

## **MOBBING Y SU ASOCIACIÓN CON FACTORES PSICOSOCIALES EN DOCENTES DE NIVEL MEDIO SUPERIOR EN MÉXICO**

IRMA GUADALUPE GONZÁLEZ CORZO<sup>1</sup>  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS, MÉXICO

Recibido: 26 de marzo de 2012  
Aprobado: 29 de octubre de 2012

### **Resumen**

El objetivo fue determinar la prevalencia del *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en México. Se utilizó un diseño transversal y el programa SPSS versión 15. Se confirmó que un determinado porcentaje de la población, padece acoso psicológico en el trabajo y violencia psicológica. No se encontró asociación estadística entre *mobbing* y factores psicosociales. Si hay asociación entre la violencia psicológica y las condiciones del lugar de trabajo.

*Palabras clave:* *Mobbing*, acoso psicológico en el trabajo, factores psicosociales, docentes, violencia psicológica.

## **MOBBING, AND ITS RELATIONSHIP WITH PSYCHO-SOCIAL FACTORS IN SENIOR HIGH SCHOOL TEACHERS IN MEXICO**

### **Abstract**

The objective was to explore the prevalence of *mobbing* or psychological harassment in the workplace and its relationship with psychosocial factors in Senior High School teachers in Mexico. This study used a Cross-Sectional design and SPSS version 15. It was found the existence of psychological harassment and psychological violence in the workplace. There was not statistical correlation between *mobbing* and psychosocial factors. There was a significance correlation between psychological violence, and the work place conditions.

*Key words:* *Mobbing*, psychological harassment in the workplace, psychosocial factors, teachers, psychological violence.

### **Introducción**

El *mobbing* o acoso psicológico se ha instalado en los espacios laborales sin importar que sean públicos o privados y en cualquier sector, educativo, empresas de manufactura y de servicios, hospitales, etc. Se caracteriza por comportamientos violentos, acosadores y recurrentes que se dan entre dos o más personas en una organización determinada y en ciertos contextos y condiciones.

El acoso psicológico en el trabajo se define como: hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales. Para concebir una acción como acoso psicológico o *mobbing*, ésta debe ocurrir al menos una vez por semana y durante un prolongado periodo de tiempo (por lo menos seis meses (Leymann, 1996).

Otros autores como (Einarsen & Mikkelsen, 2003, p. 15) refieren: "El acoso es un proceso gradual, durante el cual la persona, desde una posición inferior, se convierte en el objetivo de comportamientos sociales negativos de forma sistemática".

Existen elementos organizacionales y psicosociales que pueden propiciar el ejercicio de la violencia y la presencia del *mobbing* como pueden ser los juegos de poder, competitividad, escenarios sin democracia, cargas de trabajo desmesuradas, inexistencia de descripciones de puestos, rotación y fallas en el proceso de la comunicación, etc." Las organizaciones con este perfil son llamadas tóxicas debido a que trabajar en ellas resulta nocivo para la salud de muchos de sus trabajadores" (Piñuel y Zabala, 2001, p.61).

Ambientes de burocracia y rigidez como en algunas instituciones públicas y universitarias pueden abrir

\* Psicóloga, Doctora en Educación. Profesora investigadora adscrita al Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. corzo\_rh@yahoo.com.mx

espacios propicios para el acoso (Valadéz, Trujillo, & Torres, 2010).

Con respecto a los factores psicosociales se puntualiza que éstos son especificados como las condiciones que se dan en una situación de trabajo. Asimismo están asociados con elementos de la organización, el contenido y la ejecución de la tarea y potencialmente pueden afectar el bienestar y la salud de los empleados (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1997).

El objetivo de esta investigación, fue determinar la prevalencia del acoso psicológico o *mobbing* y su relación con factores psicosociales en docentes de educación media superior. Así también valorar la presencia de violencia y la intensidad de la violencia ya que el IVAPT permite obtener estos resultados.

## Método

### Diseño

La investigación se realizó con un diseño no experimental de corte transversal y descriptivo. La recolección de la información se da en un cierto momento (Hernández, Fernández, & Baptista, 2007).

### Participantes

Docentes de educación media superior que pertenecen a una escuela pública de la zona metropolitana de Guadalajara, México. De un total de 94 profesores se obtuvo la participación de 91.

Criterios de Inclusión: docentes de tiempo completo, medio tiempo y asignatura. Criterios de exclusión: docentes que tuvieran menos de 6 meses de antigüedad en el puesto y sin horas frente a grupo, porque hubieran sido encargados de desarrollar alguna tarea administrativa y que esto los mantuviera a distancia de la función docente.

### VARIABLES DEL ESTUDIO

#### Independiente.

Factores Psicosociales: "Aquellos agentes de riesgo con los que el sujeto convive día a día y que son percibidos de manera negativa por el propio trabajador afectando su salud. Estas interacciones negativas se dan entre el trabajador con su medio ambiente laboral y extralaboral" (Pando & Aranda, 2007, pp.251-252).

#### Dependiente.

Acoso psicológico o *mobbing*: "Agresión psicológica con una dirección específica hacia una persona o grupo de personas (la víctima) con una intencionalidad de generar daño o malestar psicológico en ella, incluso de lograr su salida de la empresa"(Pando, 2006, p.3). Esta definición considera algunos elementos que otros autores han estudiado, para precisar el concepto de acoso, el cual se caracteriza por actitudes, palabras y conductas agresivas que se repiten frecuentemente (Hirigoyen, 2001). De acuerdo a Piñuel y Zabala (2001) el acoso tiene como propósito excluir a la víctima de la organización.

### Instrumentos

Se aplicaron el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo (Anexo 1) y el Cuestionario denominado Factores psicosociales en el trabajo académico. El primero fue construido y validado en un país latinoamericano y es un comienzo en el acercamiento a la medición del problema en México. Cuenta con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.911, y explica el 53.47% de varianza. Ha sido validado y utilizado en varios países como: México, Chile, España, Honduras, Perú, Venezuela, Bolivia y Ecuador, entre otros (Pando, Aranda, Preciado, Franco, & Salazar, 2006; Macía, 2008; Carrión, López, & Pando, 2007; Pando, Aranda, & Olivares, 2012).

El instrumento es autoadministrado y consta de 22 reactivos con dos series de opciones cada uno. Los cuales miden la violencia psicológica, la intensidad de la violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo. Existen dos columnas de respuestas: la columna A hace referencia a la frecuencia con la que ocurren las conductas y la columna B apunta a la frecuencia de esas conductas pero ahora con respecto a sus compañeros de trabajo. Los elementos a calificar son: violencia psicológica en el trabajo en general. Se suman los puntos obtenidos en la primera serie de opciones de cada ítem (Columna A): las opciones de respuesta son: muy frecuentemente, frecuentemente, algunas veces, casi nunca, nunca.

Se obtendrán dos calificaciones derivadas de aquí: la presencia de eventos de violencia y la intensidad de los mismos.

La primera será evaluada por la cantidad de diferentes formas o eventos de violencia psicológica que la persona sufre en su ambiente de trabajo y se determina por el número de reactivos en que el sujeto

contestó cualquier cosa diferente a “Nunca”, ya que cualquiera de las otras respuestas posibles indica que la conducta violenta está presente y señalará como “positivo” el reactivo.

Se obtiene contando cuantas respuestas de las 22 posibles fueron diferentes a “Nunca”.

La presencia de la violencia psicológica en el trabajador será considerada alta cuando existan 5 o más reactivos contabilizados positivos; media: entre 1 y 4 reactivos positivos y nula cuando ninguno de los reactivos es calificado como positivo.

La intensidad se cuantifica uniendo en número de conductas violentas presentes a la frecuencia con que cada una de estas ocurre, continuando en la columna A. Se califica de acuerdo a la siguiente escala: muy frecuentemente (4), frecuentemente (3), algunas veces (2), casi nunca (1), nunca (0). Se considerará alta si se obtienen 45 o más puntos, mediana de 23 a 44 puntos, baja de 1 a 22 puntos y nula 0 puntos.

El acoso psicológico en el trabajo se mide a partir de las respuestas obtenidas en la segunda serie de opciones de cada ítem o reactivo de la columna B: “Menos

que mis compañeros”. “Igual que mis compañeros”. “Más que al resto de mis compañeros”. Se contabiliza solamente el número de veces que el sujeto haya contestado “Más que al resto de mis compañeros” y se otorga un punto por cada vez. La presencia del acoso psicológico en el trabajador debe considerarse como nula o baja si el sujeto tiene un puntaje de 0 a 3 puntos, media de 4 a 7 puntos y alta 8 o más puntos.

El instrumento de Factores psicosociales en el trabajo académico (Silva, 2006) cuenta con una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.8817. No hay límite de tiempo y es autoadministrado. Evalúa 7 subescalas: condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel del académico y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y remuneración del rendimiento. La encuesta es calificada de acuerdo a los siguientes valores: (0) nunca, (1) casi nunca, (2) algunas veces, (3) casi siempre (4) siempre). Se suma el puntaje obtenido lo cual nos permite obtener el valor para cada subescala: bajo, medio y alto (Tabla 1).

Tabla 1.  
Factores psicosociales del trabajo académico. Valores por subescala y general.

SUBESCALA	3. BAJO	2. MEDIO	1. ALTO
1. Condiciones del lugar de trabajo	= < 13	14 - 26	27-40
2. Carga de trabajo	= < 8	9 - 16	17 - 24
3. Contenido y características de la tarea	= < 10	11 - 21	22-32
4. Exigencias laborales	= < 9	10 - 18	19 - 28
5. Papel del Académico y desarrollo de la carrera	= < 9	10 - 18	19 - 28
6. Interacción social y aspectos organizacionales	= < 12	13 - 24	25-36
7. Remuneración del rendimiento	= < 4	5-8	9-12
VALORES GENERALES	= < 71	72-137	138-200

**Fuente:** Silva (2006) *Factores Psicosociales y Desgaste Profesional en Académicos del Centro Universitario de Ciencias Biológicas Agropecuarias*, Tesis de Doctorado. Universidad de Guadalajara, México.

## Procedimiento

En un primer momento se explicó a la población de estudio y a los directivos la importancia de la salud laboral y sus efectos negativos en la docencia. Estableciendo el acuerdo de la participación voluntaria. El lugar de la aplicación fue la sala de juntas de profesores.

Se realizó en pequeños subgrupos con la presencia y apoyo de la investigadora para ser consultada en caso de alguna duda. Se explicaron los objetivos de la investigación y se ofreció el anonimato y la confidencialidad.

En la etapa final de campo se contactó a los docentes en sus aulas. Esto se llevó a cabo con el

acompañamiento de una maestra que en ciertos momentos los substituía en su clase para que los primeros cumplimentaran sus cuestionarios. En varias ocasiones se asistió al plantel educativo durante tres turnos (matutino y vespertino y nocturno) para realizar una aplicación y aún así, no se lograba ésta.

Para el análisis de datos se utilizó el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 15.

Se efectuó el cruce de la presencia de violencia, intensidad y acoso psicológico, con los factores psicosociales, de acuerdo con la prueba estadística de chi cuadrado, considerando significativa, la asociación si  $p$  era menor a 0.05.

Asimismo se realizó la prueba factor de riesgo (OR) para determinar la asociación entre los factores psicosociales y prevalencia de violencia, intensidad de

violencia y acoso psicológico. Para las tablas 2 x 2, se agruparon los niveles alto y medio, para determinar la existencia de Factor de riesgo si el valor es mayor a 1, el intervalo de confianza para el estadístico no incluye la unidad y la  $p$  es menor que .05. Posteriormente se hizo una segunda agrupación con el nivel medio y bajo.

## Resultados

De acuerdo con el instrumento de inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO), los profesores manifestaron sufrir violencia entre media y alta con un porcentaje de 92.3%; siendo la intensidad del 74.7%, mientras que el acoso es de 8.8% en media y alta (Tabla 2).

Tabla 2.

Prevalencia de violencia psicológica, intensidad de la violencia y acoso psicológico en el trabajo

TIPO	NULA/BAJA	MEDIA	ALTA
Presencia de violencia psicológica en el trabajo	7.7%	30.8%	61.5%
Intensidad de la violencia psicológica en el trabajo	25.3%	67%	7.7%
Presencia de acoso psicológico en el trabajo	91.3%	7.7%	1.1%

**Fuente:** Elaboración propia.

Se cuestionó a los profesores de la frecuencia con la que ocurrían acciones que contribuyen a la violencia y acoso psicológico en el trabajo, encontrándose ocho factores con frecuencias más alta relacionados: la asignación de trabajos imposibles de cumplir en plazos cortos de tiempo (33%) aunado a la acumulación de nuevas tareas (27.5%) y exclusión de reuniones o toma de decisiones (28.6%) que impiden contar con información importante para realizar su trabajo (30.8%). Por otro lado la falta de reconocimiento (19.8%) e ignorar los éxitos laborales (26.4%), como las pocas oportunidades de capacitación (23.1%) y el

impedimento para ascender o mejorar (38.5%) son otros de los aspectos vulnerables.

Con respecto a los factores psicosociales que afectan su ambiente de trabajo, se detectó que la remuneración del rendimiento, se ubica en la categoría de alto con 45.1%, mientras que el contenido y las características de la tarea se localiza en bajo con el 64.8%, el resto de los factores se encuentra en un nivel medio con un porcentaje superior al 50%. El resultado agregado de los siete factores se encuentra en el nivel medio alcanzando el 80.2% (Tabla 3).

Tabla 3.  
Nivel de influencia de los factores psicosociales en el ambiente laboral

SUBESCALAS	Alto	Medio	Bajo
1 .Condiciones del lugar de trabajo	8.8%	67%	24.2%
2 .Carga de trabajo	7.7%	60.4%	31.9%
3. Contenido y características de la tarea	1.1%	34.1%	64.8%
4 .Exigencias laborales	33%	59.3%	7.7%
5 .Papel del académico y desarrollo de la carrera	3.3%	65.9%	30.8%
6 .Interacción social y aspectos organizacionales	3.3%	50.5%	46.2%
7. Remuneración del rendimiento	45.1%	38.5%	16.5%
Resultado Global FPSIS		80.2%	19.8%

**Fuente:** Elaboración propia

Al realizar el cruce de la prevalencia de violencia, intensidad de la violencia y acoso psicológico con los factores psicosociales, se encontró que no existe

asociación estadística significativa, de acuerdo con la prueba estadística de chi cuadrado considerando significativa la asociación si  $p$  era menor a 0.05 (Tabla 4).

Tabla 4.  
Factores psicosociales asociados con la prevalencia de violencia y acoso psicológico en el trabajo.

ASOCIACIONES	Presencia de violencia psicológica en el trabajo	Intensidad de la violencia psicológica en el trabajo	Presencia de acoso psicológico en el trabajo
Condiciones del lugar de trabajo	0.229	0.319	0.338
Carga de trabajo	0.145	0.504	0.573
Contenido y características de la tarea	0.104	0.329	0.676
Exigencias laborales	0.201	0.498	0.819
Papel del académico y desarrollo de la carrera	0.413	0.330	0.634
Interacción social y aspectos organizacionales	0.713	0.538	0.639
Remuneración del rendimiento	0.303	0.537	0.529
Clasificación de FPT	0.061	0.058	0.122

**Fuente:** Elaboración propia.

Con el fin de determinar si existe asociación entre la presencia de violencia y acoso psicológico en el trabajo y los factores psicosociales, se aplicó la prueba estadística de factor de riesgo ( $\rho$  de Spermán) para tablas de  $2 \times 2$ , resultando significativa la asociación si  $p$  es menor a 0.05 y para el cálculo de OR se agruparon los niveles alto y medio, medio y bajo considerán-

dolo válido sólo cuando sea superior a 1 y los niveles de confiabilidad no incluyen la unidad.

Los resultados de la agrupación alto y medio, nos permiten afirmar que no existen asociaciones que cumplan con lo establecido en la prueba de riesgo para considerarlas estadísticamente significativas (Tabla 5).

Tabla 5.

Resultados de la prueba de asociación factor de riesgo para factores psicosociales y prevalencia de violencia, intensidad de violencia y acoso psicológico (agrupación alto y medio)

ASOCIACIONES	Presencia de violencia psicológica en el trabajo			Intensidad de la violencia psicológica en el trabajo			Presencia de acoso psicológico en el trabajo		
	P	OR	intervalo	P	OR	intervalo	P	OR	intervalo
Condiciones del lugar de trabajo	1.444	2.566	.528 - 12.479	1.889	2.057	0.727- 5.821	0.003	0.952	0.178 - 5.097
Carga de trabajo	0.422	1.673	0.349 -8.016	0.748	1.543	0.575 - 4.138	0.128	0.76	0.169 -3.423
Contenido y características de la tarea	4.113	0.619	0.523 - 0.732	0.002	1.023	0.379 - 2.757	0.847	1.964	0.457 - 8.447
Exigencias laborales	0.464	2.167	0.223 - 21.057	0.044	1.2	0.216 - 6.652	0.731	1.092	1.023 - 1.166
Papel del académico y desarrollo de la carrera	0.52	1.77	0.369 - 8.493	0.317	0.738	0.256 - 2.131	0.187	0.718	0.159 - 3.24
Interacción social y aspectos organizacionales	1.949	3.176	0.583 -17.305	1.601	0.533	0.2 - 1.422	0.264	1.477	0.331 - 6.587
Remuneración del rendimiento	0.805	2.185	0.382- 12.486	1.356	0.403	0.084 - 1.939	1.731	1.221	1.103 -1.35
Clasificación de FPT	2.545	3.45	0.698 - 17.049	2.202	2.267	0.756 - 6.797	0.151	0.716	0.132 - 3.885

Fuente: Elaboración propia.

En relación con la agrupación de medio y bajo, se encontró que existía asociación significativa entre la prevalencia de violencia psicológica y las condiciones

del lugar de trabajo (Tabla 6), presentando una tasa de 91% (Tabla 7).

Tabla 6.

Resultados de la prueba de asociación factor de riesgo para factores psicosociales y prevalencia de violencia, intensidad de violencia y acoso psicológico (agrupación medio- bajo)

ASOCIACIONES	Presencia de violencia psicológica en el trabajo			Intensidad de la violencia psicológica en el trabajo			Presencia de acoso psicológico en el trabajo		
	P	OR	intervalo	P	OR	intervalo	P	OR	intervalo
Condiciones del lugar de trabajo	0.003	1.046	0.234 - 4.678	0.286	1.833	0.192 - 17.463	0.097	1.098	1.029 -1.171
Carga de trabajo	3.69	0.386	0.144 -1.036	0.422	0.598	0.125 -2.864	2.162	3.214	2.364 -4.371
Contenido y características de la tarea	0.632	0.982	0.948 -1.017	0.084	1.012	0.989 - 1.036	0.011	1.011	0.989 -1.034
Exigencias laborales	4.182	0.396	0.161 - 0.973	2.006	2.974	0.621 -14.251	0.497	1.5	1.296 -1.736

Papel del académico y desarrollo de la carrera	1.043	0.3	0.026 - 3.438	2.872	6.833	0.539 -86.605	0.034	1.034	0.996 -1.075
Interacción social y aspectos organizacionales	0.034	1.259	0.11 - 14.426	0.259	1.037	0.995 -1.081	0.034	1.034	.996-1.075
Remuneración del rendimiento	1.678	2.074	0.678 -6.343	0.805	0.458	0.08 -2.616	0.2	1.2	1.094 -1.316
Clasificación de FPT	1.082	0.551	0.178 - 1.71	2.545	0.29	0.059 -1.432	4.101	5.294	3.45

**Fuente:** Elaboración propia.

Tabla 7.

Distribución de la población por nivel de clasificación de la presencia de violencia y condiciones laborales

Presencia de violencia	Condiciones laborales		Total
	Alto	Medio-Bajo	
Alto	9%	91%	100%
Medio-Nula	9%	91%	100%
Total	9%	91%	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

## Discusión

Al realizar la evaluación de las respuestas de los sujetos en cuanto a la frecuencia de la presencia de violencia y acoso psicológico comparada con los compañeros, encontramos que la mayoría de los porcentajes se encuentran por arriba del 50%, en la columna "Igual que a mis compañeros" por lo que se puede decir que estos comportamientos se globalizan a una parte importante de la población y de acuerdo a Luna, Yela y Antón (2003) es posible que representen un "modus operandi" en esta institución educativa.

Así también, Justicia, Benítez y Fernández (2006) se acercan a los resultados reportados en esta investigación, ya que el 9.31% de personal universitario se considera víctima del acoso.

Sin embargo, Pando, Aranda, Aldrete, Torres y Chavero (2006) comentan que se presentan cifras más altas, cuando se han aplicado otros instrumentos como el Leymann Inventory Psychological Terrorization (LIPT 60) en donde se reporta una alta presencia de acoso con un 79.7% en docentes universitarios en México. Para Salin (2001) estas diferencias tan significativas pueden ser debidas al instrumento de evaluación, a las

características estructurales del sector estudiado o a las particularidades de una determinada organización.

Autores como Hogg y Vaughan (1995) comentan que habrá que tomar en cuenta ciertas características del Comportamiento Organizacional, las cuales favorecen que el *mobbing* emerja como son: sobrecarga de tareas, ausencia de tareas relevantes, burocratización, rigidez organizativa, estilos de dirección autoritarios, fomento de la competitividad interpersonal como valor cultural, promoción inadecuada de personal a puestos de dirección con niveles de incompetencia o con rasgos psicopatológicos, falta de formación en *management* y liderazgo, fomento del clima de inseguridad personal y laboral. El *mobbing* se ha relacionado con la presión del tiempo de trabajo para la ejecución de las tareas. (Hoel & Cooper, 1999, 2000; Sheehan, 1996; Salin, 2003). Otros investigadores asocian al acoso psicológico con la sobrecarga continuada en el trabajo (Quine, 2001; Dawn, Cowie, & Ananiadou, 2003).

Igualmente Zarpf, Knorz y Kulla (1996) conciben ciertos componentes del hostigamiento laboral, que coinciden con los aquí encontrados como son la exclusión de reuniones.

El cuestionario de Factores psicosociales en el trabajo académico estima que los indicadores relacionados con la remuneración (salario y prestaciones) obtienen una sumatoria media y alta de 83.6%, mientras que las exigencias laborales (el trabajo como una tarea compleja, el cual requiere un alto grado de concentración, largos períodos de tiempo en posturas incómodas, verbalización constante, esfuerzo visual prolongado, se requiere creatividad e iniciativa) alcanzan dentro de una sumatoria media y alta, un porcentaje de 92.3%. Estos resultados nos hablan de un constante esfuerzo del docente para alcanzar sus objetivos. Al respecto Caramés (2001) reconoce la existencia de ciertas condiciones que caracterizan el trabajo del docente universitario y que son: carga física, la sobrecarga mental y factores ambientales. Estos elementos pueden afectar el sistema nervioso y originar estados deficitarios en el organismo a un mediano plazo los que además son difíciles de mejorar. Algunos de ellos han sido ampliamente estudiados como son el estrés o la fatiga crónica.

Es de resaltar entre los hallazgos de esta investigación la existencia de asociación entre la violencia psicológica y las condiciones del lugar de trabajo.

Ante el desempleo el individuo acepta desde espacios inadecuados para desempeñar su trabajo en el caso de los profesores: aulas pequeñas para una matrícula alta, lugares poco ventilados e incluso insalubres.

La crisis del empleo como señala Birgin (1999, p.49) tiene un "fuerte efecto regulador: opera como una presión constante hacia la aceptación de las nuevas condiciones laborales...".

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se observa que la violencia en el lugar de trabajo puede tener sus orígenes en las conductas del individuo, en el ambiente, en las condiciones laborales e interacciones personales entre compañeros, trabajadores y usuarios (OIT, 1998).

### Conclusiones

La prevalencia de acoso psicológico en esta población es alta (8.8%) y es una situación que debe considerarse como un factor de riesgo laboral y de salud ocupacional. Los datos también verdaderamente preocupantes son los que se refieren a la presencia e intensidad de la violencia psicológica. Entre los elementos que favorecen la aparición de ésta última, se distinguieron: la asignación de trabajos imposibles de cumplir en plazos cortos, la acumulación de nuevas

tareas, la exclusión de reuniones o toma de decisiones lo que les impide contar con información importante para realizar su trabajo. Igualmente la falta de reconocimiento, el ignorar los éxitos laborales así como las pocas oportunidades de capacitación y el impedimento para ascender o mejorar son otras de las cuestiones endebles y deficientes ya que representan una amenaza para la estabilidad individual y organizacional de los docentes de esta institución, siendo además predictores de *mobbing*. Esto nos habla de una estructura organizacional deficiente. En este ambiente educativo, la violencia psicológica forma parte de un estilo de dirección inmerso en una cultura organizacional y un clima laboral inapropiado. Es importante considerar que estos estilos no deben ser considerados naturales porque el personal que labora en estos ambientes están siendo afectados.

La precariedad de las condiciones de trabajo ha conducido ya a una asociación con la violencia psicológica, lo que debe poner en situación de alerta, pues el siguiente escalón hace probable el incremento de las cifras de acoso psicológico.

En la exploración de factores psicosociales, la remuneración es un dato que llama la atención, ya que es reportado por los profesores como un elemento de malestar.

Las exigencias laborales son también altas y es probable que sean causa de estrés, el cual es posible que desencadene ausentismo en el mejor de los casos, incapacidades y en una situación extrema graves enfermedades cardiovasculares.

En un mercado de trabajo como el que se vive actualmente a nivel mundial con altas dificultades para obtener un empleo y permanecer en él y además con alta competitividad e individualismo extremo, se puede pensar que desafortunadamente el entorno está preparado para incrementar el riesgo de sufrir acoso psicológico en el trabajo o *mobbing* como una táctica organizacional para el despido de personal y el ejercicio del poder sin límites.

Sin embargo a pesar de los hallazgos detectados en este trabajo se hace necesario continuar con nuevas mediciones en contextos educativos y empresariales en América Latina. Los estudios cuantitativos y cualitativos sobre acoso psicológico en el trabajo o *mobbing* son aún insuficientes.

Es importante también proponer directrices jurídicas para sancionar el acoso, así como establecer medidas de prevención en el trabajo docente y otros espacios organizacionales.



## Referencias

- Birgin, A. (1999). *El trabajo de enseñar. Entre la vocación y el mercado: las nuevas reglas del juego*. Buenos Aires: Troquel.
- Caramés, R. (2001) *Causas del Core of Burnout del profesorado universitario*. Trabajo presentado en el VII Congreso Español de Sociología en Salamanca. Recuperado de <http://www.ase.es>
- Carrión, G., López, B., & Pando, M. (2007). *Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT-E-R*. Barcelona, España: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada (AEPAA).
- Dawn, J., Cowie, H., & Ananiadou, K. (2003). Perceptions and experience of workplace bullying in five different working populations. *Aggressive Behavior*, 29, 489-496.
- Einarsen, S., & Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp.27-144). Londres: Taylor & Francis.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2007). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona, España: Paidós Ibérica.
- Hoel, H., & Cooper, C. (1999). *The role of 'intent' in perceptions of workplace bullying*. Trabajo presentado en el 9th European Congress on Work and Organizational Psychology: Innovations for Work, Organization and Well-Being. Espoo-Helsinki (Finlandia).
- Hoel, H., & Cooper, C. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. *British Occupational Health Research Foundation*. Recuperado de <http://www.rowleyassoc.com/wp-content/uploads/Conflict-Bullying-at-Work.pdf>.
- Hogg, M., & Vaughan, G. (1995). *Social Psychology. An introduction* (pp. 120-128). Englewood: Prentice Hall.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1997) *Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Justicia, F., Benítez, J., & Fernández, E. (2006) .Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 293-308.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persecution au travail*. París: Ed. du Seuil.
- Luna, M., Yela, C., & Antón, A. (2003) *Acoso psicológico en el trabajo (Mobbing)*. Madrid: Unión sindical de Madrid-región de CC.OO.gps
- Macía, S. (2008). Aplicación y evaluación psicométrica del test IVAPT-PANDO en dos centros de atención primaria. *Psicología y Salud*, 18(2), 247 - 254.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1998). Cuando el trabajo resulta peligroso. *Revista Trabajo*, 26. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>.
- Pando, M., Aranda, C., Aldrete, G., Torres, T., & Chavero, O. (2006). Factores psicosociales de la organización asociados a la presencia de mobbing en docentes universitarios. *Revista Psiquiatría Facultad de Medicina Barba*, 33(1), 42-47.
- Pando, M., & Aranda, C. (2007). Violencia y acoso psicológico en el trabajo. Panorámica de Guadalajara, México. En F. Peña, P. Ravelo, & S. Sánchez (eds.), *Cuando el trabajo nos castiga: Debates sobre el mobbing en México* (pp. 30-89). Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, México: Eón.
- Pando, M. (2006). Mobbing. Tipos, comportamientos, perfiles y sus consecuencias psicológicas en el trabajo. *Revista Jurisprudencia Argentina*, III, 61-71.
- Pando, M., Aranda, C., Preciado, L., Franco, S., & Salazar, J. (2006) Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO). *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11(2), 319-332.
- Pando M., Aranda C., Olivares D. (2012). Análisis factorial confirmatorio del Inventario de Violencia y Acoso psicológico en el trabajo para Bolivia y Ecuador (IVAPT-PANDO). *Revista Liberabit*, 18(1), 27-36.
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Sal Terrae.
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73-84.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425-441.
- Salin, D. (2003). Bullying and organizational politics in competitive and rapidly changing work environments. *International Journal of Management and Decision Making: Workplace bullying*, 4(1), 35-46.
- Sheehan, M. (1996). Case studies in organizational restructuring. En M. Sheehan. & D. Wilkie, (eds.), *Bullying: From Backyard to Boardroom*. Alexandria: Millennium Books.
- Silva, N. (2006). *Factores Psicosociales y Desgaste Profesional en Académicos del Centro Universitario de Ciencias Biológicas Agropecuarias*. Tesis de Doctorado. Universidad de Guadalajara, México.
- Valadéz, L., Trujillo, M., & Torres, A. (2010). Variables del clima organizacional que preceden a la aparición del fenómeno mobbing, en una organización mexicana enero-junio 2010. *Revista administración investigativa* 105 (39), 8-21.
- Zarfp, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, the social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.

**Anexo 1**  
**INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (IVAPT-PANDO)**

MANUEL PANDO MORENO

El cuestionario que está usted a punto de contestar tiene como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo. Para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas. El primero, que es el inciso (A), se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, y el segundo (B) alude a la frecuencia con que eso le ocurre con respecto a sus compañeros.

**RESPUESTAS:**

**A)**

4. **Muy frecuentemente.**
3. **Frecuentemente.**
2. **Algunas veces.**
1. **Casi nunca.**
0. **Nunca.**

**B)**

1. **Menos que a mis compañeros.**
2. **Igual que a mis compañeros.**
3. **Más que al resto de mis compañeros.**

PREGUNTAS	A	B
1. Recibo ataques a mi reputación.		
2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público.		
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas.		
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.		
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones.		
6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo.		
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a).		
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.		
9. Se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien.		
10. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.		
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros(as).		
12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras áreas de la empresa.		
13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar.		
14. Siento que se me impide expresarme.		
15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo.		
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.).		
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera).		
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas.		
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme.		
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas.		
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros.		
22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo.		

\*La(s) persona(s) que me produce(n) lo arriba mencionado es (son):

Mi(s) superior(es) \_\_\_\_\_

Mis compañero(s) de trabajo \_\_\_\_\_

Mis subordinado(s) \_\_\_\_\_