RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática
ISSN: 2007-5278
mrdemunerf@uaemex.mx
Universidad Autónoma del Estado de México
México

Propiedades psicométricas de la Escala Cisneros para medir acoso psicológico (mobbing) en la organización

Patlán Pérez, Juana; Rocha Pino, Abraham; Barrera Garcés, Genaro; León García, Placido Enrique; Leyva Santana, Miriam; Moreno Requena, Sergio

Propiedades psicométricas de la Escala Cisneros para medir acoso psicológico (mobbing) en la organización
RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática, vol. 11, núm. 31, 2022
Universidad Autónoma del Estado de México, México
Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637970580003

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Propiedades psicométricas de la Escala Cisneros para medir acoso psicológico (mobbing) en la organización

Juana Patlán Pérez patlanjuana@hotmail.com
Universidad Nacional Autónoma de México, México
Abraham Rocha Pino rohcamd@gmail.com
Servicios de Salud Pública de la Ciudad de México, México
Genaro Barrera Garcés genarorbl@hotmail.com
Servicios de Salud Pública de la Ciudad de México, México
Placido Enrique León García placidoleong@gmail.com
Servicios de Salud Pública de la Ciudad de México, México
Miriam Leyva Santana leyva.salud@yahoo.com.mx
Servicios de Salud Pública de la Ciudad de México, México
Sergio Moreno Requena drsergiomr@gmail.com
Servicios de Salud Pública de la Ciudad de México, México

RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática, vol. 11, núm. 31, 2022

Universidad Autónoma del Estado de México, México

Recepción: 31 Diciembre 2021
Aprobación: 22 Abril 2022

Redalyc: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637970580003

Resumen: El objetivo de este trabajo fue determinar las propiedades psicométricas de la Escala Cisneros, en términos de validez y confiabilidad, para medir acoso psicológico en las organizaciones. Método: Se realizó una investigación transversal y ex post facto con una muestra de 387 médicos residentes e internos de hospitales de la Ciudad de México. Se realizó la adaptación de la Escala Cisneros (Fidalgo y Piñuel, 2004), analizándose su validez factorial (exploratoria y confirmatoria) y predictiva. Además, se estimó el Alpha de Cronbach. Resultados: Se validaron seis factores con el análisis factorial exploratorio y confirmatorio. El Alpha de Cronbach osciló entre 0.792 a 0.930, con un valor global de 0.978. La validez predictiva se determinó con diferencias significativas entre acosados y no acosados ($p \leq 0.000$). Conclusión: La Escala Cisneros es válida y confiable para medir seis factores de acoso psicológico en la organización, además de objetivar las 43 conductas de acoso diseñadas por el profesor Piñuel.

Palabras clave: Acoso laboral, acoso psicológico, mobbing, propiedades psicométricas.

Abstract: The objective of this research work was to determine the psychometric properties of the Cisneros Scale, in terms of validity and reliability, to measure psychological harassment in organizations. Method: A cross-sectional and ex-post-facto investigation was carried out in a sample of 387 medical residents and interns from hospitals in Mexico City. The Cisneros Scale was adapted (Fidalgo and Piñuel, 2004), analyzing factorrial (exploratory and confirmatory) and predictive validity. Cronbach's Alpha was also estimated. Results: Six factors were validated by means of exploratory and confirmatory factor analyses. Cronbach's Alpha ranged from 0.792 to 0.930, with a global value of 0.978. Predictive validity was determined with significant differences between harassed and non-harassed individuals ($p \leq 0.000$). Conclusion: The Cisneros Scale is valid and reliable as a measure of six factors of psychological harassment in organizations; in addition, it objectivizes the 43 harassment behaviors first conceived by Professor Piñuel.

Keywords: Mobbing, workplace harassment, mobbing, psychometric properties.

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

1. Introducción

El acoso psicológico o mobbing es un término que se atribuye a los estudios que desde la etología realizó Konrad Lorenz y a los estudios que desde la psicología efectuó Heinz Leymann (1990). Con Lorenz la finalidad del mobbing era la conservación, utilizando este término para referirse a los ataques de un grupo de animales más pequeños que amenazaban a un solo animal de mayor tamaño. En cambio, Leymann (1990) se refiere al mobbing como el comportamiento destructivo de pequeños grupos de niños dirigido principalmente contra un solo niño (Navarrete, 2010).

Sin embargo, de acuerdo con Leymann (1990) el acoso psicológico o mobbing en las organizaciones se presenta cuando se ataca en grupo a una persona y la víctima es sometida a una estigmatización sistemática mediante una serie de conductas y estrategias que se presentan con frecuencia (casi todos los días) y durante un largo periodo (por lo menos durante seis meses), provocando sufrimiento psíquico, psicosomático y social en la víctima. El mobbing es una agresión psicológica que con frecuencia involucra a un grupo de agresores, es un estresor social en el trabajo, es un conflicto prolongado y escalado con frecuentes acciones de acoso dirigidas sistemáticamente a la persona objetivo (Zapf, 1999). También, el mobbing es una forma de maltrato desde la perspectiva de la víctima, considerando la intensidad, la frecuencia y la intención percibida de la agresión psicológica (Baillien, Escartín, Gross y Zapf, 2017).

Por su parte, el mobbing es definido por Fidalgo y Piñuel (2004) como un maltrato verbal y modal continuado y deliberado que recibe un trabajador por parte de otra u otras personas en el ámbito laboral denominado agresor. El agresor actúa cruelmente hacia su víctima con el propósito de aniquilarlo o destruirlo psicológicamente, logrando su salida o renuncia de la organización, para lo cual realiza múltiples procedimientos ilegales, ilícitos y ajenos a un trato respetuoso o humanitario que atentan contra la dignidad del trabajador.

El propósito del mobbing es forzar a la víctima para dejar su empleo por medio de una presión negativa y sistemática, provocando un impacto negativo en la productividad, las relaciones interpersonales, el clima laboral, incrementando la rotación laboral y dañando la reputación de las organizaciones (Dirican, Abaci, Hukur & Oztas, 2020). Investigaciones previas han demostrado que la salud y el bienestar de la víctima de mobbing se ve afectada negativamente con presencia de ansiedad, irritabilidad, baja concentración, trastornos del sueño, estrés postraumático, trastornos somáticos, entre otros (Baran & Yuksel, 2019).

Adicionalmente, es importante considerar que al igual que la violencia laboral, el acoso psicológico o mobbing en las organizaciones también es un problema de salud pública a nivel mundial (Ruíz-González, Pacheco-Pérez, Guevara-Valtier y Gutiérrez-Valverde, 2021). Existen múltiples evidencias de la prevalencia del mobbing en las organizaciones en diversos países y contextos laborales (Uribe, 2013). Coraly-Noriega y Enríquez-Estrada (2018) señalan que la prevalencia del acoso laboral oscila entre el

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

3.5% y el 79.7%. Por su parte, el Informe Cisneros II reporta que uno de cada tres trabajadores ha sido víctima de acoso psicológico, dos de cada tres trabajadores afectados desconocen estar afectados por el problema, solamente uno de cada tres víctimas hace frente al acoso psicológico y la mayoría presenta una respuesta pasiva (Piñuel y Oñate, s.f.). Destaca este informe que la mayor parte de los compañeros no hacen nada para apoyar a la víctima. Dada esta problemática, el mobbing hoy en día es considerado un problema de salud pública. Además, el acoso psicológico en la organización es diferente a la violencia laboral porque esta última incluye tanto agresiones físicas como verbales y no requieren de una presencia sistemática, un solo acto agresivo hacia la víctima representa violencia.

Para identificar, medir y evaluar el acoso psicológico en la organización fue diseñada la Escala Cisneros, por el profesor Piñuel (Fidalgo y Piñuel, 2004). Esta escala forma parte del Barómetro CISNEROS que significa Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales.

También existen otras escalas para medir el acoso psicológico en la organización tales como el Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) elaborado en Suecia por Leymann (1990), el Luxembourg Workplace Mobbing Scale de Steffgen, Sischka, Schmidt, Hohl y Happ (2019), la Escala de Abuso Psicológico en el lugar de Trabajo (EAPA-T) de Escartín, Rodríguez-Caballeira, Gómez-Benito y Zapf (2010). En población de habla hispana existen escalas tales como el Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido de Morán (2007), el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) de Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar (2006), la Escala de Violencia en el Trabajo (Mobbing) de Uribe (2013). Sin embargo, en estas dos últimas escalas no se aclara cuáles factores miden violencia laboral y cuáles miden acoso psicológico.

El problema de investigación se centra en la necesidad de contar con un instrumento que mida acoso psicológico en las organizaciones en población de habla hispana, para lo cual se decidió aplicar y estimar las propiedades psicométricas de la Escala Cisneros a fin de disponer de una escala válida y confiable que mida este constructo.

La Escala Cisneros en su edición original no presenta una validez factorial y no reporta resultados de confiabilidad, más bien está enfocada a identificar, medir y objetivar 43 conductas de acoso psicológico. Sin embargo, en la literatura existen escasas investigaciones en las que se ha validado la Escala Cisneros (Tabla 1). López-Cabarcos, Vázquez-Rodríguez y Montes-Piñeiro (2009) validaron la Escala Cisneros en gallego, identificando cinco factores que explican el 60.3% de la varianza total y tienen un Alpha de Cronbach de 0.96. De acuerdo con estos factores se eliminaros 4 factores porque presentaron bajos porcentajes de varianza explicada dando un total de ocho reactivos eliminados.

Correa y Rojas (2019) determinaron la validez y confiabilidad de la Escala Cisneros en una muestra de 451 trabajadores del sector público del Gobierno Regional La Libertad y la SUNAT. Estos autores realizaron

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

una validez factorial exploratoria obteniendo seis factores que explican el 66.6% de la varianza con cargas factoriales entre 0.53 y 0.89. En la validez factorial confirmatoria realizada mediante el análisis de ecuaciones estructurales se confirmaron los seis factores obteniendo índices de ajuste global como la razón de verosimilitud X2/gl < 3, raíz media residual estandarizada SRMR< .08, el índice de ajuste comparativo normado NFI>.90 y relativo RFI>.90 asimismo el índice de ajuste parsimonioso PGFI>.50 y PNFI>.50.

Por su parte Zoni y Olaz (2011) mediante el análisis factorial validaron tres factores en la Escala Cisneros con un total de 20 reactivos validados y Alphas de Cronbach entre 0.72 y 0.89. Así también, Villagómez (2012) validó tres factores con 21 reactivos, utilizando el análisis factorial. Estos autores obtuvieron un valor de Alpha de Cronbach de 0.93 para los factores validados.

Autor	Tipo de validez	Factores validados	Factores validados y reactivos	Confiabilidad	Unidad de análisis	Muestra
López-Cabarcos, Vázquez-Rodríguez y Montes-Piñeiro (2009)	Validez factorial con el análisis factorial	5	F1. Degradación personal (17). F2. Degradación profesional (7). F3. Humillación personal (4). F4. Exposición a riesgos de modo deliberado (4). F5. Ninguneo (3). Reactivos eliminados = 8.	Alpha de Cronbach 0.96 0.86 0.84 0.84 0.75	Trabajadores de una comunidad autónoma gallega de España.	384
	Validez factorial con el análisis de ecuaciones estructurales	5	Modelo de 1 factor. X^2/gl=7.09 CFI=.78 GFI=.67 RMR=.06 RMSEA=.13	Modelo de cinco factores independientes. X^2/gl=4.84 CFI=.86 GFI=.78 RMR=.06 RMSEA=.10	Modelo de cinco factores correlacionados. X^2/gl=2.59 CFI=.95 GFI=.88 RMR=.04 RMSEA=.06	
Correa y Rojas (2019)	Validez factorial	6	Restricción-Personal. Humillación-Personal. Restricción-Profesional. Humillación-Profesional. Agresiones. Exclusión-Social.	Omega 0.885 0.890 0.786 0.704 0.752 0.743	Trabajadores de 2 instituciones del sector público del Distrito de Trujillo en Perú.	451
	Validez convergente correlacionando significativamente con los tres factores de burnout.					
	Análisis de ecuaciones estructurales	6	X^2/gl=2.92 SRMR=0.061 GFI=.917 NFI=.911 RFI=.906 PGFI=.758 PNFI=.741			
Zoni y Olaz (2011)	Validez de constructo con análisis factorial	3	F1. Ataque hacia la autoestima de la persona (8). F2. Desvalorización de la práctica profesional de la persona (5). F3. Presiones organizacionales (7). Total reactivos validados=20.	Alpha de Cronbach F1=0.89 F2=0.77 F3=0.72 Escala completa=0.89.	Trabajadores de una dependencia del sector público en la ciudad de Córdoba, Argentina.	343
Villagómez (2012)	Validez de constructo con el análisis factorial: método de componentes principales y rotación varimax.	3	F1. Conducta de acoso en el ámbito profesional (13). F2. Conducta coercitiva/punitiva en el ámbito personal (6). F3. Conducta ninguneo/humillación en el ámbito personal (2). Total reactivos validados=21.	Alpha de Cronbach 0.93 para la prueba completa. Por reactivo: de 0.920 a 0.926.	Trabajadores de la industria del petróleo en cuatro centros de México.	1300

Tabla 1. Evidencias empíricas de validez y confiabilidad de la Escala Cisneros.

Fuente: Integración con base en los autores citados.

Es importante mencionar que la presente investigación se efectuó con personal de instituciones de salud, por lo que también en este tipo de

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

organizaciones prevalecen ambientes laborales saludables y hostiles. Sin embargo, existe dificultad para hacer evidente el acoso psicológico en este tipo de organizaciones, negándose o encubriéndose la presencia de conflicto (Turkmen, Istun, Oxdemir, Akyol & Poyraz, 2017). Por lo cual la Escala Cisneros es un importante instrumento de medición del acoso psicológico en las organizaciones.

2. Metodología

Se realizó una investigación ex post facto de tipo descriptiva y correlacional.

Participantes

Los participantes se integraron de 387 médicos de pregrado y posgrado, integrados por 161 (41.6%) médicos internos y 226 (58.4%) médicos residentes. El 51.7% son del sexo femenino y el 48.3% del masculino. Los médicos de pregrado tenían una antigüedad laboral de un año. De los médicos de posgrado, 35.4% correspondían al primer año de especialidad, 29.2% al segundo año, 20.8% al tercer año, 13.3% al cuarto año y el 1.3% en más de cuatro años de especialidad. El tipo de contrato es temporal por el tiempo que dura el internado o la especialidad médica.

Instrumento

La Escala Cisneros es un instrumento para medir acoso psicológico, específicamente mide 43 conductas de acoso psicológico o mobbing a las que están expuestos trabajadores o víctimas en las organizaciones. Las características de esta escala se presentan en la Tabla 2.

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

- Fue elaborada por el profesor Iñaki Piñuel en el año 2000 en España.
- Forma parte del Barómetro CISNEROS que tiene como propósito sondear de manera periódica el estado y los índices de violencia laboral en el entorno laboral:
  - Escala Cisneros para evaluar el grado de acoso psicológico sufrido.
  - Escala para valorar el estrés postraumático a partir de los criterios diagnósticos del DSM-IV, V.
  - Escala de abandono profesional que mide la intensión de la persona de cambiar de trabajo y/o de profesión.
- Se ha aplicado en los estudios Cisneros I, II, III, IV, V y VI a más de 20,000 trabajadores españoles de todos los sectores de actividad.
- Objetiva 43 conductas de acoso psicológico en el trabajo.
- Mide el grado en que el trabajador en calidad de víctima es sometido en su entorno laboral a cada una de las conductas de acoso.
- Utiliza una escala tipo Likert de siete puntos: 0=nunca, 6=todos los días.
- Mide tres índices de acoso sufrido:
  - Número total de estrategias de acoso sufridas (NEAP) obtenido por el recuento de respuestas diferentes de cero.
  - Índice global de acoso psicológico sufrido (IGAP) el cual se obtiene de la suma de la puntuación de los ítems dividido entre el número de ítems.
  - Índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso sufridas (IMAP) el cual es igual a la suma de la puntuación en los ítems dividido entre el valor del índice NEAP.
- Identifica los autores de los hostigamientos recibidos:
  - Jefes o supervisores.
  - Compañeros de trabajo.
  - Subordinados.
- Determina si en los últimos seis meses la persona ha sido víctima de por lo menos alguna de las formas de maltrato psicológico de manera continuada con una frecuencia de más de una vez por semana.

Tabla 2. Ficha técnica de la Escala Cisneros (Fidalgo y Piñuel, 2004; Piñuel y Oñate, 2006).

Procedimiento

El proyecto de investigación fue sometido y aprobado a la Comité de Ética en Investigación de la institución. A los participantes se les entregó en primer lugar el consentimiento informado, una vez que autorizaron por escrito participar en la investigación se procedió a entregar el instrumento de medición. Se revisaron los cuestionarios una vez que los participantes los contestaron y se procedió a su captura en el paquete estadístico SPSS versión 21.

Análisis de datos

La investigación se realizó considerando las siguientes etapas:

a) Se realizó un análisis de contenido de los reactivos (43 conductas de acoso) de la Escala Cisneros y se integraron en seis factores (Tabla 3). El análisis de contenido se efectuó con tres expertos en psicología organizacional y psicometría. Este análisis permitió agrupar las 43 conductas de acoso en seis factores. Para este fin se consideró la definición de acoso psicológico de Piñuel y Oñate (2006). También, este análisis permitió corregir tres reactivos para utilizar el lenguaje utilizado en población de habla hispana en el contexto latinoamericano. Los reactivos corregidos fueron tres: reactivo 23 'Intentan provocarme para hacerme explotar', reactivo 29 ′Me gritan o elevan la voz para intimidarme′, y reactivo 42 'Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar encontrarme un fallo'.

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

b) Se definieron los seis factores, considerando las conductas de acoso psicológico de cada factor y la definición de acoso psicológico o mobbing en la organización de Fidalgo y Piñuel (2004).

c) Se realizó la validez factorial exploratoria con el SPSS versión 21, utilizando el análisis de componentes principales con rotación varimax. Se mantuvieron reactivos con cargas factoriales superiores a 0.40. El análisis factorial exploratorio es un enfoque que permite explorar los datos para determinar el número adecuado de factores comunes y descubrir cuáles reactivos miden un factor (Fernández, 2015).

d) Se efectuó la validez factorial confirmatoria con el análisis de ecuaciones estructurales utilizando el software AMOS versión 21. Se mantuvieron reactivos con betas significativas superiores a 0.40. En el análisis factorial confirmatorio el investigador especifica el número de factores y el patrón de relación con sus reactivos (Fernández, 2015).

e) La validez predictiva se estimó obteniendo diferencias significativas de los seis factores validados entre acosados y no acosados utilizando el análisis t-student. Así también, se identificaron diferencias significativas entre mujeres acosadas y no acosadas y entre hombres acosados y no acosados. Cabe señalar que la validez predictiva se determina estableciendo un criterio que permite identificar un resultado como es el caso de haber sido acosado o no (Hernández, Fernández y Baptista 2010). Entonces, para validar el instrumento se deberían obtener puntajes más altos de acoso psicológico en quienes han sido acosados, comparativamente con quienes refieren no haber sido acosados.

f) Se estimó la confiabilidad de los seis factores obtenidos y de la Escala Cisneros en su conjunto con el cálculo del Alpha de Cronbach.

g) Se obtuvieron estadísticas descriptivas de los factores y se estimó la correlación de Pearson entre factores.

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Factor	Definición
F1. Violencia verbal	Es el maltrato verbal para agredir a la víctima a través de conductas de acoso tales como generar amenazas, burlas, ridiculizaciones, distorsión de la comunicación, así como expresar insinuaciones sexuales, de forma directa o indirecta a la víctima.
F2. Intimidación	Es el maltrato verbal y modal para amenazar y generar miedo en la víctima por medio de conductas de acoso de gritos, acusaciones e interrupciones continuas a la víctima.
F3. Aislamiento emocional	Es el maltrato verbal y modal para aislar emocionalmente a la víctima por medio de conductas de acoso que la ignoran, restringen la comunicación y prohibiéndole comunicarse con otras personas.
F4. Maltrato y humillación	Es el maltrato verbal y modal para humillar, rebajar y someter a la víctima por medio de estrategias de acoso tales como críticas, rumores, calumnias, desmoralizar, inducir errores, humillaciones, desestabilización, privar de la información, limitaciones en el trabajo, modificación de responsabilidades y avasallamiento físico.
F5. Sabotaje y situaciones deshonestas	Es el maltrato verbal y modal para perjudicar a la víctima por medio del uso de estrategias de acoso tales como asignar tareas por debajo de las competencias, trabajos absurdos, trabajos contra los principios, trabajos rutinarios, tareas peligrosas, sobrecarga, además de generar inactividad forzada e impedir la seguridad.
F6. Desacreditación profesional	Es el maltrato verbal y modal para desprestigiar y desacreditar a la víctima por medio del uso de conductas de acoso centradas en el menosprecio, perjuicio de la imagen, desvalorización del esfuerzo, minusvaloración del desempeño, evaluación sesgada, reducción de plazos, presión indebida y monitorización perversa.

Tabla 3. Estructura factorial de la Escala Cisneros de Fidalgo y Piñuel (2004) y la definición de los factores.

Fuente: Elaboración propia con base en la definición de acoso psicológico o mobbing en la organización de Fidalgo y Piñuel (2004).

3. Resultados

Validez factorial exploratoria de la Escala Cisneros de Fidalgo y Piñuel (2004)

En la validez factorial de la Escala Cisneros de Fidalgo y Piñuel (2004) se validaron 6 factores. El F1 Violencia verbal y el F2 Intimidación se validaron con 7 y 4 reactivos respectivamente, obteniendo una varianza explicada acumulada del 67.38%. El F3 Aislamiento emocional se validó con 4 reactivos y una varianza explicada del 63.24%. El F4 Maltrato y humillación se validó con 11 reactivos y el F5 Sabotaje y situaciones deshonestas con 8 reactivos. Estos dos factores presentaron una varianza explicada acumulada del 60.05%. El F6 Desacreditación profesional se validó con 9 reactivos, presentando una varianza explicada del 64.83%. En la Tabla 4 se reportan los resultados de la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin y de la Prueba de esfericidad de Bartlet. Los resultados indican que el análisis factorial fue adecuado.

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Reactivos	F1. Violencia verbal	F2. Intimidación	F3. Aislamiento emocional	F4. Maltrato y humillación	F5. Sabotaje y situaciones deshonestas	F6. Desacreditación profesional
r22. Distorsión de la comunicación	**0.633**					
r25. Burlas	**0.803**					
r31. Ridiculización	**0.783**					
r20. Medidas de aislamiento	**0.881**					
r27. Amenazas en persona	**0.782**					
r28. Amenazas por escrito	**0.848**					
r43. Insinuación sexual	**0.822**					
r3. Interrupciones continuas		**0.813**				
r29. Gritos		**0.876**				
r16. Acusaciones difusas		**0.809**				
r17. Acusación sistemática		**0.838**				
r1. Restricción de la comunicación			**0.798**			
r2. Ignorar			**0.782**			
r21. Medidas de aislamiento			**0.779**			
r14. Prohibición de comunicación a compañeros			**0.811**			
r19. Humillaciones				**0.847**		
r23. Desestabilización				**0.785**		
r26. Críticas a la vida personal				**0.733**		
r32. Rumores y calumnias				**0.812**		
r40. Desmoralizar				**0.818**		
r13. Perjuicios económicos				**0.645**		
r33. Privar de información				**0.613**		
r34. Limitación de carrera profesional				**0.654**		
r38. Modificación de responsabilidad				**0.590**		
r41. Inducir a errores				**0.809**		
r30. Avasallamiento físico				**0.642**		
r4. Trabajos contra los principios					**0.858**	
r7. Trabajos absurdos					**0.838**	
r8. Tareas por debajo de competencia					**0.770**	
r9. Tareas rutinarias					**0.818**	
r6. Inactividad forzada					**0.623**	
r12. Impedir seguridad					**0.505**	
r11. Tareas peligrosas					**0.867**	
r10. Sobrecarga					**0.881**	
r36. Presión indebida						**0.844**
r37. Reducción de plazos						**0.847**
r5. Evaluación sesgada						**0.780**
r15. Minusvaloración del desempeño						**0.781**
r18. Amplificación de errores						**0.804**
r24. Menosprecio						**0.848**
r35. Perjuicio a la imagen						**0.702**
r39. Desvalorización del esfuerzo						**0.882**
r42. Monitorización perversa						**0.719**
% varianza explicada	35.28%	32.10%	63.24%	32.38%	27.67%	64.83%
% varianza acumulada	35.28%	67.38%	63.24%	32.38%	60.05%	64.83%
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin	0.915		0.718	0.940		0.920
Prueba de esfericidad de Bartlet:	2,802.022		544.964	4,954.207		2,497.656
X^2	55		6	171		36
gl	0.000		0.000	0.000		0.000
p						

Tabla 4. Validez factorial de la Escala Cisneros de Fidalgo y Piñuel (2004).

Fuente: Elaboración propia.

Validez factorial confirmatoria de la Escala Cisneros de Fidalgo y Piñuel (2004)

Posteriormente, se realizó la validez factorial confirmatoria de la Escala Cisneros mediante el análisis de ecuaciones estructurales utilizando el software AMOS versión 21. Para este propósito se diseñaron dos tipos de modelos:

· Modelos integrados:

o El Modelo 1 incluye un solo factor (F1 Acoso psicológico o mobbing en la organización) considerando las 43 conductas de acoso de la Escala Cisneros.

o El Modelo 2 incluye seis factores de acoso psicológico o mobbing correlacionados: F1 a F6.

· Modelos de factores de acoso psicológico independientes:

o El Modelo 3 incluye dos factores: F1 Violencia verbal y F2 Intimidación.

o El Modelo 4 incluye un factor: F3 Aislamiento emocional.

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

o El Modelo 5 incluye dos factores: F4 Maltrato y humillación y F5 Sabotaje y situaciones deshonestas.

o El Modelo 6 incluye un factor: F6. Desacreditación profesional.

En la Tabla 5 se presentan los resultados de los índices de ajuste obtenidos a los modelos de los análisis factoriales confirmatorios efectuados mediante el análisis de ecuaciones estructurales. En estos resultados se identifican valores de Chi Cuadrada Normada menores a 5 en todos los modelos, valores de GFI y CFI cercanos a 1 y valores de SRMR y RMSEA cercanos a cero tal como lo recomiendan Hair et al. (2007). Con estos resultados se obtiene un adecuado ajuste de los datos en el Modelo 1 que mide en un solo factor las 43 conductas de acoso psicológico y en el Modelo 2 que mide seis factores de acoso psicológico correlacionados. En la Tabla 6 se presentan los coeficientes beta estandarizados para cada uno de los modelos diseñados.

Modelos	Factores	No.	Reactivos	X^2	*gl*	p	X^2 Normada (X^2/gl)	GFI	CFI	SRMR	RMSEA
			Modelos integrados								
Modelo 1: 1 factor	F1. Acoso Psicológico	43	r1 a r43	1,453.025	610	.000	2.28	.86	.94	.04	.06
Modelo 2: 6 factores correlacionados.	F1. Violencia verbal.	7	r22, r25, r31, r20, r27, r28, r43	1,584.788	651	.000	2.43	.85	.94	.04	.06
	F2. Intimidación.	4	r3, r29, r16, r17								
	F3. Aislamiento emocional.	4	r1, r2, r21, r14								
	F4. Maltrato y humillación	11	r19, r23, r26, r32, r40, r13, r33, r34, r38, r41, r30								
	F5. Sabotaje y situaciones deshonestas	8 9	r4, r7, r8, r9, r6, r12, r11, r10 r36, r37, r5, r15, r18, r24, r35, r39, r42								
	F6. Desacreditación profesional										
			Modelos de factores independientes								
Modelo 3: 2 factores	F1. Violencia verbal.	7	r22, r25, r31, r20, r27, r28, r43	65.44	29	.000	2.25	.97	.98	.02	.05
	F2. Intimidación.	4	r3, r29, r16, r17								
Modelo 4: 1 factor	F3. Aislamiento emocional.	4	r1, r2, r21, r14	.284	1	.594	.28	1.00	1.00	.002	.00
Modelo 5: 2 factores	F4. Maltrato y humillación.	11	r19, r23, r26, r32, r40, r13, r33, r34, r38, r41, r30	294.71	109	.000	2.70	.93	.96	.03	.06
	F5. Sabotaje y situaciones deshonestas.	8	r4, r7, r8, r9, r6, r12, r11, r10								
Modelo 6: 1 factor	F6. Desacreditación profesional.	9	r36, r37, r5, r15, r18, r24, r35, r39, r42	35.63	16	.000	2.22	.98	.99	.01	.05

Nota. X^2= Ji Cuadrada; *gl*=grados de libertad; GFI= *Goodness of Fit Index*; CFI= *Comparative Fit Index*; RMSR= *Root Mean Square Residual*; RMSEA= *Root Mean Square Error of Aproximation.*

Tabla 5. Índices de ajuste de la validez factorial efectuada con el análisis de ecuaciones estructurales de los reactivos de la Escala Cisneros.

Fuente: Elaboración propia.

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Reactivos	Modelo 1: 1 factor*	Modelo 2: 6 factores correlacionados*						Modelos de factores independientes**					
		F1	F2	F3	F4	F5	F6	Modelo 3: 2 factores		Modelo 4: 1 factor	Modelo 5: 2 factores		Modelo 6: 1 factor
								F1	F2	F3	F4	F5	F6
r22	.733	.802						0.583					
r25	.696	.711						0.603					
r31	.753	.771						0.763					
r20	.749	.783						0.681					
r27	.797	.837						0.762					
r28	.715	.747						0.848					
r43	.592	.587						0.622					
r3	.720		.750						0.813				
r29	.726		.762						0.676				
r16	.793		.836						0.809				
r17	.792		.847						0.839				
r1	.575			.596						0.799			
r2	.639			.685						0.792			
r21	.688			.707						0.779			
r14	.652			.670						0.811			
r19	.800				.797						0.647		
r23	.766				.768						0.765		
r26	.711				.712						0.733		
r32	.719				.711						0.812		
r40	.812				.811						0.818		
r13	.655				.651						0.545		
r33	.701				.682						0.613		
r34	.714				.709						0.654		
r38	.798				.785						0.590		
r41	.816				.831						0.809		
r30	.642				.663						0.542		
r4	.614					.670						0.658	
r7	.672					.779						0.836	
r8	.618					.687						0.770	
r9	.658					.725						0.818	
r6	.596					.661						0.523	
r12	.558					.594						0.505	
r11	.701					.746						0.667	
r10	.754					.815						0.661	
r36	.803						.807						0.844
r37	.810						.819						0.847
r5	.757						.767						0.790
r15	.759						.759						0.781
r18	.762						.761						0.804
r24	.815						.812						0.848
r35	.702						.726						0.702
r39	.867						.870						0.892
r42	.768						.747						0.719

Nota. *Se reportan las betas estandarizadas obtenidas en el análisis de ecuaciones estructurales en AMOS: todas las betas son significativas a nivel de p≤0.01.
**Se reportan las cargas factoriales superiores a 0.400 obtenidas en el análisis factorial efectuado en SPSS.
F1= Violencia verbal, F2=Intimidación, F3=Aislamiento emocional, F4=Maltrato y humillación, F5=Sabotaje y situaciones deshonestas, F6=Desacreditación profesional.

Tabla 6. Coeficientes estandarizados (betas) de los modelos validados.

Fuente: Elaboración propia.

Validez predictiva de la Escala Cisneros de Fidalgo y Piñuel (2004)

La validez predictiva se efectuó obteniendo la diferencia significativa entre los factores validados de la Escala Cisneros y los grupos de la muestra: a) total acosados y no acosados, y b) acosados y no acosados del sexo femenino y masculino. Para determinar a los acosados y no acosados se tomó en cuenta la pregunta "44 ¿ha sido usted víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de una vez por semana)?". Esta pregunta se responde en forma dicotómica Si/No, a fin de identificar a trabajadores acosados y no acosados. Por lo que se realizó un análisis t student para identificar diferencias significativas de los factores validados de la Escala Cisneros en acosados y no acosados. Los resultados presentados en las Tabla 7, 8 y 9 indican diferencias significativas en todos los factores entre acosados y no acosados, en los índices NEAP, IGAP e IMAP, y en hombres y mujeres acosados y no acosados. Las puntuaciones medias más altas correspondieron a los acosados, comparativamente con los no acosados con lo cual se confirma la validez predictiva de la Escala Cisneros.

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Factores	Acosados		No acosados		t	gl	p
	n	Media	n	Media			
F1. Violencia verbal	182	1.12	205	0.22	8.503	250.4	0.000
F2. Intimidación	182	1.59	205	0.34	9.981	257.4	0.000
F3. Aislamiento emocional	182	1.80	205	1.31	6.458	323.3	0.000
F4. Maltrato y humillación	182	1.25	205	0.23	9.577	241.4	0.000
F5. Sabotaje y situaciones deshonestas	182	1.35	205	0.38	8.938	279.7	0.000
F6. Desacreditación profesional	182	1.66	205	0.35	10.660	257.0	0.000
NEAP	182	19.53	205	5.75	11.193	319.5	0.000
IGAP	162	1.27	193	0.28	9.923	235.1	0.000
IMAP	147	2.88	101	2.02	5.921	234.4	0.000

Tabla 7. Validez predictiva de la Escala Cisneros con la muestra de acosados y no acosados.

Fuente: Elaboración propia. NEAP=Número total de estrategias de acoso sufridas, IGAP= Índice global de acoso psicológico, IMAP= Índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso.

Factores	Muestra de mujeres				t	gl	p
	Acosados		No acosados				
	n	Media	n	Media			
F1. Violencia verbal	97	1.04	102	0.24	6.034	160.9	0.000
F2. Intimidación	97	1.50	102	0.40	6.463	160.1	0.000
F3. Aislamiento emocional	97	1.79	102	1.43	3.709	177.1	0.000
F4. Maltrato y humillación	97	1.14	102	0.24	6.812	147.9	0.000
F5. Sabotaje y situaciones deshonestas	97	1.13	102	0.41	5.433	166.1	0.000
F6. Desacreditación profesional	97	1.56	102	0.38	7.162	151.3	0.000
NEAP	97	18.71	102	6.07	7.606	174.0	0.000
IGAP	87	1.24	93	0.32	6.797	146.0	0.000
IMAP	80	2.89	54	2.03	4.260	132	0.000

Tabla 8. Validez predictiva de la Escala Cisneros con la muestra de mujeres acosadas y no acosadas.

Fuente: Elaboración propia. NEAP=Número total de estrategias de acoso sufridas, IGAP= Índice global de acoso psicológico, IMAP= Índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso.

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Factores	Muestra de hombres				t	gl	p
	Acosados		No acosados				
	n	Media	n	Media			
F1. Violencia verbal	84	1.21	102	0.20	5.905	99.1	0.000
F2. Intimidación	84	1.70	102	0.27	7.587	100.2	0.000
F3. Aislamiento emocional	84	1.81	102	1.19	5.236	138.3	0.000
F4. Maltrato y humillación	84	1.39	102	0.21	6.742	99.8	0.000
F5. Sabotaje y situaciones deshonestas	84	1.62	102	0.35	7.267	118.7	0.000
F6. Desacreditación profesional	84	1.78	102	0.32	7.847	106.8	0.000
NEAP	84	20.54	102	5.46	8.129	141.6	0.000
IGAP	74	1.33	99	0.24	7.057	92.3	0.000
IMAP	66	2.90	46	2.04	3.838	110.0	0.000

Tabla 9. Validez predictiva de la Escala Cisneros con la muestra de hombres acosados y no acosados.

Fuente: Elaboración propia. NEAP=Número total de estrategias de acoso sufridas, IGAP= Índice global de acoso psicológico, IMAP= Índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso.

Confiabilidad de la Escala Cisneros de Fidalgo y Piñuel (2004)

El Alpha de Cronbach de la Escala Cisneros por factor osciló entre 0.792 y 0.930. El factor con menor coeficiente de confiabilidad fue F3 Aislamiento (α= 0.792) y el F4 Maltrato y humillación (α= 0.930) y F6 Desacreditación profesional mostraron coeficientes de confiabilidad más altos (α= 0.930). El Alpha de Cronbach de los 43 reactivos de la Escala Cisneros fue de 0.978, con lo que se verifica un alto nivel de confiabilidad de la escala.

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Modelo Factor	Reactivos	Reactivos	Reactivos eliminados	Alpha de Cronbach
Modelos integrados				
Modelo 1. 1 factor. F1. Acoso psicológico	43	r1 a r43	-	α=0.978
Modelo 2. 6 factores correlacionados.				
F1. Violencia verbal	7	r20, r22, r25, r27, r28, r31,	-	α=0.898
F2. Intimidación	4	r43	-	α=0.878
F3. Aislamiento	4	r3, r16, r17, r29	-	α=0.792
emocional		r1, r2, r14, r21	-	α=0.930
F4. Maltrato y humillación	11	r13, r19, r23, r26, r30, r32, r33, r34, r38, r40, r41	-	α=0.893
F5. Sabotaje y situaciones deshonestas	8	r4, r6, r7, r8, r9, r10, r11, r12	-	α=0.930
F6. Desacreditación profesional	9	r5, r15, r18, r24, r35, r36, r37, r39, r42		
Modelos de factores independientes				
Modelo 3. 2 factores. F1. Violencia verbal	7	r20, r22, r25, r27, r28, r31, r43	-	α=0.898
F2. Intimidación	4	r3, r16, r17, r29	-	α=0.878
Modelo 4. 1 factor. F3. Aislamiento emocional	4	r1, r2, r14, r21	-	α=0.792
Modelo 5. 2 factores. F4. Maltrato y humillación	11	r13, r19, r23, r26, r30, r32, r33, r34, r38, r40, r41	-	α=0.930
			-	α=0.893
F5. Sabotaje y situaciones deshonestas	8	r4, r6, r7, r8, r9, r10, r11, r12		
Modelo 6. 1 factor. F6. Desacreditación profesional	9	r5, r15, r18, r24, r35, r36, r37, r39, r42		α=0.930
Total	43	r1 a r43	-	α=0.978

Tabla 10. Confiabilidad de los factores de la Escala Cisneros aplicada.

Fuente: Elaboración propia.

Estadísticas descriptivas y correlaciones entre factores de la Escala Cisneros

En la Tabla 11 se presentan las estadísticas descriptivas de los factores validados y las correlaciones de Pearson que indican que todos los factores están correlacionados significativa y positivamente, es decir miden un solo constructo.

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Factores	Estadísticas descriptivas				Correlación de Pearson					
	Media	DE	Mínimo	Máximo	F1	F2	F3	F4	F5	F6
F1. Violencia verbal	.61	1.09	0.00	5.71	-					
F2. Intimidación	.93	1.34	0.00	6.00	.782**	-				
F3. Aislamiento emocioanl	1.54	.76	0.50	4.50	.690**	.627**	-			
F4. Maltrato y humillación	.71	1.13	0.00	5.46	.923**	.862**	.679**	-		
F5. Sabotaje y situaciones deshonestas	.84	1.14	0.00	6.00	.721**	.760**	.608**	.760**	-	
F6. Desacreditación profesional	.96	1.33	0.00	6.00	.857**	.901**	.652**	.917**	.826**	-

Nota. DE=Desviación estándar.

Tabla 11. Estadísticas descriptivas y correlaciones de Pearson de los factores validados de la Escala Cisneros.

Fuente: Elaboración propia.

4. Discusión

De acuerdo con Piñuel y Oñate (2006) el acoso psicológico directo recibido por los trabajadores se presenta principalmente en los sectores sanitarios, servicios subcontratados y el sector educativo. La Escala Cisneros tiene la ventaja de medir y objetivar 43 conductas de acoso psicológico a las que están expuestos las víctimas en las organizaciones.

En esta investigación los resultados indican que la Escala Cisneros esta validada y permite medir un solo factor referente al acoso psicológico o seis factores de acoso psicológico correlacionados.

Estudios previos de validez de constructo de la Escala Cisneros muestran resultados diferentes. López-Cabarcos, Vázquez-Rodríguez y Montes-Piñeiro (2009) validaron cinco factores de la Escala Cisneros en gallego, con un 60.3% de varianza total explicada y un Alpha de Cronbach de 0.96. Estos factores fueron: F1 Degradación personal, F2 Degradación profesional, F3 Humillación personal, F4 Exposición a riesgos de modo deliberado y F5 Ninguneo.

Correa y Rojas (2019) realizaron la validez exploratoria y validaron seis factores que explican el 66.6% de la varianza. Con el análisis de ecuaciones estructurales confirmaron seis factores, obteniendo adecuados índices de ajuste. Estos factores validados se denominaron: Restricción personal, Humillación personal, Restricción profesional, Humillación profesional, Agresiones y Exclusión social. De manera confirmatoria estos

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

seis factores fueron validados por Correa y Rojas (2019) mediante el análisis de ecuaciones estructurales.

Por su parte, Zoni y Olaz (2011) realizaron la validez de constructo de la Escala Cisneros con el análisis factorial, validando tres factores: F1 Ataque hacia la autoestima de la persona, F2 Desvalorización de la práctica profesional de la persona, y F3 Presiones organizacionales.

Finalmente, Villagómez (2012) reporta la validez de constructo de la Escala Cisneros con el análisis factorial, validando tres factores: F1 Conducta de acoso en el ámbito profesional, F2 Conducta coercitiva/punitiva en el ámbito personal y F3 Conducta ninguneo/humillación en el ámbito personal.

Por lo que, considerando los resultados de esta investigación, la Escala Cisneros valida el acoso psicológico o mobbing en un factor y valida seis factores de acoso psicológico o mobbing correlacionados, además de objetivar las 43 conductas de acoso. Dicho en otras palabras, la Escala Cisneros presenta propiedades psicométricas adecuadas para medir el acoso psicológico o mobbing.

Futuras investigaciones pueden enfocarse a validar la Escala Cisneros considerando trabajadores de organizaciones de diferentes sectores y países.

Servicios de Salud Pública de la Ciudad de México

La Escala Cisneros tiene validez factorial, validando seis factores de acoso psicológico en la organización. De igual forma se concluye que esta escala es confiable porque estos seis factores obtuvieron valores de Alpha de Cronbach entre 0.792 y 0.930, y un Alpha global de 0.978.

Por tanto, se concluye que la Escala Cisneros esta validada y permite medir un solo factor referente al acoso psicológico en la organización o seis factores de acoso psicológico correlacionados, además de objetivar las 43 conductas de acoso psicológico en la organización.

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Anexo 1.

Conductas de acoso psicológico en la organización	Autor/es	Frecuencia del comportamiento						
1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.		0	1	2	3	4	5	6
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen 'invisible'.		0	1	2	3	4	5	6
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.		0	1	2	3	4	5	6
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.		0	1	2	3	4	5	6
5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.		0	1	2	3	4	5	6
6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.		0	1	2	3	4	5	6
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.		0	1	2	3	4	5	6
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias.		0	1	2	3	4	5	6
9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.		0	1	2	3	4	5	6
10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada.		0	1	2	3	4	5	6
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.		0	1	2	3	4	5	6
12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad.		0	1	2	3	4	5	6
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.		0	1	2	3	4	5	6
14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.		0	1	2	3	4	5	6
15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.		0	1	2	3	4	5	6
16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos.		0	1	2	3	4	5	6
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo.		0	1	2	3	4	5	6
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.		0	1	2	3	4	5	6
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.		0	1	2	3	4	5	6
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.).		0	1	2	3	4	5	6
21. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.		0	1	2	3	4	5	6
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.		0	1	2	3	4	5	6
23. Intentan provocarme para hacerme explotar.		0	1	2	3	4	5	6
24. Me menosprecian personal o profesionalmente.		0	1	2	3	4	5	6
25. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.		0	1	2	3	4	5	6
26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal.		0	1	2	3	4	5	6
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.		0	1	2	3	4	5	6
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.		0	1	2	3	4	5	6
29. Me gritan o elevan la voz para intimidarme.		0	1	2	3	4	5	6
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.		0	1	2	3	4	5	6
31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.		0	1	2	3	4	5	6
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada.		0	1	2	3	4	5	6
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.		0	1	2	3	4	5	6
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación.		0	1	2	3	4	5	6
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.		0	1	2	3	4	5	6
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.		0	1	2	3	4	5	6
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada.		0	1	2	3	4	5	6
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.		0	1	2	3	4	5	6
40. Intentan persistentemente desmoralizarme.		0	1	2	3	4	5	6
41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.		0	1	2	3	4	5	6
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar encontrarme un fallo.		0	1	2	3	4	5	6
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.		0	1	2	3	4	5	6
44. En el transcurso de los últimos seis meses ¿ha sido víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de una vez a la semana)?	___Sí ___No							

Nota. Autores: 1 jefes o supervisores, 2 compañeros de trabajo, 3 subordinados. Frecuencia: 0 nunca, 1 pocas veces al año o menos, 2 una vez al mes o menos, 3 algunas veces al mes, 4 una vez a la semana, 5 varias veces a la semana, 6 todos los días.

Escala Cisneros (Piñuel, 2015; Fidalgo y Piñuel, 2004).

Referencias

Baillien, E., Escartín, J., Gross, C. y Zapf, D. (2017). Towards a conceptual and empirical differentiation between workplace bullying and interpersonal conflict. European Journal of Work and Organizational Psychology, 26(6), 870-881. https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1385601

Baran, T.Z. & Yuksel, S. (2019). Mobbing at workplace-psychological trauma and documentation of psychiatric symptoms. Archives of Neuropsychiatry, 56, 57-62. https://doi.org/10.29399/npa.22924

Coraly-Noriega, V.M. y Enríquez-Estrada, I. (2018). Acoso laboral, calidad de vida, depresión y ansiedad en residentes del Hospital de Especialidades Centro Médico Nacional SXXI. Instituto Mexicano del Seguro Social. https://www.researchgate.net/publication/328578812_Acoso_laboral_calidad_de_vida_depresion_y_ansiedad_en_r

Correa, C.E. y Rojas, L.K. (2019). Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala Cisneros de mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo. Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad César Vallejo de Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37545

Dirican, O., Abaci, B.O., Hukur, U. & Oztas, D. (2020). Mobbing in the case of primary health care providers. Anadolu Psikiyatri Dereg, 21(1), 5-13. https://doi.org/10.5455/apd.35929

Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, A., Gómez-Benito, J. & Zapf, D. (2010). Development and validation of the workplace bullying scale EAPA-T. International Journal of Clinical and Health Psychology, 10(3), 519-539. https://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-364.pdf

Fernández, A.A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. Ciencias Económicas, 33(2), 39-66. http://dx.doi.org/10.15517/rce.v33i2.22216

Fidalgo, A.M. y Piñuel, I. (2004). Escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. Psicothema, 16(4), 615-624. http://www.psicothema.com/pdf/3041.pdf

Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. y Black, W. (2007). Análisis Multivariante. Prentice-Hall.

Hernández, S.R., Fernández, C.C. y Baptista, L.M. (2010). Metodología de la investigación. McGrawHill.

Leymann, H. (1990). Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo. Violence and Victims, 5(2), 119.126. https://www.ingentaconnect.com/content/springer/vav/1990/00000005/00000002;jsessionid=chbf3o7xobnc.alexandra

López-Cabarcos, M.A., Vázquez-Rodríguez, P. y Montes-Piñeiro, C. (2009). Validación de la Escala CISNEROS de Medida de Mobbing al Gallego. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 25(3), 231-243. https://www.redalyc.org/pdf/2313/231316497004.pdf

Morán, C. (2007). Acoso psicológico y burnout en profesionales de recursos humanos. En: J. Romay (Ed.). Perspectivas y retrospectivas de la Psicología Social en los albores del siglo XXI (pp. 249-256). Biblioteca Nueva.

Navarrete, V.S. (2010). Mobbing en México. Apuntes para su fundamentación. Mobbing: ¿Debemos seguir llamándolo así? Lorenz y Leymann revisitados. Ponencia. 11º. Congreso Virtual de Psiquiatría. Interpsiquis. www.interpsiquis.com

Pando, MM., Aranda, B.C., Preciado, S.L., Franco, C.S. y Salazar, E.J. (2006). Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO). Enseñanza e Investigación en Psicología, 11(2), 319-332. https://www.redalyc.org/pdf/292/29211208.pdf

Piñuel, I. y Oñate, A. (2006). La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22(3), 309-332. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2229701

Piñuel, S.I. y Oñate, C.A. (s.f.). Libro Blanco. Los riesgos psiosociales en la administración. La incidencia del mobbing y el burnout en la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) y en la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE). Sindicato GESTHA.

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Piñuel, Z.I. (2015). Evaluación psicológica del acoso psicológico en el trabajo o mobbing en España mediante el cuestionario Cisneros. Tesis de Doctorado. Universidad Complutense de Madrid. https://eprints.ucm.es/id/eprint/33244/

Ruiz-González, J., Pacheco-Pérez, A., Guevara-Valtier, C. y Gutiérrez-Valverde, J. (2021). Violencia laboral entre el personal de enfermería y su relación con la calidad del cuidado en hospitales públicos. Revista Cubana de Enfermería, 37(4), 1-16. http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3899

Steffgen, G., Sischka, P., Schmidt, A. & Hohl, D. (2019). The Luxembourg Workplace Mobbing Scale: Psychometric properties of a short instrument in three different languages. European Journal of Psychological Assessment, 35(2), 164-171. https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000381

Turkmen, S.N., Ustun, C., Ozdemir, C., Akyol, T. & Poyraz, C.F. (2017). Health professionals exposure to mobbing in a medical school hospital. Journal of Turgut Ozal Medical Center, 24(4), 437-443. https://doi.org/10.5455/jtomc.2017.05.072

Uribe, P.J.F. (2013). Escala de violencia en el trabajo (mobbing). Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V.

Villagómez, G.E. (2012). Validez de la Escala Cisneros: un estudio con trabajadores mexicanos. Tesis de Licenciatura en Psicología. México: UNAM, Facultad de Estudios Superiores Iztacala. https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000689107

Zapf, D. (1990). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. International Journal of Manpower, 20 (1/2), 70.85. https://doi.org/10.1108/01437729910268669

Zoni, M.P. y Olaz, F.O. (2011). Adaptación Argentina de la Escala Cisneros para evaluar mobbing. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. http://reme.uji.es/articulos/numero37/article3/article3.pdf

PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto