



## **Construcción de una escala de violencia organizacional**

### **Resumen**

El presente proyecto tiene por objetivo la construcción de una escala de violencia organizacional, que mida la frecuencia de interacciones de esta naturaleza recibidas por el empleado, esta propuesta surge del vacío que existe de herramientas psicométricas que evalúen dicho fenómeno. Una vez logrado el objetivo planteado se estará en condiciones de contar con un recurso psicológico que asista a las víctimas de tales agresiones. El modelo teórico básico utilizado es el propuesto por Schütz (1993), Berger y Luckmann (1978), quienes sostienen la capacidad reflexiva en el ser humano para significar las experiencias vividas, con base en su conocimiento social. Para el diseño del instrumento se considerará la propuesta de Gómezjara y Pérez (1993), quienes parten del concepto que se estudia, para después pasar a la categoría o categorías que se abordan, posteriormente se construirán las situaciones concretas con base en el desarrollo del marco teórico trabajado, hasta llegar a las variables y finalmente el indicador y el índice.

### **Abstract**

This research has as goal construct a **psychometric scale of organizational violence** from the employ view, in order to achieve this goal it is going to use the some proposals of fenomenologic sociology of Schütz and following by Berger y Luckmann, wich will be descompose in variables until to obtain the indicators. This model considers that the individual has the capacity of reflexion and the relevancy of social relations in order to asign sens to the diferentes experiencies that lives. It hopes that with this research building new and usefull tool for the organizations, in this way they can be able to identify the phenomenon and create the necessary actions in order to avoid it. In methodological therms it will be consider to work with the statistics, taking sample of the subjects, running the procedures of validation and reliability, and then working the standardization.

### **Antecedentes**

Desde 1989 la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, con sede en Dublín, ha realizado a nivel mundial una encuesta denominada International Crime Victime Survey (ICVS por sus siglas en inglés) o encuesta internacional de crimen (víctima). Esta encuesta explora la incidencia de distintos crímenes como resultado de la





actividad laboral, los crímenes se dividen en 3 grupos: 1) Daño a propiedad (robo de vehículos o vandalismo a los vehículos) 2) Robo en domicilio y 3) Victimización experimentada por el sujeto (robo, asalto, amenazas y acoso sexual). Las estadísticas que interesan de esta encuesta son las amenazas y acoso sexual que se reportan dentro del lugar de trabajo. Los datos que se recopilan de acoso sexual son únicamente de mujeres. En la actualidad se encuentran disponibles datos de las encuestas realizadas en 1989, 1992, 1996, 2000 (Organización Internacional del Trabajo, 1998a y b).

De la encuesta del 2000 en general se puede decir que hay mayor incidencia de agresión y amenazas en el lugar de trabajo, que de incidentes sexuales, 3.6% de las mujeres encuestadas reportan incidentes sexuales en el lugar de trabajo y 5.9% de los encuestados fue víctima de agresiones y amenazas en el año previo a la encuesta a nivel mundial. Esta tendencia es aplicable a la mayoría de los países excepto en los casos de Finlandia, Japón y Países Bajos, casos en los que las estadísticas de abuso sexual son mayores a las de agresiones y amenazas.

Porcentajes alarmantes de víctimas de agresiones y amenazas se presentan en Australia, Escocia e Inglaterra, países cuyos índices al respecto están por arriba del 10% (11.2, 10.3 y 12.4 respectivamente).

En un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998a) basado en los datos de la encuesta ICVS de 1996 se menciona que en los Estados Unidos alrededor de mil personas son muertas cada año en entornos laborales. Los datos aquí vertidos, apuntan dos cosas relevantes, la primera de ellas es la dimensión del problema, a pesar de que se trata de estadísticas y que como herramientas sólo nos aproxima a una parte del fenómeno, lo cierto es que sucede a nivel mundial y resta salud a quien la padece, debilita su condición de bienestar y trasgrede su derecho a una condición laboral digna de trabajo. La segunda cosa que se advierte es el aumento de casos registrados conforme transcurre el tiempo, es decir, su incidencia aumenta, un hecho que obliga al análisis de la actual dinámica laboral en cuya coyuntura se encuentra la globalización.

El fenómeno de la violencia organizacional ha sido abordado por Guevara (2005), Blanco (2003), Scialpi (2001), Cooper (2001) y Leymann (1997), entre otros, de estos investigadores destaca su interés por llevarlo a la discusión académica y política.

Las firmas, apoyándose en la globalización han establecido una estrategia de alianza que les permite mantenerse en posiciones de venta-consumo privilegiadas, beneficiándose en: reducción de costos; acceso a tecnología complementaria, captura del conocimiento y de la tecnología del socio; reducción del ciclo de vida del producto;



compartición de costos en el desarrollo de productos; mejor penetración en mercados extranjeros; acceso a gente más calificada y más barata; y por último la manipulación de las leyes laborales. Hay una tendencia a la eliminación de protecciones a los trabajadores, llegando al extremo de contratar y despedir libremente, estrategia que revela una violencia estructural simbólica (Petrella, 1997; Galtung, 1998).

La manipulación de las leyes laborales ha producido inestabilidad laboral. Por su parte la reducción de los salarios a su vez ha producido una inmersión masiva del género femenino al ámbito laboral. Ambas condiciones apuntan serias contradicciones en el sistema laboral, el discurso político apela por fuentes dignas de trabajos, así como la necesidad de aumentar el número de empleos, sin embargo, la realidad muestra que no todas las fuentes de trabajo son dignas, ni tampoco se ha producido un número suficiente de empleos como para contrarrestar el problema del desempleo<sup>1</sup>.

Además la inmersión constante de la mujer al ámbito laboral también ha producido otros problemas, ausencia prolongada de la mujer de sus hogares, competencia desleal en el trabajo entre géneros, que a su vez ha favorecido una manipulación de los incrementos salariales, porque existe más mano de obra de la cual el patrón puede echar mano pagando menos, así como, problemas de hostigamiento y explotación sexual<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> El desempleo a su vez está vinculado con el subempleo, las dobles jornadas, la inmersión temprana de jóvenes menores de edad al trabajo (en el mejor de los casos, sino es que a las calles, abandonando sus estudios), entre otros elementos más.

<sup>2</sup> De acuerdo con la Red contra la violencia hacia las mujeres a través de Villaescusa (1991:225-226), "...la causa principal del hostigamiento sexual es la ideología patriarcal, en la que la mujer es considerada como un objeto sexual. La ideología patriarcal, a través de la familia, religión, educación, y de los medios masivos de comunicación, refuerza cotidianamente esta idea de la mujer objeto, siendo interiorizada en ambos géneros. Las mujeres necesitamos usar, ponernos, hacer, consumir, un sinfín de cosas con el fin último de que algún hombre se decida a poseernos; lo vemos como el logro prioritario, de ahí que muchas mujeres reivindiquen los piropos como una valoración hacia su físico, no importa lo obsceno que sea, lo que cuenta es que un hombre o varios se hayan fijado en ella. El mensaje implícito es que si las mujeres hacen tantas cosas para agradar a los hombres, ellas desean uno, la mujer se sentirá satisfecha por la atención que cualquier hombre le preste. Dentro de este mecanismo estaría el hecho de que los hombres viven con el derecho de mirar, decir, tocar o poseer a cualquier mujer que deseen. La única limitación relativa es que esa mujer esté acompañada por otro hombre, aunque en ocasiones esto confiere un atractivo adicional ya que se trata de demostrar quién tiene más poder. El dominio sexual del varón sobre la mujer es la ideología más profundamente arraigada de nuestra cultura por cristalizar en ella el concepto más elemental del poder.

Es dentro de este contexto donde ubicamos el hostigamiento sexual de que somos víctimas las mujeres en cualquier espacio en que nos encontremos: la casa, calle, centro de trabajo, sindicato, partido político, etcétera.

Por lo anterior definiremos como hostigamiento, acoso, asedio o chantaje sexual, todas aquellas acciones incluyendo actitudes diferentes, sutiles o violentas, que teniendo un objetivo erótico sexual, presionan, obligan o conducen, a la persona ofendida a situaciones embarazosas, incómodas, violentas, angustiantes o desesperantes, coartando su libertad de acción de pensamiento o de realización, en todos los ámbitos de su vida, permitiendo o fomentando la estructura social patriarcal.

El hostigamiento sexual en la calle, va desde el mencionado piropo que es en la gran mayoría de los casos comentarios morbosos u obscenos acerca de nuestro cuerpo, o alusiones al acto sexual, hasta las persecuciones y los intentos por tocarnos el cuerpo con la mano, pene o muslo. Todas hemos experimentado en el camión, metro, cine, incluso haciendo cola en las tortillas este tipo de agresiones hacia nuestro cuerpo. Las amas de casa son víctimas de hostigamiento sexual por los compadres, amigos del marido, parientes y vendedores ambulantes en su propio hogar.

El hostigamiento sexual para las mujeres que salen al mercado de trabajo es más brutal, en la mayoría de los casos el patrón, jefe o líder sindical le insinuará que puede tener el empleo siempre y cuando se porte bien con él, lo que significa en la práctica que se acueste con él.

Identificar situaciones de hostigamiento y chantaje sexual en el centro de trabajo no es siempre sencillo, menos fácil acumular pruebas de que ello se dio y aún más es costoso y raro llegar a denunciarlas, ya que el hostigamiento y chantaje sexual en el trabajo tiene consecuencias negativas, no sólo para la víctima, sino también en el ambiente laboral





En suma se observa un contexto laboral contradictorio, promesas políticas de empleo que resultan insolventes porque el Estado está rebasado frente a las condiciones de demanda de trabajo de la fuerza productiva de cara a las condiciones de ventaja de los inversionistas (Spyropoulos, 2001). Espacios de trabajo que están lejos de ser estables. Esta situación muestra una condición de violencia estructural porque se tiene una estructura social que en sí misma es “represiva, explotadora, o alienadora; demasiado dura o demasiado laxa para el bienestar de la gente” (Galtung, 1998:15). Violencia a la que se suma la violencia cultural, conjunto de mitos<sup>3</sup>, de gloria y trauma, es decir, construcciones sociales que sostienen una serie de creencias.

En términos legislativos se observan avances a nivel mundial, sin embargo éstos son insuficientes, a la luz de las estadísticas arriba expuestas, que apuntan hacia condiciones desfavorables de trabajo: salarios bajos que no se corresponden a las necesidades básicas de una familia; pobres o nulas prestaciones; en algunos casos sin asistencia social que permita al empleado el acceso a la atención médica; jornadas exhaustivas de trabajo; condiciones de trabajo inadecuadas, entre otras.

La legislación escandinava reconoce el derecho de sus trabajadores a mantenerse física y mentalmente sanos en su trabajo (Suecia, Finlandia y Noruega). El comité sueco de seguridad y salud laboral tiene tres normas en orden a plasmar tal principio, una de las cuales está especialmente diseñada contra el mobbing. Una de estas normas obliga al empleador al control interno de las condiciones de trabajo de un modo regular, con el fin de tomar medidas en estadios tempranos. Otra norma obliga a intervenciones directas cuando el mobbing ocurre. La tercera norma define la responsabilidad del empleador en la rehabilitación profesional siempre que un empleado haya presentado ausencia con cierta recurrencia durante un año o durante un mes seguido (Leymann, 1997). Estas normas son de 1992, 1993 y 1994 respectivamente.

El proyecto de senado 2001 de Puerto Rico establece que el acoso psicológico y moral contamina el entorno laboral y puede tener consecuencias devastadoras en la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. Se utilizó la

---

repercutiendo finamente en la eficiencia y productividad. En los centros de trabajo se vive más nítidamente la relación desigual de poder entre hostigador y hostigada; la necesidad de trabajo, de obtener permisos para asuntos personales, pero también la necesidad de afecto y de compañía, son necesidades objetivas de las asalariadas que las transforman en vulnerables, capaces de aceptar situaciones de hostigamiento o acoso con las que en otras circunstancias no hubieran transigido.

Para las asalariadas el hostigamiento por parte del jefe o patrón, líder sindical, supervisor, son: todos aquellos avances sexuales, contactos físicos y conversaciones insinuantes o de carácter sexual.”

<sup>3</sup> Un mito es una explicación en forma de relato de lo sagrado que encarna experiencias colectivas y representa la conciencia colectiva. Según Malinowski, los mitos proporcionaban la legitimación de las disposiciones sociales (Abercrombie, Hill y Turner, 1992:155).





Ley 17 de Hostigamiento Sexual como modelo para la legislación que sanciona el acoso psicológico con indemnizaciones.

En términos jurídicos, tal y como ya se señaló, la violencia organizacional ilustra un fenómeno que trasgrede los derechos proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas<sup>4</sup>. México está adherido a esta declaración y a los acuerdos derivados de ella, mostrándose más como receptor de estas leyes que como promotor de ellas, viéndose condicionado a firmarlos porque su constitución política contempla la obligación de cumplir con esos compromisos (López Suárez Norma, 1999)<sup>5</sup>.

En México existen leyes respecto al hostigamiento sexual en materia laboral. El artículo 259-Bis del código penal dice: *Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el cargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño.*

*Sólo se procederá contra el hostigador a petición de la parte ofendida.*

Artículo 51 de la Ley federal del Trabajo

Establece causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador. A saber:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez [...], en contra del trabajador, cónyuge, padre, hijos o hermanos; III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, de este mismo país, previene lo que es obligación del patrón: “VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra” (Cooper, 2001:15-16).

---

<sup>4</sup> Esta declaración señala en términos generales que todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad de derechos: derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona, derecho a no ser torturado, ni degradado, derecho a presumir la inocencia de toda persona acusada de algún delito, derecho a no ser privado de su propiedad (López Suárez Norma, 1999).

<sup>5</sup> El artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1997:167) dice: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”.





En síntesis se advierten mecanismos legislativos que representan una mayor protección y respeto a la dignidad humana de la víctima en el ámbito organizacional, en realidad son propuestas que muestran su preocupación por salvaguardar al empleado, sin embargo para poder ajustarse a la realidad es necesario realizar esfuerzos encaminados a movilizar las condiciones estructurales de trabajo y las construcciones culturales sedimentadas en el conocimiento social de los individuos, para lo cual no solo el mismo estado pudiese ser el gestor, también desde el interior de las mismas organizaciones se pueden crear mecanismos de formación e información para los recursos humanos que abarque desde el proceso de selección hasta el proceso de salida, cubriendo el periodo de permanencia del colaborador, de tal manera que sea en el ambiente de trabajo de manera directa y cotidiana desde donde se puedan movilizar -en apego a derecho- creencias y prácticas violentas de trabajo.

### **Justificación**

La violencia organizacional constituye un problema social que vulnera los derechos de los receptores de la misma, del mismo modo se trata de un fenómeno que hace estragos en la salud del agredido, que pueden llevarlo a una condición de vulnerabilidad y desequilibrios psicológicos y somáticos de largo plazo. Se trata de un problema que desde el lugar de la víctima no es fácil de acreditar ante las instancias correspondientes de asistencia jurídica laboral. Además haya una clara ausencia de instrumentos técnicos que den cuenta de ese tipo de interacciones. Por todo lo anterior, se propone una innovación psicométrica que represente un recurso de evaluación diagnóstica sobre la violencia recibida en el ámbito laboral.

Para tal fin se propone que la se propone que la **violencia organizacional** sea entendida como **una de las expresiones oscuras del poder, negativas, que consiste en todo acto dañino intencional (voluntario) emitido por un miembro de la organización, acto que va dirigido en contra de otra(s) persona(s) que tiende hacia la eliminación del(os) trabajador(es) de la organización, o al abuso del trabajador(es) estos actos pueden ser físicos, económicos, sexuales o psicológicos, pudiendo manifestarse estos últimos actos –los psicológicos– de manera directa o inversa, generalmente se presentan de forma combinada y tienen repercusiones en la salud del receptor.** Teniendo como premisa teórica algunos de los elementos presentados por Berger y Luckmann (1978) en torno a la capacidad reflexiva del ser humano, la intersubjetividad y la capacidad de significar las experiencias vividas. Y





considerando los hallazgos encontrados en la investigación que antecede al presente proyecto *Significación desde el empleado de la violencia organizacional*.

### **Objetivo General**

Construir un instrumento psicométrico que mida la violencia organizacional desde el empleado.

### **Objetivos Particulares**

1. Diseño de un instrumento psicométrico que mida la violencia organizacional desde el empleado.
2. Validación de un instrumento psicométrico que mida la violencia organizacional desde el empleado.
3. Confiabilidad de un instrumento psicométrico que mida la violencia organizacional desde el empleado.
4. Normalización de un instrumento psicométrico que mida la violencia organizacional desde el empleado.

### **A. Metas Académicas**

Participar como ponentes por lo menos en tres congresos nacionales o internacionales cuya agenda de discusión aborde el problema de la violencia organizacional.

### **Metas de Fortalecimiento y/o consolidación de CA**

Organizar un foro de discusión del CA de Psicología Organizacional en el marco del posgrado de la Facultad de Ciencias de la Conducta

### **B. Metodología**

Esta escala medirá la frecuencia de la violencia organizacional recibida por parte del empleado, permitirá identificar con precisión la regularidad con la que se presentan acciones violentas, pudiendo ser el empleado receptor o emisor de dichas acciones. La escala se desarrollará con un nivel de medición intervalar. Para su descomposición en categorías de medición se ocupará la propuesta de Gómezjara y Pérez (1993) quienes parten del concepto que se estudia, para después pasar a la categoría o categorías que se abordan, posteriormente se construyen las situaciones concretas con base en el desarrollo del marco teórico trabajado, es decir, las variables y finalmente el indicador y el índice:



- **Concepto:** entendido como el elemento teórico básico que reúne el fenómeno de estudio violencia organizacional.
- **Categoría:** partes integrantes del concepto que van a estar implicadas necesariamente en la orientación del juicio científico, sirven para concretizar el enfoque con que se utilizan definiciones tales como violencia física, psicológica, económica y sexual. La categoría psicológica será descompuesta en violencia directa: desvalorización, indiferencia, coerción (intimidación), control; y violencia indirecta, la que se lleva a cabo valiéndose de consignas morales y de seducción. En tanto que se ocupan técnicas estadísticas, entre las que destaca el análisis factorial, para efectos de esta prueba los factores obtenidos equivaldrán conceptualmente a las categorías, de acuerdo a su contenido, por lo tanto serán entendidos de la misma manera.
- **Variables:** variantes o variaciones comprendidas en cada una de las categorías, son los elementos concretos, que se corresponden a los hechos sociales manifiestos, se trata entonces de la descomposición de las categorías en situaciones concretas de violencia organizacional.
- **Indicador:** es la medida más particular destinada a la cuantificación cada vez más cercana a la “unidad básica indivisible” del hecho estudiado, en la presente investigación el indicador es de frecuencia.
- **Índice:** son las particularidades últimas o casi últimas del proceso clasificatorio. La diferencia entre indicador e índice es de grado, en este caso el índice se contempla de manera inicial que esté dividido en: nunca, pocas veces, muchas veces y siempre.

Una vez bosquejado el instrumento con base al marco teórico y a la definición operacional de las categorías, descompuestas en variables concretas, se turnará para su cualitativa a cinco expertos investigadores familiarizados con el fenómeno.

Teniendo las correcciones de todos los jueces se procederá a corregir el instrumento.

Después se realizará una prueba piloto con 50 sujetos en formato de respuesta de 4 intervalos, para observar de que manera discriminan los reactivos. Solicitando su consentimiento informado.

Se procederá a tomar algunas decisiones sobre el diseño del formato, después se aplicará el nuevo instrumento a 5 sujetos por reactivo.



Se obtendrán las frecuencias por intervalo de respuesta de cada reactivo, tomando como criterio que mínimo se registrara el 5% por intervalo.

Se aplicará la prueba *t* para observar si se presentaban diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones bajas y las puntuaciones altas, es decir, para observar la discriminación de los reactivos (Pick, 1995).

Se aplicará el Crosstabs para observar la direccionalidad de los reactivos, téngase presente que lo que interesa para esta prueba son las respuestas atípicas.

Se observará la correlación de cada reactivo con respecto a cada uno de los restantes, para verificar si correlacionan de forma importante. De tal modo que, aquellos reactivos que no presenten una sólida correlación con el resto sean descartados.

Se aplicará el método de  $\alpha$  de Cronbach.

Se observará la correlación de los reactivos una vez corrido el tratamiento estadístico del  $\alpha$  de Cronbach, siguiendo como criterio un peso mínimo de .20

Una vez seleccionados los reactivos se correrá el análisis factorial.

Para la normalización es necesario convertir las puntuaciones crudas obtenidas del instrumento empleado, en puntuaciones derivadas, las cuales se van a expresar, en términos de desarrollo alcanzado o con respecto a la posición relativa dentro de un grupo específico. En este caso se utilizará la última forma mencionada, obteniendo las calificaciones estándares normalizadas, que consiste en obtener las puntuaciones “z”, al transformar de forma lineal los puntajes brutos, para posteriormente transformarlos en calificaciones “T”, de modo que se manejarán números positivos y una más clara representación en el perfil de las calificaciones estándares normalizadas (Anastasi y Urbina, 1999).

La fórmula de obtención de las calificaciones “z” es:

$$z = \frac{x - \bar{x}}{s}$$

Donde *x* es la puntuación o valor a transformar,  $\bar{x}$  es la media de la distribución y *s* ( $\sigma$ ) la desviación estándar de ésta. El resultado “z” es la puntuación transformada en unidades de desviación estándar (Hernández, Fernández y Baptista, 2001).



Al aplicar otra transformación para poner las puntuaciones en una forma más conveniente, de modo que la ocurrencia de valores negativos y decimales no tiendan a producir resultados confusos o difíciles de usar. Las puntuaciones “z” se multiplica por 10 y se suma o resta 50 se convierte en una calificación “T” (Anastasi y Urbina, 1999).

Para posteriormente concentrar en la hoja de registro de calificaciones: brutas y su transformación correspondiente a puntuaciones estándares normalizadas, finalizando con el llenado del perfil, que permite una mejor comprensión e interpretación de las puntuaciones obtenidas por un sujeto que se desee ubicar en relación con la muestra de estandarización.

### **POBLACIÓN**

La población a la que está dirigida el instrumento es a hombres y mujeres mayores de edad, 18 a 54 años.

- \* Siendo mayor de edad tiene la facultad personal de decidir participar voluntariamente en la investigación, con respecto al rango de edad que marca 50 a 54 años, es el rango máximo de edad en el que se estima poder incidir para evaluar el fenómeno en cuestión, para sujetos de mayor edad no se considera pertinente considerarlos porque entran en el rubro del adultos mayores y el formato de instrumento necesariamente debe ser distintos, ya que sus capacidades psico-sociales son diferentes.
- \* Hombres y mujeres con escolaridad mínima de secundaria: por el hecho de proponerse un instrumento de lectura, se requiere para su comprensión y adecuado manejo en las respuestas el nivel escolar señalado, de trabajarse sujetos con escolaridad inferior, éstos carecerían de un nivel de desarrollo cognitivo intelectual necesario para su comprensión, como por ejemplo: bagaje verbal, con estos sujetos el diseño psicométrico pertinente es con viñeta.

Para contar con los sujetos necesarios se trabajará con lo que se conoce como *bola de nieve*, se distingue porque el investigador se allega de informantes potenciales, utilizando los contactos personales que tiene, como por ejemplo relación con conocidos, con colegas, de tal manera que ellos presentan a otras personas que tienen conocimiento del problema que se está investigando, o bien posibilitan el acceso a organizaciones relacionadas con el tema (Taylor y Bogdan, 1992; Ruiz, 1996). Para la realización de la investigación se aprovecharon las relaciones vecinales, profesionales y el contacto con ciertas instituciones.



### **C. Infraestructura disponible**

Cubículo, equipo de cómputo, impresora, scanner.

### **D. Consistencia con los programas de desarrollo de los CA involucrados**

Dentro del CA de psicología organizacional se ha venido desarrollando como línea de investigación la categoría de poder y violencia, a nivel microsocial, el abordar esta problemática permitirá consolidar en términos metodológicos los hallazgos trabajados en la investigación anterior intitulada "La significación desde el empleado de la violencia organizacional", cuya metodología fue cualitativa. De tal forma que, el tiempo invertido en este nuevo proyecto abre la posibilidad concreta de diálogo entre el paradigma ideográfico y nomotético, y al mismo tiempo, permite una interacción al interior de los miembros del cuerpo académico.

### **E. Productos**

2 tesis

Tesis de licenciatura "Validación y confiabilidad de una escala sobre violencia organizacional"

Tesis de licenciatura "Normalización de una escala sobre violencia organizacional"

1 artículo

Construcción de una escala de violencia organizacional

1 libro

Prueba psicométrica de violencia organizacional

### **F. Bibliografía**

Anastasi, A. y Urbina, S. 1999. *Test Psicológicos*. México: Prentice Hall.

Abercrombie, N., Hill, S., y Turner, B. (1992). *Diccionario de sociología*, 2ª ed., Cátedra, Madrid.

Berger, P. y Luckmann, T. (1978). *La construcción social de la realidad*, Amorrortu, Buenos Aires.

Blanco, M. (2003). *Mobbing: el estado de la cuestión como cuestión de Estado y cuestión social*. DE: [http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article\\_912.shtml](http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_912.shtml), 8 de mayo 2006.

Cooper, J. (2001). *La sexualidad y género en el ámbito laboral. Atracción, emociones, discriminación y respeto*. Programa Universitario de Estudios de Género. Universidad Nacional Autónoma de México.

Galtung, J. (1998). *Tras la violencia, 3 R: reconstrucción, reconciliación, resolución*. Gobierno Vasco: Comisión Europea.

Gómezjara, F., y Pérez, N. (1993). *El diseño de la investigación social*. 9ª. Ed. México: Fontamara. Pp. 13-57.



- Guevara, L. (2005). *Reflexiones al vuelo sobre la plaga del siglo XXI en las relaciones laborales*. DE: [http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article\\_1872.shtml](http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_1872.shtml), 8 de mayo 2006.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. 2001. *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Leymann, H. (1997). *The mobbing Encyclopaedia*. DE: <http://www.leymann.se/English/frame.html>, 26 de septiembre 2006.
- López-Suárez, N. (1999). "Derechos Humanos: ¿palabras desgastadas?", en *ITER CRIMINIS, REVISTA DE DERECHO Y CIENCIAS PENALES*, 2, Instituto Nacional de Ciencias Penales, México, pp. 85-103.
- Petrella, R. (1997). *Mundialización e internacionalización -la dinámica del orden mundial emergente*, No. 10, Viento del Sur, México.
- Pick, S. 1992. *Cómo investigar en ciencias sociales*. México: Trillas.
- Ruíz, J. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*, Universidad de Deusto, Bilbao.
- Scialpi, D. (2001). *La violencia en la gestión personal de la función pública*. DE: <http://www.santafe.gov.ar/tribunal/congreso/Data/Scialpi,Diana.htm>, 8 de mayo 2006.
- Schütz, A. (1993). *La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*, Paidós, España.
- Spyropoulos, G. (2001). El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras. México: <http://132.236.108.39.8050.public/spanish/region/ampro/cinterior/temas/worker/do.../mdex.nt>
- Taylor, S., y Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Paidós, España.
- Villaescusa, M. (1991). Hostigamiento sexual, presentado por la RED CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, en Hilos, Nudos y Colores, En la lucha contra la violencia hacia las mujeres, Bedregal Sáez Ximena, Irma Saucedo González, Florinda Riquer Fernández (coord.), Ediciones CICAM, México.

### **Publicaciones gubernamentales y no gubernamentales**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1997). Mc Graw Hill, Serie Jurídica, México.
- Organización Internacional del Trabajo. (1998a). *La violencia en el trabajo: un problema mundial*. DE: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/1998/30.htm>, 8 de mayo de 2006.
- Organización Internacional del Trabajo. (1998b). *Cuando el trabajo resulta peligroso*. Trabajo 26. DE: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/1998/30.htm>, 8 de mayo de 2006.



## DATOS GENERALES

**TITULO DEL PROYECTO:** COPNSTRUCCIÓN DE UNA ESCALA PSICOMÉTRICA DE VIOLENCIA ORGANIZACIONAL

**TIPO DE INVESTIGACIÓN:** APLICADA **TEMA ESTRATÉGICO:** -

**ÁREA:** EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

**MODALIDAD:** C

**DURACIÓN (MESES):** 36

**SECTOR VINCULADO:** OTRO AMBOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO

**¿VINCULO FORMAL?:** NO

**PALABRA CLAVE 1:** VIOLENCIA

**PALABRA CLAVE 2:** ORGANIZACIONES

**PALABRA CLAVE 3:** EMPLEADO

## DATOS ACADÉMICOS

**DES:** CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

**ADSCRIPCIÓN:** CIENCIAS DE LA CONDUCTA

**CUERPO ACADÉMICO:** PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

**L. DE INVESTIGACIÓN:** ENVEJECIMIENTO, VIOLENCIA Y EXCLUSIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

**POSGRADO:** MAESTRÍA: PSICOLOGÍA CLÍNICA

## RESUMEN

**ESPAÑOL:** EL PRESENTE PROYECTO TIENE POR OBJETIVO LA CONSTRUCCIÓN DE UNA ESCALA DE VIOLENCIA ORGANIZACIONAL, QUE MIDA LA FRECUENCIA DE INTERACCIONES DE ESTA NATURALEZA RECIBIDAS POR EL EMPLEADO, ESTA PROPUESTA SURGE DEL VACÍO QUE EXISTE DE HERRAMIENTAS PSICOMÉTRICAS QUE EVALÚEN DICHO FENÓMENO. EL MODELO TEÓRICO BÁSICO UTILIZADO ES EL PROPUESTO POR SCHÜTZ (1993), BERGER Y LUCKMANN (1978), QUIENES SOSTIENEN LA CAPACIDAD REFLEXIVA EN EL SER HUMANO PARA SIGNIFICAR LAS EXPERIENCIAS VIVIDAS, CON BASE EN SU CONOCIMIENTO SOCIAL. PARA EL DISEÑO DEL INSTRUMENTO SE CONSIDERARÁ LA PROPUESTA DE GÓMEZJARA Y PÉREZ (1993), QUIENES PARTEN DEL CONCEPTO QUE SE ESTUDIA, PARA DESPUÉS PASAR A LA CATEGORÍA O CATEGORÍAS QUE SE ABORDAN, POSTERIORMENTE SE CONSTRUIRÁN LAS SITUACIONES CONCRETAS CON BASE EN EL DESARROLLO DEL MARCO TEÓRICO TRABAJADO, HASTA LLEGAR A LAS VARIABLES Y FINALMENTE EL INDICADOR Y EL ÍNDICE.

**INGLES:** THIS RESEARCH HAS AS GOAL CONSTRUCT A PSYCHOMETRIC SCALE OF ORGANIZACIONAL VIOLENCE FROM THE EMPLOY VIEW, IN ORDER TO ACHIEVE THIS GOAL IT IS GOING TO USE THE SOME PROPOSALS OF FENOMENOLOGYC SOCIOLOGY OF SCHÜTZ AND FOLLOWING BY BERGER Y LUCKMANN, WICH WILL BE DESCOMPOSE IN VARIABLES UNTIL TO OBTAIN THE INDICATORS. THIS MODEL CONSIDERS THAT THE INDIVIDUAL HAS THE CAPACITY OF REFLEXION AND THE RELEVANCY OF SOCIAL RELATIONS IN ORDER TO ASIGN SENS TO THE DIFFERENTES EXPERIENCIES THAT LIVES. IT HOPES THAT WITH THIS RESEARCH BUILDING NEW AND USEFULL TOOL FOR THE ORGANIZATIONS, IN THIS WAY THEY CAN BE ABLE TO IDENTIFY THE PHENOMENON AND CREATE THE NECESSARY ACTIONS IN ORDER TO AVOID IT. IN METHODOLOGICAL THERMS IT WILL BE CONSIDER TO WORK WITH THE





STATISTICS, TAKING SAMPLE OF THE SUBJECTS, RUNNING THE PROCEDURES OF VALIDATION AND RELIABILITY, AND THEN WORKING THE STANDARDIZATION.

**OBJETIVO GENERAL:** CONSTRUIR UN INSTRUMENTO PSICOMÉTRICO QUE MIDA LA VIOLENCIA ORGANIZACIONAL DESDE EL EMPLEADO.

## INTEGRANTES

**NOMBRE:** *INTEGRANTE 1*  
**TIPO DE INTEGRANTE:** RESPONSABLE  
**HORAS SEMANALES:** 12 hrs.  
**TAREAS:** INDAGACIÓN DOCUMENTAL, DISEÑO DE LA PRUEBA, TRABAJO DE CAMPO, APLICACIÓN DEL PILOTAJE, APLICACIÓN PARA LA VALIDACIÓN, CONFIABILIDAD, CONSTRUCCIÓN DE BASE DE DATOS, APLICACIÓN PARA LA ESTANDARIZACIÓN  
**GRADO/TIULO:** MAESTRÍA PSIC.  
**ESPECIALIDAD:** TANATOLOGÍA  
**S.N.I.:** NO  
**¿ACTUALMENTE ESTUDIA?:** SI ( DOCTORADO)  
**ADSCRIPCIÓN:** CIENCIAS DE LA CONDUCTA  
**CUERPO ACADÉMICO:** PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL  
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** -

----

**NOMBRE:** *INTEGRANTE 2*  
**TIPO DE INTEGRANTE:** COLABORADOR  
**HORAS SEMANALES:** 8 hrs.  
**TAREAS:** REVISIÓN DE LA INDAGACIÓN DOCUMENTAL, ASISTENCIA EN LA RECOLECCIÓN DE DATOS, EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA BASE DE DATOS, DURANTE LAS APLICACIONES EN CAMPO PARA LA VALIDACIÓN, CONFIABILIDAD Y ESTANDARIZACIÓN  
**GRADO/TIULO:** DR. ANTROP.  
**ESPECIALIDAD:** ANTROPOLOGÍA SOCIAL  
**S.N.I.:** SI NIVEL(C)  
**¿ACTUALMENTE ESTUDIA?:** NO  
**ADSCRIPCIÓN:** CIENCIAS DE LA CONDUCTA  
**CUERPO ACADÉMICO:** PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL  
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** ENVEJECIMIENTO, VIOLENCIA Y EXCLUSIÓN EN LAS ORGANIZACIONES



**Universidad Autónoma del Estado de México**

Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados

Dirección de Investigación

-----

**NOMBRE:** INTEGRANTE 3  
**TIPO DE INTEGRANTE:** COLABORADOR  
**HORAS SEMANALES:** 8 hrs.  
**TAREAS:** ASISTENCIA EN LA REVISIÓN DE LOS REPORTES PARCIALES, EN EL TRABAJO DE CAMPO, EN LA APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS, EN EL TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LAS DIFERENTES ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN.  
**GRADO/TIULO:** MAESTRO  
**ESPECIALIDAD:** LABORAL, ÉTICA  
**S.N.I.:** NO  
**¿ACTUALMENTE ESTUDIA?:** SI ( MAESTRÍA)  
**ADSCRIPCIÓN:** CIENCIAS DE LA CONDUCTA  
**CUERPO ACADÉMICO:** PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL  
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** -

-----

**CONCENTRADO CURRICULAR**

**NOMBRE:** INTEGRANTE 1

**SNI:** NO

**TIPO:** RESPONSABLE

GRADOS OBTENIDOS			
Grado	Institución otorgante	País Año	Disciplina

TESIS DIRIGIDAS			
Nivel	Tesis otorgante	Institución	Año

PUBLICACIONES EN LIBROS				
Tipo	Nombre del Libro	Nombre del Capítulo	País Año	Editorial

PUBLICACIONES EN REVISTAS			
Nombre del Artículo	Nombre de la Revista	Indexión	País Año





**Universidad Autónoma del Estado de México**

Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados

Dirección de Investigación

**NOMBRE: INTEGRANTE 2**

**SNI: SI NIVEL: C**

**TIPO: COLABORADOR**

**GRADOS OBTENIDOS**

Grado	Institución otorgante	País	Año	Disciplina
-------	-----------------------	------	-----	------------

**TESIS DIRIGIDAS**

Nivel	Tesis otorgante	Institución	Año
-------	-----------------	-------------	-----

**PUBLICACIONES EN LIBROS**

Tipo	Nombre del Libro	Nombre del Capítulo	País	Año	Editorial
------	------------------	---------------------	------	-----	-----------

**PUBLICACIONES EN REVISTAS**

Nombre del Artículo	Nombre de la Revista	Indexión	País	Año
---------------------	----------------------	----------	------	-----

**NOMBRE: INTEGRANTE 3**

**SNI: NO**

**TIPO: COLABORADOR**

**GRADOS OBTENIDOS**

Grado	Institución otorgante	País	Año	Disciplina
-------	-----------------------	------	-----	------------

**TESIS DIRIGIDAS**

Nivel	Tesis otorgante	Institución	Año
-------	-----------------	-------------	-----

**PUBLICACIONES EN LIBROS**

Tipo	Nombre del Libro	Nombre del Capítulo	País	Año	Editorial
------	------------------	---------------------	------	-----	-----------

**PUBLICACIONES EN REVISTAS**

Nombre del Artículo	Nombre de la Revista	Indexión	País	Año
---------------------	----------------------	----------	------	-----

**ETAPAS ANUALIZADAS**

**ETAPA: ETAPA DE INDAGACIÓN TEÓRICA Y DISEÑO DEL INSTRUMENTO.**





# Universidad Autónoma del Estado de México

Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados

Dirección de Investigación

<b>META:</b>	ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO, ANÁLISIS Y CRÍTICA DE LOS ESTUDIOS RELACIONADOS CON EL TEMA, MODELADO DEL DISEÑO DEL INSTRUMENTO
<b>ACTIVIDADES:</b>	ASISTENCIA A CENTROS DE DOCUMENTACIÓN, BIBLIOTECAS Y CONSULTA A BANCOS DE DATOS. LECTURA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE LOS ESTUDIOS RELACIONADOS. DISEÑO DEL INSTRUMENTO, REMISIÓN A EXPERTOS PARA SU EVALUACIÓN CUALITATIVA, REDISEÑO DEL INSTRUMENTO, PILOTAJE, Y NUEVAMENTE REDISEÑO DEL INSTRUMENTO.
<b>FECHA DE INICIO:</b>	01/02/2008
<b>FECHA DE TERMINO:</b>	31/01/2009
<b>FECHA DE INFORME DE AVANCE:</b>	30/08/2008
<b>FECHA DE INFORME FINAL:</b>	31/01/2009

<b>TESIS ANUALES A OBTENER</b>			
Nivel	Tesis otorgante	Institución	Año

<b>PUBLICACIONES EN LIBROS ANUALES A OBTENER</b>				
Tipo	Nombre del Libro	Nombre del Capítulo	Año	Editorial

<b>PUBLICACIONES EN REVISTAS ANUALES A OBTENER</b>				
Nombre del Artículo	Nombre de la Revista	Indexión	Tipo	Año

<b>PATENTES-MODELOS-DISEÑO A OBTENER</b>			
Desarrollo de Patentes	Desarrollo de Modelos de Utilidad	Desarrollo de Diseño Industrial	Otro

<b>ETAPA:</b>	PLANEACIÓN Y TRABAJO DE CAMPO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
<b>META:</b>	VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
<b>ACTIVIDADES:</b>	APLICACION DEL INSTRUMENTO PARA SU VALIDACIÓN, SEGUNDA APLICACIÓN PARA SU CONFIABILIDAD
<b>FECHA DE INICIO:</b>	01/02/2009
<b>FECHA DE TERMINO:</b>	31/01/2010
<b>FECHA DE INFORME DE AVANCE:</b>	30/08/2009
<b>FECHA DE INFORME FINAL:</b>	31/01/2010

<b>TESIS ANUALES A OBTENER</b>			
Nivel	Tesis otorgante	Institución	Año

<b>PUBLICACIONES EN LIBROS ANUALES A OBTENER</b>				
Tipo	Nombre del Libro	Nombre del Capítulo	Año	Editorial

<b>PUBLICACIONES EN REVISTAS ANUALES A OBTENER</b>				
--	--	--	--	--



# Universidad Autónoma del Estado de México

Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados

Dirección de Investigación

Nombre del Artículo	Nombre de la Revista	Indexión	Tipo	Año
---------------------	----------------------	----------	------	-----

<b>PATENTES-MODELOS-DISEÑO A OBTENER</b>			
Desarrollo de Patentes	Desarrollo de Modelos de Utilidad	Desarrollo de Diseño Industrial	Otro

<b>ETAPA:</b>	APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO YA VALIDADO Y CONFIABILIZADO PARA SU ESTANDARIZACIÓN
<b>META:</b>	ESTANDARIZACIÓN DEL INSTRUMENTO
<b>ACTIVIDADES:</b>	TRABAJO DE CAMPO, APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA SU ESTANDARIZACIÓN. INTEGRACIÓN DEL REPORTE FINAL, PARA LA PUBLICACIÓN DE UN LIBRO
<b>FECHA DE INICIO:</b>	01/02/2009
<b>FECHA DE TERMINO:</b>	31/01/2010
<b>FECHA DE INFORME DE AVANCE:</b>	30/08/2010
<b>FECHA DE INFORME FINAL:</b>	31/01/2010

<b>TESIS ANUALES A OBTENER</b>			
Nivel	Tesis otorgante	Institución	Año

<b>PUBLICACIONES EN LIBROS ANUALES A OBTENER</b>				
Tipo	Nombre del Libro	Nombre del Capítulo	Año	Editorial

<b>PUBLICACIONES EN REVISTAS ANUALES A OBTENER</b>				
Nombre del Artículo	Nombre de la Revista	Indexión	Tipo	Año

<b>PATENTES-MODELOS-DISEÑO A OBTENER</b>			
Desarrollo de Patentes	Desarrollo de Modelos de Utilidad	Desarrollo de Diseño Industrial	Otro

## DESGLOSE FINANCIERO

GASTO DE INVERSIÓN		
Cuenta	Importe	Memoria
53030101 / ACERVO BIBLIOGRÁFICO	\$10,000.00	ADQUISICIÓN DE LIBROS ESPECIALIZADOS
<b>TOTAL: \$10,000.00</b>		



## **Universidad Autónoma del Estado de México**

Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados

Dirección de Investigación

<b>GASTO CORRIENTE</b>		
<b>Cuenta</b>	<b>Importe</b>	<b>Memoria</b>
52010501 / COMBUSTIBLE	\$8,000.00	SE SOLICITA ESTA PARTIDA PARA SOLVENTAR EL CONSUMO DE COMBUSTIBLE PARA LOS TRASLADOS PROPIOS DE LA INVESTIGACIÓN, TANTO EN LA PARTE DE INDAGACIÓN DOCUMENTAL COMO EN LA PARTE EMPÍRICA.
52010102 / PAPELERÍA Y ARTÍCULOS DE ESCRITORIO	\$6,000.00	SE SOLICITA ESTA PARTIDA PARA LA ADQUISICIÓN DE PAPEL BOND, TIJERAS, DIUREX, LAPICES, PLUMAS, COPIAS. GASTOS QUE SE CONTEMPLAN SEAN SUFICIENTES PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.
52010101 / MATERIAL PARA COMPUTADORAS	\$10,000.00	ADQUISICIÓN DE TONER PARA IMPRESORA HP COLOR LASERJET 2600N
52020113 / FOTOCOPIAS	\$3,000.00	REPRODUCCIÓN DE LOS PROTOCOLOS DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO
52020601 / CASSETAS Y ESTACIONAMIENTOS	\$500.00	PAGO DE CASSETAS Y ESTACIONAMIENTOS
52020107 / MENSAJERÍAS	\$4,000.00	PAGO DE ENVÍO DE ARTÍCULOS A REVISTAS PARA OTROS PAÍSES
52020602 / VIÁTICOS Y REPRESENTACIONES	\$15,000.00	CUBRIR GASTOS POR CONSUMO DE ALIMENTOS
52020703 / CONGRESOS	\$20,000.00	PAGO DE INSCRIPCIÓN, TRASLADO Y ESTANCIA PARA CONGRESOS EN LOS QUE SE PRESENTEN LOS AVANCES Y HALLAZGOS DE INVESTIGACIÓN
52021005 / EDICIÓN DE LIBROS Y REVISTAS	\$10,000.00	PAGO PARA LA PUBLICACIÓN DE LIBRO SOBRE LA INVESTIGACIÓN
52021008 / VIÁTICOS DE CAMPO	\$40,000.00	PAGO AL TRABAJO DE CAMPO REALIZADO POR APLICADORES, ESTUDIANTES DE LOS ÚLTIMOS SEMESTRES DE LA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA
52020403 / BANCOS DE INFORMACIÓN	\$3,000.00	PAGO DE LOS SERVICIOS DE IMPRESIÓN DE ARTÍCULOS POR CONSULTA DE BANCOS DE INFORMACIÓN
<b>TOTAL: \$119,500.00</b>		

Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados

