

Validez de instrumentos de medición sobre Acoso Laboral en médicos.

Rodolfo Cabrales V. MD

Profesor Asistente, Programa de Medicina, Universidad Tecnológica de Pereira.

Juliana Buitrago J. MD, MSc

Profesor Asociado, Programa de Medicina, Universidad Tecnológica de Pereira.

Ángela Correa, Carolina Franco, Maritza Marulanda, Germán Sepúlveda, Jesús Andrés Trujillo, Norma Gallego, Diana García, María Natalia García, Luz Ángela Serna, Delia Johana Muñoz, Wilson Soto.

Estudiantes Programa de Medicina, Universidad Tecnológica de Pereira.

Correspondencia:

Rodolfo Cabrales Vega: rocab@une.net.co

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la validez del instrumento de medición (encuesta) de la investigación "Acoso Laboral en Médicos Generales y Especialistas -Pereira y Dosquebradas- 2006 (AL-MEP)". El instrumento fue sometido a dos criterios de validación: de "apariciencia" y "de constructo", útiles para determinar su consistencia interna, su confiabilidad y su capacidad predictiva. Los resultados del estudio confirman que el instrumento de medición utilizado en la investigación mencionada, responde al marco teórico que la sustenta. Su contenido es suficiente y necesario en concordancia con el contexto legal existente. Con respecto a la validación de constructo los resultados permitieron extraer dieciséis componentes linealmente independientes que, en conjunto, proporcionan una capacidad predictiva superior al 70%.

Todo lo anterior permite concluir que el instrumento de medición (encuesta sobre acoso laboral) en estudio, es confiable, predictivo y seguro; por lo tanto, es posible utilizarlo con un gran margen de seguridad en éste y en otros estudios similares. Adicionalmente, el estudio enfatiza la importancia de la calidad de los instrumentos de medición y subraya la necesidad de ser rigurosos en la fase de la investigación que tiene que ver con su diseño y validación.

Palabras clave: instrumentos de medición, acoso laboral, validez, validez de apariciencia, validez de constructo, capacidad predictiva.

Abstract

The main objective of this investigation was to demonstrate the validity of a measurement instrument of the research "Workplace bullying in General and Specialist Physicians - Pereira and Dosquebradas- 2006". The measurement instrument was tested by means of two validation guidelines (appearance and construct), which are useful to determine in-

ternal consistence, confiability and predictive ability. The results showed that measurement instrument used in the research "Workplace bullying in General and Specialist Physicians -Pereira and Dosquebradas- 2006" has a predictive ability over 70%. According to this information, the measurement instrument is reliable, predictive and certain; so, it can be used in this study and other similar studies. In addition, the study emphasizes the relevance of measurement instruments and underlines the need to be rigorous in the designing process of methods to Collect Information in research.

Key words: validity of results, workplace bullying, statistical models.

Recibido para publicación: 06-11-2007

Aceptado para publicación: 08-04-2008

Introducción

La Ley sobre Acoso Laboral (Ley 1010 de 2006) vigente en Colombia ha generado un número importante de reflexiones aplicables a diversas disciplinas. Pese a que en países desarrollados como Suecia y Noruega se publican estudios desde principios de los ochenta, en Colombia el tema sólo ha empezado a ser motivo de estudio en forma reciente por disciplinas como la Psicología, la Epidemiología y la Administración, entre otras.

Desde 1980, el investigador alemán Heinz Leynman acuñó el término para definir el acoso moral o psicológico en el trabajo, el hostigamiento laboral y el psicoteror entre otros. Algunos estudios han demostrado una importante prevalencia en diversos países de Europa; se piensa que en este momento hay unos 16'000.000 de europeos afectados (1).

En Colombia, investigadores del Ministerio de la Protección Social y la Universidad de Antioquia realizaron un estudio de acoso laboral en diferentes sectores (vigilancia, transporte, salud y finanzas) y ciudades (Bogotá, Medellín, Cali

y Barranquilla) del país en el año 2004. Los resultados mostraron el doble de prevalencia de acoso laboral al compararlos con los resultados de estudios europeos (19.8% vs 9%) (2) en un país que, en ese momento carecía de legislación al respecto. En enero del 2006 el Estado reglamentó la Ley 1010 del 23 de enero del 2006 que define el marco jurídico sobre acoso laboral en Colombia (3).

Es importante por lo tanto, en aras de lo que interesa presentar aquí, subrayar la definición que la reciente ley tiene sobre acoso laboral:

"se considera acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo" (Ley de Acoso Laboral, 2006) (3).

Para la realización del estudio ALMEP, las autoras diseñaron una encuesta cuyo contenido se basó en los lineamientos definitorios de la Ley 1010 del 23 de enero del 2006. Es preciso por otro lado, resumir en unos cortos párrafos algunos conceptos de orden epidemiológico que permiten situar en contexto la presente investigación.

Una encuesta, a pesar de contener variables no físicas -eventualmente más complejas de medir- debe ser lo más objetiva y confiable posible. No es posible diseñarla con escalas elementales y no existen para su comparación, patrones de medida universalmente definidos y aceptados. Es necesario, por lo tanto, operacionalizar las categorías de análisis. Mediante las definiciones nominal, conceptual, real y operacional de las variables, se busca disminuir el nivel de abstracción y alcanzar una mayor validez del contenido de la escala, al punto de hacer factible "medirla" en la realidad (4).

La validez inicial de un cuestionario se obtiene cuando recoge los datos necesarios para la investigación. Es confiable cuando se obtienen resultados similares en observaciones repetidas y es operativo, cuando su vocabulario es entendido en un sentido unívoco, es decir, con el significado definido por quien elaboró el cuestionario. Existen diferentes tipos de

validez como función de las siguientes variables: relevancia, totalidad y exactitud (5).

La presente investigación evalúa el grado de validez del instrumento de medición (encuesta) de la investigación ALMEP en los criterios básicos: validez de apariencia, de contenido y de constructo. La validez de apariencia determinó si las variables del instrumento representan la categoría en la que se encuentran. La validez de constructo, por su parte, examinó el grado de adecuación del concepto. Un constructo es un concepto hipotético que es "arquetipo" de las teorías que explican complejos aspectos de la conducta humana tales como la inteligencia y creatividad, entre otros.

Del objeto de estudio se evaluó si refleja en forma completa y correcta el acto jurídico que configura "acoso laboral" y qué capacidad predictiva tiene para diagnosticar "acoso laboral".

Materiales y métodos

La Encuesta base del estudio ALMEP consta de los siguientes elementos:

a) Identificación del concepto y base legal.

b) Datos generales: nombre, género, edad, tipo de cargo o especialidad médica, años de experiencia, estado civil, entre otros.

c) Cuerpo de la encuesta: 45 preguntas descriptivas sobre acoso laboral, especificando la existencia y frecuencia del hecho o conducta referida en cada una de las preguntas y su agente causal.

Para demostrar la validez de la encuesta, fundamentalmente en lo que tiene que ver con los aspectos jurídicos y conceptuales de "acoso laboral" sólo se tomó el "cuerpo" de la encuesta, esto es, el grupo de preguntas 1 a 45.

Validez de apariencia y de contenido

Con la validez de apariencia y de contenido se evalúa si el instrumento realmente mide lo que pretende medir. Es decir, si las variables representan la categoría de la que posteriormente se inferirán conclusiones. Para ello se formularon y definieron las categorías. Las variables se clasificaron en esas categorías y se mezclaron en forma aleatoria. Seguidamente, cada miembro del grupo de investigación agrupó las variables en la categoría que consideró explicativa de lo que el reactivo evalúa. Finalmente se evaluaron los resultados para establecer la concordancia con la clasificación inicial. Las variables que no pudieron ser incluidas en alguna categoría fueron reevaluadas para conocer el motivo de la no concordancia.

Validez de constructo

Los pasos de dicha validación incluyeron la formulación de hipótesis basadas en las teorías existentes, la selección de indicadores representativos, la recolección de datos, la verificación de la consistencia interna entre los datos, la hipótesis inicial y por último, la formulación de hipótesis alternas que expliquen el comportamiento de los datos. Para examinar la estructura interna de la unidad de medida se empleó el análisis factorial y la correlación entre variables. Se emplearon por lo tanto, el test de esfericidad de Bartlett y el Kaiser-Meyer-Olkin o índice KMO, que evalúa el nivel de correlación entre las variables (6, 7).

Resultados

Formulación de hipótesis

Hipótesis de trabajo: "La Encuesta de estudio tiene una capacidad predictiva superior al 70% para determinar la presencia de acoso laboral en la población médica". Hipótesis Nula: "La Encuesta de estudio no tiene una capacidad predictiva superior al 70% para determinar la presencia de acoso laboral en la población médica".

Validez de Apariencia

Fue obtenida por un equipo de especialistas en Derecho Laboral quienes comprobaron que el instrumento sí se ciñe adecuadamente a los parámetros establecidos por la ley, es decir, el número y contenido de las preguntas son suficientes y necesarias para dotar al instrumento de una fuerte consistencia interna.

Definición de componentes

Las pruebas KMO y el test de Bartlett aplicadas al instrumento de medición en estudio mostraron que las variables tienen una alta correlación. Esta condición se considera necesaria para realizar en etapa posterior, el análisis de componentes principales (8).

En la tabla 1 se presenta el listado de componentes producto del proceso de validación de constructo y se postulan algunos nombres para dichos componentes.

Verificación de la consistencia interna.

La tabla 2 muestra los resultados del análisis de componentes principales. Se condensaron 16 componentes que le permiten al instrumento una capacidad predictiva del 71%.

Tabla 1. Listado de componentes producto del proceso de validación de constructo y nombres postulados para dichos componentes

COMPONENTES	PREGUNTAS	ENUNCIADO
1	5	Acto de violencia contra los bienes
	7	Un comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad
	8	Una conducta reiterada o arbitraria con el propósito de inducir su renuncia, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral
	13	Trato diferenciado por preferencia política
	14	Trato diferenciado por situación social
	15	Trato diferenciado que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral
	17	Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor
	18	Destrucción o pérdida de información
	19	Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos
	20	Asignación de funciones a menosprecio del trabajador
	21	Toda conducta tendiente a poner en riesgo su integridad o Seguridad mediante la asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad
	22	Comentario hostil y humillante de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo
	23	Múltiples denuncias disciplinarias de los sujetos activos del acoso que terminen en proceso disciplinario
	24	Descalificación humillante en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas y opiniones de trabajo
	26	Alusión pública a hechos pertenecientes a su intimidad
	27	Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales
	28	Las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor asignada
	29	El brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa
	32	El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales o imposición de deberes laborales
	33	La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor
	34 ^a	La negativa claramente injustificada a otorgar permisos cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
	34B	La negativa claramente injustificada a otorgar licencias por enfermedad cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
	34C	La negativa claramente injustificada a otorgar licencias ordinarias cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
35	El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido lujurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social	
36	La injustificada amenaza de despido expresada en presencia de los compañeros de trabajo	
E2	Prohibición o limitación expresa o insinuada para remitir a especialistas	
38	Ha renunciado con motivo de alguno de los puntos anteriores? (para preguntas numeradas)	
39	Ha renunciado con motivo de alguno de los puntos anteriores? (para preguntas E1, E2, E3, E4 = éticas)	

2	1	Acto de violencia contra la integridad física
	2	Acto de violencia contra la integridad moral
	4	Acto de violencia contra la integridad sexual
	5	Acto de violencia contra los bienes
	6	Expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre
	7	Un comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad
	10	Trato diferenciado por razones de género
	26	Alusión pública a hechos pertenecientes a su intimidad
	30	La exigencia de la labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida
	34 ^a	La negativa claramente injustificada a otorgar permisos cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
	34 ^B	La negativa claramente injustificada a otorgar licencias por enfermedad cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
	34 ^C	La negativa claramente injustificada a otorgar licencias ordinarias cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
	34 ^D	La negativa claramente injustificada a otorgar vacaciones cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
	E1	Prohibición o limitación expresa o insinuada para formular medicamentos
	E2	Prohibición o limitación expresa o insinuada para remitir a especialistas
	E3	Prohibición o limitación expresa o insinuada para solicitar exámenes
	3	11
12		Trato diferenciado por razones de credo religioso
31		El cambio sorpresivo de turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria con respecto a los demás trabajadores o empleados
32		El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales o imposición de deberes laborales
34 ^a		La negativa claramente injustificada a otorgar permisos cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
34 ^B		La negativa claramente injustificada a otorgar licencias por enfermedad cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
34 ^C		La negativa claramente injustificada a otorgar licencias ordinarias cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
34 ^D		La negativa claramente injustificada a otorgar vacaciones cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
37		Diferencias de salario con respecto a otro de igual cargo
E1		Prohibición o limitación expresa o insinuada para formular medicamentos
E2		Prohibición o limitación expresa o insinuada para remitir a especialistas
E3		Prohibición o limitación expresa o insinuada para solicitar exámenes
39		Ha renunciado con motivo de alguno de los puntos anteriores? (para preguntas E1, E2, E3, E4 = éticas)

4	2	Acto de violencia contra la integridad moral
	3	Acto de violencia contra la libertad física
	5	Acto de violencia contra los bienes
	17	Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor
	21	Toda conducta tendiente a poner en riesgo su integridad o Seguridad mediante la asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad
	28	Las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor asignada
	37E4	Solicitud, orden o insinuación para dilatar la conducta con un paciente por razones financieras
	38	Ha renunciado con motivo de alguno de los puntos anteriores? (para preguntas numeradas)
5	6	Expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre
	9	Trato diferenciado por razones de raza
	10	Trato diferenciado por razones de género
	11	Trato diferenciado por razones de origen familiar/nacional
	12	Trato diferenciado por razones de credo religioso
	38	Ha renunciado con motivo de alguno de los puntos anteriores? (para preguntas numeradas)
6	22	Comentario hostil y humillante de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo
	23	Múltiples denuncias disciplinarias de los sujetos activos del acoso que terminen en proceso disciplinario
	24	Descalificación humillante en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas y opiniones de trabajo
	30	La exigencia de la labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida
	31	El cambio sorpresivo de turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria con respecto a los demás trabajadores o empleados
	38	Ha renunciado con motivo de alguno de los puntos anteriores? (para preguntas numeradas)
	39	Ha renunciado con motivo de alguno de los puntos anteriores? (para preguntas E1, E2, E3, E4 = éticas)
7	1	Acto de violencia contra la integridad física
	25	Burla sobre la apariencia física o forma de vestir formuladas en publico
	27	Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales
	28	Las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor asignada
	29	El brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa
8	25	Burla sobre la apariencia física o forma de vestir formuladas en publico
	29	El brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa
	31	El cambio sorpresivo de turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria con respecto a los demás trabajadores o empleados
	33	La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor

	37	Diferencias de salario con respecto a otro de igual cargo
9	4	Acto de violencia contra la integridad sexual
	10	Trato diferenciado por razones de género
	22	Comentario hostil y humillante de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo
10	3	Acto de violencia contra la libertad física
	14	Trato diferenciado por situación social
	18	Destrucción o pérdida de información
	30	La exigencia de la labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida
	34D	La negativa claramente injustificada a otorgar vacaciones cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
	35	El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido lujurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social
11	15	Trato diferenciado que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral
	26	Alusión pública a hechos pertenecientes a su intimidad
12	13	Trato diferenciado por preferencia política
	34D	La negativa claramente injustificada a otorgar vacaciones cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
	E4	Solicitud, orden o insinuación para dilatar la conducta con un paciente por razones financieras
13	19	Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos
	32	El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales o imposición de deberes laborales
14	29	El brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa
15	3	Acto de violencia contra la libertad física
	35	El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido lujurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social
	40	Ha provocado usted alguna de las conductas previas en otra persona?
16	12	Trato diferenciado por razones de credo religioso
	18	Destrucción o pérdida de información
	E4	Solicitud, orden o insinuación para dilatar la conducta con un paciente por razones financieras
	40	Ha provocado usted alguna de las conductas previas en otra persona?

Tabla 2. Nivel predictivo de los componentes o dimensiones que conforman la prueba de evaluación de acoso laboral

Componente	Varianza Total Explicada (a)					
	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	6,129	13,324	13,324	6,129	13,324	13,324
2	3,853	8,377	21,701	3,853	8,377	21,701
3	2,604	5,661	27,362	2,604	5,661	27,362
4	2,405	5,229	32,591	2,405	5,229	32,591
5	2,328	5,062	37,653	2,328	5,062	37,653
6	1,932	4,2	41,853	1,932	4,2	41,853
7	1,849	4,019	45,872	1,849	4,019	45,872
8	1,691	3,676	49,548	1,691	3,676	49,548
9	1,524	3,313	52,861	1,524	3,313	52,861
10	1,487	3,232	56,093	1,487	3,232	56,093
11	1,334	2,899	58,993	1,334	2,899	58,993
12	1,277	2,777	61,769	1,277	2,777	61,769
13	1,173	2,549	64,319	1,173	2,549	64,319
14	1,116	2,426	66,745	1,116	2,426	66,745
15	1,083	2,354	69,099	1,083	2,354	69,099
16	1,036	2,253	71,352	1,036	2,253	71,352

Método de extracción: Análisis de componentes principales

* Para la fase de análisis se seleccionaron los autovalores iniciales iguales o mayores a 2

Discusión

Existen objetos de investigación que por su especial constitución resultan de difícil medición. Los procesos sociales son dilucidados mediante estudios de tipo cualitativo, pues son fenómenos complejos y multifactoriales para los cuales los estudios cuantitativos se muestran insuficientes para explicar cabalmente su comportamiento. Medirlos con una sola escala no sólo resulta inadecuado sino que imposibilita su verdadera comprensión (9, 10).

Para el presente trabajo se tomó la variable "Acoso laboral" a través de su expresión en un instrumento de recolección de Información (encuesta) el cual fue sometido a dos pruebas de validación para determinar su grado de correlación y su capacidad predictiva. La validación del instrumento de medición (encuesta) de la investigación ALMEP requirió una evaluación con base en dos tipos de validación: de apariencia y de constructo.

La validación de apariencia demostró que el instrumento responde a un marco legal acorde a lo estipulado en la ley 1010 de enero de 2006. Sin embargo, conscientes de la complejidad de ésta variable se recomienda someterlo al juicio de otras disciplinas que proporcionen nuevas miradas (11). La validación de constructo, por su parte, definió dieciséis componentes que agrupaban la totalidad del "corpus" de preguntas. Se estableció el análisis de los componentes principales y se determinó que éstos son linealmente independientes. En forma similar a como se recomendó en el proceso de validación de apariencia, la interpretación y estudio extenso de cada componente exige estudios posteriores en donde se cuente con una participación multidisciplinaria (12).

Se utilizó la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin y

la prueba de esfericidad de Bartlett para determinar si la correlación entre las variables es significativa. El análisis mostró que el instrumento utilizado en la investigación ALMEP tiene una capacidad predictiva superior al 70% lo que lo convierte en un instrumento altamente confiable. Es recomendable, dada la complejidad de la variable de estudio, esperar que el "acoso laboral" sea sujeto de investigación en los siguientes años por otras disciplinas (v.g Sociología, Antropología, Filosofía entre otras). Por lo tanto, el proceso de validación no se concluye con esta investigación, por el contrario, estimula la búsqueda de criterios adicionales -validación de criterio- y permite enriquecer la comprensión de éste problema en el especial contexto colombiano (12).

Recomendación

Acostumbrados a la aplicación acrítica de los instrumentos de recolección de información de investigaciones cuantitativas, éste trabajo recomienda detenerse, durante la fase de diseño de los instrumentos de medición, en los criterios de validación que lo soportan. Los datos que se obtendrán y su confiabilidad dependerán en gran medida de contar con un instrumento confiable, valido y predictivo.

Adicionalmente, la experiencia obtenida en éste trabajo, plantea la necesidad de profundizar en el análisis de fenómenos sociales asociados al tema de la salud y, si es posible, diseñar proyectos de investigación en esa línea. Una variable compleja requiere de instrumentos de medición validados por diferentes disciplinas y de observadores atentos y dispuestos a interpretar su contenido.

Agradecimientos

Al doctor William Martínez, profesor de Epidemiología del programa de Medicina por su valiosa colaboración en las fases de búsqueda de información y análisis e interpretación.

Referencias bibliográficas

1. Peña F, Sánchez S. El mobbing y su impacto en la salud. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social -México. 2006. Disponible en: www.acosomoral.org/pdf/comas2.PDF
2. Mejía JH, Vieco GF, Restrepo H, Muñoz MF. Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo. 2004. Disponible en: <http://guajiros.udea.edu.co/fnsp/cvsp/estudio%20de%20formas%20y%20consecuencias%20de%20la%20vi.pdf>.
3. Ley de Acoso Laboral (2006). Ley 1010 del 23 de enero de 2006. Congreso de Colombia. Disponible en: www.presidencia.gov.
4. Maigualida F. Métodos de recolección de datos. Agosto 2004. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos18/recoleccion-de-datos/recoleccion-de-datos.shtml>.
5. Panderas F. Metodología y técnicas de investigación en Ciencias Sociales. 35 ed. Siglo 21 Editores. Madrid (España); 1998. pp112-117.
6. Bartlett MS. Properties of sufficiency and statistical tests. Proceedings of the Royal Statistical Society. Series A. London; 1937, 160: 268-282..
7. George D, Mallery P. SPSS/PC+ step by step: A simple guide and reference. Wadsworth Publishing Company. Belmont, CA (Estados Unidos). 1995.
8. Martínez N, Anierte N. Validez de constructo. Constructos e indicadores. Diseños de validez de constructo. Validez de contenido. En: Metodología de la Investigación - Universidad de Alicante. Disponible: http://perso.wanadoo.es/aniorte_nic/progr_asignat_met_investigac4.htm.
9. Deslauriers JP. Investigación Cualitativa. Traducción de Miguel Angel Gómez. Editorial Papiro, Pereira. 2004.
10. Alvarado M, Blanco N. Escala de actitud hacia el proceso de investigación científico social. Rev Ciencias Sociales, septiembre 2005; 11: pp538-541. Disponible en: http://www.serbi.luz.edu.ve/pdf/racs/v11n3/art_11.pdf.
11. Petra I, Valle R, Martínez-González A, Piña-García B, Rojas-Ramírez J, Morales-López S. Validez de apariencia de un instrumento para evaluar el desempeño de alumnos en relación al aprendizaje basado en problemas. Archivos de Medicina Familiar. 2003; 5(1): 30-33.
12. Ruiz A, Morillo L. Epidemiología Clínica. Investigación Clínica Aplicada. Editorial Médica Panamericana; 2004. p172.