



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

TESIS
PS2007
B3

INFLUENCIA DEL SEXO, LA EDAD, LA AUTOESTIMA,
LA ANSIEDAD Y EL LIDERAZGO TIPO CONSIDERACIÓN SOBRE
EL BULLYING EN EL TRABAJO

Proyecto de Investigación presentado por:

Beatriz BALZA

Y

Mayrelis HOYER

a la

Escuela de Psicología

Como un requisito parcial para obtener el título de
Licenciado en Psicología

Profesor Guía:

Tahirí Ramos

Caracas, Julio 2007

ÍNDICE

PORTADA	i
DEDICATORIAS	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. MÉTODO	44
Problema	44
Hipótesis.....	44
Variables	45
Variables Endógenas	45
Variable Exógenas	46
Diseño de investigación	46
Estrategias de Control	47
Población y muestra	48
Instrumentos	49
1.- Cuestionario de Acciones Negativas (NAQ) de Einarsen, Raknes Matthiesen y Hellesoy.....	49
2.- Inventario de Autoestima de Coopersmith	51
3.- Inventario de Ansiedad Rasgo Estado (IDARE) de Spielberg y Díaz-Guerrero (1975)	52
4.- Instrumento de Liderazgo de Schriesheim (2002).....	53
Procedimiento	54
Tipo de Análisis	55
Consideraciones Éticas	57
IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS	58
De los instrumentos.....	58
Análisis descriptivo	61

<i>Verificación de las hipótesis planteadas en el modelo</i>	67
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	73
VI. CONCLUSIONES	81
VII. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES	83
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
XI. ANEXOS	88
Anexo A. Cuestionario de Acciones Negativas (NAQ) de Einarsen, Raknes Matthiesen y Hellesoy	
Anexo B. Inventario de Autoestima de Coopersmith	
Anexo C. Inventario de Ansiedad Rasgo Estado (IDARE) de Spielberggerg y Díaz-Guerrero	
Anexo D. Instrumento de Liderazgo de Schriesheim (Versión Final)	
Anexo E. Instrumento de Liderazgo de Schriesheim (Versión Original)	
Anexo F. Instrumento de Liderazgo de Schriesheim (Versión para la prueba piloto)	
Anexo G. Análisis de confiabilidad y componentes principales de las escalas	
Anexo H. Matriz de correlación	
Anexo I. Análisis de regresión. Prueba Durban-Watson. Estadísticos para los residuales	
Anexo J. Prueba de normalidad de las variables	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ítems que integran el factor del instrumento de Liderazgo de Schreishem (Matriz Rotada)	59
Tabla 2. Ítems que integran los factores del Cuestionario de Acciones Negativas (NAQ. Matriz Rotada)	60
Tabla 3. Estadísticos descriptivos de las variables implicadas en el modelo	61
Tabla 4. Coeficientes de regresión y su significancia para la variable bullying factor hostigamiento relacionado con el trabajo	68
Tabla 5. Coeficientes de regresión y su significancia para la variable bullying <i>factor derogación personal</i>	69
Tabla 6. Coeficientes de regresión y su significancia para la variable ansiedad.	69
Tabla 7. Coeficientes de regresión y su significancia para la variable autoestima. ...	70
Tabla 8. Coeficientes de regresión y su significancia para la variable liderazgo tipo consideración.	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de ruta propuesto	44
Figura 2. Distribución de la variable bullying factor hostigamiento relacionado con el trabajo	62
Figura 3. Distribución de la variable bullying factor derogación personal.	63
Figura 4. Distribución de la variable ansiedad.	64
Figura 5. Distribución de la variable autoestima	65
Figura 6. Distribución de la variable liderazgo tipo consideración	66
Figura 7. Distribución de la variable edad	66
Figura 8. Diagrama de ruta obtenido	72

RESUMEN

La presente investigación tuvo por finalidad determinar cómo influyen la edad, el sexo, el nivel de ansiedad y autoestima, y el liderazgo tipo consideración, sobre la presencia de bullying en el lugar de trabajo; mediante el empleo de un diagrama de ruta. La muestra estuvo conformada por 355 Vigilantes de Tránsito y Transporte Terrestre, de los cuales 280 eran hombres y 75 eran mujeres, con edades comprendidas entre 18 y 60 años. Se utilizó el Cuestionario de Acciones Negativas (NAQ) de Einarsen, Raknes, Matthiesen y Hellesoy, el Inventario de Autoestima de Coopersmith, el Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado de Spielberger y Díaz-Guerrero y el Instrumento de Liderazgo de Schriesheim. Los resultados obtenidos indican que la mayoría de los trabajadores de la organización no se han percibido víctimas de bullying durante los últimos seis meses, en ninguna de sus dos dimensiones: hostigamiento relacionado con el trabajo y derogación personal. Además, en términos generales los participantes presentaron bajos niveles de ansiedad y altos niveles de autoestima; y la mayoría percibió un estilo de liderazgo tipo consideración en sus supervisores inmediatos. La percepción de bullying en el lugar de trabajo no varió en función de factores sociodemográficos como la edad y el sexo, e individuales como el nivel de autoestima y de ansiedad de los participantes. Finalmente, se encontró que entre los factores estudiados el único que resultó predecir de manera significativa la presencia de bullying, fue el organizacional: liderazgo tipo consideración. Los funcionarios que percibieron este estilo de liderazgo en sus supervisores inmediatos, percibieron en menor medida la presencia de bullying en el lugar de trabajo.

I. INTRODUCCIÓN

El fenómeno a estudiar en la presente investigación se ha denominado desde hace algunos años Bullying; ha sido fuente de muchas investigaciones en países como Estados Unidos, Noruega, Alemania, Finlandia, Hungría y Austria, entre otros; sin embargo, en Venezuela no ha sido tema central de investigaciones, a pesar de las importantes consecuencias que conlleva. Así, la presente investigación se enmarca dentro de un enfoque organizacional, en el que convergen también aspectos clínicos y sociales.

Einarsen (1999) define el Bullying como un fenómeno que ocurre cuando una persona está sistemáticamente sujeta a comportamientos agresivos provenientes de una o varias personas a lo largo de un período de tiempo, en dichas situaciones las personas agredidas muestran dificultades para defenderse o para escapar de las mismas. Dependiendo de la localización geográfica, diversos autores han utilizado otros términos para referirse a este fenómeno, los más utilizados han sido *Harassment* y *Moobing* (Leymann, 1996; Brodsky, 1976; cp. Einarsen 1999).

El Bullying ha sido referido como uno de los problemas más preocupante para los empleados dentro de las organizaciones, más que el resto de los estresores laborales juntos, y pudiera ser considerado como la forma más severa de estrés social en el trabajo (Einarsen, 1999).

Einarsen (1999) ha mencionado que existen cinco tipos de conducta de intimidación, que finalmente propician la presencia del bullying; éstas se pueden presentar dentro del contexto organizacional o fuera de éste, y son: (a) el cambio de tareas laborales o el aumento de dificultad de las mismas, con la finalidad de agredir a la persona que las tiene que realizar (este tipo de conducta relacionada directamente con el ámbito laboral); (b) el aislamiento social de la persona agredida; (c) los ataques personales o de la vida privada de la víctima con la intención de ridiculizar a la misma; (d) los comentarios donde la víctima es criticada o humillada en público; y (e) la violencia física.

Además, este autor considera que se deben seguir realizando estudios acerca de la naturaleza y las causas del bullying en el trabajo, los cuales deben continuar en dos direcciones: (a) investigaciones acerca de los factores que influyen la percepción y

sentimientos de la persona que es victimizada, e (b) investigaciones acerca de las causas del bullying.

Dada la necesidad de realizar estudios en las dos direcciones planteadas anteriormente, la presente investigación tiene como objetivo evaluar la influencia de algunos factores asociados al bullying en el ámbito organizacional. Específicamente, se consideran factores sociodemográficos, individuales y organizacionales.

Dentro de los factores sociodemográficos se ha encontrado que en cuanto al sexo de la víctima hasta el momento existen hallazgos contradictorios. Einarsen y Skogstad (1996) han hallado que en las organizaciones un mayor porcentaje de hombres reportan ser intimidados en comparación con las mujeres; sin embargo, autores como Zapf (1996) y Moreno, Rodríguez, Garrosa, Morante, y Rodríguez (2005) han reportado que las mujeres tienden a ser más intimidadas que los hombres dentro de las organizaciones.

Con respecto a la edad, Einarsen y Skogstad (1996) encontraron que los trabajadores con mayor edad (entre 51 y 65 años) dentro de una organización tienen mayor riesgo de ser víctimas del bullying que los trabajadores de menor edad (45 años de edad o menos).

En cuanto a los factores individuales, diversos autores han planteado que características de la víctima como el nivel de ansiedad y la autoestima se encuentran relacionados con la percepción de bullying en las organizaciones.

Einarsen (1998), Zapf (1999) y Eriksen y Einarsen (2004) han encontrado que los trabajadores con altos niveles de ansiedad perciben ser víctimas de bullying en mayor medida que los trabajadores con niveles de ansiedad inferiores. Por otra parte, algunos estudios han planteado que los sujetos que tienen una autoestima baja, tienen mayor probabilidad de ser víctimas del fenómeno que los que tienen una autoestima alta (Vartia, 1996; Einarsen, 1999; Zapf, 1999; Seals y Young, 2003; Eriksen y Einarsen, 2004).

En cuanto al factor organizacional, se ha encontrado que el bullying tiene mayor prevalencia en organizaciones en las que los trabajadores perciben un pobre liderazgo, liderazgo autoritario o negativo (Zapf, Knorz y Kulla, 1996; Einarsen, 1998; Eirksen y Einarsen, 2004; Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2005).

En función de los hallazgos encontrados por los autores anteriores, la presente investigación tiene como objetivo estudiar si los factores sexo, edad, ansiedad, autoestima

de los sujetos y liderazgo tipo consideración, son predictores significativos de la presencia de bullying en el trabajo y evaluar a su vez las relaciones entre estas variables.

En razón a las serias implicaciones sociales, psicológicas y clínicas que trae consigo el bullying a las organizaciones y considerando que el trabajo es parte significativa de la vida de las personas, es esencial considerar el impacto del problema en dicho campo. Además, tomando en cuenta que el estudio del fenómeno es reciente y existen relativamente pocas investigaciones en torno a éste, especialmente en Venezuela, los resultados arrojados podrían proporcionar datos importantes acerca del fenómeno, que enriquecerían el campo de estudio.

II. MARCO TEÓRICO

El ambiente laboral está cargado de muchos desafíos, uno de los que prevalece e incide de manera importante es el *bullying* entre los empleados. Este término hace referencia a los comportamientos agresivos que van dirigidos hacia un empleado por uno o más compañeros de trabajo. Este tipo de comportamiento ha sido denominado de diferentes maneras por diversos autores dependiendo del país al que pertenezcan y en general hacen referencia al mismo fenómeno, entre los términos empleados se encuentran *abuso emocional, abuso laboral, mobbing, maltrato, agresión, hostigamiento en el lugar de trabajo, acoso moral en el trabajo, acoso psicológico en el trabajo y psicoterror laboral*. De igual manera distintos autores coinciden en denominar a los individuos que han sido sujetos a dichos comportamientos agresivos como *objetivos o víctimas* (Lewis, 1999; Lewis, Coursol, y Walh, 2002).

El concepto *bullying* se relaciona con el fenómeno en el que se presentan comportamientos hostiles y agresivos, físicos o no físicos, dirigidos sistemáticamente por uno o más colegas o subordinados, con la finalidad de estigmatizar o victimizar al receptor de dichos comportamientos (Einarsen, 1999). El término ha sido definido como todas aquellas acciones y prácticas repetidas que están dirigidas hacia uno o más trabajadores de manera deliberada o inconsciente; dichas acciones son indeseadas por la víctima debido a que causan humillación, angustia y ofensa; interfieren de manera negativa con el desempeño y causan un ambiente laboral desagradable (Einarsen, 1999).

La anterior definición hace referencia a dos características principales presentes en la mayoría de las definiciones del concepto *bullying* en el trabajo: (a) los comportamientos agresivos se presentan de manera repetida y perdurable con la intención de ser hostiles y de que el receptor las perciba como tales; y (b) las víctimas encuentran muy difícil escapar de estas situaciones de intimidación persistente y si se encuentran sujetas a éstas por un tiempo muy prolongado sufrirán de posteriores problemas sociales, psicológicos o somáticos (Einarsen, 1999; Zapf y Einarsen, 2001).

Según Zapf y Einarsen (2001), Eriksen y Einarsen (2004) las víctimas son constantemente burladas, molestadas e insultadas y perciben que cuentan con pocos recursos para tomar represalias de algún tipo. El *bullying* puede tomar formas desde actos sutiles como excluir o aislar a la víctima de su grupo de pares, hasta ataques físicos o verbales de manera abierta. A nivel organizacional, el fenómeno se podría

evidenciar al retirar responsabilidades a la persona objetivo o devaluar los esfuerzos que hace al realizar una tarea o trabajo, además de intentar excluirla o aislarla de su grupo y ser expuesta a burlas, insultos remarcados y a actos ridiculizantes.

Leymann (1996) ha planteado que esas acciones negativas (insultos y ofensas permanentes) hacia un individuo en una organización han sido denominadas también *Mobbing en el trabajo* en algunos países escandinavos y de habla alemana, y *Bullying en el trabajo* en muchos países de habla inglesa. Específicamente, se ha utilizado el término *Mobbing en la vida laboral* para referirse a aquellas acciones dirigidas hacia una persona que incluyen hostilidad y comunicación poco ética de manera sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente hacia una persona, quien es empujada a una posición desvalida e indefensa. Estas acciones ocurren frecuentemente (por lo menos una vez por semana) y por un largo período de tiempo (al menos seis meses de duración). Originalmente estos términos se referían a agresión grupal, pero recientemente se han usado también para referirse a situaciones en los que una persona individualmente hostiga a otro individuo (Einarsen y Skogstad, 1996).

El mobbing hace referencia a una forma de hostigamiento severo dentro de las organizaciones, es definido como agresiones psicológicas que frecuentemente envuelven a determinados sujetos y es considerado como un tipo de estresor social extremo dentro del área laboral. Este fenómeno es de larga duración y se presenta como conflictos escalonados con frecuentes acciones hostiles apuntadas sistemáticamente hacia una persona objetivo (Zapf, 1999).

Leymann (1996) sugirió que el término bullying debe ser reservado para acciones negativas presentes en niños y adolescentes en la escuela, mientras que mobbing debe ser empleado para dichas conductas en adultos; sin embargo, Zapf (1999), Zapf y Einarsen (2001), y Vartia (1996) utilizan ambas palabras como términos intercambiables que hacen referencia al mismo fenómeno.

Otro de los términos utilizados para describir el fenómeno es *hostigamiento o harrasment*, que hace alusión a todos aquellos actos que repetida y persistentemente están destinados a atormentar, agobiar o frustrar a una persona, y que finalmente intimidan, asustan o provocan malestar e incomodidad en la misma (Brodsky, 1976; cp. Einarsen, 1999).

Lewis, Coursol y Wahl (2002) han planteado que el hostigamiento en el trabajo incluye interacciones personales disfuncionales entre individuos que ejecutan comportamientos ofensivos e intimidantes destinados a degradar e intimidar a la

persona objetivo. Estos comportamientos se manifiestan en gritos hacia los empleados, berrinches, negativa para delegar trabajo, divulgar rumores acerca de la persona objetivo, realizar críticas poco sostenibles, retirar arbitrariamente las responsabilidades, ridiculizar, aislar, atacar la estima de la víctima, amenazarla con la pérdida del trabajo, humillarla en público o negarle información; estos comportamientos suelen incluir agresiones verbales y no verbales que son manifestadas de manera abierta o encubierta.

Para fines de la presente investigación los términos *bullying*, *mobbing* y *harassment* se utilizarán como equivalentes, tomando en cuenta las opiniones de autores como Zapf (1999), Zapf y Einarsen (2001), y Vartia (1996) quienes consideran que dichos términos hacen referencia al mismo fenómeno.

Por otro lado, los resultados de diversas investigaciones han planteado que el *bullying* es un fenómeno que se desarrolla de manera gradual. Durante las primeras fases, las víctimas son típicamente sujetas a comportamientos agresivos que son difíciles de detectar debido a que tienden a ser bastante indirectos y discretos. Posteriormente, aparecen actos agresivos de manera directa y abierta, las víctimas son claramente aisladas y evitadas, humilladas en público y son centro de burlas de los compañeros; en esta fase se hace evidente que la víctima tiene problemas para defenderse como consecuencia de factores psicológicos relacionados con sus características de personalidad o factores sociales, o como consecuencia de la intimidación misma; también comienza a ser estigmatizada, lo cual afecta su salud física y mental. Finalmente, en la última etapa aparece la agresión física junto a la psicológica de manera explícita (Einarsen, 1999).

Dado el interés que presentan los investigadores del *bullying* en explicar como se desarrolla el mismo, diversos autores han planteado modelos que describan como aparece y evoluciona dicho fenómeno. La mayoría de los modelos planteados para explicar el desarrollo del *bullying* han surgido a partir de modelos de conflicto escalonado.

El conflicto es el proceso que comienza cuando una parte percibe que otra la ha afectado negativamente o va afectar negativamente algo que es de importancia para la misma (Thomas, 1992; cp. Leymann, 1996). Existe acuerdo general de que el *bullying* cae dentro de esta definición de conflicto, ya que puede ser descrito como subconjuntos de conflictos. Algunos conflictos pueden ser positivos, pueden ocurrir entre partes de igual poder, pueden consistir únicamente en un episodio de conflicto y pueden ser resueltos relativamente rápido. Los conflictos subyacentes al *bullying* son negativos

para la víctima, resultan en una estructura de poder desigual y consisten en una serie de episodios de conflicto (Zapf y Gross, 2001).

Björkvist (1992; cp. Zapf y Gross, 2001) sugirió un modelo de tres fases centrándose en la intensidad de los comportamientos del bullying. En la primera, se utilizan estrategias indirectas como crear rumores o interrumpir permanentemente a las víctimas con la finalidad de degradarlas. En la segunda, aparecen actos agresivos de manera más obvia, las víctimas son aisladas, humilladas en público y son centro de burla de los demás; en sus intentos de degradar a la víctima los intimidadores justifican sus comportamientos para no sentirse culpables. Por último, en la tercera fase, se utilizan formas extremas de agresión directa y se hace uso del poder, las víctimas suelen ser acusadas de estar enfermas psicológicamente, son chantajeadas y se les amenaza con revelar información de su vida personal. En el modelo planteado el autor hace énfasis en cómo las conductas agresivas se hacen cada vez más directas en contra de la víctima.

Por otra parte, el modelo de conflicto escalonado de Glasl (1994; cp. Zapf y Gross, 2001), fue desarrollado antes de que comenzaran a realizarse estudios acerca del bullying en el trabajo; sin embargo, lo han utilizado también para explicar el desarrollo del mismo. Este modelo denominado *modelo de los niveles de conflicto escalonado* de Glasl, diferencia tres fases y nueve etapas.

La primera fase es denominada *racionalidad y control*: se inicia con un conflicto racional. En esta fase las partes involucradas en el conflicto se encuentran interesadas en hallar soluciones razonables a los problemas que se presentan. Ellos interactúan con algún grado de cooperación y sin inmiscuir asuntos personales. Ambas partes se encuentran bajo tensión, pero tratan de manejarlo de una manera racional y controlada. Aquí se dan tres etapas: la primera se caracteriza por tentativas de cooperación, la segunda por la polarización y la presencia de discusiones, y la etapa tres por interacciones basadas en hechos en lugar de palabras.

La segunda fase se denomina *separación de la relación*: se alcanza cuando el conflicto original ha desaparecido y la relación entre las partes ha sido la principal fuente de tensión. En esta fase se desarrolla la desconfianza, falta de respeto y hostilidad abierta. Las partes encuentran más difícil buscar una solución en conjunto al conflicto y tienden a excluirse la una a la otra. Se da la etapa cuatro que se caracteriza por la preocupación de la reputación y la coalición, la quinta por el ultraje moral y la sexta por la dominación de las estrategias de amenaza.

La tercera fase se denomina *agresión y destrucción*: en esta fase las confrontaciones se vuelven bastante destructivas. Cada parte le resta a la otra dignidad y cualquier intento de alcanzar una salida positiva es bloqueada. Las partes ponen en riesgo su propio bienestar e incluso su existencia con tal de destruir o dañar al otro. Se dan las últimas etapas: la siete consiste en realizar campañas destructivas sistemáticas contra las potenciales sanciones de la otra parte; la octava por ataques contra los centros del poder del enemigo y la novena por la total destrucción y el suicidio. Según Glasl es muy difícil llegar a esta fase en una organización, porque por lo general la víctima tiende a ser expulsada o decide retirarse por voluntad propia antes de llegar a la misma.

Por otra parte, Leymann (1996) ha sugerido un modelo que describe el proceso típico del bullying mostrando paralelismo con los modelos planteados en las investigaciones sobre conflicto. El proceso consta de cuatro fases denominadas: (a) *incidentes críticos*, (b) *bullying y estigmatización*, (c) *gerencia del personal*, y (d) *expulsión*.

Así, el bullying puede ser visto como un conflicto escalonado; en principio se presentan incidentes críticos que pueden ser disparados por situaciones conflictivas, aunque no se conoce mucho acerca de cómo se inicia el desarrollo de un conflicto en una situación de bullying; hipotéticamente, la primera fase podría ser muy corta.

Posteriormente se presenta el bullying y la estigmatización, las actividades características del bullying pueden contener comportamientos que no necesariamente pueden ser considerados como indicadores explícitos de agresión en interacciones normales, sino más bien manifestaciones sutiles de agresión (como chistes y burlas hacia la víctima). Estar sometido a este tipo de comportamientos por un largo período de tiempo puede cambiar el contexto y llegar a estigmatizar a la persona en cuestión. Todas estas conductas tienen como denominador común la intención de castigar a una persona. La manipulación agresiva es la característica crítica de estos eventos.

La tercera fase denominada gerencia del personal, comienza cuando la gerencia decide considerar dicha situación como un caso oficial y realiza intentos por eliminar los prejuicios que se han producido hacia la víctima en las etapas anteriores. Basados fundamentalmente en errores atribucionales, colegas y gerentes tienden a crear explicaciones basadas en características personales de la víctima antes que en factores ambientales.

Finalmente, se presenta la fase de expulsión; dependiendo de que tan lejos haya llegado la situación de bullying en el lugar de trabajo, se hace necesario expulsar a las

víctimas de la organización, ya que es más fácil expulsar y reemplazar a una persona que a un grupo de hostigadores; la expulsión o la amenaza de ser expulsado trae como consecuencia efectos negativos sociales, médicos y psicológicos para la víctima.

Para Zapf y Gross (2001) el bullying en su última fase es un fenómeno límite entre la fase dos y tres del modelo de Glasl. Los culpables consideran que es imposible colaborar con la víctima en algún momento y ante esto las mismas terminan renunciando. Esto se corresponde con la fase final del modelo de Leymann del proceso de bullying, en la que las víctimas terminan siendo expulsadas de la organización.

Leymann (1996) plantea que muchas víctimas no comprenden lo que les sucede durante un largo período de tiempo; su caso tiene que haber pasado por varios escalones antes de empezar a entender la situación en la que se encuentran. El bullying no sigue necesariamente las etapas del modelo de Glasl, probablemente por la heterogeneidad de las causas del fenómeno, lo cual puede generar muchas variantes; incluso en ocasiones comienza directamente en los últimos niveles que se proponen en el modelo (Zapf y Gross, 2001).

Los autores Glasl (1994; cp. Zapf y Gross, 2001) y Leymann (1996) explican el desarrollo del bullying basándose en modelos de conflicto, a pesar que Björkvist (1992; cp. Zapf y Gross, 2001) no explica el desarrollo del fenómeno a través de este tipo de modelo, los tres plantean que el bullying se vuelve cada vez más grave con el paso del tiempo, llevando a la víctima a una posición desvalida en la que se le dificulta salir de dicha situación. Los tres modelos parecen sugerir que en principio las conductas por parte de los hostigadores son tan indirectas y sutiles, que a la víctima se le hace difícil identificar la situación de bullying y no es capaz de percibir su condición.

Finalmente, el bullying ha sido definido como un fenómeno en el que se encuentran presentes comportamientos hostiles y agresivos, dirigidos sistemáticamente hacia una persona con la finalidad de estigmatizar y victimizar a la misma. A pesar de que estos comportamientos agresivos se encuentren presentes, la percepción de bullying dependerá de la persona que esté sujeta a los mismos o de cualquier persona que observe la situación.

Debido a la importancia de este fenómeno y en vista de las consecuencias negativas que acarrea a nivel organizacional y personal, diversos investigadores se han dedicado a estudiar la prevalencia del bullying y los factores asociados a la presencia de éste en el lugar de trabajo; parecieran haber muchos factores y variables asociadas a la aparición del fenómeno, tanto organizacionales como individuales. Entre las variables

organizacionales que facilitan la aparición del bullying en el trabajo, se encuentran el número de empleados en la organización, estructura jerárquica en las mismas, clima organizacional desfavorable, nivel de comunicación entre los empleados, antigüedad de los trabajadores y liderazgo organizacional. Por otra parte, entre las variables individuales asociadas al fenómeno, específicamente en relación a la víctima, se encuentran las estrategias de afrontamiento ante el estrés, habilidades sociales, nivel de ansiedad, nivel de autoestima, el sexo y la edad de los trabajadores. A continuación se expondrán algunas investigaciones que han desarrollado diversos autores entorno a este fenómeno.

Einarsen y Skogstad (1996) realizaron una investigación que estudiaba la prevalencia de bullying y hostigamiento laboral, para identificar grupos y organizaciones en riesgo. La muestra fue seleccionada de 14 diferentes registros de origen noruego, de los cuales participaron 7986 sujetos; 43,9% eran hombres y 55,6% mujeres, las edades oscilaban entre 17 y 70 años con una media de 41 años de edad. El 7,5% de los participantes tenían edades superiores a los 60 años y un 8,4% tenían 25 o menos. Los cuestionarios utilizados en el estudio incluían variables demográficas y medidas de bullying. El 8,6% de los participantes afirmaron haber sido víctimas del bullying en el trabajo durante los seis meses previos. La frecuencia del bullying fue mayor en lugares de trabajo con mayor número de empleados; en trabajos con menos de 10 empleados la frecuencia del bullying fue del 5,1%, mientras que en trabajos con más de 50 empleados se encontraba alrededor de 11%. Los resultados mostraron que el bullying en el trabajo es un problema esparcido en la vida laboral de los trabajadores de origen noruego.

Por otra parte, Leymann (1996) realizó una investigación acerca del bullying y su influencia en el contexto de estrés psicológico y médico, en el que describió los resultados hallados en un estudio de mobbing realizado en Suecia en una muestra de 2400 trabajadores. Encontró que un 3,5% de empleados suecos eran clasificados como víctimas. Los participantes corrían un riesgo individual de estar sujetos a bullying en un 25%, uno de cada cuatro empleados corría el riesgo de ser víctima de bullying durante un período de al menos medio año de duración durante su carrera laboral. Un 45% de los sujetos masculinos y un 55% de los sujetos femeninos reportaron ser víctimas de bullying, no encontrando diferencias significativas en función del sexo. El 76% de los hombres eran intimidados por hombres, 3% por mujeres y 21% por colegas del sexo femenino y masculino; en cuanto a las mujeres víctimas de bullying, el 40% eran

intimidadas por otras mujeres, el 30% por hombres y 30% por colegas femeninos y masculinos. Estos resultados pudieran ser una consecuencia de la estructura del trabajo en ese país, en el cual los hombres tienden a trabajar con hombres y las mujeres con mujeres. Además, los hombres suelen atacar a mujeres en menor proporción, aquellos que lo hacen generalmente ocupan un cargo superior al de éstas (tanto hombres como mujeres suelen tener a un hombre como superior).

Asimismo, en una revisión de la literatura Einarsen (1999) encontró que las conductas envueltas mayormente en el bullying laboral son de naturaleza verbal y pocas incluyen violencia física. Este autor realizó un estudio en una población de trabajadores de origen noruego, en el que el 88% reportó haber experimentado algún tipo de hostigamiento durante los últimos seis meses, y el 2,4% manifestaron haber sido *objetivo de abuso físico o algún tipo parecido de abuso. Entre los actos negativos más comunes se encontraron el aislamiento y la exclusión social, la devaluación del esfuerzo y del trabajo, y la exposición a críticas, insultos y el ridículo* (Einarsen y Raknes, 1997 cp. Einarsen, 1999).

En la investigación realizada por Einarsen y Skogstad (1996), citada anteriormente, encontraron que los trabajadores de mayor edad tenían más probabilidad de ser víctimas de bullying que los de menor edad; el 8,2% de los trabajadores con una edad inferior a 50 años reportaron haber sido expuestos alguna vez a situaciones de bullying en sus lugares de trabajo, mientras que el 10,3% de los trabajadores con edades comprendidas entre 51 y 60 años reportaron ser víctimas para el momento de la investigación. Estos resultados pueden interpretarse de diferentes maneras; en efecto los trabajadores de mayor edad pudieran ser sujetos a actos agresivos en mayor medida que sus colegas más jóvenes; por otra parte, los individuos más jóvenes se inmiscuían en mayor medida en actos agresivos; finalmente, los trabajadores de mayor edad parecieran ser más vulnerables y tener menor tolerancia a este tipo de interacciones. En la medida en que los empleados se vuelven mayores esperan ser tratados con mayor dignidad y respeto, por lo que se hacen más sensibles a conductas que ellos consideran inaceptables por parte de superiores y compañeros. Además, los trabajadores mayores pueden también experimentar más bullying que los menores dado que tienen mayor dificultad para conseguir un nuevo empleo, por lo que las conductas agresivas pueden percibirse más graves por la incapacidad de poder escapar de la situación.

Sin embargo, en la investigación mencionada anteriormente de Leyman (1996), el autor clasificó a los trabajadores en función de sus edades, con la finalidad de

identificar si esta variable era un factor que influía en la probabilidad de ser víctima de bullying o no. No se encontraron diferencias significativas entre ninguno de los grupos etarios: 21-30 años, 31-40, 41-50, 51-60 y mayores de 60 años de edad.

En una investigación realizada por Vartia (1996) que tenía como propósito identificar los factores asociados con la presencia de bullying en el trabajo, se aplicó un cuestionario constituido por 149 preguntas, a una muestra conformada por 949 empleados municipales de Finlandia. El 85% de la muestra estaba constituido por mujeres y 15% eran hombres, la edad media de los participantes era de 40 años y trabajaban en una amplia variedad de ocupaciones.

En principio se mostraba una definición de bullying en el cuestionario, inmediatamente después de mostrar esta definición se le preguntaba a los participantes si se sentían víctimas de este fenómeno. Las formas de bullying (la gente se rehúsa a hablar contigo, la gente propaga información falsa e infundada acerca de ti, la gente te grita o hacen uso de la violencia física) fueron medidas usando la versión revisada del inventario del terror psicológico de Leymman (1989; cp. Vartia, 1996).

Los resultados arrojaron que el 10,1% de la muestra se percibían víctimas de bullying; reportaban que características en el funcionamiento del trabajo como pobre flujo de información, vías autoritarias para manifestar diferencias de opiniones, ausencia de conversaciones acerca de las tareas y metas del lugar de trabajo, y posibilidades *insuficientes para influir en aspectos concernientes a uno mismo, podían promover el bullying* en el trabajo. La edad no resultó ser un factor influyente en la probabilidad de estar sujeto a este tipo de comportamientos.

En otra investigación, Einarsen (1998) presentó los resultados de un estudio noruego sobre bullying en el trabajo realizado durante los últimos 10 años; esta investigación se centró en responder las siguientes preguntas ¿quién le está haciendo qué a quiénes, dónde, por qué y con qué tipo de consecuencias?. La muestra estuvo *comprendida por 8000 empleados noruegos, 43,9% hombres y 55,6% mujeres, el 85% eran empleados de organizaciones públicas*. Los resultados indicaron que el 8,6% de los respondientes había experimentado bullying en el trabajo durante los últimos seis meses y el 4,5% fueron víctimas de las formas más serias de bullying. La *media de duración de los episodios de bullying fue de 18 meses*.

El autor encontró una mayor prevalencia de bullying en ciertos tipos de organizaciones, como organizaciones con un gran número de empleados, masculino dominantes y organizaciones industriales. También encontró que ciertas características

de las víctimas se relacionaban en mayor medida con la prevalencia de bullying, como niveles de ansiedad, autoestima y sensibilidad; además, los trabajadores de mayor edad experimentaban más bullying que sus compañeros de menor edad, el 10.3% de empleados con edades comprendidas entre 51 y 60 años eran víctimas de bullying; lo que sugiere que en esta investigación la edad pareciera haber tenido influencia en la prevalencia del fenómeno.

Por otra parte, Aldrate, Moreno, Aranda y Torres (2006) realizaron una investigación que buscó determinar la presencia de bullying entre mujeres docentes de un centro universitario de Veracruz, México. La muestra estuvo constituida por un total de 145 sujetos, de los cuales 56 eran mujeres, la edad promedio de éstas era de 43 años con un rango que varió de los 24 a los 60 años de edad, 34% eran solteras, 54% casadas y el resto se dividía entre otras formas de estado civil.

Se utilizaron como instrumentos el Inventario de Terror Psicológico de Leyman en su adaptación española LIPT-60. Además se recogieron los datos generales y laborales de los participantes, y se evaluaron las condiciones de las redes sociales de apoyo como un elemento que podía desempeñar un papel protector ante el bullying. Estas variables fueron relacionadas con las condiciones sociodemográficas de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), con algunas características de su trabajo (turno, tipo de nombramiento, otros trabajos y número de grupos y alumnos que atienden) y con valores de las redes sociales objetivas y subjetivas.

Encontraron que estudiando de manera exclusiva al grupo de mujeres participantes, las variables edad y estado civil no mostraron asociación significativa con ninguna de la medición del bullying conforme al LIPT-60.

De acuerdo a los autores anteriores, los resultados entorno a la variable edad y su relación con el bullying son contradictorios; pareciera que los trabajadores de mayor edad (50 a 60 años aproximadamente), tienden a percibir bullying en el trabajo en mayor medida que sus compañeros de menor edad; sin embargo, dadas las contradicciones se hace necesario estudiar la relación entre estas variables. En función de los resultados mencionados anteriormente, en la presente investigación se espera que los trabajadores de mayor edad reporten ser víctimas de bullying en mayor medida que sus compañeros de menor edad.

En relación con la variable sexo, en un estudio realizado entre trabajadores finlandeses Björkqvist, Österman y Lagerspetz (1994; cp. Moreno, Rodríguez, Garrosa, Morante, y Rodríguez, 2005) encontraron diferencias significativas en la prevalencia del

bullying entre mujeres y hombres, siendo las primeras más acosadas significativamente; los datos indicaron que existen diferencias en los factores etiológicos del síndrome entre hombres y mujeres. En el grupo masculino los factores organizacionales parecen estar influyendo en mayor medida en la aparición del acoso, mientras que en el grupo de las mujeres casi la mitad de la varianza es explicada por las competencias personales.

En el estudio citado anteriormente de Einarsen y Skogstad (1996), los autores indicaron que los hombres reportaron ser en mayor medida víctimas de bullying que las mujeres; además, concluyeron que las organizaciones dominadas por hombres presentaron bullying en mayor proporción que aquellas dominadas por mujeres. Asimismo, se evidenció que los hombres tienden a ser intimidados por hombres y las mujeres por colegas de su mismo sexo. Estos resultados son consistentes con los de Olweus (1994; cp. Einarsen y Skogstad, 1996) quien encontró que los niños están más envueltos en bullying que las niñas en el ámbito escolar, probablemente porque éstos suelen ser más agresivos que las niñas.

Asimismo, Zapf, Knorz y Kulla (1996) realizaron un estudio en el que intentaron responder si el bullying era un constructo homogéneo o si estaba conformado por varios factores y si estos factores estaban relacionados con variables como el contenido del trabajo, el ambiente laboral-social y la salud psicológica. El estudio se realizó en dos muestras, la primera constituida por 50 víctimas de bullying que completaron un cuestionario estandarizado, 19 de los cuales participaron también en una entrevista cualitativa. El 70% eran mujeres y el 30% hombres, las edades oscilaban entre 17 y 56 años, con una media de 43 años de edad. La segunda muestra estuvo conformada por 99 víctimas de bullying, de las cuales el 65% eran mujeres y el 35% eran hombres, con edades comprendidas entre 20 y 60 años con una media de 43 años. Además, se conformó un grupo control constituido por 61 personas.

El bullying fue medido mediante el inventario de terror psicológico de Leymann traducido al idioma alemán; adicionalmente, se aplicaron cuestionarios que medían aspectos de las tareas que realizaban los trabajadores y del ambiente social percibido en los lugares de trabajo (Zapf, Knorz y Kulla, 1996).

Es importante destacar que en ambas muestras las mujeres se encontraban sobre representadas, por lo que los autores fueron cuidadosos al plantear conclusiones de que las mujeres eran víctimas en mayor medida que los hombres; esto pudo haber sido efecto de la selección, aunado a que las mujeres tienden a ser más abiertas al responder preguntas relacionadas con la salud. A pesar de esto aclararon que en investigaciones

realizadas en Alemania las mujeres presentan el mayor grado de victimización (Halama y Möckel, 1995; cp. Zapf, Knorz y Kulla, 1996).

Por otra parte, Seals y Young (2003) realizaron una investigación de la prevalencia del bullying y victimización entre estudiantes de séptimo y octavo grado en función de diferentes factores como el sexo. La muestra estuvo constituida por 454 estudiantes de escuelas públicas con edades comprendidas entre 12 y 17 años; el 59% eran del sexo femenino y 41% masculino, y el 48% pertenecían a escuelas clasificadas como urbanas, mientras que el 52% estudiaban en escuelas rurales. Se aplicaron tres instrumentos: el cuestionario de relaciones entre pares (PRQ) de Rugby y Slee, la escala de autoestima de Rosenberg (RSE) y el inventario de depresión en niños (CDI) de Kovacs. Los resultados indicaron que el 24% de los estudiantes reportaron estar implicados directamente en bullying, donde el 10% intimidaba a otros una o más veces por semana, 13% eran hostigados en la misma tasa, y 1% eran hostigados e intimidaban durante una semana. Adicionalmente, las conductas que reportaban estar frecuentemente relacionadas con el bullying incluían hacer bromas pesadas a los compañeros (9%), ponerles sobrenombres que molestaran a los mismos (13,5%), realizar amenazas dañinas (6,6%) y golpearlos o patearlos (10,8%). Además, las conductas de bullying ocurrían frecuentemente en clases (18,9%), en el recreo o a la hora de la merienda (30,2%), en el camino al colegio (8,8%) y en el camino de regreso a casa (20,7%).

En cuanto a las variables demográficas, Seals y Young (2003) encontraron que los sujetos de sexo masculino comprendían tanto a los hostigadores (66,7%), las víctimas (43,6%) como los que no eran ni víctimas ni hostigadores (37,3%), lo que sugirió que los niños mostraban más conductas hostigadoras que las niñas. En relación con la manera de conducirse al realizar las conductas agresivas hallaron que el 62,5% exhibían conductas de bullying solo en situaciones grupales, mientras que un 37,5% presentaban bullying tanto en grupo como individualmente; asimismo, de aquellos que decían hostigar sólo en grupo, el 56,7% eran sujetos del sexo masculino, y de los que reportaban intimidar tanto individual como en grupo, el 83,3% también eran sujetos pertenecientes al sexo masculino.

Sobre la base de los reportes de las víctimas de bullying determinaron el sexo de aquellos que intimidaban, encontrando que cuando el hostigador pertenecía al sexo masculino, el 66,7% de las víctimas pertenecían también al mismo sexo y cuando era del sexo femenino, solo el 12,2% de las víctimas pertenecía al sexo masculino. Además,

los niños reportaron mayor bullying por parte de individuos masculinos, por grupos de sujetos masculinos o por ambos sexos. De esto concluyeron que el sexo de la víctima y el sexo del hostigador eran independientes (Seals y Young, 2003).

De las conductas de bullying que frecuentemente realizaban las personas según el sexo, los autores encontraron que los estudiantes del sexo masculino realizaban conductas agresivas físicas en un 49%, amenazas dañinas en un 65%, ponían sobrenombres molestos en un 44,3%, bromas pesadas en un 53,7% y excluían a otros compañeros en un 42,4%; niños y niñas no diferían en los reportes de las conductas de bullying experimentadas.

Asimismo, Eriksen y Einarsen (2004) realizaron una investigación con la finalidad de verificar la hipótesis de que los enfermeros de sexo masculino por representar una minoría en la profesión que ejercen y en las organizaciones donde trabajaban, se encontraban en mayor probabilidad de ser víctimas de bullying que las mujeres, quienes representan la mayoría en la profesión de enfermería. La muestra fue seleccionada al azar de los enfermeros asistentes pertenecientes a la Unión Noruega de Salud y Trabajadores Sociales. De 12000 sujetos, 7478 (62.3%) completaron el cuestionario; posteriormente la muestra fue reducida a 6485 sujetos, quienes ejercían su profesión de manera activa. Los participantes respondieron el Cuestionario Nórdico de los Factores Psicológicos y Sociales del trabajo (QPSNordic), el cual fue usado para medir la exposición al bullying en el trabajo: se mostraba la definición de bullying, y se preguntaba directamente si el participante se consideraba víctima o no, posteriormente se presentaban ítems que describían situaciones relacionadas con el bullying.

Las variables independientes consideradas en el estudio incluían características demográficas, factores relacionados con el trabajo, factores del estilo de vida y componentes de la salud de los sujetos. Se le preguntó a los participantes su estado civil, sexo y edad; además, se midió con el QPSNordic aspectos relacionados con la obligación personal y la maestría en la unidad de trabajo; los síntomas afectivos fueron medidos con la versión corta del SCL-25; la fatiga y los problemas de salud a largo plazo fueron medidas a través de preguntas; los dolores musculares fueron medidos a través de la modificación del Cuestionario Estandarizado Nórdico; y los componentes inespecíficos del sueño fueron medidos con el Cuestionario Básico Nórdico del Sueño (Eriksen y Einarsen, 2004).

Los hombres reportaron ser víctimas de bullying en mayor proporción que las mujeres (10,2% y 4,3% respectivamente); específicamente se comprobó la hipótesis de

que los enfermeros hombres estaban más expuestos a bullying que sus colegas del sexo femenino. En función de estos resultados, los autores han planteado que pertenecer al sexo minoritario de un trabajo u organización, representa en sí mismo un factor de riesgo para estar expuesto al bullying en dicha organización; específicamente, los individuos pertenecientes al sexo que se encuentra en minoría dentro de la organización, presentan mayor probabilidad de ser víctimas de bullying que aquellos sujetos pertenecientes al sexo de los trabajadores que se encuentran en mayor proporción en la misma.

Una posible explicación a estos resultados podría ser que los enfermeros masculinos pudieran ser percibidos como una amenaza a la cultura tradicional femenina dentro del personal de enfermeras, lo cual es consistente con los hallazgos de Archer (1999; cp. Eriksen y Einarsen, 2004) quien ha sugerido que este tipo de procesos sociales pudieran explicar la presencia de bullying en las mujeres dentro de una cultura masculina dominante, como el servicio de bomberos o funcionarios del orden público entre los que se encuentran los agentes policiales y vigilantes de tránsito. Muchos factores pueden causar una posición social expuesta de la víctima, el sexo puede constituir un factor importante en algunas organizaciones y culturas, especialmente en culturas donde la naturaleza del trabajo se encuentra altamente relacionada con roles de género tradicionales y donde la cultura organizacional es típicamente dominada por valores femeninos o masculinos (Hosftede, 1991; cp. Eriksen y Einarsen, 2004).

De esta manera, los hombres y en especial aquellos que se comportan en función de valores masculinos y exhiben comportamientos típicos de los roles masculinos, serán percibidos como una amenaza a la cultura femenina dominante que prevalece por ejemplo en la ocupación de enfermeras; los comportamientos de la minoría pudieran frustrar tanto a los colegas y superiores, por no ser consistentes con las normas de la cultura dominante y con las expectativas asociadas a esta ocupación; personas angustiadas pudieran violar las normas sociales, desempeñarse menos competitivamente y molestar a otros, elicitando comportamientos agresivos en éstos (Eriksen y Einarsen, 2004).

Por su parte Zapf y cols (2003; cp. Eriksen y Einarsen, 2004) plantean que los grupos minoritarios que difieren del grupo dominante en algunas características corren un elevado riesgo de ser socialmente excluidos del grupo. Algunos estudios muestran que las mujeres corren mayor riesgo de exposición al bullying en el trabajo que los hombres; existen dos posibles explicaciones a esto: la primera, consiste en que las

mujeres se encuentran a menudo en una posición de poder baja, lo que pudiera hacerlas más vulnerables a este tipo de comportamientos; la segunda, hace referencia a las mujeres que se encuentran en profesiones ejecutivas que pueden ser vistas como intrusas en aquellas organizaciones que posean una cultura masculina dominante.

Moreno, Rodríguez, Garrosa, Morante, y Rodríguez (2005) realizaron una investigación que tenía como objetivo analizar de forma exploratoria si existían diferencias de sexo en el acoso psicológico. La muestra estuvo formada por 120 trabajadores del Sector de Transporte y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid. Se utilizó el Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo realizado por Moreno, Jimenez, Rodríguez, Muñoz, Morante y Rodríguez en el 2004.

Los resultados del estudio sugieren que el 26% de los sujetos han sido víctimas de *bullying*; el 52.5% de estos trabajadores fueron acosados exclusivamente por sus superiores, el 18.4% por sus compañeros y el 7.1% por ambos. Se halló que las mujeres obtuvieron una media significativamente superior en *bullying* a la de los hombres; la conducta de acoso que más habían recibido éstas era la de haber sido controladas y vigiladas en extremo. En el mismo sentido, las mujeres habían sido ignoradas con mayor frecuencia, habían recibido más respuestas hostiles a sus comentarios y sus preguntas habían sido ignoradas; en todas estas conductas las diferencias con los hombres resultaron significativas. El análisis de los ítems mostró que las mujeres padecían mayores críticas continuadas e injustificadas sobre su trabajo, fueron más frecuentemente víctimas de comentarios malintencionados de compañeros o superiores, y fueron objeto de insultos u ofensas sobre su persona, actitudes o su vida privada en mayor proporción que los hombres, resultando estas diferencias significativas.

Los resultados obtenidos parecen indicar que las mujeres están expuestas a mayores conductas de acoso psicológico, lo que es consistente con los resultados hallados en otras investigaciones que parecieran indicar que la prevalencia del *bullying* es mayor en mujeres que en hombres, y que el hecho de ser mujer pareciera ser un riesgo potencial a la hora de padecer acoso.

Moreno et al. (2005) plantean que el sexo es un elemento que ha sido asociado frecuentemente con deficiencias de poder y que varía entre culturas. Esto tiene importantes implicaciones, debido a que la mayoría de los estudios de *bullying* se han realizado en países escandinavos, que pueden tener menores diferencias de sexo comparados con países como España o América Latina, los cuales han sido identificados como países con un elevado desequilibrio de poder en las organizaciones.

Los países escandinavos poseen culturas más igualitarias y más orientadas hacia los valores femeninos, prescriben a sus miembros a no ser agresivos, dominantes y a ser asertivos en sus relaciones interpersonales; por lo que en las investigaciones realizadas de bullying suelen encontrarse menores diferencias de sexo en este tipo de culturas que las que se encuentran en otro tipo de culturas como la española y latinoamericana, en las que el mercado laboral no resulta igualitario para ambos sexos, existen claras diferencias en cuestiones de salario, desarrollo y promoción profesional en perjuicio de las mujeres. Por esto, al momento de interpretar las diferencias de sexo es importante recordar que en muchos casos el entorno de trabajo facilita la aparición de este tipo de discriminación debido a las desigualdades existentes en el mismo.

A diferencia de los autores anteriores, en el estudio citado anteriormente de Aldrate, Moreno, Aranda, y Torres (2006), encontraron que la ocurrencia de acoso psicológico en el trabajo no varió significativamente de acuerdo al sexo, lo que refleja la naturaleza contradictoria de esta variable que en algunas investigaciones si se relaciona de manera significativa con el bullying y en otras no. La prevalencia del fenómeno en este estudio resultó ser mayor en las mujeres (83.6%) que en los hombres (79,5%), cifras que resultan superiores a las de otras investigaciones; sin embargo, las cifras no respaldaron que se haya reflejado una diferencia estadísticamente significativa de acoso entre sexos.

En función de los hallazgos anteriores, se evidencia que la relación entre el sexo de los trabajadores y la presencia de bullying es bastante contradictoria. Numerosos autores plantean que niños y hombres en general se encuentran más envueltos en bullying que niñas y mujeres; otros autores plantean que las mujeres pudieran estar en una posición más expuesta de ser víctimas de bullying que los hombres; por último, algunos sugieren que más que el sexo de los trabajadores, lo que los hace estar en una situación más propensa a ser víctimas de bullying es el hecho de pertenecer al grupo minoritario de la organización, es decir, tendrán mayor probabilidad de ser víctimas de bullying aquellos trabajadores pertenecientes al sexo contrario del que prevalece en la organización.

Dado que la presente investigación se lleva a cabo en una muestra de Vigilantes de Tránsito y Transporte Terrestre, en la cual existe una mayor proporción de funcionarios hombres que mujeres, se espera que las mujeres tengan mayores puntuaciones en la escala de bullying que los hombres, ya que representan la minoría de esta población por lo que pueden tener mayor probabilidad de ser víctimas de bullying

que los hombres. Debido a que este tipo de trabajo se encuentra altamente relacionado con roles de género masculino y dicha cultura organizacional es dominada por valores de este tipo; las mujeres podrían ser percibidas como una amenaza a la cultura dominante, porque sus comportamientos pudieran no ser consistentes con las normas y las expectativas asociadas a esta ocupación, y por tanto hostigadas en mayor medida que los hombres.

Por otra parte, diversos autores han planteado que existen factores personales y psicológicos que pudieran favorecer la aparición de bullying y la condición de víctima ante este fenómeno; entre estos factores dos de los más reseñados son el nivel de autoestima y ansiedad que presenta la víctima.

En función de lo anterior, Vartia (1996) en el estudio citado previamente, encontró una correlación negativa y significativa entre bullying y autoestima de los trabajadores; indicando que individuos con un nivel de autoestima bajo, tienen mayores probabilidades de ser víctimas de bullying que los trabajadores con un nivel de autoestima alto. En función de estos hallazgos la autora pudo concluir que existen características de personalidad de la víctima que se asocian con la percepción de bullying en el trabajo.

Igualmente, en la investigación citada anteriormente de Einarsen (1998), que tenía como objetivo estudiar los factores antecedentes y consecuentes del bullying, los resultados indicaron que la típica víctima de bullying era más ansiosa e insegura y a menudo era vista como precavida, callada y sensible, además poseía menor autoestima que sus compañeros. También se encontró que las víctimas de bullying en el trabajo tenían menor autoestima y eran más ansiosas en contextos sociales que sus compañeros, esto los hacía víctimas más fáciles de agresión y más vulnerables a agresiones interpersonales y conflictos.

Dentro de los factores consecuentes que se encuentran relacionados al bullying, Einarsen (1998) plantea que uno de los principales son las enfermedades psicosomáticas. En 1996, Einarsen encontró que la relación entre bullying y salud era moderada por el nivel de ansiedad social y autoestima de la víctima. Los trabajadores con mayores habilidades sociales tenían menos probabilidades de estar expuestos al bullying; además, el apoyo social reducía los efectos negativos psicológicos y emocionales provocados por el bullying, así como las enfermedades psicosomáticas. Lo que pareciera indicar que víctimas con menores niveles de ansiedad social y con un autoconcepto positivo pueden utilizar mejores estrategias de afrontamiento ante este

tipo de dificultades interpersonales. El bullying sólo causa problemas de salud si es lo suficientemente intenso como para dañar la autoestima de la víctima.

En 1999, Einarsen halló que una alta proporción de personas percibían que la personalidad de la víctima contribuía a la presencia de bullying. Específicamente, los sujetos que tenían baja autoestima y que poseían pocas estrategias de afrontamiento al estrés y de autoeficacia, tenían mayor probabilidad de ser víctimas de bullying en el trabajo que aquellos que poseían alta autoestima y más estrategias de afrontamiento.

En el mismo sentido, Zapf (1999) realizó una investigación en Alemania que tenía como finalidad determinar las causas del bullying en el trabajo. Para esto se utilizaron dos muestras: la primera estuvo constituida por 96 víctimas de bullying, las cuales fueron reclutadas a través de artículos en el periódico que hablaban sobre este fenómeno y grupos de ayuda dirigidos a víctimas de bullying; el grupo control estaba constituido por 37 sujetos, los cuales fueron emparejados con el grupo de víctimas de acuerdo al sexo, edad y educación. La segunda muestra utilizada estaba conformada por 118 sujetos los cuales fueron seleccionados de la misma forma.

Para definir al grupo de víctimas, se consideraron dos criterios sobre la base de lo reportado en la literatura, el primero fue que al menos uno de los ítems de bullying debía ser contestado de manera afirmativa considerando que los comportamientos agresivos debían estar presente por lo menos en los últimos seis meses y ser evidenciados al menos una vez por semana; el segundo criterio era que los participantes debían estar de acuerdo con que eran víctimas de bullying en función de la definición que se les presentaba al principio del cuestionario. El grupo de bullying estuvo constituido por 147 víctimas que cumplían con los dos criterios y el grupo control estuvo compuesto por 81 personas para las cuales ninguno de los criterios resultó positivo.

Zapf (1999) utilizó diversas escalas para medir las potenciales causas del bullying en la organización, entre ellas la versión 5.1 del Instrumento para el Estrés Orientado al Análisis del Trabajo (ISJA) (Zapf, 1993; cp. Zapf, 1999); una escala que medía estresores sociales constituida por ítems relacionados con el clima social en el grupo de trabajo y posibles conflictos con colegas y supervisores; y el Inventario de Terror Psicológico de Leymann (LIPT) (1989; cp. Zapf, 1999) para medir la percepción de bullying, el cual fue ampliado para incluir seis escalas adicionales elaboradas por Zapf (1996). La primera escala consistía en una medida de bullying en las organizaciones que incluía preguntas acerca de las decisiones de las personas, juicios

negativos acerca de la ejecución en el trabajo de otros trabajadores de una manera ofensiva y degradación de las tareas de la persona en cuestión; la segunda escala medía el aislamiento social a través de ítems que planteaban situaciones en las que los trabajadores eran excluidos; la tercera escala se refería al ataque de la vida privada de la víctima e incluía críticas a la vida personal de la misma, desvalorización a la persona e intentos por perturbarla psicológicamente; la cuarta escala medía las agresiones verbales que incluía gritos y malos tratos verbales; la quinta escala medía la agresión física e incluía tratos físicos violentos; y la sexta escala medía los rumores e incluía comentarios desagradables de la persona a sus espaldas. Adicionalmente, utilizó varias escalas desarrolladas para medir la disfunción psicológica en términos de ansiedad, depresión y psicomatizaciones.

Los resultados sugieren que las víctimas percibían que la razón por la que eran hostigados tenía como objetivo final excluirlos de la organización, lo cual suele ser la fase final del proceso de bullying (Leymann, 1993; cp. Zapf, 1999). La segunda razón percibida como causa de su posición de víctima hacía alusión a que una persona hostil influye a otras, esto los llevaba a percibir que la causa del bullying radicaba en una persona en particular. Encontró también que el clima organizacional, la presencia de alto estrés y los problemas organizacionales suelen ser las causas más frecuentes de bullying en el trabajo desde el punto de vista de las víctimas (Zapf, 1999).

Asimismo, Zapf (1999) halló que las víctimas de bullying percibían más estresores y menos control en sus trabajos que los participantes del grupo control. El 32% de las víctimas mostraron dificultades para precisar sobre quién recaía la culpa de la presencia de bullying en el trabajo, se les hacía difícil identificar si la culpa recaía sobre ellas o sobre el grupo social dentro del cual estaban inmersas, el cual *posiblemente presentaba dificultades para integrar a una persona diferente de ellos en algunos aspectos*; de igual manera, las víctimas se percibían a sí mismos diferentes del resto del grupo de trabajo. Al comparar al grupo de víctimas con el grupo control se evidenció que las víctimas poseían menor asertividad para solucionar los problemas, consideraban su desempeño por debajo de lo esperado, y mostraron mayores puntuaciones en ansiedad, depresión, afecto negativo, menores destrezas sociales y menores puntuaciones en autoestima que los sujetos del grupo control; estos resultados *podrían sugerir que la víctima y sus características individuales podrían ser otra causa de la presencia de bullying en el trabajo.*

Por su parte, en el estudio realizado por Seals y Young, (2003), citado anteriormente, compararon los grupos de víctimas, hostigadores y no víctimas/ni hostigadores en términos de autoestima, encontrando que no habían diferencias significativas entre sujetos víctimas y no víctimas u hostigadores de bullying. A pesar de no haber encontrado diferencias significativas, los hallazgos indicaron que los sujetos que tendían a hostigar presentaban mayor autoestima que aquellos que no reportaban ser víctimas ni hostigadores y las víctimas presentaban a su vez menor autoestima que los anteriores, posiblemente porque los intimidadores son generalmente más populares dentro del colegio, mientras que las víctimas son menos populares.

Consistente con lo anterior, Eriksen y Einarsen (2004) en el estudio citado anteriormente, encontraron que las víctimas de bullying en el trabajo presentaban algunas características particulares entre las que figuraban: ansiedad ante contextos sociales, neuroticismo, ira y baja autoestima.

De esta forma, considerando los hallazgos anteriores, se evidencia que diversos autores han encontrado bajos niveles de autoestima y altos niveles de ansiedad, como características presentes en las víctimas de bullying; sin embargo, no hay total acuerdo al considerar estas variables como antecedentes o como consecuentes; algunos autores plantean que las personas con bajos niveles de autoestima y altos niveles de ansiedad tendrán mayor probabilidad de ser víctimas de bullying; otros autores sugieren que entre las consecuencias negativas que acarrea el ser víctimas de bullying en el trabajo se encuentra una disminución en los niveles de autoestima de la víctima, así como un aumento en los niveles de ansiedad.

En la presente investigación, se considera a la autoestima y la ansiedad como antecedentes al bullying, es decir, se asume que los trabajadores con niveles de autoestima bajos y altos niveles de ansiedad, reportarán ser víctimas de bullying en mayor medida que otros trabajadores con niveles de autoestima superiores y niveles de ansiedad inferiores.

Además de la relación que se ha encontrado entre las variables autoestima y ansiedad con respecto al bullying, también se ha encontrado una relación negativa entre estas dos variables. Taylor y Pilar (1995) evaluaron la relación entre autoestima, ansiedad y consumo de drogas en una muestra no clínica de 30 hombres, con edades comprendidas entre 16 y 43 años con una media de 27 años de edad, a los que se enviaron cuestionarios por correo; la autoestima se evaluó utilizando el Inventario de Autoestima de Coopersmith en su versión para adultos, los rasgos de ansiedad se

midieron utilizando la segunda forma del Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado de Spielberg, el consumo de drogas se cuantificó según las respuestas obtenidas de un cuestionario que preguntaba tipo de drogas utilizadas y la frecuencia.

Las correlaciones obtenidas mostraron una relación negativa y significativa entre autoestima y consumo de drogas, una correlación positiva y significativa entre rasgos de ansiedad y consumo de drogas y una correlación negativa y significativa entre autoestima y rasgos de ansiedad. Las puntuaciones de autoestima y las de rasgos de ansiedad no diferían de la norma según la edad del grupo. Los autores concluyeron que el elevado consumo de drogas está asociado con una baja autoestima y una elevada ansiedad general, siendo la relación entre baja autoestima y una elevada ansiedad general la más significativa de todas las relaciones (Taylor y Pilar, 1995).

Por su parte, Canto y Castro (2004) estudiaron los niveles de depresión, ansiedad y autoestima en una población de ancianos que vivían en asilos o que acudían a estancias con frecuencia; la muestra total constó de 162 personas, 32 de las estancias y 30 de los asilos, con edades mínimas a partir de 65 años. Para medir el nivel de autoestima de los ancianos se utilizó el Inventario de Autoestima de Coopersmith, el nivel de ansiedad se midió a través de la Escala de Ansiedad de Hamilton y para medir los niveles de depresión de los ancianos se utilizó el Inventario de Depresión de Beck.

Los resultados arrojaron una correlación negativa y significativa entre autoestima y depresión, una correlación positiva y significativa entre depresión y ansiedad y una correlación negativa y significativa entre autoestima y ansiedad. Estos datos sugieren que los ancianos con mayor nivel de autoestima presentaban menores niveles de depresión, los que presentaban mayores niveles de ansiedad tenían mayor probabilidad de sufrir de depresión y los ancianos con menor nivel de autoestima presentaban mayores niveles de ansiedad (Canto y Castro, 2004).

De acuerdo a los resultados anteriores, en la presente investigación se espera que los trabajadores con menores niveles de autoestima, presenten a su vez mayores niveles de ansiedad, y por tanto, reporten ser víctimas de bullying en mayor medida que sus compañeros con niveles de autoestima superiores y niveles de ansiedad inferiores.

Por otro lado también, se ha encontrado relación entre el nivel de autoestima y la edad de los individuos. Potter (2002) realizó un estudio de autoestima en una muestra de sujetos entre nueve y 90 años, con la finalidad de ver cómo variaba ésta en las distintas edades. Los datos fueron recolectados de 326641 individuos quienes contestaron un

cuestionario vía Internet. La muestra variaba en términos de edad, etnicidad, nacionalidad, nivel socioeconómico y nivel educativo.

Los resultados sugieren distintos niveles de autoestima a través de los distintos grupos de edad. Los mayores niveles de autoestima se encontraron durante la niñez (9-12 años de edad), los cuales iban disminuyendo en la etapa de la adolescencia (13-17 años de edad), estos continuaban disminuyendo de la adolescencia al período universitario (18-22 años de edad); después de este decremento los niveles de autoestima comenzaron a elevarse en los últimos años del período universitario y el período posterior a la universidad (23-29 años de edad), y se estabilizaron entre los 30 y 40 años de edad, para luego aumentar nuevamente entre los 40 y 60 años de edad, sugiriendo un incremento gradual de la autoestima durante la adultez. Finalmente, la autoestima disminuía marcadamente entre los 60 y 80 años de edad, el mayor declive ocurría entre los 70 y los 80, alrededor de los 80 los niveles de autoestima eran menores que aquellos encontrados durante la adolescencia. En síntesis, los niveles de autoestima eran altos en la niñez, disminuían durante la adolescencia, aumentaban gradualmente durante la adultez y declinaban en la vejez (Potter, 2002).

En cuanto a las diferencias en función del sexo se encontraron altos niveles de autoestima en la niñez, tanto para los sujetos femeninos como para los masculinos, estos niveles disminuían en la adolescencia, se incrementaban gradualmente en el curso de la adultez y disminuían en la vejez. A pesar de seguir el mismo patrón para ambos sexos durante la adolescencia los niveles de autoestima de las hembras disminuía el doble que el de los varones, resultando una diferencia por sexo entre los 12 y 17 años de edad. Esta diferencia persistía durante la adultez. Finalmente, la diferencia por sexos se hacía más estrecha en la vejez; hombres y mujeres a los 70 años diferían escasamente en sus niveles de autoestima y en el grupo de mayor edad la diferencia se revertía; es decir, las mujeres a los 80 años reportaban mayores niveles de autoestima que los hombres a la misma edad (Potter, 2002).

En síntesis, este autor sugiere que la autoestima tiende a variar en función de la edad. Asimismo, existen diferencias en los niveles de autoestima en función del sexo de los individuos.

En función de estos hallazgos que evidencian que la autoestima tiende a variar de manera cíclica a lo largo de la vida y tomando en cuenta que la edad de los sujetos en la que se realiza la presente investigación se corresponde con la etapa de adultez temprana y tardía, se espera que aquellos sujetos que se encuentren más cercanos a la

adolescencia tengan menores niveles de autoestima que aquellos que se encuentran en la adultez tardía. Por otra parte, se espera que las mujeres obtengan menor autoestima que los hombres, debido a que las mujeres suelen tener menores niveles de autoestima que éstos durante la adolescencia y la adultez.

Además de las características personales relacionadas con la víctima, se ha encontrado relación entre diversas variables organizacionales y la presencia de bullying en el lugar de trabajo; Zapf (1999), en la investigación citada anteriormente, halló que los problemas organizacionales pudieran ser otra causa más de bullying en el trabajo, ya que las víctimas obtuvieron mayores puntuaciones en la escala que medía problemas organizacionales.

Con respecto a las variables organizacionales que parecieran tener relación con la presencia de bullying en el lugar de trabajo, se encuentra el *Liderazgo* dentro de las organizaciones. Diversos autores han planteado diferentes definiciones a este término, así como diversas clasificaciones. Robbins (2004) lo define como la capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas. Por su parte, Schriesheim (2002; cp. Hellriegel y Slocum, 2004) distingue entre dos tipos de liderazgo: de estructura de inicio y tipo consideración; el primero hace referencia al grado en el que los líderes estructuran sus funciones y las de sus empleados para alcanzar las metas de su área de responsabilidad; estos líderes insisten en la dirección de las actividades del grupo mediante la planeación, comunicación, programación, la asignación de tareas, la insistencia de cumplir con los límites del tiempo y el dar órdenes, mantienen normas definidas de desempeño y esperan que los subordinados las cumplan. En síntesis, este tipo de líderes se esfuerzan por cumplir tareas estableciendo metas de desempeño, dando instrucciones y esperando que se cumplan.

El liderazgo tipo consideración hace referencia al grado en que las relaciones que los líderes mantienen con sus subordinados se caracterizan por la confianza mutua, la comunicación en dos sentidos, el respeto por las ideas de los empleados y el aprecio por sus sentimientos. Los líderes con este estilo se empeñan en la satisfacción de las necesidades de los empleados. Por lo común se dan tiempo para escuchar, están dispuestos a aplicar cambios, y son amistosos y accesibles; es decir, las personas con este tipo de liderazgo fomentan una cercanía psicológica entre el líder y los subordinados (Schriesheim, 2002; cp. Hellriegel y Slocum, 2004).

Entre los hallazgos que relacionan el liderazgo en las organizaciones con la presencia de bullying en el lugar de trabajo, Zapf y cols (1996) en el estudio citado

anteriormente, encontraron correlaciones significativas entre determinados factores y la presencia de bullying en el trabajo; se encontraron correlaciones sustanciales negativas entre un contexto laboral y ambiente social negativo, y la salud psicológica de los empleados, es decir, si el ambiente social y el contexto laboral es percibido como negativo, mayores serán los problemas en la salud psicológica de los empleados. Además, se encontró menor correlación con la violencia física, debido a que estos comportamientos difícilmente se llegan a manifestar dentro de las organizaciones. Los autores afirman que el bullying es un problema primario entre los empleados que trabajan en la administración pública, servicios de salud, escuelas y oficinas en general, y afecta en menor medida a empleados de trabajos caracterizados por una baja complejidad. Asimismo, los individuos que observaban a sus compañeros ser víctimas de bullying, reportaban una menor satisfacción laboral, clima social desfavorable, menor liderazgo y mayores conflictos, a pesar de no ser víctimas directas del bullying.

Por otra parte, en el estudio citado anteriormente de Einarsen (1998), éste planteó que el bullying pareciera estar principalmente causado por problemas en el ambiente laboral y social de la organización. En relación a este planteamiento, Leymann (1996) basado en un estudio de caso planteó cuatro factores como posibles provocadores de bullying, entre los que se encuentran: deficiencias en el diseño de trabajo, deficiencias en las conductas de liderazgo, una posición socialmente expuesta de la víctima y un bajo nivel moral dentro del departamento. En cuanto a estos factores, Einarsen, Raknes y Matthiesen (1994; cp. Einarsen, 1998) mostraron que la ocurrencia de hostigamiento correlacionaba significativamente con aspectos de la organización y del ambiente social; especialmente con el liderazgo, conflictos de roles y el control laboral. Ambientes de trabajo donde el bullying existía tenían empleados que reportaban un elevado nivel de conflictos de roles y que estaban insatisfechos con el clima social, las conductas de liderazgo de sus supervisores y con la posibilidad de monitorear ellos mismos sus trabajos. Los observadores del bullying reportaban las mismas insatisfacciones. Estos autores consideraron que la imposibilidad de monitorear y controlar el propio trabajo, la falta de metas claras, así como la carencia de un liderazgo constructivo dentro de la organización, fueron las características más importantes para determinar la presencia de bullying (Einarsen, Raknes y Matthiesen, 1994; cp. Einarsen, 1998).

Asimismo, Eriksen y Einarsen (2004), en la investigación citada anteriormente, plantearon que los ambientes laborales negativos, climas sociales desfavorables y

escasos comportamientos de liderazgo se encontraban asociados con la presencia de bullying en el ambiente laboral.

Por su parte, Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante (2005) realizaron una investigación que tenía como objetivo analizar si las variables organizacionales predecían significativamente la aparición de bullying en el trabajo. La muestra estuvo conformada por 103 trabajadores del sector de Transportes y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid; un 50,5% eran mujeres con una edad media de 34 años. Como instrumento se utilizó el Cuestionario de Acoso Psicológico en el trabajo realizado por Moreno, Jimenez, Rodríguez, Muñoz, Morante y Rodríguez en el 2004; este cuestionario contiene dos secciones, la primera incluye variables sociodemográficas y laborales (como edad, sexo, años de experiencia laboral, experiencia en el sector, sector en el que trabaja, cargo que ocupa en la empresa, tipo de contrato, tipo de empresa, horario y turno), y la segunda cuestiones relativas a las formas de acoso (aislamiento social, desacreditación, exigencia extrema y consecuencias) y factores organizacionales, compuesto por dos factores a su vez, política organizacional (estilos de liderazgo, toma de decisiones y comunicación) e información y actuaciones ante el acoso (planteamiento, información y acciones que se llevan a cabo en la organización en situaciones de acoso psicológico).

Para analizar los efectos de las variables sobre el bullying se hizo un análisis de regresión múltiple, el cual arrojó que el tipo de contrato, la política organizacional y la actuación e informaciones ante el bullying predecían la aparición del mismo en el trabajo, explicando un 25.6% de la varianza total. La variable política organizacional es la que mayor capacidad predictiva presentaba, explicando el 10,6% de la varianza; la información y actuaciones ante el bullying y la política organizacional predecían las consecuencias de bullying, resultando un 21,4% de la varianza total explicada.

Los datos encontrados en esta investigación parecen indicar que las variables organizacionales son factores influyentes en el proceso de bullying en el trabajo; la política organizacional desempeña un papel relevante como aspecto clave en la aparición del mismo, pues aparece como un potente predictor de éste. Consistente con lo que han planteado Einarsen (1999) y Leymann (1996) pareciera que aunque el mobbing constituye un síndrome personal, representa una consecuencia de ciertos aspectos laborales, es más probable que ocurra en determinados entornos de trabajo que en otros (Moreno y cols, 2005). En investigaciones previas, las condiciones de trabajo han explicado alrededor del 10% de la varianza del bullying, en un rango del 7% al 24%

en los diferentes marcos organizacionales investigados; un modo no democrático de toma de decisiones, un estilo de liderazgo autoritario y una carencia de información y recursos dentro de la organización parecen ser importantes características que promueven el acoso laboral (Einarsen y cols, 1999; cp. Moreno y cols, 2005).

En conjunto, los hallazgos anteriores sugieren que el liderazgo dentro de una organización se encuentra asociado con la presencia de bullying en el lugar de trabajo; específicamente, escasos comportamientos de liderazgo, la carencia de un liderazgo constructivo o la presencia de un estilo de liderazgo autoritario pudieran favorecer la aparición de bullying en las organizaciones. En la presente investigación se toma en cuenta el estilo de liderazgo tipo consideración, planteado por Schriesheim (2002), por ser éste un estilo que propicia una cercanía psicológica entre el líder y los subordinados; dado que los autores anteriores han encontrado que un liderazgo negativo se asocia con la presencia de bullying, se espera que ante un estilo de liderazgo positivo como el de tipo consideración se reporte en menor medida bullying en el trabajo.

Adicionalmente, se ha encontrado relación entre el liderazgo y otras de las variables consideradas en este estudio, específicamente con el sexo, la autoestima y la ansiedad.

Los estudios indican ciertas diferencias entre los estilos de liderazgo que asumen hombres y mujeres. Según Pearson, Turner y Todd-Mancillas (1993) las diferencias de sexo en el modo de ejercer la función directiva se basa fundamentalmente en la percepción de los estereotipos y mitos existentes en el liderazgo masculino y femenino; entre estos estereotipos se encuentra que las mujeres muestran un comportamiento demasiado emocional como para tomar decisiones racionales, se comprometen menos con el trabajo que los hombres y carecen de motivación para la consecución de los logros; por su parte, los hombres son más asertivos y más inteligentes que las mujeres.

Pearson y cols (1993), aseguran que en función de los estereotipos de rol sexual sobre el liderazgo, se espera que los líderes masculinos sean independientes, agresivos, analíticos, competitivos, autodisciplinados, objetivos y orientados a la consecución de logros; por su parte se espera que las líderes femeninas sean dependientes, pasivas, no agresivas, sensibles, subjetivas y orientadas hacia las personas. A consecuencia de todas esas expectativas se ha llegado a afirmar que el liderazgo se encuentra lógicamente relacionado con la identificación del rol social. Las mujeres son más propensas a desarrollar un estilo de liderazgo socioemocional, mientras que los hombres tienden a ejercer un liderazgo más orientado a la tarea. Las mujeres mantienen una estrecha

relación con las conductas expresivas, tales como la preocupación y la consideración, mientras que los hombres mantienen una relación en las actividades instrumentales, tales como iniciar o crear una nueva estructura o dirigir.

Asimismo, el Instituto Costarricense de Electricidad ([ICE], 1999) ha planteado que las mujeres tienden a adoptar un estilo de liderazgo más democrático, a estimular la participación, a compartir el poder y la información, procuran incrementar la autoestima de sus seguidores, prefieren dirigir por medio de una actitud de inclusión y confían en su carisma, capacidad, contactos y habilidades interpersonales para influir en otros; los hombres usan un estilo de órdenes y control directo, y descansan en la autoridad formal de su puesto como base de influencia.

Según el ICE (1999), la tendencia a que las líderes sean más democráticas que los hombres, se reduce cuando están en medios dominados por éstos; las normas del grupo y los estereotipos masculinos de los líderes superan las preferencias personales, de modo que las mujeres abandonan el estilo femenino y actúan de manera más autocrática.

Al igual que los autores anteriores, Collard (2001) plantea que las mujeres son más relacionales que los hombres, suelen propiciar una cercanía psicológica con sus subordinados en mayor medida que éstos y operan bajo los principios de la responsabilidad en común comparado con los principios universales que guían a los hombres quienes suelen ser más autónomos, racionales y analíticos que las mujeres.

Por su parte, Eagly (1990; cp. Vía, 2002) realizó una investigación en la que halló que los hombres y las mujeres tienden a diferir en los estilos de liderazgo, las mujeres tienden a adoptar estilos más democráticos y participativos, mientras que los hombres tienden a adoptar un estilo más directivo o autocrático.

En conjunto, las investigaciones que han encontrado que existen diferencias entre líderes femeninos y masculinos plantean que los hombres presentan características masculinas estereotipadas y las mujeres características femeninas estereotipadas, los hombres muestran un comportamiento más asertivo y agresivo que les permite ser elegidos como líderes con más frecuencia que las mujeres, éstas revelan más información de sí mismas, de sus sentimientos, creencias y preocupaciones y tienen una mayor orientación hacia el aspecto emocional de las personas; los hombres tienden a controlar las conversaciones y entrevistas que mantienen con sus empleados y utilizan un mayor número de estrategias positivas con objeto de obtener el acuerdo y obediencia de sus subordinados; al contrario, las mujeres emplean un mayor número de estrategias

de apoyo. Las mujeres que desempeñan sus tareas en el mundo de los negocios poseen características, actitudes y un temperamento tradicionalmente masculino; finalmente, tanto los hombres como las mujeres son capaces de asumir roles directivos (Vía, 2002).

A pesar de los hallazgos anteriores, diversas investigaciones han encontrado resultados contradictorios al buscar diferencias entre líderes femeninos y masculinos. Las investigaciones que sugieren que no existen diferencias de acuerdo al sexo, aseguran que la motivación para dirigir es similar en hombres y mujeres, los empleados no distinguen con claridad las recompensas y castigos administrados por líderes femeninos y masculinos, se cree que jefes y jefas ejercen un liderazgo similar, manteniendo la eficacia y calidad acorde a su nivel, los líderes masculinos y femeninos que muestran conductas semejantes reciben valoraciones similares por parte de sus empleados (Vía, 2002).

En la presente investigación se espera encontrar diferencias en la percepción del estilo de liderazgo que manifiestan hombres y mujeres con respecto a sus supervisores inmediatos; debido a que las mujeres tienden a ejercer un estilo de liderazgo democrático y participativo, igualmente pudieran percibir dicho estilo de liderazgo en sus supervisores en mayor proporción que los hombres, obteniendo menores puntuaciones en la escala de liderazgo tipo consideración; por su parte, en vista del estilo de liderazgo que suelen ejercer los hombres, autocrático y directivo, pudieran percibir dicho estilo en sus supervisores en mayor medida que las mujeres, obteniendo mayores puntuaciones en la escala de liderazgo tipo consideración.

También se han realizado investigaciones que estudian la relación entre los distintos estilos de liderazgo y los niveles de ansiedad de los subordinados; en este sentido, Seemann (1982) realizó una investigación que buscaba determinar cuales eran los efectos de los estilos de liderazgo en un grupo de personas clasificadas según los niveles de ansiedad que presentarían (alta ansiedad, baja ansiedad); la respuesta de los participantes a los distintos niveles de liderazgo se medía en función de la respuesta galvánica de la piel. En el estudio participaron de manera voluntaria estudiantes de la Universidad de Toledo, el grupo estuvo constituido por 71 sujetos, los cuales se subdividieron en dos grupos clasificados en función del nivel de arousal que presentaban (alto arousal, bajo arousal). De los 71 participantes, 21 eran hombres y 50 eran mujeres, la edad media fue de 23 años con un rango de 16 a 41 años de edad. Los participantes fueron asignados a grupos de 12 personas con seis sujetos de alto arousal y seis sujetos de bajo arousal en cada grupo, en total se conformaron seis grupos. Tres de

ellos recibieron un estilo de liderazgo autocrático y los otros tres un estilo de liderazgo democrático. El procedimiento consistió en asignar una tarea a los participantes, esto lo hacía un actor quien asumía el papel de líder en ambos grupos, en unos asumía un estilo de liderazgo autocrático y en otros un estilo de liderazgo democrático, esto con la finalidad de evitar el sesgo por la apariencia física del líder. Durante la realización de la tarea se midió la respuesta galvánica de la piel.

Los resultados encontrados indicaron que las medias de los grupos no variaron significativamente en función del estilo de liderazgo. Las respuestas autonómicas al estilo de liderazgo autocrático no difirieron de las del estilo de liderazgo democrático. El efecto sobre el nivel de ansiedad no fue significativo. Las respuestas autonómicas de los sujetos con altos niveles de ansiedad fue similar a la de los sujetos con bajos niveles de ansiedad.

Adicionalmente, se encontró una interacción significativa entre el estilo de liderazgo y el nivel de arousal. Los individuos con bajo arousal que recibieron un estilo de liderazgo autocrático mostraron cambios en la respuesta autonómica, en este grupo hubo un incremento significativo de la respuesta galvánica de la piel ante un estilo de liderazgo autocrático. Los individuos con un alto arousal tendían a responder similarmente a ambos estilos, sin embargo, hubo una disminución en la respuesta galvánica de la piel ante un estilo de liderazgo autocrático. El mayor cambio ocurrió en los participantes de bajo arousal bajo el estilo de liderazgo autocrático. El menor cambio en la conductancia de la piel ocurrió en los miembros de baja ansiedad bajo el estilo de liderazgo democrático (Seeman, 1982).

En conjunto los resultados hallados sugieren que las respuestas autonómicas de los participantes a ambos estilos de liderazgo fueron similares. Hubo una pequeña diferencia entre las respuestas de los sujetos de baja y alta ansiedad tanto para el estilo de liderazgo democrático como para el autocrático. La interacción entre el estilo de liderazgo y el nivel de arousal fue significativa, de este modo la noción de que diferentes estilos de liderazgo afectan a individuos con diferentes niveles de ansiedad fue soportada. Los individuos con altos niveles de ansiedad respondieron similarmente a ambos estilos de liderazgo y los de bajos niveles de ansiedad mostraron una disminución en la respuesta galvánica de la piel ante un estilo de liderazgo democrático; aunque las diferencias no fueron significativas las respuestas galvánicas de la piel en los individuos con altos niveles de ansiedad disminuyó ante la presencia de un estilo de liderazgo autocrático, mientras que aumentaron significativamente en el grupo con

bajos niveles de ansiedad. Es posible que los individuos con bajos niveles de ansiedad hayan sentido que su sistema de creencias básicas y sus patrones de comunicación fueron amenazados en el ambiente rígido de un líder autocrático, por lo que estos individuos puedan tender a no funcionar bien en un ambiente altamente estructurado, mientras que los individuos altamente ansiosos prefieren una estructura y funcionan más eficazmente cuando se les brinda ésta.

Sobre la base de los resultados anteriores, en la presente investigación se espera encontrar niveles de ansiedad bajos ante la percepción de un estilo de liderazgo tipo consideración, ya que, se asume que los funcionarios donde se realiza la investigación presentan niveles de ansiedad bajos o medios; en función de esto, se espera que aquellos funcionarios que obtengan altas puntuaciones en la escala de liderazgo tipo consideración, es decir, que perciben que su supervisor ejerce un estilo de liderazgo autocrático, obtendrán altas puntuaciones en la escala de ansiedad rasgo.

Otra de las variables que ha sido relacionada con los diversos estilos de liderazgo y el impacto que ejerce éste sobre los subordinados, ha sido la autoestima que presentan los mismos. Niebuhr y Davis (1984) realizaron una investigación que tenía como propósito examinar la relación entre la autoestima de los seguidores y la *percepción de los comportamientos de liderazgo de sus supervisores*. Estos autores reportan que los estudios que relacionan el liderazgo y la autoestima, pueden ser interpretados de tres maneras: (a) la autoestima de los subordinados puede afectar directamente la percepción de los comportamientos del líder, es decir, ciertas características del que percibe influyen las percepciones del comportamiento del que es percibido; (b) los comportamientos de los líderes pueden estar influidos por las percepciones que tienen éstos de la autoestima de sus subordinados, quizás los líderes *reaccionan más favorablemente ante sus subordinados con alta autoestima y desfavorablemente ante aquellos con baja autoestima*; y (c) el comportamiento del líder puede afectar directamente la autoestima de los subordinados, ante los comportamientos de liderazgo favorables pudiera resultar un incremento en la autoestima de los subordinados, mientras que ante comportamientos de liderazgo desfavorables pudiera resultar un decremento en la autoestima de los subordinados.

Para realizar el estudio utilizaron una muestra de 127 sujetos de una industria mediana de 1300 trabajadores, el estudio se condujo sólo con los trabajadores técnicos del departamento de ingeniería, con una edad media de 34 años. Para medir la autoestima de los trabajadores utilizaron la Escala de Autoconcepto de Tennessee

(TSCS), para medir el liderazgo emplearon el Cuestionario de Descripción de las Conductas del Líder (LBDQ) y se les preguntó el número de meses que le habían reportado a su superior actual.

Los resultados indican correlaciones sustanciales entre la autoestima y las conductas de liderazgo instrumental y de apoyo, lo que proveía evidencia para la hipótesis que planteaba que la autoestima de los seguidores estaba relacionada con la percepción de ambos estilos de liderazgo. Las correlaciones entre autoestima y la percepción de las conductas de liderazgo fueron altas para aquellos individuos que habían estado bajo el mismo supervisor por un largo período de tiempo; mientras que las correlaciones no fueron significativas para aquellos individuos que habían reportado a su supervisor por un corto periodo de tiempo; esto indica que se necesita una cantidad de tiempo antes de que comience a desarrollarse una relación recíproca entre la autoestima de los seguidores y la percepción de las conductas del líder (Niebuhr y Davis, 1984)

Una interpretación a estos resultados sugiere que la autoestima de los seguidores comienza a afectar las conductas del líder, lo que tiende a apoyar el concepto de que el líder puede variar sus conductas hacia diferentes subordinados; una segunda interpretación sería que el líder está directamente afectando la autoestima del subordinado a través del tiempo, sugiriendo de este modo que la autoestima es una variable dependiente que incrementa o disminuye en función de las acciones y comportamientos del líder (Niebuhr y Davis, 1984).

Considerando las tres posibles interpretaciones que relacionan el liderazgo y la autoestima, en la presente investigación se asume la primera de estas posturas, la cual plantea que la autoestima de los subordinados puede afectar directamente la percepción de los comportamientos del líder. Se espera encontrar que aquellos trabajadores con menores niveles de autoestima perciban conductas de liderazgo desfavorables en sus supervisores inmediatos, es decir, menor liderazgo tipo consideración, y aquellos sujetos con mayores niveles de autoestima perciban conductas de liderazgo favorables.

Finalmente y considerando todas las investigaciones mencionadas anteriormente, en las que se evidencian relaciones directas e indirectas de diversos factores: sociodemográficos como el sexo y la edad, individuales como el nivel de autoestima y ansiedad, y organizacionales como el liderazgo, con el fenómeno a estudiar; la presente investigación tiene como objetivo estudiar si los factores mencionados anteriormente son predictores significativos de la presencia de bullying en

el trabajo y evaluar a su vez las relaciones entre estas variables, mediante el uso de un modelo de análisis de ruta.

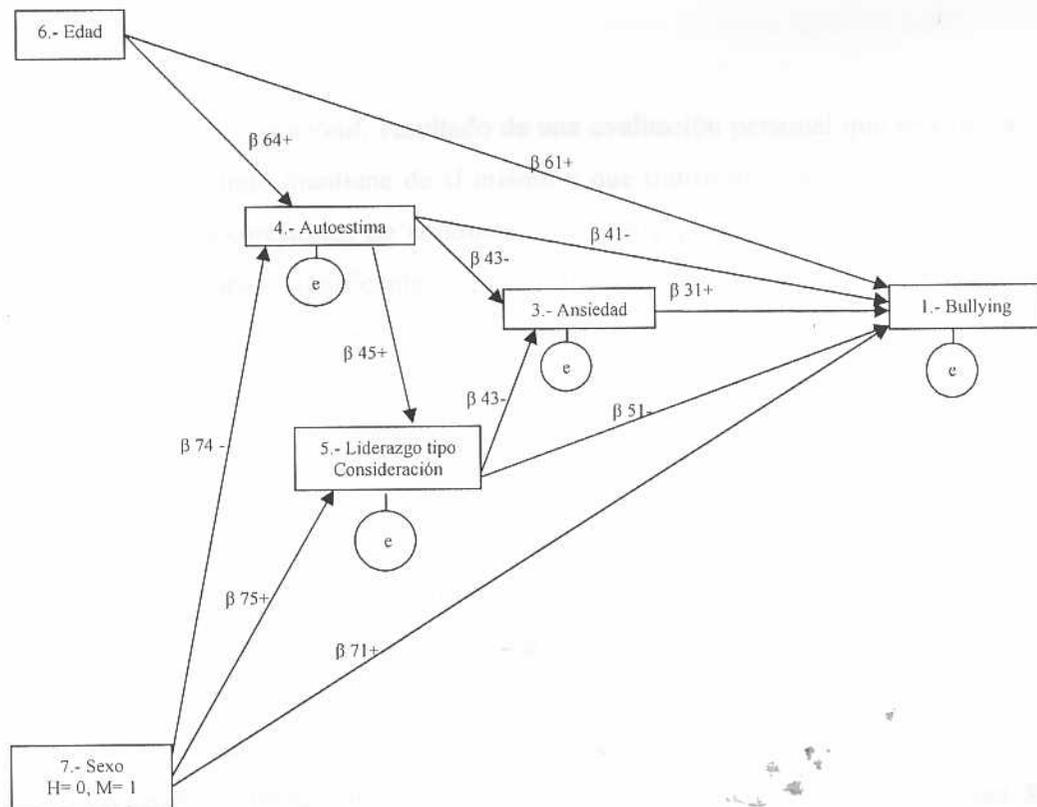
III. MÉTODO

Problema:

¿Cómo se relacionan el sexo, la edad, la autoestima, la ansiedad y el liderazgo tipo consideración, y cómo influyen estas variables sobre la percepción de bullying en el trabajo?

Hipótesis

Como hipótesis de investigación se plantearon las relaciones entre las variables tal como se presenta en el diagrama de ruta siguiente:



H= Hombres, M= Mujeres

Figura 1. Diagrama de ruta propuesto

Variables

Variables Endógenas:

a. Bullying:

Definición Conceptual: fenómeno que ocurre cuando una persona está sistemáticamente sujeta a comportamientos agresivos provenientes de una o varias personas a lo largo de un período de tiempo, en dichas situaciones las personas agredidas muestran dificultades para defenderse o para escapar de las mismas (Einarsen, 1999).

Definición Operacional: puntaje obtenido en el Cuestionario de Acciones Negativas (NAQ), creado por Einarsen, Raknes, Matthiesen y Hellesoy (1994; c.p. Matthiesen y Einarsen, 2001), donde un puntaje alto indica que la persona se percibe como víctima de bullying en el trabajo (Ver Anexo A).

b. Autoestima:

Definición Conceptual: resultado de una evaluación personal que se expresa en las actitudes que el sujeto mantiene de sí mismo y que transmite a otros a través de reportes verbales y otras expresiones de conducta, y se corresponde con la extensión en que la persona cree ser capaz, significativa, exitosa y digna (Coopersmith, 1967).

Definición Operacional: puntaje obtenido por el sujeto en el Inventario de Autoestima de Coopersmith (1967). Un alto puntaje indica alta autoestima (Ver Anexo B).

c. Ansiedad

Definición Conceptual: se define de acuerdo a las dimensiones de ansiedad propuesta por Spielberger y Díaz-Guerrero (1975): Ansiedad Rasgo y Ansiedad Estado.

Ansiedad Rasgo: se refiere a las diferencias entre las personas en la tendencia estable a responder a situaciones percibidas como amenazantes con elevaciones en la intensidad de la ansiedad estado (Spielberger y Díaz-Guerrero, 1975).

Definición Operacional: puntaje obtenido en el Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado (IDARE) creado por Spielberger y Díaz-Guerrero (1975), específicamente en la subescala rasgo, la cual está constituida por 20 afirmaciones Tipo Lickert y en donde un alto puntaje indica altos niveles de ansiedad (Ver Anexo C).

d. Liderazgo tipo consideración

Definición Conceptual: grado en que las relaciones que los líderes mantienen con sus subordinados se caracterizan por la confianza mutua, la comunicación en dos sentidos, el respeto por las ideas de los empleados y el aprecio por sus sentimientos (Schriesheim, 2002; cp. Hellriegel y Slocum, 2004).

Definición Operacional: puntaje obtenido en la escala dos del Instrumento de Liderazgo de Schriesheim (2002; cp. Hellriegel y Slocum, 2004), escala que mide el estilo de liderazgo tipo consideración. Una menor puntuación indica la percepción de un líder considerado (Ver Anexo D).

Variables Exógenas:

e. Edad:

Definición Conceptual: años de vida que tiene el sujeto hasta el momento de ser encuestado.

Definición Operacional: años de vida reportados por el sujeto en la hoja de datos de identificación (Ver Anexo A).

f. Sexo:

Definición Conceptual: diferencias físicas y constitutivas entre hombres y mujeres (Pelayo, 1987).

Definición Operacional: respuesta seleccionada en la hoja de datos de identificación en relación con el sexo al que pertenecen los sujetos; la codificación para el sexo femenino será el número uno y para el masculino el número cero (Ver Anexo A).

Diseño de Investigación:

La presente investigación es de tipo no experimental debido a que las variables independientes edad, sexo, autoestima, ansiedad y liderazgo tipo consideración no se controlaron directamente, sus manifestaciones ya habían ocurrido y no había posibilidad de manipularlas. Además, se caracterizó por ser un estudio en contexto de campo dado que se buscaron relaciones e interacciones entre algunas variables demográficas y psicológicas en

la determinación de bullying en estructuras sociales reales. Por último, el diseño es de corte transversal, ya que las medidas se realizaron en un corte único de tiempo (Kerlinger y Lee, 2002).

Dada la naturaleza de las variables del estudio y el tipo de hipótesis planteadas, el diseño es de ruta, ya que permite construir un modelo definido por un número limitado y escogido de variables que se suponen relacionadas en cierta manera. Este diseño permite el estudio de las supuestas influencias directas e indirectas de las variables independientes entre si y sobre las variables dependientes (Kerlinger y Lee, 2002).

El modelo o sistema de variables elaborado presenta una serie de condiciones o características, que hace posible la aplicación del "path analysis" o análisis de ruta; según Sierra (1981) son las siguientes:

1. Es un modelo cerrado o completo, ya que cada variable dependiente debe ser considerada explícitamente como completamente determinada por alguna combinación de variables en el sistema.
2. El modelo es recursivo, puesto que las relaciones entre las variables que lo forman son, o se supone que son asimétricas.
3. El modelo es lineal, debido a que las relaciones que unen a las variables que lo forman se pueden representar en ecuaciones lineales.
4. Las variables del modelo tienen relaciones causa-efecto.
5. El nivel de medida de las variables es ordinal o de intervalo.
6. Toma en cuenta errores que pueden ser producto de la medición o de otras variables que influyen en el sistema y no están incluidas en él.

Estrategias de Control

Con el fin de garantizar la estandarización del procedimiento de aplicación de los instrumentos en todas las organizaciones participantes del presente estudio, y de obtener resultados representativos de las variables empleadas en el mismo, se emplearon las siguientes estrategias de control:

Secuencia de los tests: de forma intencionada se aplicaron las escalas en el mismo orden a todos los funcionarios (Cuestionario de Acciones Negativas; Inventario de

Autoestima de Coopersmith; Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado; e Instrumento de Liderazgo de Schriesheim).

Instrucciones de aplicación del test: las instrucciones fueron dadas por escrito y fueron las mismas para todos.

Administración: la administración de los instrumentos se realizó en las unidades principales de cada Cuerpo de Vigilancia, a las horas respectivas de la entrega de turnos de los funcionarios.

Tipo de trabajo que realizan los participantes: todos los sujetos que participaron en el estudio se dedicaban a la misma labor, eran funcionarios de Tránsito y Transporte Terrestre.

Población y Muestra.

El estudio se realizó en la población de funcionarios de Tránsito y Transporte Terrestre del área metropolitana de Caracas, específicamente en el Instituto Autónomo de Tránsito, Transporte y Circulación del Municipio Chacao (I.A.T.T.C.), el cual está constituido por 225 funcionarios, de los cuales aproximadamente el 74.25% pertenecen al sexo masculino y el 25.75% al sexo femenino, y con edades comprendidas entre 20 y 60 años aproximadamente; en el Instituto Autónomo de Tránsito y Transporte Municipal del Municipio Sucre (I.M.A.T.), constituido por 77 funcionarios, donde aproximadamente el 93.51% pertenecen al sexo masculino y 6.49% al sexo femenino, y con edades comprendidas entre 24 y 50 años aproximadamente; y en el Cuerpo Técnico de Vigilancia del Tránsito y el Transporte Terrestre (C.T.V.T.T.T) Comando del Sector Centro, constituido por 340 funcionarios, donde el 82.65% de los funcionarios pertenecen al sexo masculino y el 17.35% al sexo femenino, y con edades comprendidas entre 18 y 59 años aproximadamente. Se utilizaron estas tres organizaciones por ser instituciones públicas con estructuras jerárquicas similares que pertenecen al mismo sector.

Los funcionarios fueron seleccionados de manera no probabilística y el muestreo fue propositivo; es decir, los miembros de esa población no tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados y se caracterizó por el uso de juicios e intenciones deliberadas para obtener la muestra (Kerlinger y Lee, 2002).

Inicialmente, se seleccionó una muestra piloto constituida por 50 funcionarios; 20 sujetos del I.A.T.T.C., 15 hombres y cinco mujeres, con edades comprendidas entre 23 y

44 años; 20 personas del C.T.V.T.T.T. Comando del Sector Centro, 16 hombres y cuatro mujeres, con edades comprendidas entre 19 y 32 años; y 10 sujetos del I.M.A.T, nueve hombres y una mujer, con edades comprendidas entre 25 y 34 años.

Luego, la muestra de la investigación estuvo constituida por 355 funcionarios, de los cuales 167 personas pertenecían al I.A.T.T.C., 124 hombres y 43 mujeres, con edades comprendidas entre 20 y 60 años; 140 funcionarios C.T.V.T.T.T. Comando del Sector Centro, 112 hombres y 28 mujeres, con edades comprendidas entre 18 y 59 años; y 48 funcionarios del I.M.A.T., 44 hombres y 4 mujeres, con edades comprendidas entre 24 y 50 años.

Instrumentos

1.- Cuestionario de Acciones Negativas (NAQ) (Ver Anexo A):

Creado por Einarsen, Raknes, Matthiesen y Hellesoy (1994, cp. Matthiesen y Einarsen, 2001); pretende medir la exposición al hostigamiento y la victimización en el trabajo; mide cuán frecuentemente han estado los entrevistados sometidos a varias acciones negativas relacionadas con el fenómeno, sobre un período de seis meses. Todos los ítems se describen en términos comportamentales, sin mencionar el término técnico bullying. Esto tiene la ventaja de no inducir al participante a contestar cada ítem, pensando que tiene el rótulo de hostigado, lo que también asegura una descripción más objetiva de los comportamientos involucrados.

La versión original de dicho cuestionario consta de 23 ítems; sin embargo, la versión más utilizada contiene 22 ítems, que aluden tanto a comportamientos directos (abuso verbal, observaciones ofensivas, ridiculización) como indirectos (aislamiento social, difamación). En cada ítem se le pide a los participantes que indiquen cuán frecuentemente han sido expuestos a este tipo de comportamientos durante los últimos seis meses; los ítems presentan posibles situaciones de bullying a las que pudiera ser expuesto el sujeto, con cuatro opciones de respuesta: nunca, a veces, semanalmente y diariamente. Un puntaje alto indica que la persona se percibe como víctima de bullying en el trabajo. El puntaje final de cada sujeto se obtiene asignando valores de uno a cuatro de la opción nunca a diariamente; es decir, el rango de puntuaciones pudiera oscilar entre 22 y 88 puntos (Matthiesen y Einarsen, 2001).

Los mismos autores han planteado que la escala ha tenido una confiabilidad satisfactoria en diversos estudios, mostrando que tiene una alta consistencia interna, que ha alcanzado valores de Alpha de Cronbach entre .84 y .93. Además, ha contado con validez de contenido y de constructo. Basado en el análisis factorial los ítems se han agrupado de acuerdo a dos factores denominados “derogación personal” con nueve ítems y consistencia interna alta (Alpha de Cronbach= .81) y “hostigamiento relacionado con el trabajo” con 13 ítems y alta consistencia interna (Alpha de Cronbach= .75).

Además, se han obtenido datos que indican que la escala posee validez divergente, ya que ha correlacionado con medidas de satisfacción laboral en un rango de $r = -.24$ a $-.44$ y con medidas de salud psicológica y salud en general, en un rango entre $-.31$ a $-.52$ (Mikkelsen y Einarsen 2001).

Por otra parte, Barrera y Eustache (2005) realizaron la adaptación del NAQ al español en una muestra venezolana en el Cuerpo de Bomberos Metropolitanos de Caracas, la cual estuvo constituida por 549 sujetos en total, contando los participantes de la prueba piloto y la prueba final. Específicamente, la prueba piloto estuvo constituida por 130 personas y la prueba final por 419 sujetos.

Para el análisis de resultados de la prueba piloto, las autoras calcularon los estadísticos descriptivos por ítems y evaluaron la consistencia interna de la prueba; adicionalmente, realizaron un análisis de componentes principales para determinar la estructura factorial subyacente.

En la prueba piloto hallaron una tendencia a responder alrededor de las opciones “nunca” y “a veces”. Para el cálculo de la confiabilidad utilizaron el método Alpha de Cronbach, obteniendo un coeficiente de .877, lo que indicaba que la prueba presentaba una consistencia interna alta. Las correlaciones entre los ítems y el puntaje total iban de .093 (ítem 2), hasta .631 (ítem 15); los ítems 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 21 y 22, poseían correlaciones mayores a .30 con el puntaje total. Aunque los ítems 2, 12 y 17, correlacionaron de manera baja con el puntaje de la escala total, los conservaron para no perder información necesaria, y cambiaron de posición el ítem 2 en la escala (Barrera y Eustache, 2005).

Con respecto a la validez de constructo de la escala NAQ en esta muestra, realizaron un análisis factorial por el método de componentes principales con rotación Varimax, utilizando como punto de corte un autovalor de 1.5; esto les permitió obtener cuatro factores significativos, los cuales en suma explicaban el 50.39% de la varianza total

de la prueba. Para determinar la pertinencia de un ítem en un factor, utilizaron como criterio cargas factoriales mayores a .44.

El primer factor logró explicar el 15.17% de la varianza total y estuvo constituido por los ítems 1, 4, 5, 6, 7, 14 y 16, los cuales hacen referencia a aspectos que invalidan a la persona en su trabajo. Este factor correspondía con el denominado “derogación personal” propuesto por Matthiesen y Einarsen (2001). El segundo factor explicó 14.05% de la varianza total y estuvo compuesto por los ítems 12, 13, 15, 18, 20, 21 y 22, los contenidos de estos ítems hacen referencia a acciones de hostigamiento relacionado con el trabajo, por lo que equivalía al “hostigamiento relacionado con el trabajo” propuesto por Matthiesen y Einarsen (2001). El tercer factor logró explicar el 12.80% de la varianza total, lo constituyeron los ítems 3, 8, 9 y 10, que hacían referencia a acciones directas de tipo verbal y lo denominaron “abuso verbal directo”. Finalmente, el último factor explicó el 8.35% de la varianza total y estuvo constituido por los ítems 2, 11, 17 y 19, que se relacionaban con acciones que no se dan exclusivamente en el área laboral y que tienden a manifestarse de manera indirecta; lo denominaron “formas indirectas de hostigamiento laboral” (Barrera y Eustache, 2005).

El análisis psicométrico de la escala NAQ en la prueba final, arrojó un coeficiente estándar de .9216 utilizando el método de Alpha de Cronbach, lo que indicó que la prueba presentaba una consistencia interna alta. Adicionalmente, para obtener la validez de constructo realizaron un análisis factorial por el método de componentes principales con rotación Varimax, utilizando como punto de corte un valor de 1.5; hallando de esta forma un factor en la escala, que explicaba el 38.96% de la varianza total de la prueba (Barrera y Eustache, 2005).

2.- Inventario de Autoestima de Coopersmith (Ver Anexo B):

La elaboración de los ítems partió de la concepción de que la autoestima está asociada significativamente con la satisfacción personal y un funcionamiento efectivo en las distintas áreas de la vida (Coopersmith, 1967).

El inventario posee tres formas (A, B, C) que miden la actitud que tiene el sujeto acerca de sí mismo, en las áreas de experiencia social, académica, laboral, familiar y personal.

Es una prueba autoadministrada que consiste en enunciados cortos que poseen dos posibilidades de respuestas, SI y NO, en las que sólo una de ellas es adecuada para sujetos de alta autoestima.

En anteriores investigaciones el autor ha hallado una confiabilidad de .80 para los hombres y .82 para las mujeres a través del método Spearman-Brown, lo cual indica que el cuestionario posee una alta consistencia interna.

En la presente investigación se utilizó la forma C abreviada, ya que es la que ha sido estructurada para ser aplicada a adultos. La corrección se llevó a cabo puntuando los ítems negativos (1, 2, 3, 6, 7, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23 y 24) como correctos si fueron respondidos NO y puntuando los ítems positivos (4, 5, 8, 9, 11, 14, 19, 20 y 25) como correctos si fueron respondidos SI; los ítems contestados correctamente, para ambas opciones (SI y NO) fueron puntuados con dos puntos cada uno; y los contestados de manera incorrecta se les asignó un valor de uno a cada uno. El puntaje bruto superior es 50, sumando el número de ítems respondidos correctamente; y sumando el número de ítems respondidos incorrectamente, el puntaje bruto inferior es 25. Un puntaje alto indica un mayor nivel de autoestima y un puntaje más bajo indica menor nivel de autoestima.

3.- *Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado (IDARE) de Spielberg y Diaz-Guerrero (1975) (Ver Anexo C):*

La escala está constituida por dos escalas separadas de autoevaluación, para medir dos dimensiones de ansiedad, como estado y como rasgo; de la sumatoria de las puntuaciones de estas dos escalas se obtiene un puntaje total para la escala completa. Contiene 40 afirmaciones tipo Lickert, específicamente 20 que corresponden a la medición de la ansiedad como rasgo en las que se le pide al sujeto describir cómo se siente generalmente, y 20 afirmaciones que corresponden con la medición de la ansiedad como estado, en las que se le pide al sujeto que indique como se siente en un momento determinado (Spielberg y Díaz, 1975).

Para su corrección se procede a sumar los puntajes brutos de cada uno de los ítems salvo el de los ítems número 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 19 y 20 para la escala Ansiedad-Estado y los ítems número 1, 6, 7, 10, 13, 16 y 19 para la escala Ansiedad-Rasgo, lo cuales se tienen que invertir en cuanto al puntaje bruto, es decir, si la respuesta dada fue 4 el valor se invierte a 1; 3 a 2; 2 a 3 y 4 a 1. El producto de su aplicación es un puntaje bruto para cada

escala, que va de un mínimo de 20 puntos a un máximo de 80 para cada una de las subescalas, en donde los puntajes altos indican altos niveles de ansiedad.

El inventario es autoadministrable, para aplicación individual y en grupo, sin límite de tiempo; el tiempo promedio de aplicación es de aproximadamente 15 minutos para ambas escalas.

Las estimaciones de consistencia interna para estas escalas han sido altas, siendo las estimaciones de estabilidad para la escala de Ansiedad-Rasgo más elevadas que las de Ansiedad-Estado (.65 a .85 y de .16 a .62 respectivamente), lo que implica que ambas escalas han poseído homogeneidad del contenido que pretenden evaluar (Chapli, 1984; cp. Someso y Umerez, 1992). De acuerdo a lo reportado por Spielberger y Díaz (1975) la escala posee validez de constructo, la cual ha sido calculada con otras medidas de ansiedad, como lo son la escala de ansiedad de Taylor (TMAS), la escala IPAT de Cattell y la lista de adjetivos subjetivos de Zuckerman; los coeficientes van de .52 a .83 en diferentes muestras.

Para fines de la presente investigación sólo se utilizó la subescala ansiedad-rasgo, ya que más que situacional es una ansiedad que pareciera permanecer estable en el individuo a lo largo del tiempo, constituyendo otra de las variables individuales a estudiar en la investigación.

4.- Instrumento de Liderazgo de Schriesheim (2002) (Ver Anexo D):

El instrumento se encuentra constituido por dos subescalas que miden el liderazgo como estructura de inicio y como consideración. Cada subescala presenta 11 afirmaciones que describen comportamientos típicos de cada estilo de liderazgo, sumando un total de 22 afirmaciones. Los 11 primeros ítems miden liderazgo como estructura de inicio y los siguientes miden liderazgo como consideración. Se presentan cinco opciones de respuesta (S= Siempre, F= Frecuentemente, O= Ocasionalmente, R= Rara vez y N= Nunca; con valores respectivos de uno, dos, tres, cuatro y cinco).

Para fines de la presente investigación sólo se aplicó la subescala de tipo consideración por ser un estilo de liderazgo positivo caracterizado por una relación favorable con los empleados, y por tanto una variable que pudiera influir más sobre la presencia o no de bullying en el lugar de trabajo, más que el liderazgo como estructura de inicio que se relaciona más con las actividades laborales y en menor medida con el tipo de relación mantenida con los empleados.

Originalmente el inventario fue creado para medir percepciones del estilo de liderazgo del sujeto que responde (Ver Anexo E); sin embargo, en el presente estudio se modificaron las instrucciones y las afirmaciones planteadas a manera de poder medir la percepción que tienen los sujetos que responden del estilo de liderazgo de sus supervisores (Ver Anexo D y F).

El rango de puntuaciones resultantes puede oscilar entre 11 y 55; donde una menor calificación señala que los sujetos perciben un estilo de liderazgo considerado en sus supervisores inmediatos. Un puntaje bajo en esta escala implicaría que el trabajador percibe cercanía psicológica con su supervisor; un puntaje alto indica una mayor distancia psicológica y un líder más impersonal.

Procedimiento

Después de haber planteado el problema de investigación, las variables, las rutas planteadas como hipótesis, y haber definido la población a estudiar (funcionarios de Tránsito y Transporte Terrestre) con base en un muestreo propositivo, se modificaron las instrucciones y los ítems del Instrumento de Liderazgo de Schreimsheim, para que midiera la percepción que tiene el sujeto que responde del estilo de liderazgo de su supervisor inmediato. Paralelamente se establecieron los contactos necesarios con el I.A.T.T.C, el I.M.A.T., el C.T.V.T.T.T y el Comando del Sector Centro de ésta institución, para solicitar el permiso o consentimiento correspondiente para aplicar la prueba piloto del instrumento de liderazgo y realizar la prueba final. Una vez obtenido el consentimiento, se solicitó información acerca de la cantidad de personas que laboran en cada institución, número de guardias en que están distribuidos y horarios en que se realizan la rotación de cada una de ellas, con la finalidad de cubrir la mayor cantidad posible de personal en cada administración, tanto para la prueba piloto, como para la prueba final.

La prueba piloto se realizó con el fin de determinar los datos de confiabilidad y validez de constructo del Instrumento de Liderazgo de Schreimsheim. Para esto se seleccionaron 50 funcionarios entre las tres instituciones. La aplicación se realizó de manera colectiva. Posteriormente se analizaron los resultados de esta aplicación, mediante el uso del programa estadístico SPSS versión 12.0, el cual permitió evaluar la consistencia interna y la estructura factorial de la prueba; para luego realizar las modificaciones pertinentes en el instrumento.

Posteriormente, se seleccionaron 355 funcionarios para aplicarles el Cuestionario de Acciones Negativas (NAQ), el Inventario de Autoestima de Coopersmith, el Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado (IDARE) de Spielberg y Diaz-Guerrero, el Instrumento de Liderazgo de Schreimsheim y las preguntas que medían los datos demográficos a investigar (sexo y edad), necesarios para obtener los datos pertinentes del objetivo de la presente investigación.

Los cuestionarios se administraron en las mismas instituciones de donde se extrajeron a los sujetos de la prueba piloto, los cuales se citaron a una fecha y hora determinada para la aplicación; los instrumentos fueron aplicados de manera colectiva a las personas que asistieron a la misma, en un salón acordado previamente.

Una vez que se recolectó la información de los 355 funcionarios requeridos en este estudio, se cuantificaron los resultados y se sistematizaron a través del programa estadístico SPSS versión 12.0; este programa permitió determinar: la consistencia interna de los cuatro instrumentos empleados en este estudio, el análisis de la estructura factorial por el método de componentes principales del Instrumento de Liderazgo de Schreimsheim y el Cuestionario de Acciones Negativas (NAQ), el análisis descriptivo de las variables, y finalmente, los análisis de regresión entre las variables para la comprobación de las hipótesis.

Por último, se contrastaron los resultados obtenidos en esta investigación con los hallazgos encontrados en otros estudios realizados por diversos autores, esto con la finalidad de evaluar cuán congruentes eran los resultados con la evidencia empírica ya existente.

Tipo de Análisis

Con el propósito de estudiar el comportamiento y la distribución de las variables edad, autoestima, ansiedad, liderazgo tipo consideración y bullying en la muestra, se calcularon los estadísticos descriptivos (Media, Mediana, Modo, Desviación Estándar, Asimetría y Kurtosis) para cada una de ellas.

Para verificar las hipótesis se realizó un análisis de ruta el cual se encuentra constituido por un conjunto de ecuaciones estructurales, donde cada ecuación del sistema estructural expresa la variable dependiente como aspecto lineal aditivo de todas las variables precedentes, más un factor de error considerado como el efecto de las variables

que no se encuentran incluidas en el sistema. De estas ecuaciones es posible hacer estimaciones de parámetros, los cuales son comparados con los datos empíricos que se poseen con el fin de evaluar el modelo construido, para aceptarlo o rechazarlo (Robies, 1999).

Es necesario que para llevar a cabo este análisis se cumplan todo los supuestos estadísticos requeridos para la regresión múltiple y los que se requieren específicamente para el análisis de ruta. Estos supuestos son (Briones, 1998):

1. Se supone una distribución bivariada entre X e Y, es decir, que para cada distribución de X hay una distribución de los valores de Y que es normal; esto se puede observar en los gráficos de ajuste a la normal de cada variable Y.
2. La media de esa distribución cae justo en la línea de regresión.
3. Para todo valor de X los valores de Y tienen una varianza igual (homoscedasticidad), y se corresponde con el error de estimación.
4. No deben haber errores de especificación, es decir, el modelo debe incluir todas las variables relevantes y excluir las irrelevantes.
5. La relación entre X e Y debe ser lineal para que el modelo se ajuste.
6. Se asume que el instrumento con que se mide no tiene errores de medida.
7. No debe haber alta relación entre las variables independientes, es decir, no debe haber multicolinealidad. En la matriz de correlaciones no deberían encontrarse relaciones que alcancen valores mayores a 0.7 entre todas las variables independientes.
8. Los errores son aleatorios y se distribuyen normalmente. Se espera que el Índice Durbin-Watson y los residuos mínimo y máximo, se acerquen a 2.

A continuación se tomaron los siguientes insumos del análisis de ruta para permitir el análisis cuantitativo de las relaciones entre las variables: (a) el resultado de la prueba F de significancia estadística para evaluar si el modelo resulta efectivo; (b) el coeficiente de correlación R, que indica el grado de asociación entre las variables del modelo; (c) el coeficiente de determinación R^2 , el cual indica el porcentaje de varianza de la variable dependiente que es explicado por la combinación de las variables independientes o el efecto de las variables independientes sobre la dependiente; (d) pesos β , coeficientes que indican el peso relativo que tienen las variables dentro del modelo, y el sentido de esa relación, según el signo que acompañe al coeficiente; y (e) el componente aleatorio o de

error de la ecuación que representa todo aquello que las variables independientes no alcanzaron a explicar.

Consideraciones Éticas

Para el curso de la investigación fue muy importante tomar en cuenta aspectos que evitaran perjudicar a los participantes del estudio; ya que como disciplina, la Psicología Industrial-Organizacional o toda ciencia experimental que trate con humanos, debe hacerlo. Por lo tanto, los aspectos éticos que pudieron someterse a discusión en este estudio, son presentados a continuación (Salkind, 1999):

1. *Consentimiento informado*: antes de realizar el estudio, a los sujetos se les informó el propósito que se perseguía con la investigación y se les preguntó si deseaban participar en el mismo; el consentimiento por parte de éstos no se realizó mediante un documento escrito, fue suficiente el acuerdo verbal que se hizo con ellos y con los directores de cada institución.
2. *Libertad de coerción*: los sujetos de esta investigación tuvieron la libertad de contestar las escalas que les fueron administradas, destacando que su participación en el estudio era totalmente voluntaria, y que podían abandonar la actividad si lo deseaban en cualquier momento.
3. *Confidencialidad*: se les garantizó a los participantes el anonimato de sus respuestas y la confidencialidad de la información brindada.

IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

De los instrumentos

Se realizó un análisis de confiabilidad del Instrumento de Liderazgo de Schriesheim (2002), Cuestionario de Acciones Negativas (NAQ), Inventario de Autoestima de Coopersmith, y del Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado (IDARE) de Spielberg y Diaz-Guerrero (1975); para obtener la confiabilidad de estas escalas se utilizó el método de Alpha de Cronbach, el cual indica la consistencia interna de cada uno de los reactivos de las escalas. Asimismo, se consiguieron las correlaciones entre cada ítem y la escala total, las cuales informan sobre la capacidad discriminativa del ítem y de la relación entre la ejecución en el reactivo y la puntuación total (Anastasi, 1998). Adicionalmente, se obtuvo el análisis factorial del Instrumento de Liderazgo de Schriesheim (2002) y del Cuestionario de Acciones Negativas (NAQ); con la finalidad de conocer la estructura factorial subyacente de los mismos; para esto se utilizó un análisis de componentes principales, con rotación Varimax, fijando un valor de 1,5.

Se aplicó una prueba piloto del Instrumento de Liderazgo de Schreimsheim (2002) con la finalidad de determinar los datos de confiabilidad, tras la modificación de las instrucciones y los ítems del instrumento original para fines de la presente investigación. Se obtuvo una confiabilidad de .947, lo que significa que posee una consistencia interna alta. En general los ítems correlacionaron con la prueba de manera alta y positiva, con valores comprendidos entre .75 y .89 (ítems 9 y 8 respectivamente), a excepción del ítem 1 que correlacionó de manera baja con la prueba, con un valor de .18; por esta razón este ítem fue eliminado del instrumento para la aplicación final del mismo. En cuanto al análisis de componentes principales, se halló un solo componente con un autovalor de 7.68, el cual explica el 69,80% de la varianza total (Ver Anexo G). Como se indica en la Tabla 1, para la descripción del componente hallado se utilizaron los ítems cuya carga factorial fuera .40 o más; el ítem 1 no cargó en este componente por presentar un valor de .2.

Tabla 1. *Items que Integran el Factor del Instrumento de Liderazgo de Schreimsheim (Matriz Rotada).*

Componentes de la Matriz^a

	Componentes
	1
Liderazgo 1	,209
Liderazgo 2	,903
Liderazgo 3	,813
Liderazgo 4	,874
Liderazgo 5	,877
Liderazgo 6	,879
Liderazgo 7	,891
Liderazgo 8	,865
Liderazgo 9	,905
Liderazgo 10	,924
Liderazgo 11	,799

Método de Extracción : Análisis de Componentes Principales.

a. Un componente extraído

En la aplicación final del Instrumento de Liderazgo de Schreimsheim (2002), se obtuvo una confiabilidad de .947, lo que significa que posee una consistencia interna alta que no varió luego de eliminar el ítem 1. En cuanto a los ítems, se encontraron correlaciones positivas y medias-altas con la prueba, que variaron entre .68 y .85 (ítem 8 y 10 respectivamente). En el análisis de componentes principales se halló nuevamente un componente, con un autovalor de 6.88, el cual explica el 68.78% de la varianza total (Ver Anexo G).

En el Cuestionario de Acciones Negativas (NAQ), se obtuvo una confiabilidad de .89, lo que significa que tiene una consistencia interna alta. Se encontraron en general correlaciones positivas y medias-bajas de los ítems con la prueba, que varían desde .24 hasta .65 (ítems 17 y 10 respectivamente). En el análisis de componentes principales se hallaron dos componentes, con autovalores de 4.42 y 4.11 respectivamente, los cuales explican el 38.82% de la varianza total; específicamente, el primero explica el 20.11% de la varianza y el segundo el 18.7% de la varianza. Se escogió un autovalor por encima de 1,5 con la finalidad de obtener el mismo número de componentes que los planteados por los autores del instrumento (Ver Tabla 2); el primer componente denominado *hostigamiento relacionado con el trabajo*, estuvo compuesto por los ítems 4, 5, 6, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21 y 22, los cuales hacen referencia a

acciones de hostigamiento relacionado con el trabajo; y el segundo denominado *derogación personal*, se constituyó por los ítems 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 18 y sus afirmaciones se refieren a aspectos que invalidan a la persona. Para la descripción de cada uno de los componentes de la escala se utilizaron ítems cuya carga factorial fuera de .40 o más; como se observa en la Tabla 2, los ítems 7 y 8 cargaban en ambos componentes, sin embargo, se consideró pertinente mantenerlos en el segundo componente debido a que la carga de ambos era mayor para éste y el enunciado de los mismos se relacionaba más con los ítems de este componente. Finalmente, el ítem 17 no cargó en ninguno de los dos factores, y además fue el que obtuvo la menor correlación con la prueba.

Tabla 2. *Items que Integran los Factores del Cuestionario de Acciones Negativas (NAQ. Matriz Rotada).*

	Componentes	
	1	2
Bullying 1	,324	,497
Bullying 2	-,115	,593
Bullying 3	,257	,648
Bullying 4	,520	,389
Bullying 5	,492	,368
Bullying 6	,478	,371
Bullying 7	,405	,419
Bullying 8	,449	,514
Bullying 9	,299	,701
Bullying 10	,350	,677
Bullying 11	,237	,613
Bullying 12	4,746E-02	,653
Bullying 13	,492	,354
Bullying 14	,562	,318
Bullying 15	,686	,116
Bullying 16	,696	,114
Bullying 17	-,235	,172
Bullying 18	,229	,359
Bullying 19	,528	6,940E-02
Bullying 20	,545	,101
Bullying 21	,521	,196
Bullying 22	,629	,118

Método de Extracción: Análisis de Componentes Principales. Método de Rotación: Varimax.

En cuanto al Inventario de Autoestima de Coopersmith, se obtuvo una confiabilidad de .54, lo que significa que tiene una consistencia interna media. En general los ítems correlacionaron de manera baja y positiva, con valores que fluctúan entre .04 y .33, ítems 6 y 15 respectivamente (Ver Anexo G).

Por último, en el Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado (IDARE) de Spielberg y Diaz-Guerrero (1975), se obtuvo una confiabilidad de .73, lo que indica que tiene una consistencia interna alta. Los ítems en general correlacionaron de manera media-baja y positiva, con valores que varían entre .12 a .47, ítems 14 y 9 respectivamente (Ver Anexo G).

Análisis Descriptivo

Se realizó un análisis descriptivo con la finalidad de estudiar la distribución y el comportamiento de las variables bullying, ansiedad, autoestima, liderazgo tipo consideración y edad (Ver Tabla 3).

Tabla 3. *Estadísticos Descriptivos de las Variables Implicadas en el Modelo*

	N	Mínimo	Máximo	M	Md	DS	Asimetría	Kurtosis	CV
Hostigamiento relacionado con el trabajo	338	11	41	15.26	14	4.00	1.77	6.31	26.21
Derogación personal	336	10	33	12.58	11	3.24	2.38	9.14	25.75
Ansiedad	269	20	51	31.13	30	6.12	.683	.12	19.66
Autoestima	310	36	50	45.95	46	2.49	-.84	.78	5.39
Liderazgo Tipo Consideración	334	10	47	19.97	18	9.47	.84	-.287	47.44
Edad	346	18	60	29.76	28	8.36	1.11	1.38	28.09

En cuanto a la variable bullying, en el primer factor *hostigamiento relacionado con el trabajo*, en la que se podían obtener puntuaciones entre 11 y 44, se obtuvo una puntuación mínima de 11 y una máxima de 41. La media aritmética fue de 15.26, la mediana fue 14 y la desviación estándar 4. La forma de la distribución fue leptocúrtica ($K= 6.30$) y coleada hacia afuera (asimetría alta positiva de 1.77); además, se obtuvo un

coeficiente de variación de 26.21%, que sugiere que la muestra es homogénea (Ver Figura 2). Lo anterior indica que la mayoría de los datos se agruparon en puntuaciones bajas, específicamente la mayoría de los sujetos respondieron a la opción “nunca” ante las afirmaciones que sugerían algún tipo de hostigamiento relacionado con el trabajo.

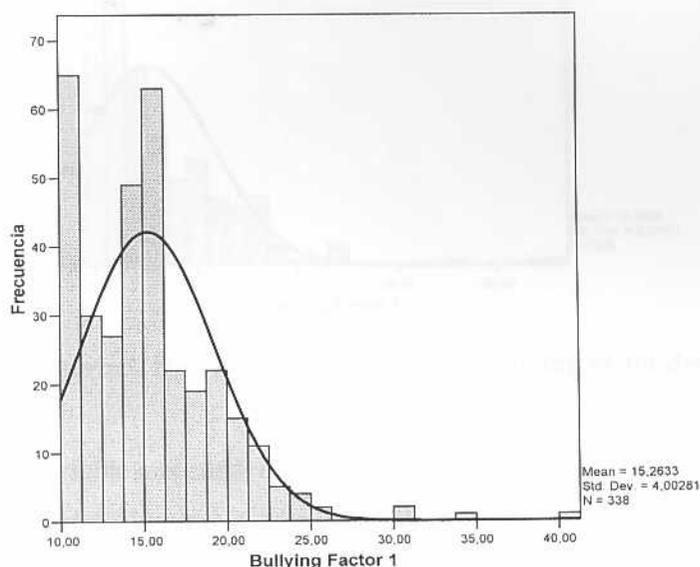


Figura 2. Distribución de la variable bullying factor hostigamiento relacionado con el trabajo.

En el segundo factor de la variable bullying, *Derogación personal*, en la que se podían obtener puntuaciones entre 10 y 40, se obtuvo una puntuación mínima de 10 y una máxima de 33. La media aritmética fue de 12.58, la mediana fue 11 y la desviación estándar 3.24. La forma de la distribución fue leptocúrtica ($K= 9.14$) y coleada hacia afuera (asimetría alta positiva de 2.38); además, se obtuvo un coeficiente de variación de 25.75%, que sugiere que la muestra fue homogénea (Ver Figura 3). Lo anterior indica que la mayoría de los datos se agruparon en puntuaciones bajas, específicamente alrededor de la opción “nunca”, lo que sugiere que no se han percibido como víctimas de situaciones que los desvalorizan como personas.

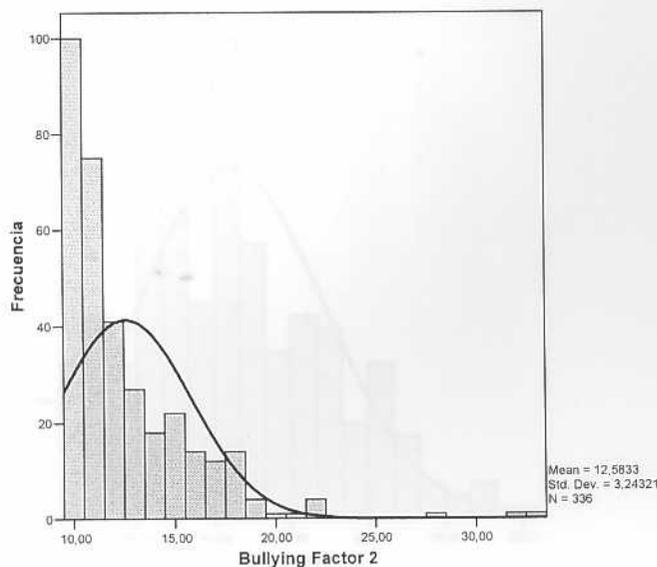


Figura 3. Distribución de la variable bullying factor derogación personal.

Para la variable ansiedad, en la que las puntuaciones podían variar entre 20 y 80, se obtuvo una puntuación mínima de 20 y una máxima de 51. La media aritmética fue de 31.13, la mediana 30 y la desviación estándar 6.12. La forma de la distribución fue leptocúrtica ($K = .12$) y coleada hacia afuera (asimetría alta positiva de .68); además, se obtuvo un coeficiente de variación de 19.66%, que sugiere que la muestra fue homogénea (Ver Figura 4). Lo anterior indica que la mayoría de los datos se agruparon en puntuaciones bajas, específicamente la mayoría de los sujetos respondieron a las opciones “casi nunca” y “algunas veces” ante las afirmaciones del inventario; esto sugiere que en términos generales los sujetos presentan bajos niveles de ansiedad.

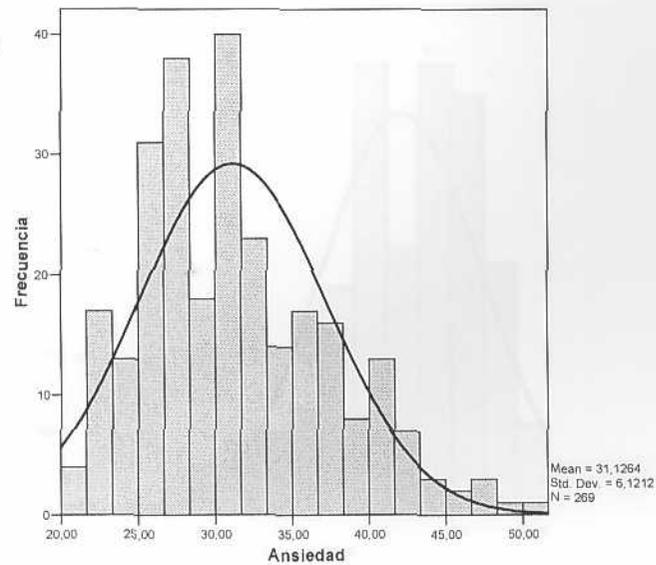


Figura 4. Distribución de la variable ansiedad.

Con respecto a la variable autoestima, en la que se podían obtener puntuaciones entre 25 y 50, la puntuación mínima fue 36 y la máxima 50. Se obtuvo una media aritmética de 45.95, una mediana de 46 y una desviación estándar de 2.49. La forma de la distribución fue leptocúrtica ($K = .78$) y coleada hacia adentro (asimetría alta negativa de $-.84$); además, se obtuvo un coeficiente de variación de 5.39%, lo que sugiere que la muestra fue muy homogénea (Ver Figura 5). Los resultados anteriores indican que la mayoría de los datos se agruparon en puntuaciones altas, sugiriendo que en términos generales los sujetos que respondieron este inventario presentan altos niveles de autoestima.

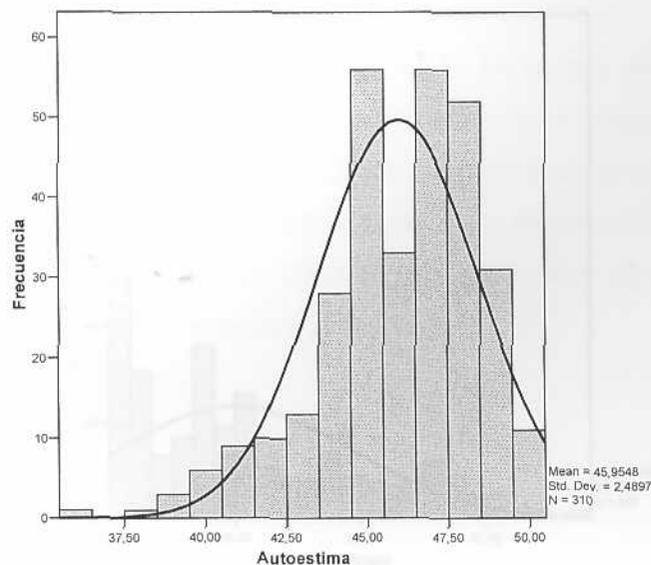


Figura 5. Distribución de la variable autoestima.

En cuanto a la variable liderazgo tipo consideración en la que se podían obtener puntuaciones entre 10 y 50, se obtuvo una puntuación mínima de 10 y una máxima de 47. La media aritmética fue de 19.97, la mediana fue 18 y la desviación estándar 9.47. La forma de la distribución fue platicúrtica ($K = -.29$) y coleada hacia afuera (alta asimetría positiva de .84); además, se obtuvo un coeficiente de variación de 47.44%, que sugiere que la muestra fue heterogénea (Ver Figura 6). Lo anterior indica que en términos generales los datos se agruparon en puntuaciones bajas, esto sugiere que los sujetos de la muestra perciben un estilo de liderazgo tipo consideración en sus supervisores inmediatos; sin embargo, dicha percepción fue heterogénea, ya que parte del grupo no percibía dicho estilo en sus supervisores.

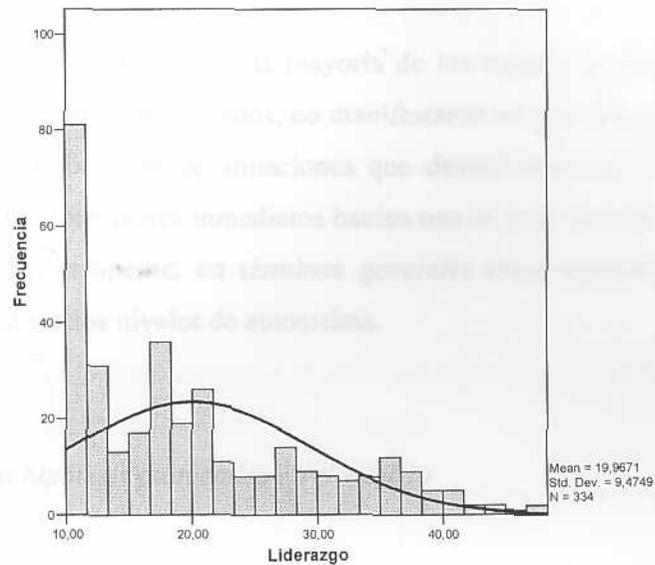


Figura 6. Distribución de la variable liderazgo tipo consideración.

Finalmente, en cuanto a la variable edad, se encontró que las edades de los sujetos oscilaron entre 18 y 60 años. La media aritmética fue 29.76, la mediana 28 y la desviación estándar 8.36. La forma de la distribución fue leptocúrtica ($K= 1.37$) y coleada hacia afuera (alta asimetría positiva de 1.11); además, se obtuvo un coeficiente de variación de 28.09%, lo que sugiere que la muestra fue homogénea. En función de los datos anteriores y la distribución de éstos (Ver Figura 7), se evidencia que la mayoría de los sujetos presentan edades comprendidas entre los 19 y 38 años.

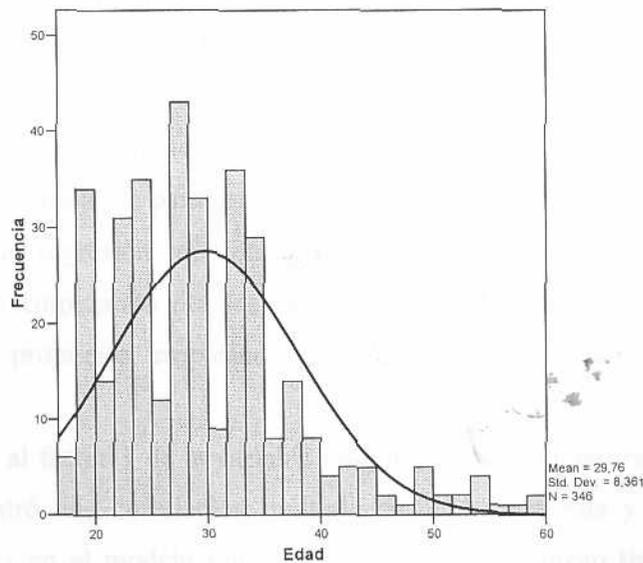


Figura 7. Distribución de la variable edad.

En resumen, se encontró que la mayoría de los sujetos evaluados presentaban edades comprendidas entre 19 y 38 años, no manifestaron ser víctimas de hostigamiento relacionado con el trabajo, ni de situaciones que desvaloricen su persona. Además, percibieron que sus supervisores inmediatos hacían uso en gran medida de un liderazgo tipo consideración. Finalmente, en términos generales estos sujetos presentan bajos niveles de ansiedad y altos niveles de autoestima.

Verificación de las hipótesis planteadas en el modelo

Con el fin de analizar la posible multicolinealidad entre las variables predictoras, se calculó la matriz de correlaciones para las variables involucradas en el modelo (Ver Anexo H), observándose correlaciones que van desde $r=-.001$ hasta $r=.696$, esto indica que no existe multicolinealidad entre estas variables. Adicionalmente se evaluó el supuesto de los errores, obteniéndose que las medias de éstos fue 0, y como es lo esperado según la prueba Durbin-Watson no hubo correlación entre los mismos, ya que los valores de este coeficiente fueron muy cercanos a dos (Ver Anexo I). Por último se obtuvo la normalidad y homogeneidad de las variables predictoras, evidenciándose que la única variable que se distribuyó normalmente fue la variable ansiedad (Ver Anexo J); además las variables se distribuyeron de forma homogénea a excepción del liderazgo tipo consideración que presentó heterogeneidad ($CV= 47.44$). A pesar de que no se cumplió el supuesto de normalidad de las variables, se continuó con el análisis tomando en cuenta los resultados hallados con cautela.

Para estudiar las relaciones planteadas en el diagrama de ruta se llevó a cabo un análisis de regresión múltiple para cada una de las variables endógenas, y se estudiaron los coeficientes de regresión múltiple y los coeficientes de regresión parciales. El análisis se realizó empezando por las variables de la derecha hacia la izquierda del diagrama de ruta propuesto, empleándose un nivel de significancia de $p < .05$ como criterio.

En cuanto al factor 1 de la variable bullying, *hostigamiento relacionado con el trabajo*, se encontró una correlación múltiple de .274 entre ésta y todas las demás variables incluidas en el modelo (ansiedad, autoestima, liderazgo tipo consideración, edad y sexo). Todas estas variables se relacionaron de manera baja y explicaron el 5.4%

de la varianza total del hostigamiento relacionado con el trabajo de manera significativa ($F= 3.606$, $p=.004$) (Ver Anexo I). Se encontró que la única variable que explicó este factor fue el liderazgo tipo consideración, con una correlación baja y positiva ($\beta= .257$, $p=.000$) (Ver Tabla 4), de esta forma se puede decir que los sujetos que percibieron menor estilo de liderazgo tipo consideración en sus supervisores inmediatos, percibieron mayor hostigamiento relacionado con el trabajo.

Tabla 4. *Coefficientes de Regresión y su Significancia para la Variable Bullying Factor Hostigamiento Relacionado con el Trabajo.*

Coefficientes^a

Model		Coefficients No estandarizados		Coefficients Estandarizados	t	Sig.
		B	Error Std.	Beta		
1	(Constante)	9,696	6,915		1,402	,162
	Ansiedad	2,991E-02	,052	,044	,579	,563
	Autoestima	2,724E-02	,127	,016	,215	,830
	Liderazgo	,108	,028	,257	3,922	,000
	Edad	3,854E-02	,034	,074	1,133	,259
	Sexo	-,600	,668	-,059	-,897	,370

a. Variable Dependiente: bullying factor 1

El factor 2 de la variable bullying, *derogación personal*, presentó una correlación múltiple de .261 con todas las demás variables incluidas en el modelo (ansiedad, autoestima, liderazgo, edad y sexo). Todas estas variables se relacionaron de forma baja y explicaron el 4.7% de la varianza total del factor derogación personal de manera significativa ($F= 3.167$, $p= .009$; Ver Anexo I). Se encontró que la única variable que explicó este factor fue el liderazgo tipo consideración, con una relación baja y positiva ($\beta= .205$, $p=.002$) (Ver Tabla 5), de esta forma se puede decir que los sujetos que percibieron menor estilo de liderazgo tipo consideración en sus supervisores inmediatos, se percibieron en mayor medida víctimas de derogación personal.

Tabla 5. *Coefficientes de Regresión y Significancia para la Variable Bullying Factor Derogación Personal.*

Coefficientes^a

Model		Coefficients No Estandarizados		Coefficientes Estandarizados	t	Sig.
		B	Error Std.	Beta		
1	(Constante)	17,976	5,703		3,152	,002
	Ansiedad	-,043	,043	-,080	-,999	,319
	Autoestima	-,150	,103	-,116	-1,458	,146
	Liderazgo	6,529E-02	,021	,205	3,088	,002
	Edad	4,572E-02	,026	,116	1,747	,082
	Sexo	7,234E-02	,500	,010	,145	,885

a. Variable Dependiente: bullying factor 2

En cuanto a la variable ansiedad se halló una correlación múltiple moderada ($R=.507$) con las variables liderazgo tipo consideración y autoestima, esta correlación resultó ser significativa ($F=40.687$, $p=.000$) y dichas variables explicaron un 25.1% de la varianza de la variable ansiedad (Ver Anexo I). Al estudiar la relación entre autoestima y liderazgo tipo consideración con ansiedad, manteniendo constantes el resto de las variables del modelo, se encontró que autoestima correlacionó de manera moderada y negativa con ésta, además esta relación resultó ser significativa ($\beta = -.498$, $p=.000$); por su parte, liderazgo tipo consideración correlacionó de manera muy baja y positiva con ansiedad, y dicha relación no fue significativa ($\beta = .043$, $p=.447$) (Ver Tabla 6). Estos datos sugieren que los sujetos que presentaron mayores niveles de autoestima, presentaron a su vez menores niveles de ansiedad.

Tabla 6. *Coefficientes de Regresión y su Significancia para la Variable Ansiedad.*

Coefficientes^a

Model		Coefficients No Estandarizados		Coefficientes Estandarizados	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constante)	86,704	6,614		13,109	,000
	Autoestima	-1,223	,140	-,498	-8,750	,000
	Liderazgo	2,693E-02	,035	,043	,762	,447

a. Variable Dependiente: ansiedad

En relación a la variable autoestima se halló una correlación múltiple muy baja ($R = .052$) con las variables sexo y edad. Estas dos variables explicaron el .04% de la varianza de autoestima, no siendo estadísticamente significativa ($F = .416$, $p = .660$) (Ver Anexo I). Manteniendo constantes el resto de las variables del modelo, se encontraron correlaciones muy bajas y no significativas entre las variables sexo y autoestima, y edad con autoestima (Ver Tabla 7). Esto pudiera sugerir que el nivel de autoestima de los sujetos entrevistados fue independiente de su sexo y su edad.

Tabla 7. *Coefficientes de Regresión y su Significancia para la Variable Autoestima.*

		Coeficientes ^a				
		Coeficientes No Estandarizados		Coefficientes Estandarizados		
Model		B	Error Std.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	45,677	,560		81,599	,000
	Edad	6,878E-03	,018	,022	,387	,699
	Sexo	,307	,359	,049	,855	,393

a. Variable Dependiente: autoestima

Finalmente, en cuanto al liderazgo tipo consideración, se halló una correlación múltiple baja ($R = .147$) con las variables sexo y autoestima; esta correlación explica el .02% de la varianza de liderazgo y resultó ser significativa ($F = 3.268$, $p = 0.039$) (Ver Anexo I). Asimismo, la correlación parcial entre liderazgo tipo consideración y autoestima, fue negativa, baja y estadísticamente significativa ($\beta = -.136$, $p = .019$), y la relación hallada entre liderazgo tipo consideración y sexo, resultó ser muy baja y no fue estadísticamente significativa (Ver Tabla 8). Esto parece sugerir que los sujetos entrevistados que percibieron un estilo de liderazgo tipo consideración en sus supervisores inmediatos, presentaban altos niveles de autoestima; y además, esta percepción resultó ser independiente del sexo de los mismos.

Tabla 8. *Coefficientes de Regresión y su Significancia para la Variable Liderazgo Tipo Consideración.*

Modelo		Coeficientes ^a				
		Coeficientes No Estandarizados		Coeficientes Estandarizados	t	Sig.
		B	Error Std.	Beta		
1	(Constante)	43,748	10,163		4,305	,000
	autoestima	-,521	,221	-,136	-2,360	,019
	sexo	1,427	1,367	,060	1,044	,297

a. Variable Dependiente: liderazgo

En conjunto los datos anteriores sugieren que la única variable del modelo que explicó la percepción de bullying en el lugar de trabajo en sus dos factores: hostigamiento relacionado con el trabajo y derogación personal, fue la percepción de un estilo de liderazgo tipo consideración; específicamente, aquellos sujetos que percibieron un menor estilo de liderazgo tipo consideración en sus supervisores inmediatos, percibieron a su vez mayor hostigamiento relacionado al trabajo y se percibieron víctimas en mayor medida de derogación personal.

Asimismo, se encontró que el nivel de autoestima de los participantes afectó la percepción que tienen éstos de sus supervisores inmediatos; específicamente, los sujetos con mayores niveles de autoestima percibieron en mayor medida un estilo de liderazgo tipo consideración en sus supervisores inmediatos que aquellos con menores niveles de autoestima.

Finalmente, se encontró una relación entre el nivel de autoestima y ansiedad de los participantes, los sujetos con mayores niveles de autoestima presentaron menores niveles de ansiedad. Estas variables presentaron una relación significativa entre ellas, sin embargo no se relacionaron directamente con ninguno de los factores del fenómeno estudiado: bullying en el lugar de trabajo.

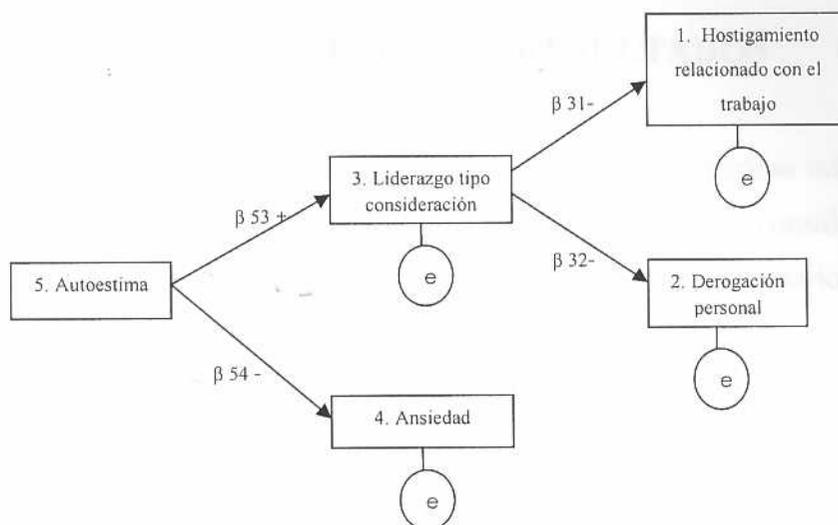


Figura 8. Diagrama de ruta obtenido

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de la presente investigación fue determinar cómo influyen la edad, el sexo, el nivel de ansiedad y de autoestima, y el liderazgo tipo consideración, sobre la presencia de bullying en el trabajo, en una muestra de funcionarios de Tránsito y Transporte Terrestre.

La mayoría de los funcionarios que respondieron los cuestionarios no manifestaron ser víctimas de bullying en el trabajo, en ninguna de sus dos formas: hostigamiento relacionado con el trabajo y derogación personal. Estos resultados coinciden con los hallados por Einarsen y Skogstad (1996), quienes encontraron una prevalencia del fenómeno de 8,6% en las organizaciones noruegas que estudiaron; y con los de Leymann (1996), quien encontró que un 3,5% de empleados suecos eran clasificados como víctimas de bullying; así como, con los hallazgos de Vartia (1996), quien encontró una prevalencia de 10,1% en una muestra de empleados municipales de Finlandia. En conjunto, estos datos sugieren que la prevalencia de este fenómeno es relativamente baja en las organizaciones.

Por otra parte, se encontró que en términos generales los sujetos de la muestra presentaron bajos niveles de ansiedad y altos niveles de autoestima. Este resultado coincide con lo esperado, ya que primero, la muestra utilizada no es clínica, por lo que en principio se pudiese asumir que presentan adecuados niveles tanto de autoestima como de ansiedad; en segundo lugar, las funciones que deben ejercer dentro de las labores que realizan diariamente, incluyen situaciones que pudiesen resultar impactantes (accidentes automovilísticos que en muchos casos incluyen víctimas heridas o fallecidas), o desmoralizantes (insultos, malos tratos y humillaciones por parte de los ciudadanos a los que dirigen). Para afrontar adecuadamente este tipo de situaciones es necesario que cuenten con adecuados recursos personales, que incluyen bajos niveles de ansiedad y altos niveles de autoestima.

En cuanto al estilo de liderazgo, se encontró que a pesar de que la mayoría de los participantes percibieron un estilo de liderazgo tipo consideración en sus supervisores inmediatos, otra parte del grupo de evaluados no presentó la misma percepción. Es importante mencionar, que de todas las variables incluidas en el estudio, ésta fue la que

obtuvo una mayor variabilidad en las puntuaciones obtenidas; esto indica que como grupo, presentan diferentes percepciones frente al estilo de liderazgo utilizado por los supervisores en la organización. Estos resultados pudieran deberse a dos razones; en primer lugar, no todos los funcionarios le reportan a los mismos supervisores, por lo que dicha variabilidad pudiera deberse a diferencias reales en el estilo de liderazgo empleado por los distintos supervisores de la organización. En segundo lugar, es posible que algunos de los funcionarios hayan preferido no expresar abiertamente las opiniones negativas que tienen de sus supervisores por temor a ser delatados y penalizados posteriormente por hacerlo, a pesar de que se insistió en que los cuestionarios eran *anónimos y los resultados confidenciales*.

Por otra parte, si bien las edades de los participantes oscilaron entre 18 y 60 años, la mayoría de los sujetos presentaron edades comprendidas entre 19 y 38 años; este resultado es esperado en vista de que las labores que desempeñan estos funcionarios exigen en su mayoría resistencia física, que personas de mayor edad probablemente no soportarían.

Finalmente, la muestra estuvo constituida por 280 hombres y 75 mujeres; es decir, el porcentaje de hombres era de 78.87% y el de mujeres 21.13%; éstos son esperados en vista de que organizaciones de este tipo (bomberos, policías, vigilantes de tránsito, entre otros) son masculino dominantes, encontrándose en ellas una proporción minoritaria de mujeres.

Con respecto a las relaciones planteadas en el diagrama de ruta, se encontró que el único factor capaz de predecir la presencia de bullying en el lugar de trabajo, fue el organizacional: estilo de liderazgo tipo consideración percibido en los supervisores. Específicamente, los funcionarios que percibieron un pobre estilo de liderazgo tipo consideración en sus supervisores inmediatos, se percibieron en mayor medida víctimas de bullying, en las dos formas que se presenta éste: hostigamiento en el lugar de trabajo y derogación personal.

El resultado mencionado anteriormente es congruente con hallazgos previos que sugieren que las variables organizacionales suelen ser las causas más frecuentes e influyentes de la presencia de bullying en el trabajo, desde el punto de vista de las víctimas y sus observadores (Einarsen, 1998; Zapf, 1999; Einarsen, Raknes y Matthiesen,

1994; cp. Einarsen, 1998; Moreno et al., 2005). En relación con el liderazgo, en otras investigaciones se ha encontrado que los escasos comportamientos de liderazgo, y/o un estilo de liderazgo autoritario, son factores importantes que propician la aparición de bullying en el lugar de trabajo (Zapf et al., 1996; Einarsen, Raknes y Matthiesen, 1994; cp. Einarsen, 1998; Eriksen y Einarsen, 2004; Einarsen et al., 1999; cp. Moreno et al., 2005).

No se encontraron relaciones significativas entre el nivel de ansiedad y autoestima de los trabajadores y la presencia de bullying en el trabajo. Este resultado no coincide con lo planteado por otros investigadores, que han concluido que la víctima y sus características individuales pudieran ser otra causa de la presencia de este fenómeno en el ámbito laboral (Vartia, 1996; Zapf, 1999).

Con respecto a la variable ansiedad, en investigaciones anteriores se ha encontrado una relación positiva entre los niveles de ansiedad de los sujetos participantes y la presencia de bullying en su lugar de trabajo; es decir, los trabajadores que presentan mayores niveles de ansiedad, tienden a ser víctimas de bullying en mayor medida que sus compañeros con bajos niveles de ansiedad (Einarsen, 1998; Zapf, 1999; Eriksen y Einarsen, 2004). Una posible explicación al resultado hallado en el presente estudio pudiera relacionarse con el instrumento utilizado para medir esta variable, el cual no ha sido el mismo al empleado en investigaciones anteriores, esto pudiera estar arrojando resultados diferentes a los de otros estudios; otra posible explicación pudiera deberse a la poca variabilidad hallada en las puntuaciones de esta variable, lo que posiblemente no permite evidenciar claramente la relación planteada inicialmente.

En relación con la variable autoestima, los resultados son similares con lo hallado por Seals y Young (2003), quienes encontraron que no habían diferencias significativas en términos del nivel de autoestima entre sujetos víctimas y no víctimas u hostigadores de bullying; sin embargo, otros autores han encontrado una relación negativa y significativa entre bullying y el nivel de autoestima de los trabajadores, indicando que individuos con un nivel de autoestima bajo, tenían mayores probabilidades de ser víctimas de bullying que los trabajadores con un nivel de autoestima alto (Vartia, 1996; Einarsen, 1998; Einarsen, 1999; Zapf, 1999; Eriksen y Einarsen, 2004). El resultado en este estudio pudiera deberse a dos razones: en primer lugar, es posible que no exista relación entre

estas dos variables, tal como lo han planteado Seals y Young (2003); en segundo lugar, es importante mencionar que el instrumento de autoestima utilizado presentó una baja confiabilidad en la muestra estudiada, lo que pudo haber afectado la adecuada medida de esta variable y la relación que se esperaba encontrar con las demás variables estudiadas.

Por otra parte, no se encontró una relación significativa entre la edad de los funcionarios participantes en la investigación y la percepción de bullying en el lugar de trabajo. En cuanto a esto, diversos autores han hallado resultados contradictorios; Einarsen y Skogstad (1996) y Einarsen (1998), han planteado que los trabajadores de mayor edad tienen más probabilidades de ser víctimas de bullying que los de menor edad, ya que parecieran ser más vulnerables y menos tolerantes a interacciones agresivas, a diferencia de los individuos más jóvenes que suelen verse envueltos en mayor medida en actos agresivos; sin embargo, Leyman (1996), Vartia (1996) y Aldrate et al. (2006) han planteado que la edad no es un factor influyente en la probabilidad de ser víctima de este fenómeno en el ámbito laboral. El resultado hallado en el presente estudio pudiera ser explicado de diferentes maneras; en primer lugar, en vista de que la muestra en la que se realizó la presente investigación es predominantemente joven, pocos sujetos de 40 años en adelante respondieron los inventarios aplicados, esto no permitió recolectar datos suficientes de personas de mayor edad que pudiesen reportar ser víctimas de bullying en mayor medida, tal como han planteado algunos autores que suele suceder; en segundo lugar, dado que la muestra está compuesta en su mayoría por sujetos jóvenes, los cuales suelen tolerar más las interacciones agresivas, es posible que no interpreten las mismas como conductas que tienen la intención de hostigar. Finalmente, tal como han encontrado diversos autores en investigaciones anteriores, es posible que no exista una relación entre la edad de los trabajadores y la percepción de bullying en el lugar de trabajo.

En relación al sexo de los participantes, no se encontraron diferencias significativas en función de éste y la percepción de bullying en el trabajo. Existen datos contradictorios en torno a la relación de esta variable con el fenómeno estudiado; específicamente, Einarsen y Skogstad (1996) han planteado que los hombres tienden a ser víctimas en mayor medida de hostigamiento que las mujeres. Por su parte, Halama y Möckel, 1995; cp. Zarpf, Knorz y Kulla, 1996) Moreno et al. (2005) han planteado que son las mujeres las que perciben ser víctimas en mayor medida de bullying que los

hombres; y Aldrate et al. (2006) no han encontrado diferencias significativas en función del sexo en la percepción de bullying en el lugar de trabajo. Eriksen y Einarsen (2004) han sugerido, que más que el sexo de los sujetos, lo que influye en la probabilidad de ser víctima o no de este fenómeno radica en la pertenencia al sexo minoritario de un trabajo u organización, lo cual en sí mismo es un factor de riesgo para estar expuesto al bullying en dichas organizaciones.

En relación a lo anterior, se pudieran sugerir tres posibles explicaciones a los resultados de la presente investigación. Por una parte, estos datos son congruentes con los hallados por Aldrate et al. (2006), quienes tampoco han encontrado relación entre el sexo y el bullying, lo que pudiera indicar que la misma no es significativa. Además, éstos pudieran estar reflejando lo contradictorio de la relación entre estas dos variables, ya que algunos autores han encontrado correlaciones significativas entre éstas, mientras que otros no han encontrado ninguna. En tercer lugar, a pesar de que en el presente estudio se esperaba encontrar una mayor incidencia de bullying en el sexo femenino por representar el sexo minoritario dentro de la organización, es posible que no presentaron mayor probabilidad de ser víctimas de bullying que los hombres por el rol que asumen en este trabajo, el cual incluye conductas básicamente tipificadas de masculinas (usan cabello corto, y el uniforme que visten, al igual que el trabajo que realizan, es tradicionalmente masculino), razón por la cual no son percibidas como una amenaza para la cultura dominante dentro de la organización, y por tanto, no son hostigadas en mayor medida que los hombres pertenecientes a la misma.

En conjunto, los resultados encontrados parecieran indicar que en la muestra estudiada el único factor capaz de predecir la presencia o no de bullying, fue el factor organizacional incluido en el modelo: liderazgo tipo consideración percibido en los supervisores. Este resultado es congruente con lo planteado por Einarsen, Raknes y Matthiesen (1994; cp. Einarsen, 1998) y Moreno et al. (2005), quienes han sugerido que los factores organizacionales son los que influyen en mayor medida en el proceso de bullying en el lugar de trabajo.

Por otro lado, se halló una relación negativa entre el nivel de autoestima y ansiedad de los participantes, lo que concuerda con lo planteado inicialmente en la presente investigación y con lo que han encontrado autores como Taylor y Pilar (1995), y

Canto y Castro (2004), quienes han reportado que aquellos sujetos que presentan bajos niveles de autoestima tienden a presentar mayores niveles de ansiedad. Este resultado pudiera sugerir que los sujetos que tienen niveles de autoestima elevados, pudieran evaluar sus recursos y limitaciones de manera más eficaz, lo que les permitiría afrontar de manera adecuada diversas situaciones con mayor seguridad, y por tanto, con menores niveles de ansiedad.

También se encontró una relación negativa entre el nivel de autoestima de los sujetos y el estilo de liderazgo tipo consideración que perciben en sus supervisores. Estos resultados son congruentes con lo hallado por Niebuhr y Davis (1984) quienes encontraron correlaciones sustanciales entre la autoestima y las conductas de liderazgo instrumentales y de apoyo; este hallazgo brinda apoyo a lo que inicialmente se esperaba encontrar en este estudio: la autoestima de los subordinados puede afectar directamente la percepción de los comportamientos del líder, es decir, ciertas características del que percibe influyen las percepciones del comportamiento del que es percibido.

Es importante considerar que debido a la baja confiabilidad que resultó tener el instrumento de autoestima en la muestra estudiada, las relaciones resultantes entre las variables autoestima y ansiedad por un lado, y autoestima y liderazgo tipo consideración por otro, deben interpretarse con cautela, ya que pudieran no ser confiables.

Por otra parte, a diferencia de lo que se esperaba encontrar inicialmente en este estudio, no se halló una relación entre el estilo de liderazgo tipo consideración percibido en los supervisores y el nivel de ansiedad de los sujetos participantes. Este resultado es similar al de Seemann (1982) quien no encontró una relación significativa entre el estilo de liderazgo de los supervisores sobre el nivel de ansiedad de los trabajadores; sin embargo, encontró que existía una interacción significativa entre el estilo de liderazgo y el nivel de arousal de los sujetos. Sobre la base de estos resultados, se pudiera plantear que no existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo percibido en los supervisores y el nivel de ansiedad de sus subordinados, pero pudiera existir una relación entre estas dos variables al intervenir una tercera, como el nivel de arousal.

Con respecto a la autoestima, se encontró que los niveles de ésta no variaban en función de la edad de los sujetos de la muestra, lo cual es diferente a lo planteado por Potter (2002), quien ha encontrado que los niveles de autoestima tienden a variar de

manera cíclica a lo largo de la vida. Sobre la base de este planteamiento, en la presente investigación se esperaban encontrar diferencias en los niveles de autoestima en función de la edad de los participantes; específicamente se esperaba encontrar que aquellos sujetos que estuviesen más cercanos a la adolescencia presentasen menores niveles de autoestima que aquellos que se encontrasen en el período universitario o posterior a éste. A pesar de este planteamiento, como se ha mencionado anteriormente, la muestra estuvo constituida en su mayoría por sujetos con edades comprendidas entre 19 y 38 años (86.2%); es decir, pocos sujetos se encontraban entre los 18 y 22 años de edad (20.2%), edades a las que el autor se refiere como de transición de la adolescencia al período universitario, y la mayoría se encontraba entre los 23 - 29 años (33.8%) y 30 - 40 años (36.2%), etapa a la que el autor describe como los últimos años del período universitario y período posterior a éste respectivamente, y en la que plantea que los niveles de autoestima aumentan y se estabilizan. Esta característica de la muestra no permitió determinar la variabilidad de los niveles de autoestima en función de la edad, por el rango limitado de edades con el que se contó.

Asimismo, se encontró que el nivel de autoestima no variaba de manera significativa en función del sexo de los participantes. Este resultado no es congruente con el de Potter (2002), quien encontró que en términos generales las mujeres presentan menores niveles de autoestima que los hombres, desde el período de la adolescencia hasta la vejez; específicamente desde los 12 años se comienzan a evidenciar estas diferencias hasta los 70 años de edad, momento en el cual la misma se revierte. Este resultado pudo deberse a la diferencia de proporción de hombres y mujeres participantes en este estudio, ya que la poca cantidad de mujeres que constituyeron la muestra hace que se interpreten con cautela estos hallazgos.

En relación a lo anterior, es posible que no se hayan encontrado relaciones significativas entre la variable autoestima y edad, por una parte, y la variable autoestima y sexo, por otra; en razón a la baja confiabilidad que se encontró en el inventario de autoestima para la muestra estudiada.

Por otra parte, no se encontró una relación significativa entre el sexo de los participantes y la percepción del liderazgo tipo consideración en sus supervisores inmediatos. En principio, se esperaba encontrar que las mujeres percibieran en mayor

medida un estilo de liderazgo tipo consideración en sus supervisores que los hombres, por ser el estilo que en general asumen en función de su sexo; sin embargo, las normas del grupo, en este caso masculino dominante, pudieran superar las preferencias personales y, como resultado las mujeres podrían abandonar el estilo femenino de liderar y actuar de manera más masculina, por tanto, percibir en sus supervisores un estilo de liderazgo autocrático, por lo que no habrían diferencias en las percepciones de liderazgo que tuvieran los empleados en función de su sexo. Otra posible explicación a este resultado tal como ha sido planteado en investigaciones anteriores por Vía (2002), pudiera consistir en que no existan diferencias en los estilos de liderazgo empleados de acuerdo al sexo de los supervisores; el estilo de dirigir pudiera ser similar en hombres y mujeres, y como consecuencia los líderes masculinos y femeninos que muestran conductas semejantes, pudieran recibir valoraciones similares por parte de sus empleados

En función de los resultados anteriores, se puede sugerir que el bullying es un fenómeno complejo, que se ve influido directa e indirectamente por una serie de variables sociodemográficas, individuales y organizacionales, que en conjunto pudieran determinar su aparición en las organizaciones. Particularmente, en la muestra estudiada el factor que logró predecir de manera significativa la presencia del fenómeno en el lugar de trabajo fue el organizacional: liderazgo tipo consideración.

Los resultados de esta investigación indican que el bullying tiene una prevalencia baja en la muestra estudiada. A pesar de esto no se debe desestimar dicho hallazgo, en vista de lo perjudicial y negativo que resulta para las víctimas, observadores y organizaciones en las que se presenta.

Finalmente, en vista de que sólo una de las variables logró predecir la presencia de bullying en la organización, se considera importante realizar más investigaciones que incluyan otras variables, sociodemográficas, individuales y organizacionales, las cuales pudieran estar asociadas con la presencia de este fenómeno en el ámbito laboral.

VI. CONCLUSIONES

La presente investigación fue realizada en una muestra de 355 funcionarios de Tránsito y Transporte Terrestre, en la que el 21.1% pertenecía al sexo femenino y el 78.9% al sexo masculino, y con una edad promedio de 30 años. Los resultados obtenidos indican que la mayoría de los trabajadores no se han percibido como víctimas de bullying, en ninguna de sus dos dimensiones: hostigamiento relacionado con el trabajo y derogación personal. Además, en términos generales los participantes presentaron bajos niveles de ansiedad y altos niveles de autoestima; y la mayoría percibió un liderazgo tipo consideración en sus supervisores inmediatos.

Entre los factores estudiados (sexo, edad, nivel de autoestima y de ansiedad, y liderazgo tipo consideración), el único que resultó predecir de manera significativa la presencia de bullying, fue el organizacional: liderazgo tipo consideración. Los funcionarios que percibieron este estilo de liderazgo en sus supervisores inmediatos, percibieron en menor medida la presencia de bullying en el lugar de trabajo. Los factores sociodemográficos e individuales estudiados no lograron predecir de manera significativa la presencia del bullying en la organización; hombres y mujeres, participantes de diferentes edades, sujetos con bajos y altos niveles de autoestima, y altos y bajos niveles de ansiedad, percibieron en igual medida la presencia de bullying en el ámbito laboral.

Asimismo, se halló que los participantes que presentaron mayores niveles de autoestima a su vez presentaron menores niveles de ansiedad; y aquellos que presentaron menores niveles de autoestima percibieron en menor medida un estilo de liderazgo tipo consideración en sus supervisores inmediatos.

Por otra parte, la percepción de un estilo de liderazgo tipo consideración o de un estilo de liderazgo no considerado, no pareciera afectar los niveles de ansiedad de los trabajadores de esta muestra. Adicionalmente, se encontró que hombres y mujeres perciben en igual medida este estilo de liderazgo en sus supervisores inmediatos.

Además, se encontraron niveles de autoestima similares en la mayoría de los sujetos de la muestra, tanto en hombres como mujeres, e independientemente de la edad que presentaron.

En conjunto, los resultados anteriores pudieran sugerir que en esta muestra los factores organizacionales parecieran predecir de una manera más eficaz la presencia del bullying en el ámbito laboral, mas que los factores sociodemográficos o individuales estudiados.

VII. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

En la presente investigación la selección de los participantes se realizó de manera no probabilística y el muestreo fue propositivo; todos los sujetos formaron parte de un tipo de organización particular: funcionarios de tránsito y transporte terrestre; esto no permite generalizar los resultados a trabajadores de otro tipo de organizaciones con características diferentes a la utilizada.

Otra limitación fue la dificultad para conseguir organizaciones que se prestaran a participar en esta investigación, el fenómeno estudiado es un tema delicado a nivel organizacional por las implicaciones que pudiesen tener sus resultados.

Es posible que parte de los participantes hayan respondido a los inventarios de manera diferente a lo que verdaderamente experimentan, por deseabilidad social, por responder acorde a lo que se esperaría de ellos, o por temor a recibir represalias al manifestar aspectos negativos de la organización en la que laboran; este hecho pudiera haber provocado que algunas de las relaciones planteadas inicialmente no hayan resultado significativas.

La variable edad no correlacionó de manera significativa con ninguna de las variables inicialmente planteadas, esto pudiera deberse al limitado rango de edad en el que oscilaron la mayoría de los sujetos; por lo que se recomienda en futuras investigaciones estudiar nuevamente esta variable y su relación con el bullying, así como con el nivel de autoestima de los sujetos; haciendo uso de una muestra que abarque un rango de edad más amplio que permita observar la influencia de ésta sobre las otras variables.

Por otra parte, se evidenció una notable diferencia en las proporciones de mujeres y hombres que constituyeron la muestra, esto pudo haber dificultado encontrar relaciones entre la variable sexo y las variables bullying, nivel de autoestima y liderazgo tipo consideración. Por la organización masculino dominante en la que se realizó el estudio, es posible que más que el sexo, sea el rol sexual que desempeñan los trabajadores, la variable que esté ejerciendo una influencia en estas relaciones; en función de esto, se recomienda estudiar esta variable en próximas investigaciones, así como realizar estudios en muestras que sean más equitativas en función del sexo, es decir, con similares

cantidades de participantes masculinos y femeninos, con el fin de poder hacer comparaciones más confiables en función de esta variable.

En vista de que el liderazgo tipo consideración no se relacionó significativamente con la variable ansiedad, se recomienda incluir en futuras investigaciones una tercera variable que pudiera estar explicando dicha relación, como el nivel de arousal de los sujetos.

La variable autoestima no presentó relaciones significativas con las variables bullying, sexo y edad; esto se pudiera deber a que el inventario utilizado no resultó ser confiable en la muestra estudiada, por lo que se recomienda incluir esta variable en futuras investigaciones haciendo uso de otro instrumento.

Finalmente, en vista de que la variable organizacional fue la única que resultó predecir de manera significativa la presencia de bullying en esta muestra, se recomienda incluir en futuras investigaciones otras variables organizacionales que pudieran estar relacionadas con el fenómeno, como: clima organizacional, número de empleados de la organización, conflicto de roles, tipo de empresa, cargo que ocupan los sujetos en la organización, tipo de contrato, horario, turno, entre otros.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldrate, M., Moreno, M., Aranda, C., y Torres, T. (2006). Acoso psicológico en el trabajo ¿un problema de género?. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11, 53-63.
- Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). *Test psicológicos*. México: Prentice Hall.
- Barrera, M. y Eustache, V. (2005). *Influencia del afrontamiento, hostigamiento laboral, edad, sexo, antigüedad laboral y naturaleza del trabajo sobre el síndrome de burnout*. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Briones, G. (1998). *Métodos y técnicas de investigación en ciencias sociales*. (3ª ed.). México: Trillas.
- Canto, H. y Castro, E. (2004). Depresión, autoestima y ansiedad en la tercera edad: Un estudio comparativo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 9, 257-270.
- Collard, J. (2001). Leadership and gender: An Australian perspective. *Educational Management Administration & Leadership*, 29, 343-355.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman.
- Deninson, D. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. México: Legis.
- Einarsen, S. (1998). Norwegian research on bullying at work: Empirical and theoretical contributions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 202-236.p
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 12-16.
- Einarsen, S. y Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Eriksen, W., y Einarsen, S. (2004). Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, 473-492.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.). México: International Thomson Editores.
- Instituto Costarricense de Electricidad. (1999). *Desarrolle su liderazgo*. (11ª ed.). Costa Rica: Autor.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. (4ta ed.). México: Mc Graw-Hill

- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Lewis, D. (1999). Workplace bullying-interim findings of a study in further and higher educations in Wales. *International Journal of Manpower*, 20, 106-119.
- Lewis, J., Coursol, D., y Wahl, K.H. (2002). Addressing issues of workplace harassment: Counseling the targets. *Journal of Employment Counseling*, 3, 109-116.
- Matthiesen, S. y Einarsen, E. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 467-484.
- Mikkelsen, E. y Einarsen, E. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393-413.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E. y Morante, M. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: Un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17, 627-632.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E., Morante, M. y Rodríguez, R. (2005). Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: Un estudio en población española. *PsicolEstud*, 10, 1-14.
- Niebuhr, R. y Davis, K. (1984). Self-esteem: Relationship with leader behaviour perceptions as moderated by the duration of the superior-subordinate dyad association. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 10, 51-59.
- Pelayo, R. (1987). *Pequeño larousse ilustrado*. Buenos Aires: Larousse
- Pearson, J., Turner, L. y Todd-Mancillas, W. (1993). *Comunicación género*. Barcelona: Paidós Iberia S.A.
- Robies, J. (1999). *Introducción al análisis de ruta*. Manuscrito inédito. Escuela de Psicología. Caracas: UCAB.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ª ed.). México: Prentice Hall.
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.
- Seals, D. y Young, J. (2003). Bullying and victimization: Prevalence and relationship to gender, grade level, ethnicity, self-esteem, and depression. *Adolescence*, 38, 735-747.
- Seeman, D. (1982). Leader style and anxiety level: their relation to autonomic response. *Small Group Research*, 13, 192-203.
- Sierra, R. (1981). *Ciencias sociales: Análisis estadístico y modelos matemáticos, teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.

- Someso, B. y Umerez, A. (1992). *Relación entre ansiedad, estrés y depresión en un grupo de estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello*. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Universidad Católica "Andrés Bello". Caracas, Venezuela.
- Spielberg, C.D. y Díaz, R. (1975). *Inventario de ansiedad rasgo-estado: Manual e instructivo*. México: El Manual Moderno, S.A.
- Taylor, D. y Pilar, J. (1995). Autoestima, ansiedad y consumo de drogas. *Revista de Toxicomanía (RET)*, 2, 12-13.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying- psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 203-214.
- Vía, F. (2002). Estilos de dirección y género. *Universidad Católica Boliviana*, 1, 18-35.
- Zapf, D. (1999). Organizational work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 70-16.
- Zapf, D., y Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice—an introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 369-373.
- Zapf, D. y Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 497-522.
- Zapf, D., Knorz, C., y Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215-237.

IX. ANEXOS

...nuevas una serie de preguntas acerca del comportamiento y la
...trabajo.

...¿cuántas veces al mes qué tan frecuentemente ha sido objeto de alguna
de... negativas en su lugar de trabajo?

...con una X la opción de respuesta que indique cuán frecuentemente se
ha... en base a las siguientes categorías: nunca,
...diariamente.

Nunca A veces Frecuentemente Diariamente

1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

**Anexo A. Cuestionario de Acciones Negativas (NAQ) de Einarsen,
Raknes, Matthiesen y Hellesoy**

Sexo: F ___ M ___

Edad: _____

A continuación se presentan una serie de preguntas acerca del hostigamiento y la intimidación en el lugar de trabajo.

Durante los últimos 6 meses ¿qué tan frecuentemente ha sido objeto de alguno de los siguientes actos negativos en su lugar de trabajo?

Marca con una X la opción de respuesta que indique cuán frecuentemente tú has experimentado lo que describe la oración., en base a las siguientes categorías: nunca, a veces, semanalmente, diariamente.

		Nunca	A veces	Semanalmente	Diariamente
1	Alguien ha retenido información necesaria, afectando su desempeño laboral.				
2	Acoso sexual.				
3	Burla insultante.				
4	Se le ha ordenado realizar trabajos inferiores a su nivel de competencia.				
5	Ser privado de responsabilidades y labores.				
6	Difamación o rumores acerca de usted.				
7	Exclusión social por parte de compañeros o grupo de trabajo.				
8	Comentarios ofensivos de manera repetida con respecto a su persona o vida privada.				
9	Abuso verbal.				
10	Ridiculización.				
11	Insinuación o indirectas por parte de terceros de que debería renunciar.				

		Nunca	A veces	Semanalmente	Diariamente
12	Abuso físico o amenaza de abuso físico.				
13	Constantes recordatorios acerca de sus " fallas o errores "				
14	Silencio u hostilidad como respuesta a sus preguntas o intentos de conversación.				
15	Devaluación de su trabajo y esfuerzos.				
16	No toman en cuenta sus opiniones o puntos de vista, o los subestiman.				
17	Llamadas telefónicas o mensajes escritos ofensivos.				
18	Amenaza frecuente de ser despedido.				
19	Devaluación de sus derechos y opiniones con referencia a su género.				
20	Devaluación de sus derechos y opiniones con referencia a su edad.				
21	Explotación en su trabajo como por ejemplo, realizar diligencias personales de otros.				
22	Reacciones negativas por parte de terceros porque trabaja arduamente o muy poco.				

33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52

...ación se presentan un conjunto de propiedades a las cuales deberá
...
...debe marcar con una "X" en la casilla correspondiente a la opción
...de los planteamientos que se leen
...debe responder todas las preguntas
...por su colaboración

... mayoría de las veces me gusta...
... le resulta difícil hablar con...

Anexo B. Inventario de Autoestima de Coopersmith

- ... frecuentemente siguen más ideas...
- ... una alta opinión (apreciación) de mí mismo...
- ... decisiones me gustaría tomar de mí mismo...
- ... me siento orgulloso de mí mismo...
- ... me gusta...
- ... que lo...



A continuación se presentan un conjunto de proposiciones a las cuales deberá responder SI o NO.

Sólo deberá **marcar con una "X"** en la casilla que mejor refleje su opinión personal acerca de los planteamientos que se formulen.

Se agradece responder todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

		SI	NO
1.	La mayoría de las veces me gustaría ser una persona diferente.		
2.	Me resulta difícil hablar frente a los demás.		
3.	Hay muchos aspectos de mi persona que yo cambiaría si pudiera.		
4.	Yo puedo escoger lo que deseo hacer sin mucho problema.		
5.	Yo soy una persona con la que se pueden divertir mis amigos.		
6.	Me siento intranquilo cuando estoy en mi casa.		
7.	Me toma mucho tiempo adaptarme (acostumbrarme a algo nuevo)		
8.	Soy popular con personas de mi edad.		
9.	Mis padres usualmente respetan mis sentimientos.		
10.	Me doy por vencido con dificultad.		
11.	Mi familia espera mucho de mí.		
12.	Me resulta difícil ser yo.		
13.	Hay confusión en mi vida.		
14.	Mis amigos frecuentemente siguen mis ideas.		
15.	Tengo una baja opinión (apreciación) de mí mismo.		
16.	En muchas ocasiones me gustaría irme de mi casa.		
17.	Usualmente me siento irritado (molesto) en mi clase.		
18.	No soy tan bien parecido como la mayoría de las personas.		
19.	Si tengo algo que decir, generalmente lo digo.		
20.	Mis padres me comprenden.		
21.	La mayoría de las personas son más simpáticas que yo.		
22.	Yo generalmente siento como si mis padres estuvieran presionándome.		
23.	Frecuentemente me desanimo con lo que estoy haciendo.		
24.	Usualmente no me molesta lo que ocurre a mí alrededor.		
25.	No me gustaría ser dependiente.		

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" la opción que mejor describe su situación. Marque con una "X" la opción que mejor describe su situación. Marque con una "X" la opción que mejor describe su situación. Marque con una "X" la opción que mejor describe su situación.

Marque con una "X" la opción que mejor describe su situación. Marque con una "X" la opción que mejor describe su situación. Marque con una "X" la opción que mejor describe su situación. Marque con una "X" la opción que mejor describe su situación.

Va bastante bien
Va muy regular
Va un poco mal
Va muy mal

	Frecuencia	
	3	4
	3	4
	3	4
	3	4
		4
		4
		4

Anexo C. Inventario de Ansiedad Rasgo Estado (IDARE) de Spielberg y Díaz-Guerrero

INSTRUCCIONES: Algunas expresiones que la gente usa para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y marque con una equis "X" la casilla correspondiente al número que indique CÓMO SE SIENTE GENERALMENTE. No hay respuestas buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la mejor respuesta que describa cómo se siente generalmente.

	Casi Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Casi siempre
1.-Me siento bien.	1	2	3	4
2.-Me canso rápidamente.	1	2	3	4
3.-Siento ganas de llorar.	1	2	3	4
4.-Quisiera ser tan feliz como otros parecen serlo.	1	2	3	4
5.-Pierdo oportunidades por no poder decidirme rápidamente.	1	2	3	4
6.-Me siento descansado.	1	2	3	4
7.-Soy una persona "tranquila, serena y sosegada".	1	2	3	4
8.-Siento que las dificultades se me amontonan al punto de no poder superarlas.	1	2	3	4
9.-Me preocupo demasiado por cosas sin importancia.	1	2	3	4
10.-Soy feliz.	1	2	3	4
11.-Tomo las cosas muy a pecho.	1	2	3	4
12.-Me falta confianza en mí mismo.	1	2	3	4
13.-Me siento seguro.	1	2	3	4
14.-Trato de sacarle el cuerpo a las crisis y dificultades.	1	2	3	4
15.-Me siento melancólico.	1	2	3	4
16.-Me siento satisfecho.	1	2	3	4
17.-Algunas ideas poco importantes pasan por mi mente y me molestan.	1	2	3	4
18.-Me afectan tanto los desengaños que no me los puedo quitar de la cabeza.	1	2	3	4
19.-Soy una persona estable.	1	2	3	4
20.-Cuando pienso en los asuntos que tengo entre manos me pongo tenso y alterado.	1	2	3	4

ayudarán a modificar cómo se ejecuta su
comunicación con cuidado. Pídale a su supervisor que
le ayude a elegir la opción que mejor se ajuste a su
supervisor. Marque con una "X" la letra que describe su
supervisor. Marque solo una elección por
ítem de la manera más sincera posible. No deje ningún
ítem sin marcar. Recuerde que los datos de este estudio son
confidenciales y sólo se utilizarán para fines de investigación.

- 1= Siempre
- 2= Frecuentemente
- 3= Ocasionalmente
- 4= Rara vez
- 5= Nunca

	S	F	O	R	N
1. Siempre más agradable					
2. Siempre más					
3. Siempre					
4. Siempre					
5. Siempre					
6. Siempre					
7. Siempre					
8. Siempre					
9. Siempre					
10. Siempre					
11. Siempre					
12. Siempre					
13. Siempre					
14. Siempre					
15. Siempre					
16. Siempre					
17. Siempre					
18. Siempre					
19. Siempre					
20. Siempre					

Anexo D. Instrumento de Liderazgo de Schriesheim (Versión Final)

Las siguientes afirmaciones le ayudarán a identificar cómo se comporta su supervisor inmediato. Lea cada afirmación con cuidado. Piense en la forma en cómo se comporta normalmente su supervisor. Después utilizando la clave que se presenta a continuación, marque con una equis "X", la letra que describa de manera más precisa el estilo de su supervisor. Marque sólo una elección por cada afirmación y responda de la manera más sincera posible. No deje ningún enunciado sin contestar. Recuerde que los datos de este estudio son absolutamente confidenciales y sólo se utilizará para fines de investigación.

- S**= Siempre
- F**= Frecuentemente
- O**= Ocasionalmente
- R**= Rara vez
- N**= Nunca

	S	F	O	R	N
Hace que trabajar en la tarea resulte más agradable					
Hace todo lo posible por ayudar a los demás					
Respeto los sentimientos y opiniones de otros					
Es atento y considerado con los demás					
Mantiene un ambiente amistoso en el grupo					
Hace pequeñas cosas que vuelven más agradable para los demás la pertenencia al grupo					
Trata a los demás como iguales					
Avisa por anticipado los cambios y explica cómo les afectarán					
Busca el bienestar personal de los demás					
Es accesible y amistoso con los demás					

Anexo E. Instrumento de Liderazgo de Schriesheim (Versión original)

Instrucciones:

Las siguientes afirmaciones le ayudarán a identificar cómo se comporta usted como supervisor. Lea cada afirmación con cuidado. Piense en la forma en cómo se comporta normalmente como supervisor. Después utilizando la siguiente clave, encierre en un círculo la letra que describa de manera más precisa el estilo de su supervisor. Encierre sólo una elección por cada afirmación.

- S=** Siempre
- F=** Frecuentemente
- O=** Ocasionalmente
- R=** Rara vez
- N=** Nunca

Pido a los otros que se atengan a las normas y los reglamentos estándar	S	F	O	R	N
Hago que trabajar en la tarea resulte más agradable	S	F	O	R	N
Hago todo lo posible por ayudar a los demás	S	F	O	R	N
Respeto los sentimientos y opiniones de otros	S	F	O	R	N
Soy atento y considerado con los demás	S	F	O	R	N
Mantengo un ambiente amistoso en el grupo	S	F	O	R	N
Hago pequeñas cosas que vuelven más agradable para los demás la pertenencia a mi grupo	S	F	O	R	N
Trato a los demás como iguales	S	F	O	R	N
Aviso por anticipado los cambios y explico cómo les afectarán	S	F	O	R	N
Busco el bienestar personal de los demás	S	F	O	R	N
Soy accesible y amistoso con los demás	S	F	O	R	N

... las siguientes afirmaciones...

... como se comporta en...
... en la forma en que...
... que se presenta...
... manera más sencilla...
... y respuesta de...
... Recuerden que...
... utilizar para...

Se Señores

En resumen, por favor...

Anexo F. Instrumento de Liderazgo de Schriesheim (Versión para la Prueba Piloto)

- ... otros que se atengan a las normas y los procedimientos
- ... que trabajar en la forma en que...
- ... todo lo posible por...
- ... los sentimientos y opiniones de otros
- ... y considerado con los demás
- ... un ambiente amistoso en el grupo
- ... las cosas que vuelven más agradable para los demás
- ... a su grupo.

...

Instrucciones:

Las siguientes afirmaciones le ayudarán a identificar cómo se comporta su supervisor inmediato. Lea cada afirmación con cuidado. Piense en la forma en cómo se comporta normalmente su supervisor. Después utilizando la clave que se presenta a continuación, marque con una equis (X) la letra que describa de manera más precisa el estilo de su supervisor. Marque sólo una elección por cada afirmación y responda de la manera más sincera posible. No deje ningún enunciado sin contestar. Recuerde que los datos de esta estudio son absolutamente confidenciales y sólo se utilizarán para fines de investigación.

S= Siempre

F= Frecuentemente

O= Ocasionalmente

R= Rara vez

N= Nunca

	S	F	O	R	N
Pide a los otros que se atengan a las normas y los reglamentos estándar					
Hace que trabajar en la tarea resulte más agradable					
Hace todo lo posible por ayudar a los demás					
Respeto los sentimientos y opiniones de otros					
Es atento y considerado con los demás					
Mantiene un ambiente amistoso en el grupo					
Hace pequeñas cosas que vuelven más agradable para los demás la pertenencia a su grupo					
Trata a los demás como iguales					
Avisa por anticipado los cambios y explica cómo les afectarán					
Busca el bienestar personal de los demás					
Es accesible y amistoso con los demás					

ANÁLISIS DE COMPONENTES



Anexo G. Análisis de Confiabilidad y Componentes Principales de las Escalas



1.- Instrumento de Liderazgo de Schreimsheim (Prueba Piloto)

Confiabilidad

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD (ALPHA)

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach Basado en Ítems Estandarizados	N de Ítems
,947	,950	11

Estadísticos Item-Total

	Media de la Escala si el Item es Borrado	Varianza de la Escala si el Item es Borrado	Total Correlación - Item Corregido	Correlación Múltiple Cuadrada	Alpha de Cronbach si el Item es Borrado
Liderazgo 1	25,04	107,100	,183	,181	,965
Liderazgo 2	24,62	91,873	,841	,811	,939
Liderazgo 3	24,56	92,986	,839	,783	,939
Liderazgo 4	24,54	93,070	,834	,775	,939
Liderazgo 5	24,54	94,580	,866	,793	,938
Liderazgo 6	24,80	95,143	,819	,752	,940
Liderazgo 7	24,52	93,683	,863	,816	,938
Liderazgo 8	24,50	90,786	,889	,869	,937
Liderazgo 9	24,10	92,459	,751	,780	,942
Liderazgo 10	24,38	92,567	,880	,873	,937
Liderazgo 11	24,60	95,959	,766	,680	,942

Estadísticos de la Escala

Media	Varianza	Desviación Std.	N de Ítems
27,02	113,816	10,668	11

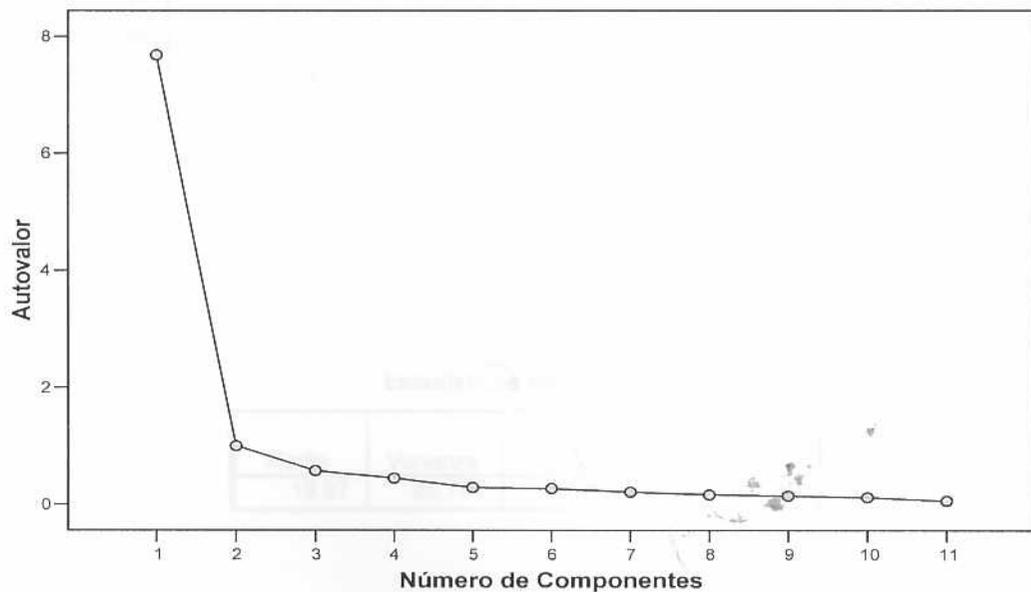
Análisis de componentes principales

Total de Varianza Explicada

Component	Autovalores Iniciales			Autovalor de Rotación		
	Total	% de Varianza	% Acumulado	Total	% de Varianza	% Acumulado
1	7,678	69,801	69,801	7,678	69,801	69,801
2	1,003	9,120	78,921			
3	,581	5,281	84,202			
4	,451	4,103	88,305			
5	,292	2,652	90,958			
6	,275	2,503	93,460			
7	,215	1,951	95,411			
8	,169	1,533	96,944			
9	,149	1,352	98,296			
10	,123	1,118	99,415			
11	,064	,585	100,000			

Método de Extracción: Análisis de Componentes Principales.

Scree Plot



2.- Instrumento de Liderazgo de Schreimsheim (Versión Final)

Confiabilidad

Estadísticos de Confiabilidad

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach Basado en Items Estandarizados	N de Items
,947	,949	10

Estadísticos Item-Total

	Media de la Escala si el Item es Borrado	Varianza de la Escala si el Item es Borrado	Total Correlación - Item Corregido	Correlación Múltiple Cuadrado	Alpha de Cronbach si el Item es Borrado
Liderazgo	18,04	74,097	,727	,578	,944
Liderazgo	18,14	75,098	,770	,622	,942
Liderazgo	18,14	74,698	,769	,647	,942
Liderazgo	18,04	74,208	,834	,708	,940
Liderazgo	18,12	73,631	,814	,701	,940
Liderazgo	17,74	71,442	,806	,693	,941
Liderazgo	17,98	71,729	,774	,636	,942
Liderazgo	17,72	72,955	,680	,519	,947
Liderazgo	17,73	71,112	,809	,706	,940
Liderazgo	18,06	72,453	,852	,751	,939

Estadísticos de la Escala

Media	Varianza	Desviación Std.	N de Items
19,97	89,774	9,475	10

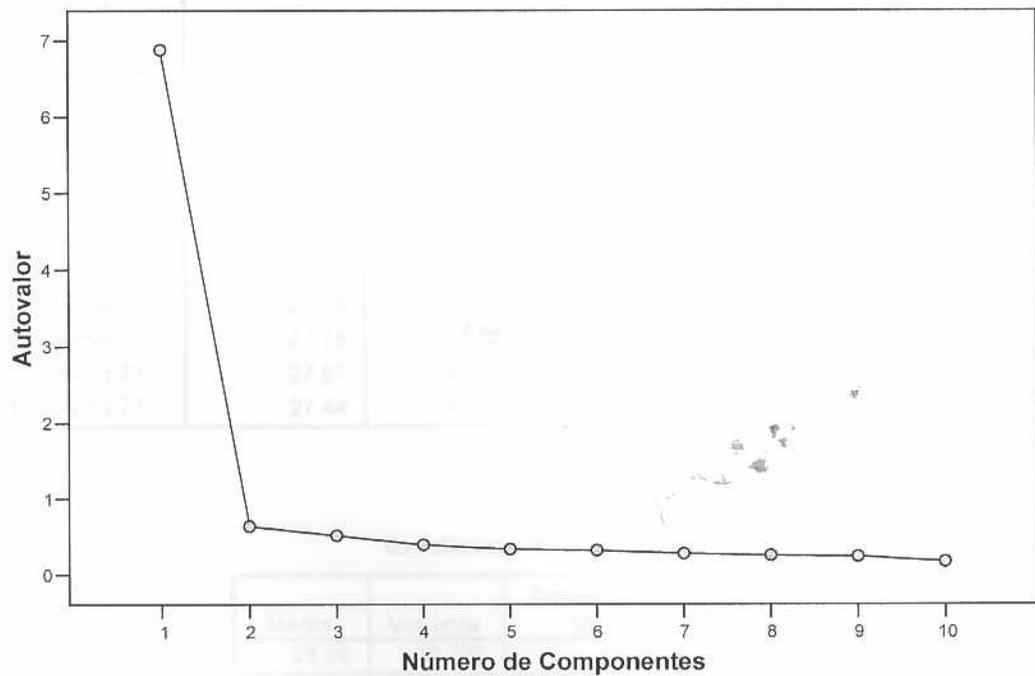
Análisis de componentes principales

Total de Varianza Explicada

Component	Autovalores Iniciales		
	Total	% de Varianza	% Acumulativo
1	6,878	68,779	68,779
2	,637	6,372	75,151
3	,512	5,123	80,274
4	,391	3,910	84,184
5	,334	3,343	87,527
6	,316	3,160	90,687
7	,274	2,739	93,426
8	,250	2,502	95,928
9	,236	2,364	98,293
10	,171	1,707	100,000

Método de Extracción: Análisis de Componentes Principales.

Scree Plot



3.- Cuestionario de Acciones Negativas (NAQ)

Confiabilidad

Estadísticos de Confiabilidad

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach Basado en Items Estandarizados	N de Items
,894	,893	22

Estadísticos Item-Total

	Media de la Escala si el Item es Borrado	Varianza de la Escala si el Item es Borrado	Total Correlación - Item Corregido	Correlación Múltiple Cuadrada	Alpha de Cronbach si el Item es Borrado
Bullying 1	27,38	40,526	,521	.	,889
Bullying 2	27,82	44,727	,269	.	,894
Bullying 3	27,41	40,088	,565	.	,888
Bullying 4	27,46	40,472	,596	.	,886
Bullying 5	27,54	40,959	,562	.	,887
Bullying 6	27,34	40,601	,551	.	,888
Bullying 7	27,66	42,106	,514	.	,889
Bullying 8	27,55	40,897	,617	.	,886
Bullying 9	27,49	40,294	,629	.	,885
Bullying 10	27,63	41,376	,651	.	,886
Bullying 11	27,74	42,763	,525	.	,889
Bullying 12	27,78	43,679	,418	.	,892
Bullying 13	27,42	40,596	,538	.	,888
Bullying 14	27,56	41,445	,567	.	,887
Bullying 15	27,34	40,545	,528	.	,889
Bullying 16	27,31	40,683	,539	.	,888
Bullying 17	27,80	44,751	,241	.	,894
Bullying 18	27,79	43,843	,351	.	,893
Bullying 19	27,75	43,663	,375	.	,892
Bullying 20	27,78	43,872	,407	.	,892
Bullying 21	27,57	41,665	,463	.	,890
Bullying 22	27,44	41,204	,490	.	,890

Estadísticos de la Escala

Media	Varianza	Desviación Std.	N de Items
28,88	45,702	6,760	22

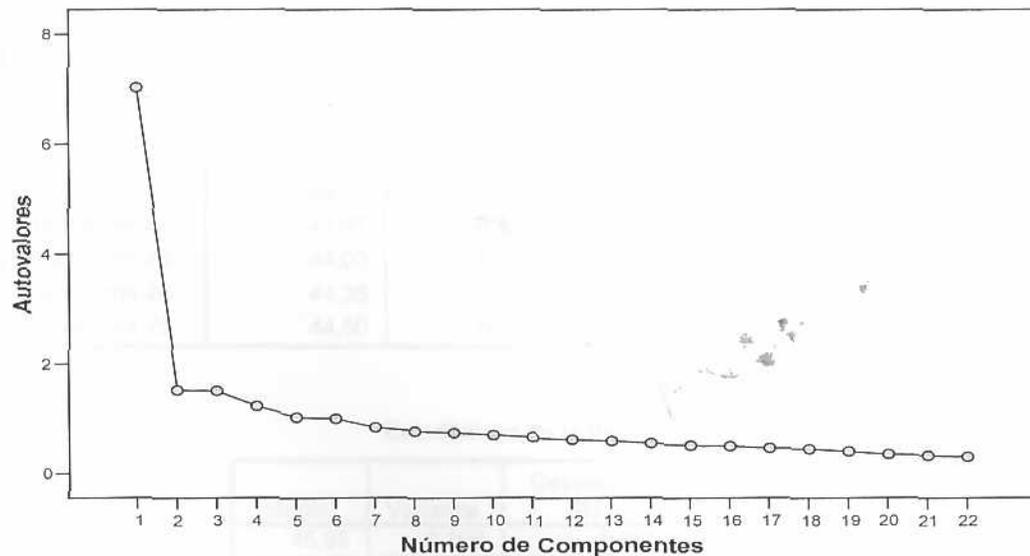
Análisis de componentes principales

Total de Varianza Explicada

Componentes	Autovalores Iniciales			Autovalores de Rotación		
	Total	% de Varianza	% Acumulativo	Total	% de Varianza	% Acumulativo
1	7,021	31,913	31,913	4,424	20,111	20,111
2	1,518	6,902	38,815	4,115	18,704	38,815
3	1,506	6,845	45,660			
4	1,226	5,573	51,233			
5	1,023	4,650	55,882			
6	,996	4,526	60,409			
7	,833	3,788	64,196			
8	,766	3,483	67,679			
9	,737	3,349	71,028			
10	,695	3,159	74,187			
11	,653	2,970	77,156			
12	,617	2,804	79,960			
13	,587	2,670	82,630			
14	,545	2,479	85,110			
15	,510	2,317	87,426			
16	,494	2,247	89,673			
17	,457	2,075	91,748			
18	,447	2,032	93,780			
19	,399	1,812	95,591			
20	,346	1,571	97,162			
21	,323	1,470	98,633			
22	,301	1,367	100,000			

Método de Extracción: Análisis de Componentes Principales.

Scree Plot



4.- Inventario de Autoestima de Coopersmith

Confiabilidad

Estadísticos de Confiabilidad

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach Basado en Estadísticos Estandarizados	N de Items
,542	,594	25

Estadísticos Item-Total

	Media de la Escala si el Item es Borrado	Varianza de la Escala si el Item es Borrado	Total Correlación - Item Corregido	Correlación Múltiple Cuadrado	Alpha de Cronbach si el Item es Borrado
Autoestima 1	44,15	5,534	,270	.	,513
Autoestima 2	44,06	5,734	,249	.	,520
Autoestima 3	44,33	5,489	,210	.	,523
Autoestima 4	44,12	5,773	,164	.	,531
Autoestima 5	44,19	5,907	,055	.	,550
Autoestima 6	44,24	5,909	,040	.	,554
Autoestima 7	44,04	5,785	,252	.	,521
Autoestima 8	44,15	5,896	,074	.	,545
Autoestima 9	44,03	5,844	,232	.	,525
Autoestima 10	44,18	5,849	,087	.	,544
Autoestima 11	44,04	6,014	,075	.	,542
Autoestima 12	43,96	6,125	,132	.	,539
Autoestima 13	44,02	5,760	,320	.	,516
Autoestima 14	44,20	5,515	,244	.	,517
Autoestima 15	44,02	5,757	,333	.	,515
Autoestima 16	44,04	5,866	,195	.	,528
Autoestima 17	44,04	5,743	,292	.	,517
Autoestima 18	44,19	5,704	,153	.	,533
Autoestima 19	44,02	5,948	,158	.	,533
Autoestima 20	43,98	6,048	,148	.	,536
Autoestima 21	44,10	5,624	,269	.	,515
Autoestima 22	43,97	6,135	,065	.	,541
Autoestima 23	44,00	6,019	,133	.	,536
Autoestima 24	44,36	5,803	,065	.	,552
Autoestima 25	44,50	5,759	,080	.	,550

Estadísticos de la Escala

Media	Varianza	Desviación Std.	N de Items
45,95	6,199	2,490	25

5.- Inventario de Ansiedad Rasgo Estado (IDARE) de Spielberg y Diaz-Guerrero (1975)

Confiabilidad

Estadísticos de Confiabilidad

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach Basado en Items Estandarizados	N de Items
,732	,753	20

Estadísticos Item-Total

	Media de la Escala si el Item es Borrado	Varianza de la Escala si el Item es Borrado	Total Correlación - Item Total	Correlación Múltiple Cuadrada	Alpha de Cronbach si el Item es Borrado
Ansiedad 1	29,73	34,928	,288	,245	,723
Ansiedad 2	29,49	35,594	,245	,131	,726
Ansiedad 3	29,76	34,966	,290	,180	,723
Ansiedad 4	29,43	33,150	,311	,193	,721
Ansiedad 5	29,67	34,238	,370	,275	,717
Ansiedad 6	28,86	34,177	,198	,199	,734
Ansiedad 7	29,51	34,952	,182	,177	,732
Ansiedad 8	29,76	34,585	,309	,182	,721
Ansiedad 9	29,58	33,237	,465	,342	,709
Ansiedad 10	29,74	34,762	,259	,267	,725
Ansiedad 11	28,99	33,190	,281	,247	,725
Ansiedad 12	29,86	34,689	,367	,324	,718
Ansiedad 13	29,67	34,213	,301	,303	,721
Ansiedad 14	29,39	34,992	,119	,090	,743
Ansiedad 15	29,76	34,257	,387	,280	,716
Ansiedad 16	29,52	33,959	,304	,287	,721
Ansiedad 17	29,65	34,176	,350	,257	,718
Ansiedad 18	29,59	33,227	,391	,256	,713
Ansiedad 19	29,77	34,479	,360	,288	,718
Ansiedad 20	29,67	34,079	,427	,275	,714

Estadísticos de la Escala

Media	Varianza	Desviación Std.	N de Items
31,13	37,469	6,121	20

Correlaciones

		Ansiedad	Autoestima	Bullying Factor 1	Bullying Factor 2	Liderazgo	Edad	Sexo
Pearson Correlación	Ansiedad	1,000	-,527**	,093	,097	,148*	-,115	,113
	Autoestima	-,527**	1,000	-,091	-,115*	-,134*	,018	,051
	Bullying Factor 1	,093	-,091	1,000	,696**	,258**	,059	,003
	Bullying Factor 2	,097	-,115*	,696**	1,000	,236**	,053	-,001
	Liderazgo	,148*	-,134*	,258**	,236**	1,000	-,088	,077
	Edad	-,115	,018	,059	,053	-,088	1,000	-,080
	Sexo	,113	,051	,003	-,001	,077	-,080	1,000
Sig. (2-colas)	Ansiedad	,	,000	,133	,119	,017	,062	,063
	Autoestima	,000	,	,114	,048	,020	,751	,370
	Bullying Factor 1	,133	,114	,	,000	,000	,289	,956
	Bullying Factor 2	,119	,048	,000	,	,000	,336	,986
	Liderazgo	,017	,020	,000	,000	,	,112	,161
	Edad	,062	,751	,289	,336	,112	,	,137
	Sexo	,063	,370	,956	,986	,161	,137	,
N	Ansiedad	269	245	262	257	259	264	269
	Autoestima	245	310	301	294	299	304	310
	Bullying Factor 1	262	301	338	325	319	330	338
	Bullying Factor 2	257	294	325	336	316	327	336
	Liderazgo	259	299	319	316	334	326	334
	Edad	264	304	330	327	326	346	346
	Sexo	269	310	338	336	334	346	355

** . Correlación es significativa a nivel de 0.01 (2-colas)

* . Correlación es significativa a nivel de 0.05 (2 colas)

4. Involucrado con el Trabajo

Modelo de Regresión

	β_0	β_1	β_2
Constante	β_0		
Variable Independiente		β_1	β_2

A. Predicciones (Constantes) β_0

B. Variable Dependiente Y

Anexo I. Análisis de Regresión. Prueba Durbin-Watson. Estadísticos para los Residuales.

Residuos	
Estadístico	
Residuos	
Estadístico	

A. Variable Dependiente Y

1.- Hostigamiento Relacionado con el Trabajo

Modelo de Regresión^b

Modelo	R	R Cuadrado	R Cuadrado Ajustado	Error Estandar de Estimación	Durbin-Watson
1	,274 ^a	,075	,054	3,9725	1,833

a. Predictores: (Constante), sexo, autoestima, edad, liderazgo, ansiedad

b. Variable Dependiente: bullying factor 1

ANOVA^b

Modelo		Suma de Cuadrados	df	Cuadrado Medios	F	Sig.
1	Regression	284,547	5	56,909	3,606	,004 ^a
	Residuo	3503,256	222	15,780		
	Total	3787,803	227			

a. Predictores: (Constante), sexo, autoestima, edad, liderazgo, ansiedad

b. Variable Dependiente: bullying factor 1

Estadísticos Residuales^a

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Std.	N
Valor Predicho	13,1171	18,3233	15,1184	1,1196	228
Residuo	-6,4216	24,4946	,0000	3,9285	228
Valor Predicho Estándar	-1,788	2,863	,000	1,000	228
Residuo Estándar	-1,617	6,166	,000	,989	228

a. Variable Dependiente: Bullying Factor 1

2.- Derogación Personal

Modelo de Regresión^b

Modelo	R	R Cuadrado	R Cuadrado Ajustado	Error Estándar de Estimación	Durbin-Watson
1	,261 ^a	,068	,047	3,0059	1,846

a. Predictores: (Constante), sexo, autoestima, edad, liderazgo, ansiedad

b. Variable Dependiente: bullying factor 2

ANOVA^b

Modelo		Suma de Cuadrados	df	Cuadrado Medios	F	Sig.
1	Regresión	143,066	5	28,613	3,167	,009 ^a
	Residuo	1960,629	217	9,035		
	Total	2103,695	222			

a. Predictores: (Constante), sexo, autoestima, edad, liderazgo, ansiedad

b. Variable Dependiente: bullying factor 2

Estadísticos Residuales^a

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar	N
Valor Predicho	10,8810	15,0368	12,4843	,8028	223
Residuo	-4,1418	19,5247	5,576E-17	2,9718	223
Valor Predicho Estándar	-1,997	3,180	,000	1,000	223
Residuo Estándar	-1,378	6,496	,000	,989	223

a. Variable Dependiente: Bullying Factor 2

3.- Ansiedad

Modelo de Regresión^b

Modelo	R	R Cuadrado	R Cuadrado Ajustado	Error Estándar de Estimación	Durbin-Watson
1	,507 ^a	,257	,251	5,1709	1,881

a. Predictores: (Constante), liderazgo, autoestima

b. Variable Dependiente: Ansiedad

ANOVA^b

Model		Suma de Cuadrados	df	Cuadrado Medios	F	Sig.
1	Regresión	2175,769	2	1087,885	40,687	,000 ^a
	Residuo	6283,462	235	26,738		
	Total	8459,231	237			

a. Predictores: (Constante), liderazgo, autoestima

b. Variable Dependiente: Ansiedad

Estadísticos Residuales^a

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Std.	N
Valor Predicho	25,8332	43,3563	30,8193	3,0299	238
Residuo	-12,7013	20,7212	2,881E-15	5,1490	238
Valor Estándar Predicho	-1,646	4,138	,000	1,000	238
Residuo Estándar	-2,456	4,007	,000	,996	238

a. Variable Dependiente: ansiedad

4.- Autoestima

Modelo de Regresión^b

Modelo	R	R Cuadrado	R Cuadrado Ajustado	Error Estándar de Estimación	Durbin-Watson
1	,052 ^a	,003	-,004	2,4984	1,886

a. Predictores: (Constante), sexo, edad

b. Variable Dependiente: autoestima

ANOVA^b

Modelo		Suma de Cuadrados	df	Cuadrado Medios	F	Sig.
1	Regresión	5,192	2	2,596	,416	,660 ^a
	Residuo	1878,857	301	6,242		
	Total	1884,049	303			

a. Predictores: (Constante), sexo, edad

b. Variable Dependiente: autoestima

Estadísticos Residuales^a

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar	N
Valor Predicho	45,8012	46,3902	45,9441	,1309	304
Residuo	-9,8150	4,1575	,0000	2,4902	304
Valor Estándar Predicho	-1,091	3,408	,000	1,000	304
Residuo Estándar	-3,928	1,664	,000	,997	304

a. Variable Dependiente: autoestima

5.- Liderazgo Tipo Consideración

Modelo de Regresión^b

Modelo	R	R Cuadrado	R Cuadrado Ajustado	Error Estándar de Estimación	Durbin-Watson
1	,147 ^a	,022	,015	9,40674	1,942

a. Predictores (Constante): autoestima, sexo

b. Variable Dependiente: liderazgo

ANOVA^b

Modelo		Suma de Cuadrados	df	Cuadrado Medios	F	Sig.
1	Regresión	578,299	2	289,149	3,268	,039 ^a
	Residuo	26192,083	296	88,487		
	Total	26770,381	298			

a. Predictores: (Constante), sexo, autoestima

b. Variable Dependiente: liderazgo

Estadísticos Residuales

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Std.	N
Valor Predicho	17,6841	24,9821	20,0736	1,39305	299
Valor Predicho Estándar	-1,715	3,524	,000	1,000	299
Residuo	-13,28187	26,31591	,00000	9,37512	299
Residuo Estándar	-1,412	2,798	,000	,997	299

a Variable Dependiente: liderazgo

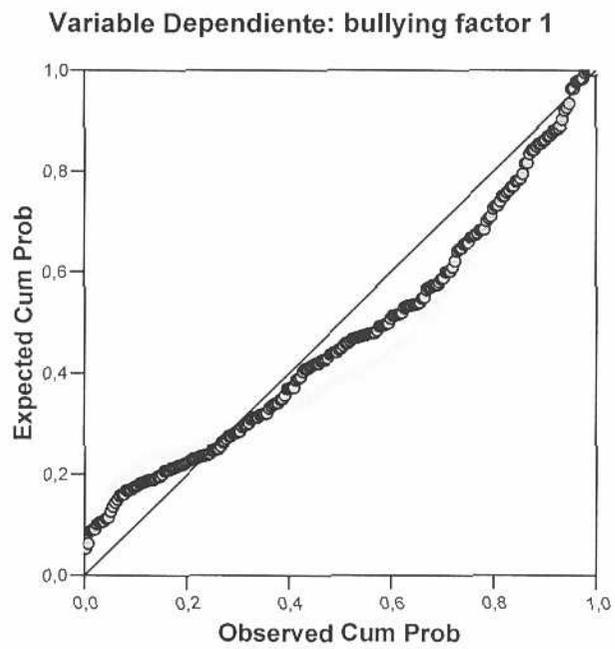
Investigación seleccionada en

Normalidad de las Variables

Anexo J. Prueba de Normalidad de las Variables

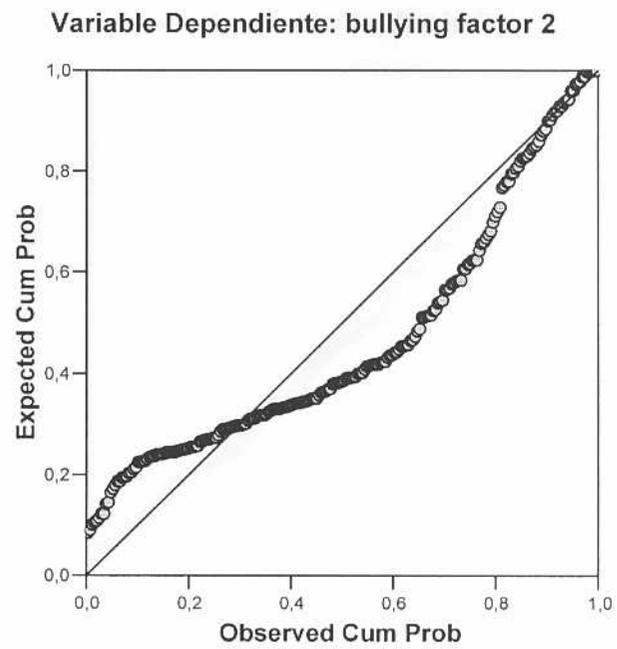
1.- Hostigamiento relacionado con el trabajo

Normal P-P del Residuo de la Regresión Estándar



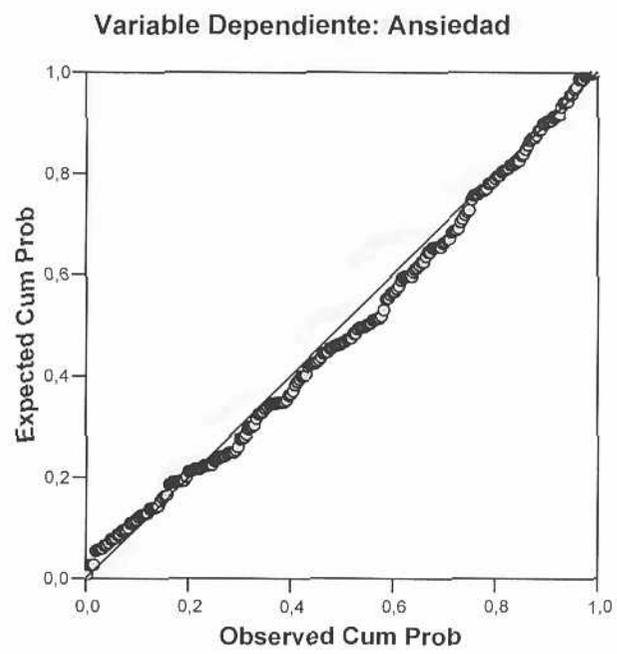
2.- Derogación personal

Normal P-P del Residuo de la Regresión Estandar



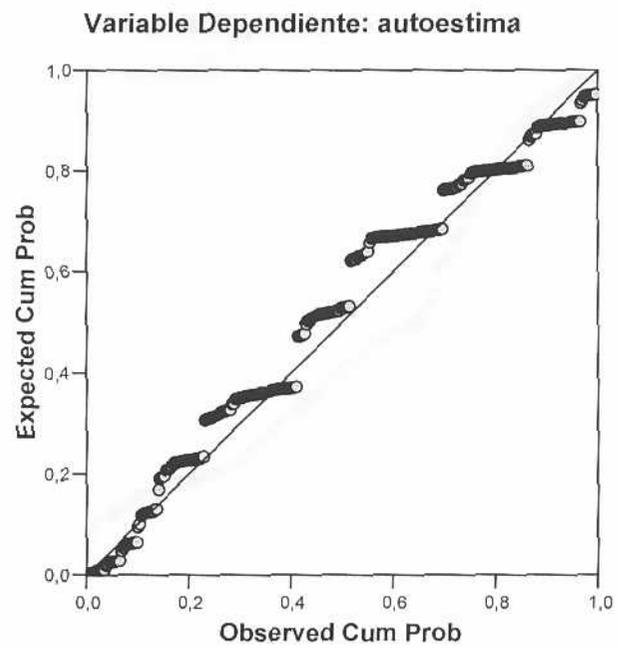
3.- Ansiedad

Normal P-P del Residuo de la Regresión Estándar



4.- Autoestima

Normal P-P del Residuo de la Regresión Estándar



5.- Liderazgo

Normal P-P del Residuo de la Regresión Entándar

