen de las problemáticas, y de esta forma puede desarrollar programas de intervención continuos y personalizados sobre los trabajadores afectados, previniendo su estigmatización y al mismo tiempo recuperando su reputación y las habilidades previas, ofreciéndole la posibilidad u oportunidad de reintegro profesional.

Legislación del acoso laboral

En la mayoría de países de la Unión Europea, apenas se hace mención del mobbing definiéndolo como “un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo de hacerle el vacío”. Lo anterior lleva a nombrar la legislación sueca que define el mobbing como “recurrentes acciones reprobables u

hostiles frente a un trabajador o trabajadores adoptadas en el ámbito de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de forma ofensiva y con el propósito de establecer el alejamiento de dichos trabajadores respecto de los demás que operan en el mismo lugar de trabajo”; así mismo un proyecto de ley italiano, que toma medidas preventivas ante el mobbing, lo define como “los actos y comportamientos llevados a cabo por el empresario, o sujetos de mayor, igual o menor posición jerárquica, con el fin de dañar a un trabajador con carácter sistemático, de modo perdurable y clara determinación (Leyman, 1996).

De esta forma se puede evidenciar que en Europa se han establecido no solo medidas para garantizar la salud y la seguridad de los empleados, sino también obliga a los empresarios a hacerse responsables de velar por la salud de sus trabajadores que incluyendo las causas y consecuencias del acoso moral. Algunos países han adoptado esta legislación dentro de sus organizaciones, y han elaborado guías preventivas para la prevención del acoso moral, fijándose el objetivo de prevenir el acoso moral, evaluando los riesgos de éste, para adoptar medidas preventivas y evitar consecuencias negativas (Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, 2005).

El país que más interés ha mostrado hasta el momento es Suecia, pues ha tomado medidas legales que regulan las conductas de persecución o acoso moral en el ambiente de trabajo. En 1993, se desarrollo en éste país la Ley Básica de Prevención de Riesgos, la cual establece dos principios, los cuales constan que, el empresario debe planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo, y además de éste, el empresario deberá manifestar de modo inequívoco que éstas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas (Leymann, 1996).

Al mismo tiempo con lo anterior, dicho país anuncio el Acta de Rehabilitación Profesional Sueca, la cual obliga a las empresas a presentar un plan de rehabilitación profesional, cuando un empleado tiene un retiro de un mes, o seis retiros cortos durante un periodo de doce meses. Esta norma se desarrolló con el fin de situar el costo de la rehabilitación en sus orígenes (Leymann, 1996).

Según el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, en el artículo Art. 5o.-se define el trabajo como: “Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. Conc.: 22.”

A continuación se presentan los artículos 9 y 10 del Código Sustantivo del trabajo, en donde refieren a la protección del trabajo y a la igualdad de los trabajadores en Colombia:

Art. 9o.- Protección al trabajo. “El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.” Conc.: C.N., 25.

Art. 10.- Igualdad de los trabajadores. “Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la ley.” Conc.: 74, 143.

En Colombia el día 23 de Enero de 2006 el Congreso, dio a conocer la ley número 001010 en contra del acoso laboral en el país, el cual busca sancionar toda aquella

conducta que sea acoso laboral con el fin de prevenir ésta problemática que se presenta últimamente en las organizaciones. En ésta ley se define el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo (Ley 001010 del Congreso de Colombia).

La ley 001010 contra el acoso laboral en Colombia, pretende sancionar todas aquellas conductas de acoso laboral, es así que los superiores que incurran en algunos de los comportamientos tipificados como mobbing podrán ser sancionados con multas entre dos y diez salarios mínimos legales (\$816.000 a \$4.080.000 para el 2006). Además deben pagar a las Empresas Prestadoras de Salud (EPS) y Aseguradoras de Riesgos Profesionales (ARP), el cincuenta por ciento de los tratamientos de enfermedades laborales y secuelas originadas por el maltrato o acoso laboral. Por otro lado, los empleadores que no adopten en sus reglamentos los requerimientos exigidos serán sancionados administrativamente.

La víctima de acoso laboral podrá denunciar la situación en inspecciones de trabajo o Policía, personerías municipales o sedes de la Defensoría del Pueblo. La queja tendrá que realizarse por escrito con detalles y pruebas sobre los hechos.

La ley también establece que durante seis meses, después de entablada la denuncia, la compañía no podrá terminar el contrato del empleado ni realizarle evaluación de desempeño al empleado por el tiempo que lo determine el dictamen médico. Sin embargo, la norma resalta que si la autoridad competente determina que la queja carece de fundamento razonable, el denunciante recibirá una multa que oscilara entre medio y

tres salarios mínimos legales (\$204.000 a \$1.224.00 para el 2006). Así mismo quien formule más de una queja con base en los mismos hechos tendrá la misma sanción (Ley 001010, del Congreso de Colombia).

Según el senador Mario Uribe Escobar, uno de los autores ésta ley explicó que la motivación al proponer esta iniciativa de ley, es la convicción de que un ambiente armonioso de trabajo, no solo contribuye al respeto y a la dignidad humana sino traduce en la mejora de la productividad de la organización (EL TIEMPO, 2005).

Estadísticas y Prevalencia del acoso laboral

Un estudio realizado por la Universidad de Alcalá en el año 2001, demuestra que un 11.44% de los trabajadores manifestaron que de forma cotidiana se les presentaba algún tipo de acoso laboral, señalando al jefe (46%) y compañeros (44%) como principales fuentes de hostigamiento. En el mismo año la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, estimó que alrededor de unas 800.000 personas eran o fueron víctimas de acoso psicológico. De igual forma España consideró que los trabajadores afectados por el mobbing oscilaban entre un 5% y un 11.5% (Piñuel y Zabala, 2001).

Para Leymann (1996); Edreira (2005), según los estudios estadísticos que se han hecho, el acoso moral afecta por igual a los dos géneros: 55% de las víctimas son mujeres y el 45% hombres, la diferencia entre hombres y mujeres no es estadísticamente relevante. Todos estos estudios se centran en el ámbito del trabajo. Hay que tener en cuenta que cuando el acoso moral se institucionaliza se puede usar para encubrir un acoso de género. El machismo encubre, justifica socialmente y colabora con el acoso moral. El psicópata varón que ataca mujeres se siente protegido y justificado por el

machismo, y esto hace que ataque con más frecuencia y con mayor libertad a las mujeres.

Las diferencias de género tienen relación con la frecuencia del hostigamiento y con el estilo de acosar. La mayor parte de los hombres manifiestan padecer la conducta hostigadora una vez a la semana y las mujeres manifiestan sufrirla a diario. Los hombres acosadores morales eligen formas de ataque verbalmente más pasivas que las mujeres: los hombres hacen hincapié en los cambios de tareas asignando trabajos que hieran el amor propio de la mujer, ataques a sus ideas políticas y creencias religiosas e intentan controlar la vida privada de la víctima; las mujeres acosadoras son más activas en dañar el nombre de la persona acosada con murmuraciones e insinuaciones sobre su forma de vestir, gestos, voz -su aspecto físico- y ridiculizan su vida privada (Edreira, 2005; Piñuel & Zabala, 2001).

Respecto a la edad Leymann (1996), afirma que las diferencias frente al acoso laboral no son significativas, pues los grupos de edad de 21 a 30, y de 31 a 40 años, están sobrerrepresentados, con respecto a los otros tres grupos: 41 – 50, 51 – 60 y más de 60 años de edad. Finalmente cerca de la mitad de las víctimas fueron hostigadas por una única persona, y más del 40%, lo fueron por grupos de entre 2 y 4 personas.

Descripción de las Cuatro Escalas de Mobbing

(MOBB – 90; MobbCF–21; MobbCG –15; MobbCS – 28) realizada por Boada & Cols, (2004)

Como se ha mencionado anteriormente, el fin de ésta investigación es realizar un estudio piloto de las cuatro escalas de mobbing (MOBB – 90; MobbCF–21; MobbCG – 15; MobbCS – 28) realizada por Boada & Cols, en España (2004), con el fin de contextualizarla al país de Colombia, con fines preventivos y/o interventivos dentro de

las organizaciones de dicho país. Éste instrumento como su título lo indica, hace referencia a cuatro escalas las cuales evalúa las situaciones de Mobbing, causas o fuentes, consecuencias tanto generales como sintomáticas asociadas al acoso laboral.

Boada & Cols. (2004), realizó un análisis de las propiedades psicométricas y la estructura factorial de cuatro escalas (MOBB – 90; MobbCF–21; MobbCG –15; MobbCS – 28) sobre mobbing, con una muestra de 365 empleados que trabajan en empresas situadas en las provincias de Tarragona, Barcelona, Lleida y Valladolid, en España. Estas escalas se proyectan en convertirse en instrumentos que permitan el diagnóstico del mobbing, con el fin de determinar acciones de prevención y mejora del síndrome de acoso laboral, así como de sus causas y consecuencias. Según los resultados encontrados por Boada & Cols (2004), demuestran que la fiabilidad de las cuatro escalas es aceptable, presentando estructuras factoriales bien definidas.

Para la escala de *Situaciones de Mobbing – MOBB – 90*, el autor sometió los ítems que componen la escala a un análisis factorial (Método de extracción: factorización del eje principal) extrayendo una Matriz de factores Rotados, donde obtuvo que los 90 ítems se agrupan en un factor, que explica el 25.18% de la varianza total.

Así mismo, encontró que ésta escala incluye a todos los ítems a excepción de 26 que han sido eliminados ya que su peso factorial era menor a 0.300. Finalmente, los resultados arrojaron que el coeficiente alpha de Cronbach para ésta escala alcanza un valor de 0.9574, concluyendo que presenta una adecuada consistencia interna.

Los resultados encontrados por Boada & Cols (2004), para la escala de *Causa o Fuentes – MobbCF – 21*, la cual contiene 21 ítems que evaluaron las causas y/o fuentes del mobbing, y éstos igualmente fueron sometidos mediante el análisis factorial (Método de extracción: factorización del eje principal) extrayéndose una Matriz de Factores

Rotados, donde se obtuvo que los 21 ítems se agrupan en un factor. El factor extraído explica un 25.82% de la varianza total. Como resultado a éste análisis desestimaron cuatro ítems (5, 6, 7 y 9), ya que su peso factorial era menor a 0.300. Al igual que la anterior escala, ésta presenta una adecuada consistencia interna ya que el alpha de Cronbach tiene un valor de 0.8326.

Al igual que las anteriores escalas, para la escala de *Consecuencias Generales del Mobbing – MobbCG – 15*) Boada & Cols (2004), le realizaron el análisis factorial (Método de extracción: factorización del eje principal; Método de rotación: normalización Varimax con Kaiser) de los 15 ítems de ésta escala extrajo una Matriz de Factores Rotados, donde el autor obtuvo cinco factores que explican el 70.72% de la varianza total. Todos los pesos factoriales de cada uno de los ítems fueron mayores de 0.300, por consiguiente el autor no eliminó ningún ítem para ésta escala.

El primer factor *Depresión*, explica el 26.23% de la varianza total, con un alpha de Cronbach igual a 0.7505; para el segundo factor que corresponde a *Expulsión y Abandono*, los resultados indicaron que el alpha de Cronbach es de 0.5578, y que los ítems que lo compone expresan el 14.59% de la varianza total; el tercer factor *conflicto*, expresa el 12.95% de la varianza total, y el alpha de Cronbach corresponde al 0.7783; *Suicidio*, es el cuarto factor que explicó el 8.89% de la varianza total, y presentó un alpha de Cronbach de 0.5928; finalmente el quinto factor corresponde al de *Permanencia*, que indica el 8.06% de la varianza total, y el 0.7248 para el alpha de Cronbach. Como conclusión para ésta escala de consecuencias generales de mobbing, el autor encontró que la fiabilidad se puede estimar como adecuada con un alpha de Cronbach de 0.6554.

Finalmente para la última escala de *Consecuencias Sintomáticas – MobbCS – 28*, el autor de ésta, realizó el análisis factorial (Método de extracción: factorización del eje principal) extrajo una Matriz y obtuvo que los 28 ítems que la componen, se reúnen en un solo factor. El factor extraído explica un 40.29% de la varianza total. Eliminó el ítem 9, ya que su peso factorial era menor a 0.300. Así mismo, Boada encontró que la escala presenta una adecuada consistencia interna, ya que el coeficiente alpha de Cronbach tiene un valor de 0.9338.

A partir los resultados del análisis de la propiedades psicométricas y estructura factorial de las cuatro escalas de mobbing (MOBB – 90; MobbCF–21; MobbCG –15; MobbCS – 28) Boada & Cols (2004), concluyeron que las cuatro escalas son instrumentos que permiten el diagnóstico, con el fin de poder implementar programas de prevención ya sean primarios, secundarios o terciarios.

La estructura factorial del MOBB – 90, indica la existencia de un solo factor. En este sentido, para ésta escala no se conforman los siete ámbitos temáticos que se explicaron en la sección de *Evaluación del Acoso Laboral*, (Medidas Organizacionales, Aislamiento Social, Vida Privada, Violencia Física y Psicológica, Aspectos personales, Agresión Verbal y Rumores) que fueron utilizados para configurar dicha escala. De igual forma, también se conformaron como unidimensionales las escalas MobbCF – 21 y la MobbCS – 28, mientras que la escala MobbCG – 15 se configura como multidimensional con cinco factores. Respecto a la fiabilidad de las cuatro escalas fue muy aceptable, a pesar de la reducción en el número de ítems en tres escalas por su bajo peso factorial menor a 0.300 (Boada & Cols, 2004).

A continuación se describirán cada una de las escalas, teniendo en cuenta los resultados encontrados por Boada & Cols (2004), las cuales fueron las variables del presente estudio.

Situaciones del Mobbing – MOBB - 90

La primera escala hace referencia a situaciones del Mobbing (MOBB – 90); las situaciones de acoso laboral o mobbing que pueden ser muy variadas y depender en gran medida del acosador y de las estrategias que este utilice para desestabilizar a la víctima, a través de una situación en la que una persona o un grupo de personas, que ejecutan una violencia psicológica de forma desmesurada y desmedida, con el único fin de destruir la integridad y la dignidad de la persona y así llevarla a perder sus redes de apoyo y comunicación, motivo por el cual la persona puede dejar de realizar adecuadamente sus labores y perder su empleo o perturbar su buen desempeño, todo ello asociado a situaciones de conflicto y estigmatización, claro está, que éstas situaciones podrían mal interpretarse por los superiores o compañeros y hacer parecer que la culpa fuese de la víctima; sin dejar de lado que a la persona se le está excluyendo por las situaciones de conflicto tanto a nivel laboral como social.

Esta escala contiene 90 preguntas que hacen referencia a éstas situaciones que pueden generar mobbing; a cada pregunta la persona tiene que contestar de acuerdo a un patrón de calificación que es el siguiente: 1 (nunca); 2 (pocas veces en seis meses); 3 (una vez al mes al menos); 4 (unas pocas veces al mes); 5 (una vez a la semana); 6 (pocas veces a la semana); y 7 (todos los días). Según el análisis factorial realizado por el autor (Boada & Cols, 2004), se excluyeron 26 ítems, ya que su peso factorial era menor a 0.300.; por consiguiente de los 90 ítems se evaluaron 64 ítems para el cálculo de ésta primera escala.

Causas o fuentes del Mobbing – MobbCF – 21

Posteriormente se desarrolla otra escala que hace énfasis sobre las Causas y/o Fuentes del Mobbing (MobbCF – 21). Es de vital importancia destacar que las causas del mobbing están muy ligadas a la aparición del mismo, motivo por el cual hay que buscar las causas en los factores de riesgo psicosocial específicamente, en el entorno relacional en el lugar de trabajo y en una inadecuada gestión de los conflictos interpersonales por parte de los superiores, supervisión y trato recibido, relación con el jefe, con los subordinados y/o compañeros, clima del grupo, pero no solo esto, sino que también podría deberse a factores de riesgo por la organización del trabajo, presiones y carga de trabajo, sistemas y procedimientos de trabajo, contenido de la tarea, definición de funciones y responsabilidades.

Esta escala contiene 21 ítems que hacen referencia a las posibles causas o fuentes que pueden ocasionar o generar mobbing dentro de una organización. Así mismo la persona contesta a cada una de las preguntas, teniendo en cuenta un patrón de respuesta que es el siguiente: 1 (nada); 2 (poco); 3 (algo); 4 (bastante); y 5 (mucho). A partir del análisis factorial realizado por Boada & Cols (2004), para éste factor no se tuvieron en cuenta cuatro ítems, ya que al igual que la anterior escala su peso factorial era menor a 0.300., lo que conlleva a tener en cuenta 17 ítems para la evaluación de esta escala.

Consecuencias Generales del Mobbing – MobbCG - 15

Ésta tercera indica las Consecuencias Generales del mobbing (MobbCG–15). Las consecuencias desde el punto de vista laboral posiblemente resultarán individuos desmotivados e insatisfechos, que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de mobbing sería el abandono de la organización,

sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido, por un lado, a la difícil situación del empleo en la economía actual y, por el otro lado, a que a medida que el trabajador se va haciendo mayor, ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos.

Ésta escala contiene 15 preguntas relacionadas con las consecuencias generales a nivel laboral, familiar, social y personal; así mismo ésta escala de consecuencias generales (MobbCG-15) se subdivide en cinco subescalas organizadas de la siguiente manera: El primer factor *Depresión*, lo componen 2 ítems (4 y 5) que evalúan los efectos depresivos del Mobbing y la posible necesidad de ayuda psicoterapéutica.

El segundo factor es el *Expulsión y Abandono*, que hace referencia al abandono voluntario y a la expulsión del puesto de trabajo y/o unidad. Este factor lo integran igualmente 6 ítems así: 6, 7, 8, 9 y 15.

El tercer factor corresponde al de *Conflicto* está constituido por 3 ítems (1, 2, 3), el cuál evalúa los conflictos y desajustes provocados en la familia y la pareja, por la situación de acoso laboral.

El factor de *Suicidio* lo forman 2 ítem (12 y 13), que se explica como los pensamientos e intentos de suicidio.

Finalmente el quinto factor, que corresponde a la *Permanencia* compuesto igualmente por 2 ítems (10 y 11), que valoran la permanencia en el puesto de trabajo y/o unidad después de haber pasado una situación de Mobbing.

Al igual que al anterior escala (MobbCF-21), cada una de la 15 preguntas se contesta de acuerdo teniendo en cuenta un patrón de respuesta que es el siguiente: 1 (nada); 2 (poco); 3 (algo); 4 (bastante); y 5 (mucho).

Consecuencias Sintomáticas – MobbCS - 28

Finalmente la cuarta escala, hace referencia a las Consecuencias Sintomáticas (MobbCS–28) que implica el acoso laboral. A *nivel psíquico*, la sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo, puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada). Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e incluso, con suicidas.

A nivel físico, se puede encontrar diversas manifestaciones de patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos. La salud del individuo se verá más afectada cuanto menores apoyos efectivos encuentre (personas que le provean de afecto, comprensión consejo, ayuda,...) tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral.

Ésta última escala de consecuencias sintomáticas (MobbCS-28), contiene 28 preguntas que hacen referencias a las consecuencias que afectan la salud física y psicológica de la víctima de acoso. A cada pregunta la persona tiene que contestar de acuerdo a un patrón de calificación que es el siguiente: 1 (nunca); 2 (pocas veces en seis meses); 3 (una vez al mes al menos); 4 (unas pocas veces al mes); 5 (una vez a la semana); 6 (pocas veces a la semana); y 7 (todos los días).

Problema

Tienen validez de contenido, confiabilidad y correlación las cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28) en el contexto colombiano.

Objetivos

Objetivo General

Realizar un estudio piloto de las cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MobbCF-21; MobbCG-15; MobbCS-28) realizada por Boada & Cols (2004), con el fin de analizar los resultados en cuanto validez de contenido, confiabilidad y correlaciones entre cada una de las escalas de la prueba, que permita tomar medidas preventivas y/o interventivas para la problemática de acoso laboral, a través de la aplicación de ésta a una institución militar.

Objetivos Específicos

Determinar la validez de contenido y confiabilidad de la prueba de cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MobbCF-21; MobbCG-15; MobbCS-28) para el contexto colombiano por medio de la validación por jueces.

Hallar la consistencia interna de la prueba de cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MobbCF-21; MobbCG-15; MobbCS-28) a través del análisis estadístico del programa SPSS versión 10.

Encontrar las correlaciones entre cada una de las escalas de la prueba de cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MobbCF-21; MobbCG-15; MobbCS-28) por medio del análisis estadístico del programa SPSS versión 10.

MÉTODOS

Tipo de diseño

La presente investigación se lleva cabo por medio de un diseño correlacional. Será importante recordar que una investigación correlacional, según Hernández & Cols. (1991), corresponde a aquella que mide dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación. Es importante que en la mayoría de los casos, las mediciones en las variables a correlacionar provengan de los mismos sujetos. No es común que se correlacionen mediciones de una variable hechas en unas personas con mediciones de otra variable realizadas en otras personas.

El propósito principal de éste estudio piloto es saber cómo se puede comporta cada una de las escalas de mobbing, es decir las variables de la investigación conociendo el comportamiento de cada una de las variables respecto a la escala de situaciones de mobbing (MOBB – 90). Es decir, para intentar predecir el valor aproximado que tendrá la muestra de individuos en las variables, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas.

En el caso que dos variables estén correlacionadas, ello significa que una varía cuando la otra también varía. De esta forma, las correlaciones pueden ser positivas o negativas; si la correlación es positiva quiere decir que los sujetos con altos valores en una variable tenderán a mostrar altos valores en la otra variable (Hernández & Cols, 1991).

La investigación correlacional tiene, en alguna medida, un valor explicativo aunque parcial. Al saber que dos conceptos o variables están relacionados se aporta cierta información explicativa. Cuanto mayor número de variables sean correlacionadas en el

estudio y mayor sea la fuerza de las relaciones, más completa será la explicación (Hernández & Cols, 1991).

En éste estudio piloto se encuentran cuatro escalas de mobbing, que corresponden a las variables de la investigación, las cuales son: Situaciones de mobbing (MOBB – 90); Causa o Fuentes de mobbing (MobbCF – 21); Consecuencias Generales de mobbing (MobbCG – 15); Consecuencias Sintomáticas mobbing (MobbCS – 28). Cada una de estas variables se correlacionaron entre si, para encontrar si las correlaciones entre ellas son positivas o negativas. Para ello se utilizó el programa estadístico SPSS versión 10, con el fin de analizar e interpretar los resultados.

Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de datos en la investigación se aplicaron Cuatro Escalas de Mobbing (MOBB–90; MobbCF–21; MobbCG–15; MobbCS–28) realizada por Boada & Cols (2004); como se mencionó anteriormente, en la primera se presentan situaciones del Mobbing, configurándose como una Escala General (MOBB–90); posteriormente se desarrolla otra sobre las Causas y/o Fuentes del Mobbing (MobbCF–21); en la tercera se indican las Consecuencias Generales (MobbCG –15) que tiene para el empleado una situación de esta naturaleza; y en la cuarta y última se hace referencia al conjunto de Consecuencias Sintomáticas (MobbCS–28) que implica el acoso laboral.

Participantes

La muestra de este estudio piloto fue tomada intencionalmente, ya que el personal de planta de la institución militar estuvo de acuerdo en colaborar con la investigación, el cual estaba constituido de 26 oficiales, 57 suboficiales y 17 civiles para un total de 100 personas.

Procedimiento

Inicialmente, se realizó conocimiento profundo de la prueba de cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MobbCF-21; MobbCG-15; MobbCS-28) realizada por Boada & Cols.

Se elaboró el formato de validación por jueces y formalización de la prueba factorial de cuatro escalas, (MOBB-90; MobbCF-21; MobbCG-15; MobbCS-28) realizada por Boada & Cols, para la adaptación a términos al contexto colombiano (ver apéndice B).

Seguido de esto, se realizó la validación a 10 jueces psicólogos, en donde se les presentó la prueba y ellos evaluaron de 1 a 5 la pertinencia, coherencia y redacción de cada ítem de la prueba. A partir de los resultados de esta validación, se corrigió la prueba de acuerdo a los puntajes promedio y comentarios realizados por los jueces, que se presentan específicamente en la sección de resultados.

Posteriormente se habló con los directivos de la institución militar con el fin de conseguir la aprobación y colaboración por parte de éstos. Los días 31 de Agosto y 20 de Septiembre de 2005 se aplicó el instrumento de cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MobbCF-21; MobbCG-15; MobbCS-28) realizada por Boada & Cols.

Después de haber aplicado el instrumento, se realizó la tabulación de los puntajes de acuerdo al patrón de calificación. A cada sujeto en cada una de las escalas se le sumó la respuesta a cada ítem, resultando los puntajes totales brutos para cada escala y cada sujeto.

De ésta manera procedió al análisis de los resultados a partir de los puntajes brutos obtenidos por los integrantes de la institución militar que participaron en la aplicación del instrumento de cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MobbCF-21; MobbCG-15;

MobbCS-28). Este proceso se llevó a cabo por medio del programa estadístico SPSS, versión 10.

Finalmente, se realizó la discusión y conclusiones pertinentes después de la aplicación y el análisis de los resultados de las cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MobbCF-21; MobbCG-15; MobbCS-28).

RESULTADOS

Como se mencionó anteriormente, el objetivo de la investigación fue realizar un estudio piloto de las cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MobbCF-21; MobbCG-15; MobbCS-28) realizada por Boada & Cols. (2004), con el fin de analizar los resultados en cuanto validez de contenido, consistencia interna y correlaciones entre cada una de las escalas.

Para el cumplimiento de este objetivo, se procedió a la validación por jueces (10 psicólogos), obteniendo por medio de ellos la aprobación en cuanto a el instrumento y con el fin de evaluar la coherencia, pertinencia y redacción de cada una de las preguntas de la prueba; cada pregunta era calificada por los jueces de 1 a 5, según las categorías de validación anteriormente descritas; de éste modo se sacó un puntaje promedio de cada pregunta, los resultados de la validación por jueces se encuentran en la sección de apéndices (véase apéndice C). En esta etapa de la validación se eliminó el ítem 16 del factor MobbCF-21 (“Familias y clanes de mi empresa”), ya que obtuvo un puntaje promedio de 1.23, (véase apéndice C, tabla C2. Causas o Fuentes del Mobbing MobbCF – 21); por consiguiente modifiqué la escala original de causas o fuentes del mobbing (MBBCF – 21), obteniendo como resultado final de evaluación por jueces 20 ítems para esta escala.

Finalmente se adecuaron las cuatro escalas de mobbing (MOBB-90, MobbCF-21; MobbCG-15; MobbCS-28) al contexto colombiano según los puntajes obtenidos y los comentarios de cada uno de los jueces quienes realizaron la validación. No se presenta la totalidad de los ítems de cada escala, por motivos de derechos de autor (véase apéndice D).

Las cuatro escalas de mobbing (Mobb-90, MobbCF-21; MobbCG-15; MobbCS-28) ajustadas al contexto colombiano, fue aplicada a un población de 100 personas, quienes pertenecen a una institución militar ubicada en la ciudad de Bogotá, de los cuales se encontraban 26 Oficiales, 57 Suboficiales, 17 civiles.

Para el análisis de los resultados se utilizó el programa SPSS, versión 10, obteniendo como resultado que 81 personas son del género masculino y 19 del género femenino.

Tabla 1. *Genero dentro del grupo de la institución militar de Bogotá*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombres	81	81%	81%	81%
Mujeres	19	19%	19%	100%
Total	100	100%	100%	100%

A través del análisis de datos estadísticos descriptivos, se obtuvo que el mínimo de edad es de 19 años y el máximo es de 42 años, teniendo como promedio de edad 30 años, y una desviación estándar de 4.84 (ver tabla 2).

A continuación se presentarán los resultados encontrados para cada una de las escalas de mobbing:

Escala de Situaciones del Mobbing - MOBB -90

La Escala General (MOBB-90), evaluó la existencia de Mobbing contando con la presencia de 65 ítems evaluados de los 90 que contiene la escala general. Se encontró que el mínimo de respuesta es de 65 (respondiendo a todos los ítems 1) y el máximo 344 (respondiendo a todos los ítems 7), con una media correspondiente a 85.95, y una desviación típica de 42.61 (Ver tabla 3).

De acuerdo al promedio de respuesta individual se encontró que el mínimo fue de 1 y el máximo fue de 5.29, con una media de respuesta individual de 1.3223 (Ver Tabla 4). Por otro lado al realizar el estudio estadístico correlacional se encontró que, el alpha de Cronbach de 0.9778 (Véase apéndice E, tabla E1).

Este factor incluye todos los ítems, ya que todos estos tienen una correlación aceptable, sin embargo el ítem 13 (*Los que trabajan conmigo no me saludan*) tiene una correlación de 0.11, pero no genera un impacto alto en el alpha al eliminarlo ya que esta daría un resultado de 0.9790, lo cual quiere decir que se debe contar con la presencia de este ítem para la evaluación de este factor.

El ítem 80 (*Me dicen con desprecio: "¡No te mereces el salario que ganas!" sabiendo que trabaja*) que tiene mayor repercusión con una correlación de 0.90 respecto a este factor (Véase apéndice E, tabla E1).

Escala de Causas o Fuentes del Mobbing - MobbCF-21

La presente escala evaluó las posibles causas o fuentes del Mobbing, contando con la presencia de 16 ítems evaluados de los 20 que contiene la escala de causas o fuentes, MobbCF-21. Se encontró que el mínimo de respuesta es 16 (respondiendo 1 a todos los ítems), mientras que el máximo es de 64 (respondiendo 5 a todos los ítems) obteniendo una media correspondiente a 29.1, y una desviación típica de 10.703 (Ver tabla 3).

De acuerdo al promedio de respuesta individual, se halló que el mínimo fue de 1 y el máximo fue de 4.00, con una media de respuesta individual de 1.8189 (Ver Tabla 4). Por otro lado al realizar el estudio estadístico correlacional se encontró que, el alpha de Cronbach de 0.8568 (Véase apéndice E, tabla E2).

Para este factor las preguntas 4 (*Consideran que trabajo mejor que los otros*) y 19 (*Ha habido cambios en el trabajo o empresa*), se observa que estos presentan una

correlación baja de 0.2154 y 0.2581 respectivamente, aumentado no significativamente el alpha a 0.8627 para el ítem 4 y a 0.8586 para el ítem 19, lo que significa que para este factor cada ítem es pertinente para la medición de las causas o fuentes del Mobbing (Véase apéndice E, tabla E2).

Escala de Consecuencias Generales - MobbCG - 15

La escala de Consecuencias Generales (MobbCG-15), evaluó los efectos que tiene el empleado en una situación de Mobbing, la cual considera la totalidad de los ítems correspondientes para esta escala. Se encontró el mínimo de respuesta es de 15 (respondiendo 1 a todos los ítems) y el máximo 45 (respondiendo 5 a todos los ítems), con una media correspondiente a 19.96, y una desviación típica de 6.66. (Ver tabla 3).

De acuerdo al promedio de respuesta individual se encontró que el mínimo fue de 1 y el máximo fue de 3.00, con una media de respuesta individual de 1.33 (Ver tabla 4).

El primer factor *Depresión*, lo componen 2 ítems (4 y 5) que evalúan los efectos depresivos del Mobbing y la posible necesidad de ayuda psicoterapéutica y farmacológica. Esta subescala presentó una media de 2.89, con una desviación estándar de 1.734 (ver tabla 2).

El segundo factor es el *Expulsión y Abandono*, que hace referencia al abandono voluntario y a la expulsión del puesto de trabajo y/o unidad. Este factor lo integran 6 ítems así: 6, 7, 8, 9, 14 y 15. La media correspondiente a esta subescala fue de 6.27, con una desviación estándar de 1.196 (ver tabla 2).

El tercer factor corresponde al de *Conflicto* está constituido por 3 ítems (1, 2, 3), el cuál evalúa los conflictos y desajustes provocados en la familia y la pareja, por la situación de acoso laboral. Los resultados arrojaron una media de 4.36 con una desviación estándar 2.492 (ver tabla 2).

El factor de *Suicidio* lo forman 2 ítem (12 y 13), que se explica como los pensamientos e intentos de suicidio; para esta subescala la media fue de 2.32 y una desviación estándar de 1.109 (ver tabla 2).

Finalmente el quinto factor, que corresponde a la *Permanencia* compuesto igualmente por 2 ítems (10 y 11), que valoran la permanencia en el puesto de trabajo y/o unidad después de haber pasado una situación de Mobbing. Para esta subescala la media indicó 4.12 y 3.12 para la desviación estándar (ver tabla 2).

Los factores anteriormente mencionados, se comportaron de una manera adecuada, ya que el alpha de Cronbach de esta escala corresponde a 0.8094 (ver apéndice E, tabla E3), valor altamente significativo al referirse a confiabilidad. El alpha de cronbach por factores es el siguiente: depresión (0.78); expulsión y abandono (0.60); conflicto (0.88); suicidio (0.90); permanencia (0.93), (ver tabla 2).

Respecto a la correlación entre los ítems, se puede observar que los ítems que conforman el 14,15, 7, 8 y 9, tienen una correlación <0.50 , pero si se eliminan dichos ítems la confiabilidad no aumenta significativamente, ya que quedaría igual a 0.8123 correspondiente al valor de los ítems, 7 y 15. A pesar de esto los ítems se correlacionaron adecuadamente entre si y con la escala (ver apéndice E5, tabla E3).

Tabla 2. *Datos estadísticos de las subescalas de la escala de Consecuencias Generales de mobbing (MobbCG – 15)*

		No.			Alfa de
		Elementos	Media	Desv. típ.	Cronbach
TOTCGEXP	100	6	6,27	1,19641721	0,605496183
TOTCGD	100	2	2,89	1,734352847	0,783102186
TOTCGSUI	100	2	2,32	1,109008111	0,906701708
TOTCGPERM	100	2	4,12	3,121382755	0,939910425
TOTCGCON	100	3	4,36	2,492493782	0,885360946
N válido (según lista)	100	15			

Escala de Consecuencias Sintomáticas del Mobbing – MobbCS - 28

Esta última escala evaluó las posibles Consecuencias Sintomáticas (MobbCS-28) que implica el Mobbing; cuenta con la presencia de 27 ítems evaluados de los 28 que contiene la escala. Se encontró que el mínimo de respuesta es 27 (respondiendo 1 a todos los ítems), mientras que el máximo es de 182 (respondiendo 7 a todos los ítems) obteniendo una media correspondiente a 43.1 y con una desviación típica de 27.352 (Ver tabla 3).

De acuerdo al promedio de respuesta individual, se halló que el mínimo fue de 1 y el máximo fue de 6.74, con un media de respuesta individual de 1.5962. (Ver Tabla 4). Por otro lado al realizar el estudio estadístico correlacional se encontró que, el alpha de Cronbach de 0.9620 altamente significativo y confiable (Véase apéndice E, tabla E4).

De igual forma se puede observar que todos los ítems son pertinentes para la evaluación de esta escala, ya que se encontró que las correlaciones de cada uno de estos son bastantes altas y significativas, dando una alta confiabilidad a este factor (véase apéndice E, tabla E4)

Tabla 3. *Media y Desviación estándar por cada escala de la institución militar de Bogotá*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
EDAD	100	19	42	30.98	4.84086143
TOTMB	100	65	344	85.95	42.6165366
TOTCF	100	16	64	29.1	10.7030629
CGTOT	100	15	45	19.96	6.66351441
TOTCS	100	27	182	43.1	27.3523585
N válido (según lista)	100				

Tabla 4. *Promedios de puntaje de respuesta individual por cada escala de la institución militar de Bogotá*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típica
PROMTOMB	100	1	5.29	1.3223	0.6556
PROMTOCF	100	1	4.00	1.8189	0.6690
PROMTOCG	100	1	3.00	1.3333	0.4441
PROMTOCS	100	1	6.74	1.5962	1.0131
N válido (según lista)	100				

Respecto a las correlaciones entre las escalas del Mobbing que son presentadas en la tabla 5 a través del estadístico Pearson, se observa las correlaciones encontradas en cada uno de las escalas son significativas y positivas, lo que indica que las de cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28) adaptadas al contexto colombiano, son consistentes y confiables, ya que se obtuvieron resultados altamente significativos

Tabla 5. *Correlaciones entre las cuatro escalas (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28)*

		Correlaciones			
		TOTMB	TOTCS	TOTCF	CGTOT
TOTMB					
Pearson	TOTCS	,790(**)			
Correlación	TOTCF	,544(**)	,620(**)		
	CGTOT	,675(**)	,773(**)	,631(**)	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Finalmente, con los resultados expuestos se puede comprobar que las cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MobbCF-21; MobbCG-15; MobbCS-28), adaptadas al contexto colombiano en una institución militar, poseen validez de contenido, consistencia interna y se correlacionan positivamente entre las escalas que la conforman, obteniendo buenos resultados para el objetivo del estudio.

DISCUSIÓN

El fin de ésta investigación fue realizar un estudio piloto de las cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MobbCF-21; MobbCG-15; MobbCS-28) realizada por Boada & Cols. (2004) en España, a través de la aplicación de ésta a una institución militar en Colombia, y así analizar los resultados en cuanto a validez de contenido, confiabilidad y correlación entre las escalas que la conforman.

Los resultados indican que cada una de las escalas presenta validez de contenido, consistencia interna y correlación entre ellas mismas, cumpliendo de esta forma el objetivo del estudio.

Como ya se explico en el análisis de los resultados las correlaciones que se muestran son positivas y significativamente altas lo cual quiere decir que la prueba es consistente y confiable. Así mismo se puede observar que la escala que tuvo más alto el alpha de cronbach, fue la escala de situaciones de mobbing (MOBB – 90), con 0.9778, mientras que la escala que obtuvo el más bajo puntaje en éste estadístico, entre los factores de la prueba fue la escala de consecuencias generales (MobbCG – 15), con un alpha de 0.8094. Esta diferencia puede ser por diversos motivos, los cuales probablemente sean que la primera escala tiene un número de ítems mucho mayor (90 ítems), en comparación a la escala de consecuencias generales que la contienen 15 ítems; ésta diferencia de número de ítems hace que el alpha de cronbach se aumente o se disminuya, a pesar de ésta diferencia, cada una de las escalas se comporta bien ante el objetivo del instrumento, el cual es medir mobbing.

Así mismo, si se compara los resultados de la presente investigación con los resultados del Análisis de la Propiedades psicométrías y Estructura factorial de las Cuatro Escalas de Mobbing (MOBB – 90; MobbCF – 21; MobbCG – 15; MobbCS – 28)

realizada por Boada & Cols. (2004), se puede observar que para la primera escala MOBB – 90, situaciones de mobbing, el alpha de Cronbach en ésta investigación alcanza un valor de 0.9778, mientras que para el análisis realizado por Boada & Cols. (2004), fue de 0.9574. Así mismo para la escala de Causas o Fuentes, MobbCF – 21, el alpha de Cronbach para el presente estudio fue de 0.8568 en comparación a los resultados obtenidos por Boada & Cols. (2004), para ésta escala respecto al alpha fue de 0.8326. Para la escala de Consecuencias Generales, MobbCG – 15, el alpha de Cronbach para la presente investigación fue de 0.8094, mientras que para el análisis realizado por Boada & Cols. (2004), fue bastante bajo en comparación a las anteriores escalas, y su valor fue de 0.6554, sin embargo éste valor se considera adecuado. Finalmente para la última escala de MobbCS – 28, correspondiente a las Consecuencias Sintomáticas, los valores del alpha de Cronbach para la presente investigación y los resultados obtenidos por Boada & Cols. (2004) a través de su análisis factorial, fueron de 0.9620 y 0.9338 respectivamente.

Así mismo, si se compara las subescalas de la escala de Consecuencias Generales (MobbCG- 15), se puede afirmar que el coeficiente de confiabilidad, alpha de cronbach son adecuados para cada una de las subescalas y las dos investigaciones realizadas, aunque existan ligeras diferencias en éstas.

Lo anterior demuestra que la confiabilidad encontrada en éste estudio, se estima como bastantemente adecuada, ya que el alpha de Cronbach de todas las escalas de la prueba son significativamente altas, y en comparación al estudio realizado por Boada & Cols (2004), los valores para este coeficiente son ligeramente superiores a los de él, demostrando que el estudio piloto de las cuatro escalas de mobbing (MOBB – 90;

MobbCF – 21; MobbCG – 15; MobbCS – 28) es consistente, y cada uno de los ítems de la prueba están dirigidos a medir lo mismo.

Así mismo en la correlación que se realizó entre las escalas, se pudo visualizar que todas las escalas de la prueba factorial apuntaban hacia el mismo objetivo, y teniendo en cuenta que las correlaciones son positivas y altamente significativas, se puede recomendar para siguientes investigaciones abordar la relación que puede haber entre alguna (s) las variables trabajadas en el presente estudio con otras variables o fenómenos actuales como el estrés, burnout, ansiedad, condiciones laborales entre otras.

En general las cuatro escalas de mobbing, son adecuadas pues resultados altamente confiables y el instrumento original realizado por Boada & Cols (2004), lo conforman ítems adecuados y pertinentes para el objetivo de la medición como constructo, en este caso mobbing, a pesar que a partir de su análisis factorial de cada una de las escalas eliminó ítems por su bajo peso factorial.

A pesar que en esta investigación no se realizó un análisis factorial de las cuatro escalas de mobbing, como lo hizo el autor de éstas, los resultados son confiables y adecuados, sin embargo es preciso hacer referencia que la modificar la escala original de causas o fuentes del mobbing - MobbCF – 21, eliminando un ítem después de la validación de por jueces, puede que beneficie o perjudique los resultados de la investigación, por ello es importante recomendar que para siguientes investigaciones se realice el análisis factorial de cada una de las escalas con la totalidad de los ítems, de cada una de las escalas originales para observar igualmente, la equivalencia de los de los resultados de Boada, y si es posible discriminar cierto número de ítems para reducir el número de éstos en cada escala.

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación se dedicó al estudio piloto de las cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28), ya que no se tenía la suficiente población, para validar la prueba y medir mobbing dentro un contexto militar o realizar otros análisis mas avanzados, sin embargo la muestra es adecuada para el cumplimiento de objetivo de la investigación.

Así mismo, se recomienda para próximas investigaciones, tener en cuenta el número de participantes para aplicar la prueba, para que se pueda validar y en un futuro se pueda realizar una medición de mobbing dentro de las organizaciones colombianas, entendiendo que sin duda lo mas importante ha sido realizar este proyecto, como punto de partida para que se realicen nuevas investigaciones y aplicaciones de éste instrumento adaptada al contexto colombiano, para tomar medidas preventivas y/o interventivas dentro de las organizaciones colombianas, aprovechando al novedad de la problemática y el apoyo que se ha dado por parte de la legislación colombina con respecto a la prevención del problema.

Es de destacar que este estudio piloto de las cuatro escalas de mobbing (MOBB-90; MobbCF-21; MobbCG-15; MobbCS-28) realizada por Boada & Cols (2004), es pertinente y destacable debido a que en Colombia no es reconocida una prueba que sea capaz de evaluar dicha problemática y por consiguiente generar planes de prevención y/o intervención.

Para concluir, al realizar una investigación se parte de una serie de preguntas, que a través del proceso se van resolviendo, pero así mismo surgen unas nuevas preguntas que generan nuevas investigaciones, de este modo a partir de esta investigación surgen nuevas preguntas y problemas que serían interesantes para estudiar, simplemente ésta investigación es el punto de partida para muchos estudios que pueden realizar en un

futuro respecto al acoso laboral o mobbing dentro de las organizaciones colombianas, y poner en descubierto esta problemática que actualmente toma más fuerza en el mundo laboral.

Referencias

- Acoso Laboral “Mobbing”. Recuperado el 15 de Febrero de 2005, de <http://html.rincondelvago.com/acos-psicologico-laboral.html>
- Acoso Moral en el Trabajo. *Agencia para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. Facts, Artículo 23. Recuperado el 15 de Febrero de 2005, de http://www.mtas.es/insht/revista/facts23_es.pdf
- El acoso laboral y el síndrome de estrés 31-07-02. Recuperado Internet el día 25 de febrero de 2005.
- Antunes, R. (2000). Las metamorfosis en el mundo del trabajo. *Revista Nómadas* (Págs. 28 – 37)
- Asociación contra el acoso moral en el trabajo, recuperado del día 25 de febrero de 2005 de: Acoso@nova.es
- Boada, J., Vallejo, R., Vigil, A. (2004). Mobbing: Análisis de las propiedades Psicométrías y Estructura Factorial de Cuatro Escalas (MOBB-90; MobbCF-21; MobbCG-15 & MobbCS-28). *Revista Encuentros en Psicología*. 26 – 31.
- Bober, P. (2001). Proyecto de intervención preventiva en el trabajo. Instituto regional de seguridad y salud en el trabajo.
- Congreso de la Republica de Colombia. (2006). Ley 001010 Contra el Acoso Laboral en Colombia.
- Davenport, N. (2002). Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace.
- Daza, F. M., Bilbao, P. J. (2001). NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Centro nacional de condiciones de trabajo. Recuperado el 20 de marzo del 2005 de <http://www.mtas.es/insht/npt/npt-467.htm>

Edreira, M .J. (2005). Fenomenología del Acoso Moral. *Revista LOGOS – UCM*.

Recuperado el 27 de Febrero de 2005, de <http://www.acosmoral.org/acos19.htm>.

Estrategias Organizativas. Universidad de Deusto. San Sebastián. Tesis Doctoral.

En contra de acoso y maltrato laborales. Artículo del diario El Tiempo, Domingo

Diciembre 18 de 2005.

Folleto informativo, editado por la Oficina Técnica para la Prevención de Riesgos

Laborales UGT en Castilla- La Mancha. Recuperado el 20 de marzo del 2005 de

<http://www.ugt.es/mobbing/clmancha.html>

González de Rivera, JUL. *Mobbing: el asesinato psicológico en el lugar de trabajo*

Recuperado el día 25 de febrero de 2005 de

<http://personales.com/espana/Madrid/aspired/maltrato.htm>

Guía del acoso sexual. USAR-CC. OO

González de Rivera. JUL. *Aportaciones*. Recuperado el día 25 de febrero de 2005 de

<http://personales.com/espana/Madrid/aspired/maltrato.htm>

Goya Aramburu, (2000). *Aprendizaje Organizativo y Gestión del Cambio:*

Implicaciones

Leymann, H. (1996). Contenido y desarrollo del Acoso Grupal/Moral (“Mobbing”) en el

Trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5(2),

165 – 184. Recuperado el 17 de Febrero de 2005, de

<http://www.acosomoral.org/leymann2.htm>

López, M.A., Vázquez, P. (2003). *Mobbing: Cómo prevenir, identificar y solucionar el*

Acoso Psicológico en el trabajo. Ediciones Piramide

Mobbing: Acoso Moral. Recuperado el 15 de Febrero de 2005 de,

<http://www.carm.es/ctra/cendoc/dossier/mobbing.asp>.

- Montalbán, M.; Bravo, M. (2000). *Dificultades para la aproximación psicosocial al acoso moral*. Universidad de Málaga.
- Pares, M. (Septiembre de 2002) . Acoso Moral en el trabajo... Recuperado el día 25 de febrero de 2005 de <http://www.acosomoral.org/acoso2.htm>
- Peralta, M.C., (2004). El Acoso Laboral – Mobbing- Perspectiva Psicológica. *Revista de Estudios Sociales. Edición No. 018., 111 – 122*. Universidad de Los Andes. Bogotá.
- Piñuel, I. (2001). Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido. *Asociación Española de Directores de Personal AEDIPE, No. 14*. Recuperado el 17 de Febrero de 2005, de <http://www.acosomoral.org/piñuel14.htm>
- Vásquez. S. W. (2002). El manejo de crisis ante el acoso moral o psicológico. Mobbing: y cuando eres víctima en tu diario vivir. Recuperado el 12 de marzo del 2005 de <http://www.gestiopolis.com/Canales4/rrhh/manecri.htm>
- Yerro. G. J., Martín, M. L., Bacaicoa, R. M. L. (2002). Acoso Psicológico en el Trabajo: Mobbing: Acoso moral. Recuperado el 15 de febrero del 2005 de <http://carm.es/ctra7cendoc/dossier/mobbing.asp>.
- Yerro, G.J., Martín, M.L., Bacaicoa, R.M.L (2002). Acoso psicológico en el trabajo: “mobbing”. *Instituto de Navarra de la salud laboral*. Recuperado el 18 de febrero del 2005, de <http://www.cfnavarra.es/inst/doc/acosopsicologico.pdf>.

Apéndices

Apéndice A

Carta de presentación para la Evaluación por Jueces

Bogotá D.C., Mayo de 2005

ESTIMADO DR. / DRA.:

De antemano reciba un cordial saludo por parte de nosotras, estudiantes de IX semestre de Psicología de la Universidad de la Sabana.

El motivo de esta carta es contar con su colaboración y experiencia en el área de Psicología, ya que estamos en el proceso de la realización del proyecto de grado, requisito indispensable e ineludible por parte de la Universidad para adquirir el título de Psicólogas.

El objetivo de nuestro proyecto es investigar y evaluar en un contexto militar la existencia de acoso psicológico o Mobbing, estimando, a que nivel, a que causas, consecuencias y síntomas se encuentra asociado; por medio de la Prueba Factorial de Cuatro Escalas (MOBB – 90; MobbCF – 21; MobbCG – 15; MobbCS – 28) realizada por Boada & Cols.

Es por esta razón que quisiéramos contar con su colaboración, experiencia y opinión para la evaluación por jueces de la prueba anteriormente mencionada, con el fin de estandarizarla al contexto y lenguaje colombiano, para que en un futuro sea posible aplicar dicha prueba en otras organizaciones colombianas.

De antemano le agradecemos su colaboración y esperamos una pronta respuesta a lo solicitado.

Estaremos pasando por la prueba el día: Jueves, 19 de Mayo de 2005

Cordialmente;

MARÍA CATALINA LEMUS SILVA ADRIANA LUCÍA RAMIREZ QUEVEDO

ANA MARÍA TAMAYO CELY

Apéndice B

Formato de Evaluación por Jueces de la Prueba Factorial de Cuatro Escalas (MOBB – 90; MobbCF–21;

MobbCG –1 5; MobbCS – 28) realizada por boada & cols.

EVALUACIÓN POR JUECES DE LA PRUEBA FACTORIAL DE CUATRO

ESCALAS (MOBB – 90; MobbCF–21;

MobbCG –1 5; MobbCS – 28) REALIZADA POR BOADA & COLS.

ESCALA DE MOBBING (MOBB-90)

El acoso laboral (Mobbing, Bullying, Harassment, Ganging up o some one an psychological terror), es un problema para los empleados que afecta la salud y bienestar psicológico.

SI es intimidación una acción duradera y recurrente, que implica acciones negativas, serias, asociada a comportamientos que molesta y oprimen al empleado. Al etiquetar un episodio temporal como acoso debe ocurrir repetidamente sobre un periodo de tiempo de seis meses (próximamente), es decir, no es un suceso aislado. La persona acosada tiene serias dificultades para defenderse a si misma. Así, se produce una paradoja: aunque el empleado es la víctima de la situación, se lo considera culpable de la misma.

NO es intimidación y acoso si a usted se le regaña alguna vez, por un trabajo mal hecho o defectuoso.

INSTRUCCIONES

Por favor conteste, según su experiencia y conocimiento, si la pregunta que se encuentra dentro de la categoría cumple con los requisitos de pertinencia, coherencia y redacción dentro de un contexto colombiano en donde se pretende medir situaciones de acoso laboral o Mobbing, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación.

ESCALA DE CALIFICACION

1	2	3	4	5
NO ES NECESARIA LA PREGUNTA	MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE

Situación del Mobbing

Las situaciones de Mobbing dentro del acoso laboral pueden ser muy variadas y depender en gran medida del acosador y las estrategias que este utilice para desestabilizar a la víctima, a través de una situación en la que una persona o un grupo de personas, ejecutan una violencia psicológica de forma desmesurada y desmedida, con el único fin de destruir la integridad de la persona y así llevarla a perder sus redes de apoyo y comunicación, motivo por el cual la persona puede dejar de realizar adecuadamente sus labores y perder su empleo o perturbar su buen desempeño, todo ello asociado a situaciones de conflicto y estigmatización, claro está que estas situaciones podrían malinterpretarse por los superiores o compañeros y hacer parecer que la culpa fuese de la víctima; sin dejar de lado que a la persona se le está excluyendo por las situaciones de conflicto tanto a nivel laboral como social.

PREGUNTA	COHERENCIA DE LA PREGUNTA PARA LA MEDICIÓN DE MOBBING	PERTINENCIA DE LA PREGUNTA RELACIONÁNDOLO CON EL CONCEPTO DE MOBBING	REDACCION DE LA PREGUNTA CON RESPECTO AL CONTEXTO COLOMBIANO	PUNTAJE	TOTAL	COMENTARIOS
1.El supervisor ha restringido las posibilidades para hablar con los compañeros.						

Apéndice C

Resultados promedio de la evaluación por jueces de las de Cuatro Escalas Mobbing
(Mobb-90; MobbCF -21; MobbCG-15; MobbCS-28) realizada por Boada & Cols.

Tabla C1

Resultados promedios de la evaluación por jueces de la escala de situaciones de mobbing MOBB - 90

Pregunta	Coherencia	Pertinencia	Redacción	Promedio
1.	47	46	48	47,0
2.	44	43	40	42,3
3.	48	47	46	47,0
4.	46	44	43	44,3
5.	48	47	40	45,0
6.	44	43	32	39,7
7.	38	44	26	36,0
8.	47	46	43	45,3
9.	48	46	45	46,3
10.	41	36	35	37,3
11.	32	30	28	30,0
12.	47	44	39	43,3
13.	48	46	39	44,3
14.	47	48	46	47,0
15.	39	37	38	38,0
16.	44	46	40	43,3

17.	47	45	42	44,7
18.	48	46	44	46,0
19.	49	41	41	43,7
20.	44	37	36	39,0
21.	49	47	44	46,7
22.	42	41	39	40,7
23.	42	36	35	37,7
24.	49	42	42	44,3
25.	48	46	44	46,0
26.	46	43	42	43,7
27.	41	47	48	45,3
28.	44	41	45	43,3
29.	49	47	46	47,3
30.	48	46	48	47,3
31.	48	45	48	47,0
32.	48	47	48	47,7
33.	47	44	47	46,0
34.	49	48	47	48,0
35.	40	36	36	37,3
36.	47	44	38	43,0
37.	45	44	42	43,7
38.	39	37	34	36,7
39.	43	47	45	45,0

40.	41	25	35	33,7
41.	48	47	48	47,7
42.	34	37	31	34,0
43.	45	43	35	41,0
44.	42	40	25	35,7
45.	26	31	18	25,0
46.	48	47	45	46,7
47.	49	42	43	44,7
48.	49	48	46	47,7
49.	48	45	37	43,3
50.	44	41	40	41,7
51.	46	43	42	43,7
52.	45	42	43	43,3
53.	48	45	47	46,7
54.	42	41	40	41,0
55.	46	43	45	44,7
56.	48	46	45	46,3
57.	46	44	26	38,7
58.	46	47	45	46,0
59.	47	47	46	46,7
60.	49	47	46	47,3
61.	49	49	50	49,3
62.	38	37	27	34,0

63.	49	46	49	48,0
64.	45	44	39	42,7
65.	37	36	37	36,7
66.	45	47	44	45,3
67.	49	48	44	47,0
68.	49	48	46	47,7
69.	43	41	43	42,3
70.	34	37	43	38,0
71.	46	48	42	45,3
72.	49	46	48	47,7
73.	48	48	48	48,0
74.	45	43	43	43,7
75.	47	45	48	46,7
76.	47	47	47	47,0
77.	40	25	34	33,0
78.	32	30	29	30,3
79.	47	45	46	46,0
80.	48	47	48	47,7
81.	43	38	39	40,0
82.	47	34	43	41,3
83.	30	28	29	29,0
84.	35	30	40	35,0
85.	46	42	43	43,7

86.	37	34	33	34,7
87.	48	46	45	46,3
88.	34	40	35	36,3
89.	44	43	48	45,0
90.	49	46	48	47,7

Tabla C2

Resultados promedios de la evaluación por jueces de la escala causas o fuentes del mobbing – MobbCF - 21

Pregunta	Coherencia	Pertinencia	Redacción	Promedio
1	48	47	47	47,3
2	34	34	34	34,0
3	47	47	47	47,0
4	37	36	38	37,0
5	44	44	45	44,3
6	35	45	31	37,0
7	45	45	45	45,0
8	41	41	41	41,0
9	43	43	44	43,3
10	41	39	37	39,0
11	48	48	48	48,0
12	15	41	44	33,3

13	38	37	45	40,0
14	49	49	49	49,0
15	49	49	49	49,0
16	14	12	11	12,3
17	33	35	27	31,7
18	37	37	44	39,3
19	49	49	49	49,0
20	41	41	41	41,0
21	49	48	49	48,7

Tabla C3

Resultados promedios de la evaluación por jueces de la escala de consecuencias generales – MobbCG - 15

Pregunta	Coherencia	Pertinencia	Redacción	Promedio
1	48	49	48	48,3
2	49	49	49	49,0
3	49	49	49	49,0
4	48	48	48	48,0
5	48	48	48	48,0
6	47	47	41	45,0
7	47	47	41	45,0
8	44	44	44	44,0

9	47	39	47	44,3
10	38	37	46	40,3
11	38	37	46	40,3
12	48	48	48	48,0
13	48	48	48	48,0
14	48	48	48	48,0
15	48	48	48	48,0

Tabla C4

Resultados promedios de la evaluación por jueces de la escala de consecuencias sintomáticas – MobbCS - 28

Pregunta	Coherencia	Pertinencia	Redacción	Promedio
1	45	45	45	45,0
2	49	49	48	48,7
3	49	49	49	49,0
4	48	48	48	48,0
5	48	48	48	48,0
6	48	48	48	48,0
7	49	49	49	49,0
8	49	49	49	49,0
9	48	48	47	47,7
10	49	49	49	49,0
11	49	49	49	49,0

12	48	48	48	48,0
13	49	41	41	43,7
14	49	49	49	49,0
15	49	49	49	49,0
16	49	49	49	49,0
17	49	49	49	49,0
18	48	48	48	48,0
19	49	49	49	49,0
20	47	48	48	47,7
21	45	49	45	46,3
22	45	49	45	46,3
23	49	49	49	49,0
24	49	49	49	49,0
25	49	49	49	49,0
26	49	49	49	49,0
27	49	49	49	49,0
28	49	49	49	49,0

Apéndice D

Instrumento de Cuatro Escalas de Mobbing (MOBB – 90; MobbCF–21; MobbCG –1 5; MobbCS – 28) realizada por boada & cols., corregida a partir de la Evaluación por Jueces.

EVALUACIÓN DE ACOSO LABORAL O MOBBING

INSTRUMENTO DE CUATRO ESCALAS (MOBB – 90; MobbCF–21; MobbCG –1 5; MobbCS – 28) REALIZADA POR BOADA & COLS.

CATEGORIA : OFICIAL :_____ SUBOFICIAL
:_____ SOLDADO :_____ CIVIL
:_____

SEXO :_____

EDAD :_____ PLANTA :_____ ALUMNO :_____

El objetivo de la aplicación de esta prueba es evaluar los riesgos de acoso laboral o Mobbing dentro de la institución en que labora, que pueden afectar tanto su desempeño laboral, como su calidad de vida personal, familiar y social.

Tanto sus respuestas como los resultados de esta prueba son de total confidencialidad, por ello conteste con mucha sinceridad.

Cualquier duda, el evaluador se la resolverá.

El mobbing o Acoso laboral es un problema para los empleados que pueden afectar la salud y bienestar psicológico.

SI HAY UNA EVIDENCIA DE RIESGO PSICOSOCIAL CUANDO: Hay una intimidación y una acción duradera y recurrente, que implica acciones negativas, serias,

asociada a comportamientos que molesta y oprimen al empleado. Al etiquetar un episodio temporal como riesgo psicosocial debe ocurrir repetidamente sobre un periodo de tiempo de seis meses (aproximadamente), es decir, no es un suceso aislado. La persona afectada tiene serias dificultades para defenderse a si misma. Así, se produce una paradoja: aunque el empleado es la victima de la situación, se lo considera culpable de la misma.

NO HAY EVIDENCIA DE RIESGO PSICOSOCIAL CUANDO: si a usted se le regaña alguna vez, por un trabajo mal hecho o defectuoso.

ESCALA DE MOBBING (MOBB-90)

POR FAVOR CONTESTE A TODOS LOS ITEMS INDICANDO LA FRECUENCIA CON QUE USTED HA EXPERIMENTADO ESAS SITUACIONES O SENTIMIENTOS.

ESCALA DE FRECUENCIA DE RIESGO PSICOSOCIAL

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Pocas veces en seis meses	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

1. El jefe ha restringido las posibilidades para hablar con los compañeros ()
2. Se comunican conmigo por medio de miradas despreciativas o, incluso, gestos insultantes. ()
3. Lo jefes indican a otros que no colaboren conmigo. ()
4. Se critica mi vida privada y familiar (siendo motivo de diversión). ()

5. He recibido insultos como: eres estúpido/ a, imbécil, etc., (o similares). ()

** Para mayor información de la del instrumento puede escribir a los siguientes correos electrónicos: claudia.peralta@unisabana.edu.co; ana.tamayo2@unisabana.edu.co; anitace74@hotmail.com; adriluz_6@hotmail.com; catamari18@yahoo.com.

Apéndice E

Tablas análisis de confiabilidad y correlación entre ítems de las cuatro escalas de mobbing (MOBB – 90; MobbCF – 21; MobbCG – 15; MobbCS – 28)

Tabla E1

Análisis de confiabilidad y correlación entre ítems de la escala de situaciones de mobbing – MOOB - 90

Reliability Analysis - Scale (Alpha)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	variante	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
MOB10	84,6700	1811,5567	,0579	,9783
MOB11	84,7300	1796,3809	,2320	,9781
MOB12	84,7700	1777,9971	,5784	,9776
MOB13	84,4100	1813,1534	,0110	,9790
MOB14	84,4000	1749,3333	,6658	,9774
MOB15	84,7500	1751,3611	,8399	,9771
MOB16	84,7500	1779,4823	,5229	,9776
MOB17	84,5900	1777,4363	,4059	,9779
MOB18	84,2900	1755,8241	,5578	,9776
MOB19	84,6000	1750,2222	,7066	,9773
MOB2	83,8400	1730,2772	,5491	,9781

MOB20	84,7400	1793,3661	,3844	,9778
MOB21	84,2500	1735,1591	,6421	,9775
MOB23	84,7000	1742,8788	,8410	,9770
MOB24	84,6300	1802,4779	,1948	,9781
MOB25	84,4600	1745,0994	,6835	,9773
MOB26	84,3700	1723,3264	,7770	,9772
MOB29	84,5700	1747,8839	,6736	,9774
MOB3	84,7300	1813,7951	,0270	,9783
MOB30	84,7300	1746,1587	,8714	,9770
MOB31	84,4100	1755,4767	,6213	,9775
MOB32	84,8600	1810,6873	,1373	,9780
MOB34	84,7800	1750,6784	,8942	,9770
MOB35	84,5600	1733,1984	,7452	,9772
MOB36	84,6300	1735,6698	,7989	,9771
MOB39	84,8600	1807,3741	,2237	,9780
MOB4	84,7100	1795,0363	,2778	,9780
MOB41	84,6500	1746,1692	,7857	,9771
MOB44	84,7200	1744,4259	,8808	,9770
MOB45	84,8100	1761,8120	,8845	,9772
MOB46	84,7600	1751,1943	,8792	,9771
MOB47	84,5700	1789,5607	,3051	,9780
MOB48	84,7000	1745,4848	,8721	,9770
MOB49	84,6600	1739,4792	,8198	,9771

MOB5	84,3100	1747,3070	,6109	,9775
MOB51	84,8200	1764,2501	,8335	,9772
MOB52	84,7000	1744,2121	,8596	,9770
MOB53	84,5100	1732,6363	,7775	,9771
MOB54	84,8100	1807,1858	,1587	,9781
MOB55	84,5100	1732,0504	,7494	,9772
MOB56	84,7200	1742,9915	,8990	,9770
MOB57	84,7200	1751,3754	,7095	,9773
MOB58	84,7000	1750,9192	,8316	,9771
MOB59	84,6500	1750,8359	,8747	,9771
MOB60	84,6700	1754,1829	,8690	,9771
MOB61	84,7400	1761,5075	,6618	,9774
MOB65	84,7900	1763,8443	,8235	,9772
MOB66	84,4700	1765,1607	,5505	,9776
MOB68	84,7700	1769,8759	,8294	,9773
MOB7	84,5400	1771,9479	,5657	,9776
MOB71	84,8000	1758,7475	,8795	,9771
MOB73	84,7200	1741,1127	,8752	,9770
MOB74	84,7100	1754,8544	,7305	,9773
MOB76	84,5600	1736,0469	,8195	,9771
MOB79	84,6600	1760,9135	,6619	,9774
MOB8	84,4900	1738,7575	,6592	,9774
MOB80	84,6900	1743,8928	,9001	,9770

MOB81	84,5400	1747,0186	,7506	,9772
MOB82	84,7200	1751,5572	,7651	,9772
MOB83	84,7400	1810,5176	,1021	,9781
MOB84	84,0800	1791,5087	,1980	,9786
MOB85	84,8200	1764,3915	,8312	,9772
MOB87	84,7300	1759,0678	,8427	,9772
MOB89	84,6900	1749,1858	,8047	,9771
MOB9	84,7600	1759,0529	,8553	,9772

Reliability Coefficients

N of Cases = 100,0

N of Items = 65

Alpha = ,9778

Tabla E2

Análisis de confiabilidad y correlación entre ítems de la escala de Causas o fuentes del mobbing MobbCF - 21

Reliability Analysis - Scale (Alpha)

Item-total Statistics

Scale	Scale	Corrected	
Mean	Variance	Item-	Alpha

	if Item Deleted	if Item Deleted	Total Correlation	if Item Deleted
CF1	27,6100	107,0686	,3676	,8536
CF10	26,8300	102,3647	,4150	,8521
CF11	26,8400	95,4691	,5372	,8465
CF12	26,9300	101,5607	,4369	,8511
CF13	27,5200	98,7774	,7377	,8379
CF14	27,2500	98,9975	,5072	,8474
CF15	27,1700	96,7688	,5889	,8427
CF16	26,9100	97,8807	,5289	,8463
CF17	27,4300	98,6516	,7061	,8387
CF18	27,4000	95,2727	,7542	,8344
CF19	27,4500	107,5631	,2581	,8586
CF2	27,9500	107,6843	,5672	,8502
CF20	27,4800	99,7673	,6510	,8412
CF3	27,8800	110,2279	,2807	,8565
CF4	27,0100	107,1009	,2154	,8627
CF8	26,8400	101,1661	,3987	,8540

Reliability Coefficients

N of Cases = 100,0

N of Items = 16

Alpha = ,8568

Tabla E3

Análisis de confiabilidad y correlación entre ítems de la escala de consecuencias generales MobbCG - 15

Reliability Analysis - Scale (Alpha)

	Item-total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
CGCON1	18,5900	36,1837	,6723	,7786
CGCON2	18,4300	36,0860	,6610	,7791
CGCON3	18,6100	36,1797	,6747	,7785
CGD4	18,6600	37,7418	,5623	,7881
CGD5	18,4500	35,4621	,6267	,7807
CGEXP14	18,8400	41,1459	,3294	,8044
CGEXP15	18,9800	44,0804	,1518	,8123
CGEXP6	18,9400	41,9560	,5201	,8014
CGEXP7	18,9900	44,1312	,1826	,8123
CGEXP8	18,9800	43,8380	,2823	,8108
CGEXP9	18,9700	43,6052	,2479	,8101
CGPERM10	17,9300	34,6920	,3796	,8192
CGPERM11	17,9500	34,1894	,4010	,8174
CGSUI12	18,8000	38,1414	,6694	,7842

CGSUI13 18,8800 40,4097 ,6879 ,7927

Reliability Coefficients

N of Cases = 100,0

N ítems = 15

Alpha = ,8094

Tabla E4

Análisis de confiabilidad y correlación entre ítems de la escala de consecuencias sintomáticas MobbCS - 28

Reliability analysis - scale (alpha)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
CS1	41,5700	704,3486	,6593	,9608
CS10	41,4300	694,6718	,7181	,9603
CS11	41,6900	705,8726	,5897	,9613
CS12	41,7500	695,3813	,8291	,9597
CS13	41,8500	705,7449	,7145	,9606
CS14	41,4400	688,3095	,6481	,9610
CS15	41,6200	684,9248	,8997	,9590
CS16	41,5200	692,5349	,7399	,9602

CS17	39,4100	721,6787	,1188	,9724
CS18	41,3300	676,3445	,7387	,9602
CS19	41,3400	678,0246	,7961	,9596
CS2	41,3600	686,2731	,8232	,9595
CS20	41,4600	686,1499	,8076	,9596
CS21	41,6100	690,2807	,8285	,9595
CS22	41,4400	696,5115	,6606	,9608
CS23	41,7300	693,4718	,8796	,9594
CS24	41,6300	699,3466	,7684	,9601
CS25	41,3700	695,7910	,6028	,9614
CS26	41,7900	702,7332	,7338	,9604
CS27	41,9800	719,0905	,7449	,9611
CS28	41,7500	698,9167	,8083	,9599
CS3	41,5600	687,0166	,8274	,9595
CS4	41,6000	685,8182	,8494	,9593
CS5	41,7300	698,8052	,8444	,9598
CS6	41,6400	695,8893	,7903	,9599
CS7	41,4700	684,0698	,7384	,9601

Reliability Coefficients

N of Cases = 100,0

N of Items = 27

Alpha = ,9620

Apéndice F

Presupuesto del proyecto. Estudio piloto de las cuatro escalas (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28) al contexto colombiano.

Descripción	Unidad	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Papel tamaño carta	Resma	8	\$12,000	\$96,000
Fotocopias	Unidad	1000	\$50	\$50,000
Impresiones blanco/negro	Unidad	500	\$300	\$150,000
Impresiones a color	Unidad	20	\$600	\$12,000
Empastada	Unidad	7	\$10,000	\$70,000
CDs	Unidad	5	\$1,000	\$5,000
Disquete	Unidad	8	\$900	\$7,200
Consultas Internet	Horas	40	\$1,600	\$64,000
Consumo telefónico	Horas			\$100,000
Transporte	Unidad	30	\$10,000	\$300,000
Asesoría Estadística	Horas	8	\$20,000	\$160,000
Digitalización del trabajo /				
Empastada final				\$150.000
Total				\$1,150 ,200.00