



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Psicología

ACOSO LABORAL EN UNA MUESTRA DE
DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

KARLA GIOVANNA VIDAL RODRÍGUEZ

DIRECTORA: MTRA. SILVIA GUADALUPE VITE SAN PEDRO
REVISORA: LIC. ADRIANA GUADALUPE MARTÍNEZ PÉREZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, CDMX

2017



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Dedicatoria

A mis padres:

Por el amor y apoyo incondicional que me han brindado en cada uno de los momentos de mi vida.

A mis hermanas

Por compartir mis alegrías y tristezas en mi difícil caminar.

A mí pareja:

Por todo el apoyo que me ha brindado durante el proceso de mi carrera profesional.

A mis maestros:

Con gratitud, porque fueron
ellos quienes contribuyeron en mi formación,
por compartir muchas de sus experiencias que
se convirtieron en mí, en enseñanzas de vida.

A mis amigas:

Por ofrecerme su mano cuando lo necesito.

Agradecimiento

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a dios por llenarme de paciencia, salud, amor y por permitirme llegar a este momento en el que mis esfuerzos y sueños van tomando forma para alcanzar un logro más en mi vida, por rodearme siempre de gente buena que me ayuda y me apoya.

Estoy orgullosa de formar parte de la máxima casa de estudios, la Universidad Nacional Autónoma de México. Gracias a la Facultad de Psicología por enseñarme, recibirme y cobijarme como mi segunda casa a lo largo de mi carrera y en la actualidad. También a la UNAM por ser mi Alma Matér, por crear en mi un gran orgullo de pertenecer a ella, muchas personas desean pertenecer a ella, pero no cualquiera lo logra, por los conocimientos adquiridos a lo largo de mis años en sus aulas, por las oportunidades brindadas a manos llenas y que desearía poder volver a tener, por ayudarme a conocer a mis mejores amigos y a mí actual pareja, por permitirme vivir los mejores años de mi vida hasta ahora en sus instalaciones y crear experiencias que recordaré por siempre con una gran sonrisa, por hacer de mí a través de sus excelentes profesores una persona de opinión y criterio propio.

A mi directora de tesis, la Mtra. Silvia Guadalupe Vite San Pedro, quien me brindó siempre su apoyo, que nunca dudo en ayudarme a realizar mi proyecto de tesis, por su confianza, su paciencia y sus atenciones hacía mí, porque cuando creí todo perdido ella me ánimo para cumplir con esta meta que va más allá de lo esperado, por sus valiosos comentarios y aportaciones para que este trabajo pudiera terminarse.

A mi revisora de tesis, la Licenciada Adriana Guadalupe Martínez Pérez y a mis sinodales por hacer de esto un proceso sencillo y brindarme todas las facilidades de tiempo. Por compartir conmigo sus comentarios, observaciones y correcciones para mejorar el trabajo.

A la Licenciada María de Lourdes Vargas Monroy por tantas tardes dedicadas a mi revisión y corrección en la parte estadística y más allá, mil gracias por tenerme paciencia y corregirme siempre que fue necesario, es un detalle que nunca voy a olvidar, porque me enseñó que la presentación de un trabajo va más allá de lo común, porque aprendí tantas cosas que jamás pude imaginar que existían.

Agradezco a mi familia por confiar en mí, por inculcarme los valores, demostrarme su cariño, por ser comprensivos en mis desveladas y mis llegadas tarde a casa, gracias por apoyarme y no reprocharme nada, por hacer posible esta meta que antes solo fue un sueño. Muchas gracias porque me permitieron estudiar la carrera de Psicología, que tanto amo y me apasiona.

A mi mamá, María Eugenia Rodríguez Arreola, por despertarse cada día a mí lado, por enseñarme el valor de la vida, por escucharme, por cuidarme, por estar pendiente, por darme consejos y palabras de aliento para ser mejor en todo lo que

soy y lo que hago; eres el cimiento de lo que he logrado hasta ahora y de este proyecto, tu entiendes muy bien el esfuerzo.

A mi papá, Manuel Vidal Alvarado, por ser un ejemplo a seguir, porque siempre me has enseñado que la vida es bella, porque esa alegría que tanto te caracteriza, me motiva a continuar con entusiasmo y dedicación este trabajo, porque tú me enseñaste que se requiere de esfuerzo, dedicación y responsabilidad en esta vida, muchas gracias papá te quiero mucho y siempre estaré eternamente agradecida contigo.

A mis hermanas, Yadira y Erika, que siempre han estado a mi lado apoyándome, y sé que siempre voy a contar con ellas, por ser las mejores compañeras de vida, de juegos, por estar siempre en las buenas y en las malas, muchas gracias las quiero mucho.

A mis tíos, Irma y Octavio, porque han sido y siguen siendo una parte fundamental en mi vida y sin duda han logrado que sea un mejor ser humano, gracias por el apoyo brindado a lo largo de mis estudios.

También quiero agradecerle a mi pareja, Oscar, que siempre me insistió y me animó para que hiciera un esfuerzo por concluir mis estudios, por confiar en mí diciéndome yo sé que tú puedes y lo vas a lograr, recuerda que el que persevera alcanza.

A mis amigos, por demostrarme en cada oportunidad que puedo contar con ustedes y que nunca estaré sola, por estar siempre al pendiente de mí, por escucharme, regañarme y hacerme reír. Por compartir momentos tan importantes y tan especiales a lo largo de ya varios años de amistad, espero de todo corazón que podamos compartir juntos muchos años más.

A las autoridades de la escuela, la profesora Elvia, la profesora Magdalena y el profesor Jesús, quienes me apoyaron siempre y se mostraron más que comprensivos con los tiempos, permisos y ausencias para que pudiera finalizar este proyecto. También son una parte importante en este logro.

Y a todos los docentes de las diferentes escuelas que se interesaron y se dieron un tiempo y espacio para contestar el instrumento utilizado en mi tesis, ya que si su apoyo este proyecto no se hubiera podido realizar.

Ahora sí que como dice Gustavo Cerati, con su famosa frase:
“Gracias totales”.

Índice

Dedicatoria

Agradecimiento

Resumen

Introducción

Capítulo I La Organización y Psicología de la Salud Ocupacional	1
1.1 Importancia del psicólogo en las organizaciones	1
1.2 Concepto de organización	2
1.3 Clasificación organizacional	3
1.3.1 Iniciativa privada	3
1.3.2 Sector público	4
1.3.3 El trabajo de los docentes en el sector público	5
1.4 Tipos de trabajadores	6
1.5 Definición de Psicología de la Salud Ocupacional	7
1.6 El hombre y su ambiente de trabajo	9
1.6.1 Las condiciones directas e indirectas que afectan a los trabajadores y su salud	10
1.6.2 El trabajo en la comunidad primitiva	10
1.6.3 El trabajo en la esclavitud	11
1.6.4 El trabajo en el feudalismo	11
1.6.5 El trabajo en la revolución industrial y el capitalismo	12
1.6.6 El presente y el futuro del trabajo	12
1.7 La investigación y la intervención profesional de la Psicología de la Salud Ocupacional.	13
1.8 Retos de la Psicología de la Salud Ocupacional	15
Capítulo II Acoso laboral	16
2.1 Antecedentes del acoso laboral	16
2.2 Definiciones de acoso laboral	17
2.3 Tipos de acoso laboral	18
2.4 Fases del acoso laboral	18
2.4.1 La fase de conflicto o de incidentes críticos.	18
2.4.2 La fase de mobbing, acoso o “estigmatización”	19
2.4.3 La fase de intervención desde la empresa (dirección)	19

2.4.4 La fase de marginación, salida de la organización y exclusión de la vida laboral.....	20
2.5 Actores en el proceso de acoso laboral a nivel individual y grupal.....	20
2.5.1 El acosador o perpetrador de acoso.....	20
2.5.2 El acosado.....	21
2.5.3 Los testigos (o cómplices).....	21
2.6 Consecuencias del acoso laboral.....	22
2.6.1 Consecuencias del acoso laboral a nivel individual.....	23
2.6.2 Consecuencias del acoso laboral a nivel organizacional.....	23
2.6.3 Consecuencias del acoso laboral a nivel social.....	24
2.7 Cómo prevenir el acoso laboral.....	25
2.8 Investigación de acoso laboral en México.....	28
2.8.1 Investigaciones de acoso laboral en Europa y algunos países de América.....	30
Método.....	32
Justificación.....	32
Planteamiento del problema.....	33
Objetivos generales.....	33
Hipótesis.....	33
Definición de variables.....	33
Sujetos.....	37
Instrumento.....	37
Escenario de la investigación.....	41
Procedimiento.....	41
Resultados.....	43
Discusión y Conclusiones.....	66
Limitaciones, sugerencias.....	70
Referencias.....	72
Anexos.....	75

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivos identificar si los docentes mexicanos tienen presencia de acoso laboral, investigar si existe acoso laboral y problemas de salud en los docentes mexicanos y encontrar si existe relación estadísticamente significativa entre acoso laboral y variables sociodemográficas, como las horas de trabajo al día, en una muestra no probabilística de 150 docentes mexicanos de educación básica del sector público de entre 22 a 65 años, mediante la aplicación de la "Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo" (EMAT V2) diseñada por el Doctor Uribe Prado y col; en el año 2010, en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); que se compone de 16 factores de acoso divididos en 4 grupos o áreas de conducta: Muy violentas, Estigmatización, Acciones directas y Encubiertas; dentro del mismo instrumento está el apartado de sociodemográficos y de trastornos psicosomáticos. De acuerdo al análisis estadístico, se concluye que los docentes mexicanos si tienen presencia de acoso laboral en las escuelas y se correlaciona con la variable sociodemográfica horas de trabajo al día. Por lo tanto, es importante que las organizaciones sean conscientes del problema que representa el acoso para los docentes ya que gracias a ellos se logran los objetivos planteados y si no cuenta con una salud física, social y psicológica, le impide desenvolverse con toda libertad y tranquilidad.

Palabras clave: acoso laboral, docente, salud, variables sociodemográficas.

Abstract

This research had as objectives identify if Mexican teachers they have presence mobbing, research if there exists mobbing and health problems in Mexican teachers and found if there exists significant statistic relation between mobbing and social - demographic facts like the work hours in one day in a non-probabilistic of 150 Mexican basic education teachers of the public sector between 22 and 65 years old by the application of the "Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo" (EMAT V2) by Uribe Prado and col. in 2010 in the Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) which is confounded for 16 levels of mobbing divided in 4 groups or behavior areas very violent, stigmatization, direct actions and encubiertas, with the instrument there is a space of social - demographic and of phisiosothic according to the statistical analysis we can conclude than Mexican teachers suffer mobbing in the schools and it is relational way with the social demographic fact work hours a today that is why it is important organization be conscious about the problem that represent mobbing for teachers knowing that thanks to them porpoise objectives are done and if them don't count with a fisic, social and psychological health they're not able to develop with all the liberty and tranquility.

Keyword: Mobbing, teachers, health, sociodemographic variables.

Introducción

Revisando la bibliografía, se pudo apreciar que la vida de un docente dentro de una escuela ha sido poco estudiada, sobre todo respecto a los temas que están relacionados con la salud y que se derivan del trabajo propio, por ejemplo los problemas como dolores de cabeza, dolores musculares, problemas gastrointestinales, trastornos del sueño, ansiedad, estado de ánimo, disminución del apetito, trastornos alimenticios y miedos, los cuales padecen diariamente y que desafortunadamente son vistos como algo normal y cotidiano con lo que deben aprender a vivir.

De acuerdo con Lozano (2012), el acoso laboral es una de las principales causas de mal clima laboral y disminución en la productividad en las organizaciones, debido a que produce desgaste físico, psicológico y social en los colaboradores dentro de una escuela.

Con el paso del tiempo el acoso laboral ha tenido un incremento en los centros de trabajo, es por eso que se han realizado algunas investigaciones en México, Europa y en algunos países de América e incluso la creación de algunos instrumentos que evalúan dicho fenómeno. Una de las definiciones más completas es la propuesta por Einarsen y Lars (2006), que dice que el acoso laboral es hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales. Debe ocurrir regularmente (un evento semanalmente) y durante un prolongado periodo (por lo menos seis meses).

Durante este proceso gradual, la persona, desde una posición inferior se convierte en el objetivo de comportamientos sociales negativos de forma sistemática. El acoso no se refiere a actos únicos y aislados, sino más bien a comportamientos que son persistentes, repetidos y dirigidos hacia una o varias personas por un individuo o por un grupo.

El capítulo I tiene como finalidad saber por qué es importante contar con un departamento de psicología de la salud ocupacional en las organizaciones, así mismo se intenta comprender como funciona una organización exponiendo el concepto de organización, clasificación organizacional, tipos de trabajadores, haciendo un recorrido sobre la historia del trabajo desde la antigüedad hasta nuestros días, también se revisaron algunas de las investigaciones realizadas en México, Europa y algunos países de América, la intervención y retos profesionales de la psicología de la salud ocupacional, para posteriormente en el capítulo II entrar en materia con el tema de acoso laboral.

En el capítulo II, se explica detalladamente el acoso laboral, se presentan los antecedentes del acoso laboral, qué es, los tipos de acoso, las fases, sus consecuencias a nivel individual, organizacional y social, como prevenirlo y las investigaciones sobre el acoso laboral, en México, Europa y algunos países de América.

Posteriormente, se hablará del método, es decir, como se llevó a cabo la investigación, la justificación, el planteamiento de problema, los objetivos generales y específicos, las hipótesis, la definición de variables, el tipo y diseño de investigación, los sujetos, el instrumento, el escenario de investigación y el procedimiento.

En los resultados de la investigación, se aprecia mediante gráficas los datos sociodemográficos, como el sexo, edad, estado civil, escolaridad, salario mensual, jornada laboral y antigüedad. También gráficas para la frecuencia con qué fuman, consumo de bebidas alcohólicas, dolores de cabeza, dolores musculares, problemas gastrointestinales, trastornos del sueño, ansiedad, estado de ánimo, disminución del apetito, trastornos alimenticios y miedos. Con la finalidad de comprobar la hipótesis: Existe una relación estadísticamente significativa entre acoso laboral y problemas de salud. Después se realizó el análisis de los reactivos referentes al acoso que consta de 16 factores de acoso dividido en 4 grupos o áreas de conducta. Finalmente se procedió a realizar las pruebas de correlación para determinar en primer lugar si los factores referidos a la salud y los factores relacionados con el acoso laboral mostraban asociación estadísticamente significativa.

Posteriormente la discusión, limitaciones, sugerencias y conclusiones de la investigación, realizada a través de la parte estadística y la bibliografía consultada.

Finalmente se agregan las referencias y un anexo que tiene la “Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo V2, es el instrumento utilizado en esta investigación, creado por el Dr. Jesús Felipe Uribe Prado y colaboradores. Dicha escala tiene las preguntas y ahí mismo tiene la facilidad de contestarse, gracias a la Mtra. María de Lourdes Vargas Monroy fue posible hacer más accesible la manera de responder.

Capítulo I La Organización y Psicología de la Salud Ocupacional

1.1 Importancia del psicólogo en las organizaciones

La Psicología laboral aparece en México en 1923, con la fundación del Departamento Psicotécnico en el Departamento del Distrito Federal, y surge de las necesidades e importancia del desarrollo de la tecnología industrial. El psicólogo apareció así en las organizaciones, atendiendo a los problemas de la relación obrero – patronal, de la selección, del nivel de eficiencia y de la seguridad del personal, así como también de optimizar el desarrollo de las organizaciones en cuanto a producción y condiciones diversas que se hallan en una situación de trabajo.

De acuerdo con Becoña y Oblitas (2000), define la Psicología laboral como un aporte profesional de diferentes áreas de la ciencia psicológica para la promoción, fortalecimiento y mantenimiento de la salud integral, así como el diagnóstico, prevención y tratamiento de la enfermedad.

Grados (2006), dice que la atención que se da a los problemas psicológicos relacionados con el trabajo es cada vez mayor. En Estados Unidos, observadores en el área de recursos humanos han intentado incorporar como parte de las prestaciones que da una organización el servicio de salud mental, con la intención de disminuir el impacto que tienen estos problemas en el desempeño de los trabajadores en su lugar de trabajo, así como en sus actividades de la vida diaria.

Así mismo Grados (2006), afirma que para un adecuado funcionamiento de las organizaciones es necesario que diferentes profesionales aporten conceptos, interpretaciones, resultados e intervenciones de acuerdo a lo que saben. El psicólogo del trabajo y las organizaciones a partir de su rol optimizan procesos y dinámicas en la organización mediante la evaluación, análisis e intervención de diferentes fenómenos, por ejemplo el clima organizacional. Como parte de equipos multidisciplinarios, debe procurar la adecuada interacción hombre – organización, es decir, la adecuación – adaptación del sujeto al puesto de trabajo, en el mejoramiento de la organización y los trabajadores en su adaptación al entorno.

Peniche (2008), dice que contar con profesionales con competencias necesarias para abordar problemas en una organización, es una exigencia necesaria e impostergable. En las múltiples relaciones que hay entre los procesos psicosociales con la organización y procesos de trabajo, se requiere de la participación de profesionales preparados y capacitados para esta clase de exigencias; ya que la

relación entre satisfacción en el trabajo y productividad, cuando no es identificada y valorada adecuadamente, ignorando o desatendiendo los factores negativos en las condiciones de trabajo, puede conducir fácilmente a la insatisfacción y a la frustración. Los psicólogos, los investigadores y los creadores de tecnología deben de desarrollar sistemas conceptuales y metodológicos que garanticen una adecuada participación de los diversos actores que participan en el proceso productivo. En este proceso un sector importante para impulsar al desarrollo empresarial es la salud.

Finalmente, Fernández Morita (2011), afirma que es importante contar con un psicólogo en la organización porque realiza investigaciones, consultas y desarrollo de programas para fortalecer el ánimo y la eficiencia en el trabajo. Son requeridos para elaborar pruebas especiales para la selección y clasificación de personal, así como tratar problemas morales, acoso laboral, confeccionar programas de adiestramiento para trabajadores. En sí, tratan cualquier problema en los que intervengan factores humanos.

1.2 Concepto de organización

Frederick Taylor (1911) define a una organización como una unidad social creada con la finalidad de lograr objetivos específicos, como el bienestar, la seguridad, el ofrecer algún servicio, para producir, para comercializar etc. Dichos objetivos se logran contando con recursos técnicos (procesos), materiales (herramientas) y humanos los cuales no son propiedad de la organización, poseen atributos intangibles, pueden ser incrementados o disminuidos y son escasos.

Para Schein (1982), una organización es la coordinación racional de las actividades de determinado número de personas, que pretenden conseguir una finalidad y un objetivo común y explícito mediante la división de funciones y trabajo, a través de la jerarquización de la responsabilidad y la autoridad.

También Grados (2003), menciona muchos aspectos importantes que incluye el término organización: es una coordinación de esfuerzos, cuyo objetivo es la ayuda mutua, que implica que hay que alcanzar algunos objetivos o finalidades comunes a través de la coordinación de varios individuos o diversas organizaciones, si no existen los medios para controlar, dirigir o limitar las diversas actividades, a eso se denomina jerarquización. La organización dice cómo y quién va a hacer cada cosa, y cómo lo va hacer. Cuando la organización está terminada, solo resta “actuar” integrando, dirigiendo y controlando.

De acuerdo con Gómez (2006), el funcionamiento y la estructura de la organización será lo que definirá la eficiencia y el bienestar de los trabajadores. Una organización es saludable cuando se consideran diversos aspectos como los sistemas de trabajo, el estrés laboral, el clima organizacional y factores culturales principalmente.

Gibson (2006), define a la organización como una unidad coordinada e integrada al menos por dos personas que trabajan para lograr una o un conjunto de metas en común. Las organizaciones son entidades que permiten a la sociedad alcanzar logros que no podían conseguir si los individuos actuaran de manera independiente. La organización se define como una acción o efecto de organizar u organizarse. Es el conjunto de personas que cuentan con los medios adecuados con el fin de alcanzar un fin determinado.

1.3 Clasificación organizacional

Para Grados (2003), una organización se clasifica en:

1) Iniciativa privada

- Empresas de producción
- Empresas de servicio
- Empresas comerciales

2) Sector público

- Sector Central (Secretarías de Estado, Departamento del Distrito Federal y Procuraduría General de la República).
- Sector paraestatal: Descentralizadas, Desconcentradas, Instituciones de Crédito y Seguros, Empresas de Participación Estatal y Fideicomisos Estatales.

1.3.1 Iniciativa privada

Grados (2003), afirma que las empresas con iniciativa privada tienen como autoridad máxima una asamblea de accionistas, que es una instancia administrativa que se encarga de componer y representar el capital. Un nivel de participación por parte de la Asamblea de Accionistas tiende a ser proporcional a lo que aporta de capital.

Las empresas de iniciativa privada se clasifican en:

- Empresas de Producción: Es aquella que recibe materias primas y las transforma en productos terminados (muebles, automóviles, productos

químicos...) y le asignan un valor económico al producto que elaboran. Con el objetivo de alcanzar utilidades por las inversiones efectuadas.

- **Empresas de Servicios:** se dedican a la venta de intangibles como seguros, servicios bancarios, contadores psicólogos... El área de mayor importancia de este tipo de organización son los Recursos Humanos. Todo el personal tendrá en sus manos la responsabilidad de llevar a cabo la administración y las ventas, se invierte más en recursos humanos que en otros recursos.
- **Empresas Comerciales:** Están dedicadas a la exposición y distribución de productos, convirtiéndolas en un intermediario entre productor y consumidor (tiendas de abarrotes, departamentales, autoservicios...) obtienen el producto en cantidades grandes y en las mejores condiciones de precio, crédito y distribución. Lo que les permite realizar la distribución al menudeo, obteniendo así ganancias que permitan la rentabilidad de la organización.

1.3.2 Sector público

El sector público para su ejercicio busca el bienestar social, está conformado por el Supremo Poder de la Federación y se divide en los poderes Ejecutivo (SEP, SEMARNAP, SAGARPA, SS, SENER, SEDENA), Legislativo (la cámara de diputados) y Judicial (la suprema corte de justicia), estos poderes no pueden recaer en una sola persona o corporación.

- **Poder Legislativo:** Depositado en el Congreso General y dividido en dos cámaras (Diputados y Senadores).
- **Poder Ejecutivo:** Se deposita en un solo individuo, el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, quien se auxilia con el equipo de colaboradores, profesionales y especialistas en cada una de las ramas de la administración pública que se le encomienda.
- **Poder Judicial:** Es depositado en una Suprema Corte de Justicia, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito en Juzgados de distrito y en un Consejo para la Judicatura Federal.
- **Sector Central:** Integrado por las Secretarías de Estado y la Procuraduría General de la República. Dependen jerárquica y administrativamente del Poder Ejecutivo, carecen de patrimonio propio y personalidad jurídica.
- **Sector Paraestatal:** Son los organismos descentralizados, compuestos por empresas de participación estatal, fideicomisos, organismos auxiliares nacionales de crédito, etc. Sus fines son la prestación de un servicio público o social, la explotación de bienes o recursos propiedad de la nación,

aplicación de recursos para fines de asistencia de seguridad nacional, la investigación científica y tecnológica.

- Organismos Descentralizados: Son creadas por una Ley o Reglamento, tienen autonomía técnica y personalidad propia y su competencia deriva de las facultades de la administración central.

1.3.3 El trabajo de los docentes en el sector público

Los docentes trabajan en colonias que cuentan con infraestructura vial y urbana. Una gran cantidad de las calles que les dan acceso, se encuentran pavimentadas y otras aún no. El transporte público facilita el acceso a otras colonias cercanas donde los padres de familia acuden a trabajar por la mañana, la tarde o durante todo el día.

La condición social, cultural y económica de quienes habitan esa colonia es medianamente favorable; ya que existe una marcada desigualdad entre sus pobladores. Sin olvidar también, que la colonia está lamentablemente considerada dentro de las más difíciles en cuanto a problemas sociales (foco rojo).

Hay quienes han alcanzado cierto grado de progreso al contar con algunos integrantes de la familia como profesionistas, que al trabajar dentro o fuera de la comunidad contribuyen a la transformación de sus expectativas de vida, haciendo hincapié en que algunos de estos profesionistas fueron alumnos de la primaria Emiliano Zapata.

Y otros, que desafortunadamente viven al día, careciendo de algunas cosas básicas y servicios esenciales para continúan viviendo en casas hechas con láminas y cartón de leche.

Bastantes padres de familia en la comunidad son obreros y las madres trabajan como empleadas domésticas para familias de mejor posición económica y pocas son las que permanecen en el hogar al pendiente de sus hijos.

La constitución de las familias de los alumnos de estas escuelas, se caracteriza por ser en su mayoría uniparental, en otros casos los niños viven con sus abuelas o abuelos quienes se responsabilizan de su atención, debido a que sus padres trabajan durante todo el día.

Algunos padres desconocen bastante información acerca del desempeño de su hijo porque no acuden regularmente a las actividades académicas programadas para apoyar las clases, y en ocasiones ni a reuniones de padres a las que son convocados.

Lo anterior, explica en qué condiciones trabajan los docentes de educación básica, el trabajo es difícil y si hay presencia de acoso laboral se dificulta el trabajo que se realiza día a día.

1.4 Tipos de trabajadores

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (2012), en su artículo 8º dice que un trabajador es la persona física, nunca moral que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago del salario. Así mismo define al trabajador como: “La gente en búsqueda de mejores condiciones de vida que decide aceptar un tipo de trabajo que le ofrezcan, no importando el tipo, en muchas ocasiones solo se les contrata por temporada, en pocos casos se les da un trabajo de planta, sin embargo el trabajador acepta”.

En las disposiciones del Instituto Mexicano del Seguro Social se amparan y protegen no solo a dichos trabajadores, sino también al que lo hace en forma independiente, no subordinación a los profesionistas, comerciantes en pequeño grado, trabajadores no asalariados, etc.

Como persona física, trabajador, debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que la mujer, considerando a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

La subordinación es una característica importante para los trabajadores, pues estarán bajo poder de mando y deber de obediencia, aunque ésta facultad y obligación debe referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral, también debe ser personal, es decir realizado precisamente por la persona contratada y no otra y debe mediar el pago de un salario.

La Ley Federal del Trabajo (2012), menciona los tipos de trabajadores:

- Trabajador de planta: tendrás trabajo, mientras subsista la fuente laboral y tu desempeño sea óptimo, es decir por tiempo indeterminado. El contratante es directamente el patrón. Tendrá acceso a todas las garantías o derechos laborales, como seguro médico, fondo de ahorro, vacaciones pagadas, cajas de préstamos, etc.

- Trabajadores temporales: es el trabajador que solo presta sus servicios en determinada época del año.
- Trabajadores eventuales: es aquel que presta sus servicios por un tiempo muy corto y en ocasiones determinadas.
- Trabajadores de confianza: la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

La reciente Ley de Reforma Laboral, ha introducido cambios con respecto a la ley de contrato de trabajo en dos aspectos, el periodo de prueba y un estímulo para aquellos empleados que aumenten el plantel estable de trabajadores. La contratación a prueba y capacitación inicial de hasta seis meses, ambas improrrogables, así como contratos por temporada. Todas estas modalidades con salario, prestaciones, seguridad social y antigüedad. Prohíbe todo tipo de discriminación así como solicitar certificados de ingravidez para contratar. También prohíbe el despido por embarazo.

Reconoce el teletrabajo y lo considera trabajo a domicilio o a distancia. Es una nueva manera de trabajar a distancia o virtualmente, es una alternativa que favorece la interacción de las llamadas tecnológicas de la información y comunicación, con la pérdida de referentes espacio – temporales. Es la actividad profesional desarrollada por personas que no están presentes físicamente en la empresa para la que trabajan, no requiere la presencia del empleado en el centro de trabajo, en la oficina o planta de la empresa.

1.5 Definición de Psicología de la Salud Ocupacional

Para Uribe (2013), la Psicología de la Salud Ocupacional tiene como finalidad, promover la seguridad y proteger la salud de los trabajadores, mejorar la calidad de vida ocupacional, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas. La psicología integra otras disciplinas para lograr el objetivo anterior como la medicina del trabajo, la ergonomía, la conducta organizacional y el desarrollo de recursos humanos.

La definición de salud se utiliza como un concepto positivo que incluye recursos físicos, sociales y personales. De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), define a la salud como un estado de bienestar total, tanto físico, mental y social, y no la mera ausencia de enfermedad o trastornos.

Es decir, para considerarse realmente sano, es indispensable que no sólo tenga bienestar físico también es indispensable contar con salud mental y social para poder desenvolverse con equilibrio en el ambiente donde labora.

En el trabajo, el contacto social, también tiene gran significación para este bienestar pues las relaciones interpersonales juegan un papel muy importante, ya que se desarrollan habilidades de cooperación, trabajo en equipo, apoyo emocional, superación personal, sentido de pertenencia entre otras (Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante 2005).

Por eso mismo, en el 2002 la NIOSH (National Institute of Occupational Safety and Health) formuló un modelo de trabajo jerárquico compuesto por tres niveles, este modelo afirma que estos tres contextos influyen en la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores e influyen también en los resultados y procesos de eficacia organizacional:

El contexto externo incluye:

- Desarrollo económico (por ejemplo, globalización de la economía).
- Políticas de regulación de empleo y de sindicación (por ejemplo desregulación).
- Legislación (por ejemplo, legislación de la salud y seguridad).
- Innovación tecnológica (por ejemplo, sistemas tecnológicos).
- Cambios sociales (por ejemplo, gestión de la diversidad).
- Cambios demográficos (por ejemplo, envejecimiento de la población).

El contexto organizacional incluye:

- Procesos de reestructuración organizacional (por ejemplo, reducción de plantilla).
- Nuevas iniciativas para la dirección de calidad y procesos de trabajo.
- Contratos de trabajo alternativos (por ejemplo trabajo a tiempo parcial).
- Estrategias organizacionales de conciliación trabajo-familia (por ejemplo, teletrabajo).

Contexto de puesto incluye:

- Características de las tareas (por ejemplo, intensificación del trabajo, incremento de la complejidad del puesto).
- Contenido del puesto (por ejemplo, nuevas demandas de tipo mental y/o emocional reemplazan a las demandas físicas del trabajo).
- Ambiente social del trabajo (por ejemplo, incremento de la violencia física y emocional en el trabajo).
- Desarrollo de carrera (por ejemplo, desarrollo lateral del trabajo).
- Roles laborales (por ejemplo, necesidad de roles compatibles para el equipo de trabajo).

La situación es preocupante debido a la falta de profesionales en Salud Ocupacional, por el desinterés de las organizaciones por prevenir accidentes en el trabajo y enfermedades ocupacionales, este desinterés por la salud de los trabajadores se ha observado desde la antigüedad y fue hasta la segunda guerra mundial, cuando se comprendió la verdadera importancia de la salud ocupacional. Surgieron varios conflictos que obligaron a revisar la salud de la población laboral para poder cumplir adecuadamente con las exigencias que provocó la guerra. Por lo tanto, se busca persuadir a formar profesionales en la Salud Ocupacional y que las organizaciones tomen las acciones de salud ocupacional que también protegen su patrimonio.

1.6 El hombre y su ambiente de trabajo

Abajo (2006), sugiere que con el paso del tiempo el hombre ha aprendido a adaptarse a su ambiente de trabajo. Pero no ha sido repentino, implicó un proceso, una serie de pasos, de observar los fenómenos de la naturaleza utilizando su capacidad de razonar hasta entender las leyes que lo rigen. Posteriormente se hizo un análisis y comprobación de lo que realiza, organizando sistemáticamente los conocimientos adquiridos, para finalmente darle paso al conocimiento científico y a la ciencia.

En la actualidad el desarrollo de la tecnología ha permitido y transformado el ambiente de trabajo para el bienestar del hombre. El trabajo ha sido siempre la base de los cambios de la humanidad; algunas veces atacan a quien lo realiza, enfermándolo si no es adecuado.

Por lo anterior, Becoña y Oblitas (2000) afirma que el trabajo, su desarrollo y las condiciones influyen de manera significativa en la conservación o en el deterioro de

la salud. Las condiciones del medio ambiente laboral y el tipo de organización del trabajo tienen influencia directa e indirecta, sobre el problema de la salud.

También a través del tiempo se ha visto como las condiciones de trabajo y las agresiones hacia la salud han cambiado; por ejemplo anteriormente se veía un elevado número de casos de enfermedades infecciosas que sufrían los trabajadores, pero actualmente ha sido remplazada por la neurosis ocupacional y otros trastornos mentales, debido en gran parte a la exigencia de tareas muy repetitivas, aburridas o agotadoras y rotativos turnos.

1.6.1 Las condiciones directas e indirectas que afectan a los trabajadores y su salud

Uribe (2013), dice que el organismo de los trabajadores es susceptible a las enfermedades y a los accidentes, existen condiciones directas y condiciones indirectas que afectan a los trabajadores y a su salud:

- *Condiciones directas:* son cuando existen factores como la presencia de contaminantes en el medio, la implantación de ritmos de trabajo rápidos o el alargamiento de la jornada de trabajo, lo cual ocasiona el deterioro de la salud de los trabajadores.
- *Condiciones indirectas:* están relacionadas con los bajos ingresos que se traducen en inadecuadas condiciones de vida: alimentación deficiente, vivienda inadecuada, malos servicios y falta de recreación que genera, como consecuencia, que el trabajador sea más vulnerable a las enfermedades y accidentes.

Por lo tanto, de acuerdo con Uribe (2013), si no tienen las condiciones adecuadas en el trabajo de bienestar para la salud, las organizaciones no se sorprenderán si observan desgastes en la salud y de la fuerza del trabajo como consecuencia.

Finalmente las organizaciones también deben considerar que el hombre no vive solo, no trabaja solo lo hace en grupo y aunque sus necesidades sean individuales, el trabajo es compartido para así disminuir las inadecuadas condiciones de trabajo.

1.6.2 El trabajo en la comunidad primitiva

Einarsen y Hauge (2006), dice que los antepasados eran hombres indefensos que se enfrentaron a los fuertes cambios de la naturaleza, eran muy primitivos tanto que sus primeros alimentos los obtenían de lo que encontraban mientras se movían de un lugar a otro. Sus instrumentos fueron piedras que fueron labrando y la madera de los arboles como elemento de protección para la caza de animales.

Posteriormente descubrieron instrumentos para golpear, cortar o cavar; inventaron el arco, la flecha para la caza y defensa y así aumento su manera de alimentarse. También descubrieron el fuego que lo utilizaron para cocinar sus alimentos, para generar calor y tener luz por la noche.

Después surgió la ganadería, el trabajo en la tierra y la agricultura, los terrenos eran de todos y por lo tanto el trabajo era en conjunto, no vivían de manera aislada.

En ese entonces la finalidad del trabajo era la obtención de lo indispensable para la supervivencia, se caracterizaba por la cooperación y la distribución equitativa. Lo cual permitió dedicarse a diversas actividades como recolección de alimentos, caza, ganadería, descubrimiento de nuevos oficios etc. Acorde a las necesidades de cada comunidad.

Pasado un tiempo surgió la propiedad privada. Inicio de guerras para ser los vencedores. Lo cual dio pauta para el inicio de la esclavitud, comenzó con un esclavo doméstico que servía al dueño y el dueño a su vez se sentía que poseía su vida del trabajador.

1.6.3 El trabajo en la esclavitud

Einarsen y Hauge (2006), afirman que durante la época de la esclavitud los dueños de haciendas se llenaron de esclavos debido a que era una lucha constante, entre más trabajadores mejor porque así producían más artesanías con metales. Lograron que el trabajador entendiera que los instrumentos y el ganado todo pertenecían al patrón.

Pero surgieron continuas guerras y la expansión de los dominios lo cual ocasiono que se agotaran la fuente de esclavos y por lo tanto las haciendas comenzaron a perder sus riquezas y para continuar la producción de bienes se aumentaron el número de esclavos libertos que trabajaban la tierra y colonos. Los colonos fueron los antecesores de los campesinos siervos feudales.

1.6.4 El trabajo en el feudalismo

El señor feudal dominaba al campesino por ser el dueño, lo obligaba a trabajar sus tierras y a entregarle parte de los productos elaborados en su propia tierra. Dividió el trabajo en dos partes, uno era el trabajo necesario para producir los alimentos para su subsistencia y el otro era un trabajo adicional que era el entregado en la tierra del terrateniente.

Durante la época del feudalismo se perfeccionaron y surgieron grandes cambios:

- Mejoramiento en el desarrollo de los oficios.
- Aparición de nuevas industrias.
- Nuevos instrumentos.
- Grandes descubrimientos y nuevas tierras.

Y así el campesino termino cansado por el trabajo y dejo de producir y por lo tanto disminuyeron las ganancias para el feudal. Mientras tanto en las ciudades el artesano aumentaba su productividad generando con el tiempo la gran revolución de la industrial.

1.6.5 El trabajo en la revolución industrial y el capitalismo

El trabajo en la revolución industrial y el capitalismo tuvo por objetivo la venta de productos, ya no era para satisfacer las necesidades de alimentación. Ahora el trabajo fue generado por las grandes industrias con múltiples profesionales y los capitalistas compran y venden entre si su producción.

Hubo un gran transformación se pasa del viejo mundo feudal a las ciudades, del trabajo manual a las máquinas. Los campesinos abandonan el campo para trabajar en la ciudad. En lugar de un taller artesanal hay fábricas en las grandes ciudades.

La revolución industrial ocurre de manera rápida debido a la invención de máquinas, descubrimientos técnicos, artísticos y las transformaciones sociales, la revolución del campo y los cambios demográficos. Las enormes transformaciones cambiaron y transformaron las instituciones políticas, sociales y económicas de muchos países.

1.6.6 El presente y el futuro del trabajo

El desarrollo y crecimiento de la tecnología ha sido sorprendente dado que crea la posibilidad de eliminar ciertas tareas y ocupaciones que realizaran las maquinas, producirá cierto efecto en el ser humano y en sus relaciones sociales.

El sistema capitalista tiene en sus bases el concepto de productividad, el cual nos indica la producción y utilización de manera eficiente de los recursos, con el fin de obtener bienes y servicios en cantidades superiores a las que se consumen. Dicho concepto se sigue utilizando actualmente. Con el avance tecnológico esta productividad se ha incrementado de manera que nadie podría imaginar. Así mismo el consumo, también se ha incrementado con el objetivo de innovación hacia los bienes, servicios y a la comodidad.

Este desarrollo ha permitido pensar en el reciclaje, conversión o reingeniería, para que el producto inicie un nuevo ciclo o pueda convertirse en algo diferente. En

cuanto al sistema educativo, formal e informal, no se actualizó lo suficientemente rápido para acompañar el cambio tecnológico.

Con lo referente al futuro del trabajo, se propone que se tengan nuevas formas de trabajo, nuevas organizaciones socioeconómicas y por lo tanto mejores oportunidades de trabajo. Así mismo algunos expertos proponer la reducción de la jornada laboral y flexibilidad de los tiempos para dedicarlos en otras actividades intelectuales, físicas o recreativas como consecuencia del avance tecnológico.

El presente del trabajo no es muy bueno, debido a que se enfrenta a un paro masivo, sin muchas perspectivas de solución, que representan una situación dramática para una parte importante de la población, y en un futuro se reflejarán las consecuencias. Los cambios que están teniendo actualmente las organizaciones son en producción, en el campo de lo familiar y lo social, han puesto de manifiesto que la actual crisis del sistema es la más profunda desde la segunda guerra mundial y además presenta características nuevas. Por lo anterior, se ha creado un debate sobre el futuro del trabajo prestando especial interés y participación de los diferentes sectores sociales, con interese en común.

Los sectores políticos y grupos empresariales afirman que el trabajo se ha convertido en un “bien escaso”, diputados plantean la posibilidad de reducción del horario de trabajo y por lo tanto un recorte del salario al trabajador, es por eso que él trabajo se encuentra en crisis y sin esperanza de mejorar y se ve de manera significativa un recorte del trabajo en México.

1.7 La investigación y la intervención profesional de la Psicología de la Salud Ocupacional.

Uribe (2013), dice que en la actualidad la investigación e intervención de la Psicología de la Salud Ocupacional, las puede llevar acabo tanto la Psicología de la Salud como la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

La Psicología de la Salud utiliza un enfoque clínico o individual y la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se centra en las acciones que tienen en cuenta tanto el puesto, como el grupo y la organización, también se encarga del estudio y promoción de organizaciones saludables, fomento de cultura de prevención y optimización.

Así mismo, la Psicología de la Salud Ocupacional realiza actividades tanto de la Psicología del trabajo, como son, prevención de factores psicosociales y salud

ocupacional, evaluación, intervención de riesgos laborales y optimización de la salud psicosocial, peritajes en temas de riesgos psicosociales, etc.

Por otro lado la Psicología de los Recursos Humanos se encarga de intervenciones específicas de información y formación para el cambio de actitudes hacia la prevención, planes de promoción de carrera para el desarrollo personal y profesional.

De acuerdo con Schaufeli (2004), un catedrático de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Universidad de Utrecht (Holanda), existen cinco tipos de investigación sobre la eficacia de la intervención y cambio organizacional:

- La *investigación explicativa* es un tipo de investigación guiada por la teoría y centrada en la producción de conocimientos, en la comprensión de procesos y mecanismos psicológicos subyacentes en la conducta. Por ejemplo en este tipo de investigación en la Psicología de la Salud Ocupacional sobre estrés ocupacional y el desarrollo de modelos explicativos que influyen los factores psicosociales como agentes causales de los procesos de estrés y salud ocupacional.
- La *investigación descriptiva* se enfoca en la producción de hechos, en la descripción exhaustiva del estado particular de situaciones. Por ejemplo en este tipo de investigación en Psicología de la Salud Ocupacional son los estudios epidemiológicos que estiman, la prevalencia de estrés o la salud en el trabajo. La mayor contribución de este tipo de investigación ha sido la identificación de factores de riesgo en el puesto de trabajo o factores de motivación y aprendizaje.
- La investigación sobre el *desarrollo de herramientas* se ha centrado en la evaluación de los factores psicosociales y el bienestar/malestar asociado a nivel organizacional, en el desarrollo de procedimientos de gestión del riesgo y promoción de la salud, por ejemplo lo protocolos de gestión de tiempo y protocolos de intervención.
- La investigación sobre la *intervención* se centra en la evaluación de la intervención, en el proceso y los resultados obtenidos.
- La investigación en el *cambio organizacional* se enfoca en la transformación de la organización en un ambiente de trabajo saludable, por ejemplo, cambiando las características del trabajo que pueden generar puestos saludables. Algunos factores de éxito en este estudio son: a) el uso de un acercamiento sistemático, b) diagnóstico o análisis de riesgo adecuado, c) combinación de medidas dirigidas al trabajo y al trabajador, d) acercamiento participativo que implique a los trabajadores y a los directivos medios y 5) apoyo de la alta dirección.

1.8 Retos de la Psicología de la Salud Ocupacional

Schaufeli (2009), señaló que la investigación en Psicología de la Salud Ocupacional podría beneficiarse de tres desarrollos recientes sobre:

- Emociones en el trabajo.
- El rol de valores y experiencias colectivos
- La investigación de laboratorio en ambientes de trabajo simulados.

También propuso en la investigación sobre el estrés (o salud) ocupacional, la importancia de desarrollar modelos teóricos potentes y acentuar el papel de la agencia personal en el proceso de estrés. Además, los retos en los que debería centrarse la investigación consisten en realizar estudios epidemiológicos a gran escala sobre la incidencia y prevalencia del estrés ocupacional.

La Psicología de la Salud Ocupacional tiene como reto en un futuro, más teoría e investigación sobre los temas de estrés, el acoso laboral, las conductas no – cívicas en el trabajo, así como también constructos más positivos como la felicidad el flow o experiencias optimas en el trabajo, y el estudio de los recursos y facilitadores en el trabajo, etc. Por lo tanto, este desarrollo hacia el futuro implica tener en cuenta tanto lo negativo del estrés y lo positivo de la salud psicosocial en el trabajo.

Los retos futuros de la investigación en Psicología de la Salud Ocupacional se centran en desarrollar y aplicar mejores herramientas, basadas en modelos teóricos potentes tanto a nivel individual como grupal y organizacional, con diseños longitudinales que permitan explorar todos los aspectos relacionados con la salud ocupacional, tales factores son psicosociales, en el bienestar y malestar psicosocial, así como sus consecuencias para la organización.

El acoso laboral no es un fenómeno nuevo, pues siempre ha existido en el ser humano lo sentimientos y acciones negativas hacia sus compañeros, se da en las organizaciones por las relaciones sociales cada vez más deshumanizadas, las condiciones de trabajo cada vez más estresantes, las pocas oportunidades de empleo por la existencia de una cultura de tolerancia a la violencia en la sociedad.

El acoso laboral tiende a destruir, limitar, reducir, excluir, discriminar, negar y afectar a las personas en su salud, provocando trastornos físicos como fatiga, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, problemas cardiovasculares, etc. También daña psicológicamente provocando baja autoestima, estrés, ansiedad, sensibilidad, depresión y alteraciones cognitivas. Finalmente causa daño a nivel social, que se aprecia en el alejamiento afectivo de los seres queridos, problemas e las relaciones sociales y familiare

Capítulo II Acoso laboral

2.1 Antecedentes del acoso laboral

Abajo (2006), menciona que en 1963 el etólogo Konrad Lorenz, definió al acoso laboral como el ataque de un grupo de animales pequeños contra un animal de mayor tamaño. Encontrando que el objetivo era correr al intruso del territorio. Más tarde el médico sueco Paul Heinemann interesado en el comportamiento social infantil fuera del aula, tomó el término para identificar conductas altamente destructivas de pequeñas pandillas de niños dirigidas contra un único niño.

Ovejero (2006), menciona que el acoso laboral, existe probablemente desde que hay grupos de humanos, sin embargo no fue estudiado hasta que el profesor alemán Leymann se interesó por estudiarlo en Suecia, publicó el libro “Acoso laboral – Violencia en los lugares de trabajo” y en 1992 tres artículos sobre el tema.

En 1976, Brodsky menciona de manera breve en su obra al trabajador acosado, debido a que él tenía otras intenciones como describir la vida dura del trabajador y su situación, así como también pretendía implementar una nueva ley del ambiente de trabajo en Alemania.

El problema del acoso laboral es muy antiguo, Leymann (1996), en la década de los 90 con sus investigaciones, lo ha hecho más transparente, accesible y se ha considerado como un riesgo psicosocial.

De acuerdo con Leymann (1996), el acoso laboral es una situación en la que una persona (o grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma constante y recurrente (una vez a la semana) y durante un tiempo prolongado (por lo menos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación acosado, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esta persona o estas personas terminen abandonando el lugar de trabajo.

Afirmaba que debido a la alta exposición y larga duración del comportamiento hostil, este maltrato daba lugar a un mal desempeño mental, problemas de salud y dificultades en las relaciones sociales. Trató a más de 1300 pacientes, 300 de los cuales estaban hospitalizados en una clínica especializada, detectando este comportamiento hostil entre los empleados en los lugares de trabajo.

2.2 Definiciones de acoso laboral

Gil (2006), menciona que existen una variedad de términos para definir el acoso laboral, la palabra acoso laboral, matonismo, terror psicológico o liderazgo perjudicial para la salud. En Estados Unidos y Canadá utilizan los términos hostigamiento, abuso emocional, violencia en el trabajo, supervisión abusiva, pequeña tiranía, conflicto interpersonal y victimización laboral. En general, el término más utilizado es acoso laboral.

Solano (2014), afirma que la palabra *mobbing* (acoso laboral) etimológicamente proviene del verbo inglés “to mob” que significa atacar en masa, atropellar o acosar, este término fue impuesto por Konrad Lorenz, que lo utilizaba para describir los ataques de los animales débiles hacia otros más fuertes ya sea de la misma especie o de otra.

Una de las definiciones más completas es la propuesta por Einarsen y Lars (2006), que dice que el acoso laboral es hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales. Debe ocurrir regularmente (un evento semanalmente) y durante un prolongado periodo (por lo menos seis meses). Durante este proceso gradual, la persona, desde una posición inferior se convierte en el objetivo de comportamientos sociales negativos de forma sistemática. El acoso no se refiere a actos únicos y aislados, sino más bien a comportamientos que son persistentes, repetidos y dirigidos hacia una o varias personas por un individuo o por un grupo.

Otra definición de acoso laboral, de acuerdo con Salin (2003) es el trato hostil e inapropiado hacia un trabajador en el entorno laboral, tales como la victimización, menosprecio social, abuso emocional y comportamientos incívicos en el lugar de trabajo.

El acoso laboral para Hirigoyen (2001), consiste en actitudes hostiles frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo que tienen siempre a la misma persona bajo la mira; es una forma particularmente grave de estrés psicosocial.

Hirigoyen (2001), dice que se utiliza el término para referirse al acoso psicológico; en un inicio, se utilizó para describir las humillaciones u otras amenazas hacia otra persona. Posteriormente el término se amplió a las agresiones en el ejército, o en las actividades deportivas, en la vida familiar, especialmente en personas mayores y finalmente en el mundo laboral.

De acuerdo con Ovejero, (2006), el acoso laboral es una forma de violencia psicológica en el lugar de trabajo. Tiene por objetivo intimidar, amedrentar, someter, doblegar o librarse del trabajador. Se trata de consumir emocionalmente e intelectualmente al acosado, con vistas a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador.

2.3 Tipos de acoso laboral

Existen diversos tipos de acoso laboral pero, aunque emplean diversas etiquetas, la mayoría de los estudios recogen un fenómeno universal con tres notas características: 1) Repetición de actos negativos hacia una persona en su trabajo, 2) Incapacidad por parte del acosado para defenderse y 3) Gravedad de las consecuencias indeseables sobre la persona. (Topa, Depolo y Morales 2007).

Abajo (2006), sugiere que la presencia del acoso laboral se da en tres niveles:

- 1) Acoso horizontal: se refiere al acoso entre “pares”, en el que uno o varios trabajadores se ven acosados por uno o varios compañeros de similar nivel jerárquico dentro de la organización.
- 2) Acoso descendente: es aquel en el que ejerce el poder acosa a uno o varios trabajadores situados en un nivel inferior dentro de la escala jerárquica, se puede dar porque buscan conservar su empleo.
- 3) Acoso ascendente: es poco frecuente este tipo de acoso, se refiere al acoso de una persona que ocupa una posición de determinada jerarquía dentro de una estructura de la organización es acosada o atacada por uno o varios subordinados.

2.4 Fases del acoso laboral

El acoso laboral no aparece de manera aislada. Es de manera progresiva y con una permanencia en el tiempo. De acuerdo con Leymann (1996), existen cuatro estadios, fases, o etapas.

2.4.1 La fase de conflicto o de incidentes críticos.

Leymann (1996), dice que en las organizaciones es común que aparezcan conflictos, debido a la variedad de personas o grupos con intereses, objetivos y necesidades diferentes e incluso cuando aparecen algunos contratiempos es inevitable que aparezca el problema, con el simple hecho de compartir un tiempo y

un espacio lo que propicia enfrentar algún tipo de conflicto. La manera de enfrentarlo, de abordarlo, nos permite crecer como personas y verlo como un aprendizaje, resolverlo de una manera creativa, positiva y pacífica, de lo contrario aparece la frustración, la agresividad y la violencia.

2.4.2 La fase de mobbing, acoso o “estigmatización”

De acuerdo con Leymann (1996), es cuando el acosador pone en práctica toda la estrategia de hostigamiento hacia una o varias personas, de manera sistemática que ocurre desde una vez a la semana, durante un periodo aproximado de seis meses y que suele prolongarse de uno a seis años, con una serie de comportamientos repetidos como son ridiculizar a la persona, apartarla socialmente, logrando el rechazo por parte de sus compañeros de trabajo y que tienen como finalidad destruir psicológicamente al acosado, por lo cual el acosado niega el fenómeno sobre todo ante la pasividad, negación o evitación del problema por el resto de los compañeros.

2.4.3 La fase de intervención desde la empresa (dirección)

Leymann (1996), dice que la intervención de la empresa se produce en el momento que el trabajador presenta síntomas de que la situación ya lo está afectando psicológicamente, como cansancio, depresión, tensión, crisis de nervios o llanto; hay presencia de mal desempeño laboral, ya no rinde como antes y comete errores. Entonces el Departamento de Recursos Humanos o la propia Dirección de Personal se enteran del conflicto y decide actuar mediante una de las dos vías:

- *Solución “positiva” del conflicto:* Investigan el origen y las causas del problema para ponerle fin y no vuelva a ocurrir, utilizando mecanismos preventivos. Otra opción utilizada frecuentemente es cambiar de puesto al acosador, al acosado o a ambos e implementar mecanismos de estrategias, como una sanción al acosador.
- *Solución “negativa” del conflicto:* La empresa no investiga la situación, no pone atención en el acosador, ve al acosado como el problema a combatir. Por lo tanto la empresa forma parte de manera activa o pasivamente, al fenómeno y la situación de acoso.

2.4.4 La fase de marginación, salida de la organización y exclusión de la vida laboral.

De acuerdo con Leymann (1996), la última fase se caracteriza porque la situación ya resulta insostenible para la persona, el acosador ha logrado casi su objetivo.

El acosado ya pasó por periodos largos de enfermedad, ya no resiste la presión y por lo tanto decide terminar con la relación laboral. O pone en marcha soluciones como son traslado de trabajo y solicitudes de cambio de puesto. Muchas veces también aguanta lo más que puede, pero esta no es la solución porque aparecen las ausencias laborales, aumenta la probabilidad de cometer errores, disminuye su productividad... lo cual trae consigo un final que consiste en un despido "justificado". Todas las alternativas mencionadas anteriormente encaminan a la salida de la organización.

Lo expuesto es una situación muy delicada, debido a que en casos extremos puede presentar angustia y desesperanza insoportable, lo cual origina que intente atentar contra su vida, contra la de sus compañeros o superiores por haber participado en el proceso de hostigamiento directa o indirectamente.

Leymann (1996), dice que una vez que ha salido de la organización, las consecuencias aún continuarán, porque le resultara difícil encontrar un nuevo trabajo. Así mismo puede presentar secuelas en su estado mental, como son la angustia, depresión y desesperanza lo cual origina que no cubra el perfil para un puesto de trabajo. Para finalizar también es importante resaltar que quedaran antecedentes laborales lo tacharán de un empleado problemático que es difícil trabajar con él. Dichos antecedentes le impedirán obtener un puesto laboral de acuerdo a sus capacidades reales.

2.5 Actores en el proceso de acoso laboral a nivel individual y grupal

El acoso laboral está constituido por múltiples niveles y actores. Está constituido por cuatro contextos: el contexto social, el de las organizaciones, el grupal y el individual. Los principales actores del nivel individual y grupal son:

2.5.1 El acosador o perpetrador de acoso

En la terminología psiquiátrica Piñuel (2005), les denomina psicópatas organizacionales, son personas con una profunda alteración de la personalidad, que se caracterizan por capacidad superficial de encanto, estilo de vida parasitario, tratan de engrandecer la imagen propia ante los demás, hostigar, humillar, atacar,

mentir en forma sistemática, tener ausencia de remordimientos, o sentimientos de culpa, funciona por envidias, por complejos, son capaces de eliminar a un posible competidor, pueden ser individuos narcisistas con un marcado complejo de inferioridad, poco brillantes pero suelen ser hábiles para manipular.

En sí, las intenciones del acosador son difíciles de establecer y las bases de su conducta han sido atribuidas por los acosados como una conducta negativa y su tipo de personalidad y poco consideran las circunstancias del medio laboral.

2.5.2 El acosado

Los factores de riesgo del acoso laboral son múltiples. Arciniega (2000) considera que hay que tener en cuenta la edad, apariencia, experiencia, problemas de salud, falta de habilidades, género, personalidad o temperamento, actitudes y expectativas. De acuerdo con algunas investigaciones realizadas, afirman que las personas acosadas más frecuentemente son mujeres, jóvenes, empleados inexpertos, personas con baja autoestima, elevado neuroticismo y agresividad ante los conflictos interpersonales.

Por su parte Einarsen y Hauge (2006), incluye en el perfil del acosado, individuos con capacidad de empatía, responsables, con escrúpulos y sentimientos de culpa, transparentes, auténticas, se mueve por convicción interna, ingenuas, crédulas, vitales, optimistas, transmiten su alegría de vivir, tienen buenas relaciones en el trabajo, creativos, sin miedo al fracaso porque tienen un buen manejo emocional, valoran ideas... lo cual puede ocasionar envidias.

2.5.3 Los testigos (o cómplices)

Arciniega (2000), menciona un enfoque de la psicología social, el cual considera que los testigos son importantes en el acoso laboral y no hacer nada, los convierte en cómplices. La violencia se ejerce gracias al silencio de los que observan y lo consienten. Es acompañar al acosador en sus ataques y dejar que actúe.

De acuerdo con Arciniega (2000), se ha reportado en algunas investigaciones que el 96% de los incidentes del acoso son identificados por personas que permanecen al margen de los mismos. Y por muchas razones los testigos no dan ayuda, porque piensan que de hacerlo ellos pueden ser los próximos acosados o también porque entienden o han experimentado el acoso, la manipulación psicológica, la violencia, en forma directa, no tienen la valentía para levantarse en contra del acosador. Asimismo la falta de habilidades críticas y analíticas de pensamiento para ver más allá del acosador. También porque el acoso se realiza a puerta cerrada;

comprendiendo incidentes, que fuera del contexto son considerados como triviales y por ello los testigos no alcanzan a darse cuenta de la imagen completa. Las relaciones entre el acosado, testigos y espectadores suelen ser complejas ya que la mayoría de estos permanecen pasivos.

2.6 Consecuencias del acoso laboral

El acoso laboral es un problema serio, que afecta varios ámbitos, a corto o largo plazo puede llegar a generar cuadros de estrés, ansiedad, trastornos del sueño y trastornos digestivos, así mismo cambios en su personalidad. Piñuel y Zavala (2001) proponen que la víctima sufre cambios en su personalidad tras vivir una situación de acoso laboral, las cuales son las siguientes:

Tipo de personalidad	Descripción
Personalidad Predominante obsesiva	Actitud hostil y suspicaz hacia el entorno. Sentimiento crónico de nerviosismo o de encontrarse en peligro. Fijación compulsiva en el propio destino en un grado que excede la tolerancia de los que le rodean, hecho que provoca aislamiento y soledad. Hipersensibilidad respecto a las injusticias cometidas con otras personas en forma compulsiva.
Personalidad Predominante depresiva	Sentimiento de vacío y desesperanza. Incapacidad crónica para disfrutar o sentir placer con nada. Elevado riesgo a presentar conductas adictivas.
Personalidad Predominante Resignada	Aislamiento social voluntario. El acosado no se siente parte de la sociedad. El acosado muestra una actitud cínica hacia el mundo.

De acuerdo con Salin (2008) existen varias consecuencias de haber experimentado acoso laboral:

- Daños en la confianza personal, en el bienestar y síntomas psicossomáticos.
- Altos costes financieros asociados al acoso psicológico para la organización.
- La rotación en el trabajo.
- Salida de la organización contra su voluntad, para deshacerse de empleados considerados improductivos o inadecuados, evitando así pagar los costos asociados con el despido. También la empresa experimentara las consecuencias del acoso laboral de la siguiente manera:

- Económicamente: baja productividad o descenso del rendimiento del acosado y sus compañeros, gastos jurídicos y judiciales, perjuicios económicos en la situación de despido del trabajador, ausentismo laboral.
- Sociales: daño a la imagen corporativa y pérdida de confianza de inversores.

2.6.1 Consecuencias del acoso laboral a nivel individual

De acuerdo con Leymann (1996), las consecuencias del acoso en el trabajo se reflejan en afecciones psicológicas, tales como baja autoestima, enojo y coraje, estrés, miedo, depresión, tristeza y apatía, sensibilidad al llanto, inseguridad, sensación de fracaso y frustración, percepción de una dignidad lastimada, repentinos e inexplicables cambios de humor, o tener la impresión de no saber qué hacer. Otras consecuencias del acoso laboral, pueden mencionarse una pobre calidad del trabajo, gran desmotivación, manifiesto desinterés por las tareas asignadas o hasta el ausentismo injustificado.

Físicamente aparecen síntomas como insomnio, taquicardia, dolores de cabeza, presión arterial alta, dolores de estómago, nerviosismo y sobrepeso, muchas veces acompañado de un desmejoramiento de la apariencia personal. Esto puede suceder antes de ir al trabajo o durante la jornada. En el ámbito social, las consecuencias son incumplimiento de obligaciones familiares, falta de atención a problemas personales y hasta pérdida de amigos. Esto origina una sensación de aislamiento total, es decir, no solo dentro del lugar de trabajo, si no también fuera de él.

Einarsen y Hauge (2006), menciona que una de las consecuencias del acoso laboral, en algunas ocasiones, es que el acosado no lo consideran para ciertas posiciones, en mejores oportunidades o no son tomadas en cuenta para aumento salarial, aunque ellos hagan su máximo esfuerzo. No se reconocen las cualidades, ni su compromiso ni calidad de trabajo. Al contrario, les disminuyen responsabilidades, les reducen actividades, los bloquean o propician el desmérito. Además existen casos en que la renuncia no es una alternativa, debido a que si trabajo representa el sustento de la familia y, en algunas veces, también están de por medio los derechos laborales ya ganados como es la antigüedad laboral.

2.6.2 Consecuencias del acoso laboral a nivel organizacional

De acuerdo con Einarsen y Hauge (2006), las consecuencias del acoso laboral a nivel organizacional están relacionadas con la rotación de personal, renunciaciones, despidos, jubilaciones prematuras, la rotación interna que contribuye a que se continúe el acoso laboral en otros espacios de la organización. Así mismo también

se ve afectado el clima organizacional y la imagen que la empresa puede tener frente a la sociedad. También buscan desvincular a las personas de su lugar de trabajo, con el fin de deshacerse de la persona. En algunos casos se presenta una ruptura laboral voluntaria, ya sea porque así lo decidió o porque a ello lo orilló la organización; sin embargo también existen aquellos casos en que por falta de productividad el empleado sea despedido, sin reconocer que ello se debió a un factor psicológico del acoso laboral.

Desde el punto de vista organizacional, la rotación interna no siempre es negativa, siempre y cuando permita al empleado experimentar cambios positivos en su labor y romper la monotonía, además de incrementar sus competencias. Así mismo mejora la autoimagen, el crecimiento personal y, en general, el trabajador es más valioso para la organización.

Respecto al clima organizacional, Torres (2013), dice que este es consecuencia del acoso laboral cuando en el aire se respira una relación tirante, entre jefe (s) y colaborador (es); la atmosfera es tensa; las relaciones personales están deterioradas; en la organización prevalece el divisionismo; hay enfrentamientos entre jefes y situaciones que incomodan.

Finalmente, (Torres (2013), menciona que la imagen organizacional es una consecuencia negativa del acoso laboral a nivel organizacional, cuando se ve afectada su reputación, su imagen como empleador, productor o actor de la vida local. Un ejemplo de lo anterior es cuando se escucha que todo el que trabaja en oficinas gubernamentales tienen vicios, mañas y malas actitudes. O bien, aquellos casos en que las empresas son demandadas por falta de cumplimiento de derechos laborales.

2.6.3 Consecuencias del acoso laboral a nivel social

De acuerdo con Torres (2013), las consecuencias del acoso laboral a nivel social son a largo plazo, y su magnitud e impacto en los diferentes sectores de la sociedad será lo que permita acciones gubernamentales, civiles, sindicales, de organismos internacionales o asociaciones cuyos propósitos se centran en disminuir los efectos negativos del trabajo sobre la población económicamente activa.

Otras de las consecuencias son la pérdida del trabajo y población activa, incremento del gasto debido a las bajas y jubilaciones anticipadas, aumento del gasto sanitario y sobrecarga de estos servicios y atribución negativa al trabajo (Fuentes, 2006, Piñuel, 2005; Riquelme, 2006).

Otras de las consecuencias del acoso laboral para la sociedad son:

- Gastos de seguridad social ocasionados por el tratamiento de las enfermedades.
- Prestaciones por incapacidades temporales.
- Servicios públicos como la inspección de trabajo dedicado al seguimiento y vigilancias de conductas acosadoras.

2.7 Cómo prevenir el acoso laboral

Einarsen y Hauge (2006), menciona que el acoso laboral está dentro de la prevención de riesgos laborales, porque es un derecho a la salud con el que cuentan los trabajadores, y en la medida que sea posible que exista una detección en una etapa temprana de este fenómeno. Las principales medidas de prevención consisten en hacer conciencia y fortalecer el conocimiento del tema; reforzar las estrategias de actuación; redactar códigos de conducta; establecer canales internos para denunciar posibles casos de acoso laboral.

Una vez que se informa sobre el acoso laboral, resulta útil platicar con la familia y los amigos, para escuchar puntos de vista diferentes y autocuestionarse sobre el por qué se deja acosar. Para que de esta manera se forme una cultura en contra del acoso, tanto en las organizaciones, la familia y otros espacios sociales.

Si el acoso laboral no ha sido prevenido, entonces es necesario que la organización reconozca la existencia de acoso laboral, que existe esta problemática y exige una solución. De manera individual ponerse en contacto con la víctima y poner a su disposición un especialista y capacitar al personal en cuanto al reforzamiento de competencias emocionales.

Uribe (2013), afirma que hay acosados que viven este proceso tanto de manera pasiva o de manera agresiva o hay quienes responden de manera inteligente. Entre las acciones positivas ante el acoso están:

- Enfrentar y poner en evidencia al agresor, para lo cual el acosado debe ser cuidadoso en la recopilación de pruebas y, sobre todo, generar mecanismos para demostrar su capacidad de trabajo, cumplimiento responsable con lo asignado y, de ser posible, entregar más de lo solicitado.
- Contribuir a la creación de un ambiente de trabajo agradable, apoyar a los compañeros, reforzar la solidaridad y mantener un optimismo sano, tanto en lo individual como en lo grupal.

- Cuando la situación excede a las capacidades del acosador, es importante saber retirarse a tiempo, ya sea cambiando de área en la misma organización, o bien, buscando otras opciones laborales con mejores ambientes de trabajo.
- Denunciar los actos de acoso laboral ante autoridades competentes, evitando enfrentamientos personales y a solas con directivos o jefes que ejerzan la misma cultura del miedo. De llegarse al extremo, es válido denunciar los hechos en el sindicato, en grupos colegiados, o bien, en instancias públicas competentes como la Comisión de Derechos Humanos. Esto ayudará a construir, o reforzar, la responsabilidad social empresarial (RSE).
- Para resistir a insinuaciones y propuestas indecorosas es necesario buscar mecanismos para evidenciar las interacciones del acosador, o bien, convertirlo en broma y hacerlo público.
- Compartir la experiencia de acoso laboral, capitalizar la experiencia y demostrar la capacidad de recuperación, lo cual desemboca en un crecimiento personal y profesional. Con ello, es posible demostrar a otras personas que deben fortalecer su carácter para enfrentar esta situación, o bien hacer uso de su inteligencia emocional, ya que ni serán las únicas, ni las últimas.
- De ser el caso, aceptar que acudir con profesionales especialistas como psicólogos, terapeutas y psicoanalistas, no deteriorará más la imagen personal y profesional.

Hay organizaciones que al denunciarse el acoso lo que hacen es proteger al acosador, es decir que reafirman este tipo de acciones, mediante:

- La asignación de más trabajo acompañada de la privación de recursos y algunos derechos.
- Una manifiesta impunidad hacia los jefes que acosan.
- Valorando más el trabajo del acosador y entonces los demás aprenden a acosar.
- Pasividad e indiferencia del jefe ante situaciones de acoso.
- El ejercicio de influencias, particularmente en la promoción o asignación de puestos.
- Ejercicio de poder coercitivo.
- Rechazo a la conciliación o, en el mejor de los casos, disculpas sinceras.
- Más regaños.

- El otorgamiento de privilegios a cambio de aceptar invitaciones indecorosas o encubrir acciones deshonestas.

Juárez (2005), consideró los siguientes aspectos para prevenir el acoso laboral:

- Desarrollo de compañerismo, para fortalecer el clima social laboral y las relaciones interpersonales.
- La información y formación del tema, con la difusión en los centros de trabajo (conferencias, cursos de capacitación...).
- Denunciar y hacer públicas las agresiones ante un órgano responsable, como Derechos Humanos.
- Recurrir a asesoría psicológica especializada.
- No ceder el control del trabajo personal al acosador.
- Promover la comunicación asertiva, sin ser agresivo o sumiso.
- Fortalecer la autoeficacia, puesto que los sentimientos de culpa anulan la creencia de poder contra el acoso laboral.
- El control emocional adecuado, dado que manejo correcto de la ansiedad, la ira, la tristeza y la depresión son factores decisivos en la resistencia al acoso laboral.

Piñuel (2008), menciona algunas estrategias contra el acoso laboral:

- Incrementar la seguridad laboral.
- Exponer objetivos de la organización acerca de sus objetivos empresariales, su actitud y visión general hacia las personas.
- Dar información clara, relevante y específica de los trabajadores.
- Desarrollar la comunicación interna.
- Desarrollar programas de integración a los nuevos empleados.
- Instruir a los directivos de primer nivel y a los mandos intermedios en estrategias preventivas del acoso en la organización. La prevención pasa por la formación en liderazgo, resolución de conflictos, dirección de personas, habilidades sociales, comunicación, desarrollo de recursos humanos y prevención de estrés.
- Optimizar las capacidades de todos los empleados.
- Acompañar y estimular el esfuerzo de los trabajadores.
- Instruir a los empleados en la formación de riesgos laborales, en la dinámica y el desarrollo del acoso laboral, y sus estrategias de afrontamiento.

- Implementar políticas para prevenir el deterioro del clima laboral e incentivar la cooperación, la colaboración, la confianza y la cooperación en las relaciones interpersonales.

Es necesario que las organizaciones tomen participación activa para combatir el acoso laboral, para lo cual se necesita dedicar tiempo y esfuerzo a la investigación de los hechos, a escuchar a las partes involucradas y, de ser el caso, buscar asesoría especializada. También es importante generar estrategias para mejorar el clima organizacional, particularmente en lo referente al apoyo del superior, las relaciones personales y el manejo del conflicto.

2.8 Investigación de acoso laboral en México

Arciniega (2000), menciona que en México el acoso laboral es un tema de índole nacional, dicha problemática está relacionada con la necesidad de crear entornos de trabajo de calidad, para competir en la sociedad de conocimiento. Lo primero es reconocer su existencia en los centros de trabajo, que afectan la salud de los trabajadores y su productividad. El acoso laboral se vincula a determinadas culturas organizacionales y es visto como un riesgo psicosocial, no solo como un problema individual. Arciniega (2000), afirma la existencia de dos programas para prevenir el acoso laboral: 1) Programa de Empresas Familiarmente Responsables y 2) Programa Mujeres Trabajadoras.

Franco (2009), menciona que actualmente en México no se ha creado una norma jurídica que castigue a los acosadores laborales que dañan la dignidad e integridad de los trabajadores, disfrazando sus malas intenciones para llegar a su objetivo. Es decir no hay una norma jurídica que sancione a aquel o aquellos que sean participantes de acoso laboral y castiguen Sus actos correspondientes al daño que ha causado.

Martínez y Cruz (2008), dice que una problemática que se ha encontrado para legislar el acoso laboral en México es por su conceptualización, ya que una conducta puede ser hostil y agresiva para un trabajador pero puede ser pertinente y de gran utilidad para el jefe; al tener presente esta situación es importante esclarecer, difundir seguir investigando en México el acoso laboral.

De acuerdo con Martínez y Cruz (2008), la Ley Federal de Trabajo en materia de salud laboral no ha sido modificada desde 1970 a pesar de las investigaciones que se han realizado en el campo.

Martínez y Cruz (2008), mencionan que apenas se empieza a considerar una problemática, el acoso laboral, que repercute en la salud ocupacional haciendo que los investigadores presenten una iniciativa en contra del acoso laboral, con el objetivo de reestructurar la Ley Federal del Trabajo e incorporar el acoso laboral como un suceso dañino hacia el empleado. Uribe (2013), menciona que la situación en que se encuentra México actualmente con respecto a la violencia laboral se necesita del apoyo de legisladores para realizar reformas convenientes y confrontar leyes en contra del acoso laboral. La dificultad de identificar este fenómeno por razones culturales y a algunos trabajadores mexicanos que son violentados no lo perciben como tal.

La Universidad Nacional Autónoma de México con la colaboración del Dr. Felipe Uribe (2011), realizó un proyecto en la Facultad de Psicología con el propósito de conceptualizar y definir el acoso laboral en México creando una escala que mide el acoso laboral en la población mexicana.

Con el uso de esta escala González y López (2011), encontraron que el acoso y la asertividad no tienen relación estadísticamente significativa, sin embargo, la muestra presentó acoso laboral sin importar si se refería a una empresa pública o privada.

La Universidad Nacional Autónoma de México cuenta con el Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT), cuya función, es apoyar proyectos de investigación para aportar nuevos conocimientos relacionados con lo laboral y que además tengan un gran impacto en lo social. Dentro de este programa la Facultad de Psicología tiene el proyecto “Acoso psicológico en el trabajo: Un modelo psicosocial y psicométrico del que surge la “Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo” (EMAT). El proyecto conceptualiza y define el acoso laboral en el contexto mexicano, construye, desarrolla y propone formas cualitativas y cuantitativas de medición del acoso en el trabajo. Para lo cual se revisaron y se llevaron a cabo diferentes actividades, y se encontró:

- Representación social mediante entrevistas que se refieren a situaciones de acoso laboral en diferentes contextos del trabajo y representan distintas formas y características de presentación del acoso laboral en las organizaciones.
- La configuración de comportamientos relacionados con el acoso laboral mediante el escalamiento multidimensional y desde una perspectiva cultural.

- Desarrollo de un instrumento psicométrico para la medición del acoso laboral en México y dar lugar a factores que permitieron su investigación (Uribe Prado, 2011).
- Desarrollo de un instrumento psicométrico para la medición del acoso laboral en México y dar lugar a factores que permitieron su investigación, prueba EMAT V2 (Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo) (Uribe Prado, 2015).

2.8.1 Investigaciones de acoso laboral en Europa y algunos países de América

Soto (2005), menciona que en Europa y en algunos países de América, el clima laboral se ha visto afectado por la agresividad, la competencia, la ambición y los fuertes estilos de liderazgo que generan un desequilibrio en el manejo del poder, de esta manera se van desarrollando actitudes y comportamientos violentos y que llevan a las personas a experimentarlos mediante diversos fenómenos como la violencia psicológica, sexual y el acoso laboral.

Arciniega (2000), menciona que en Europa y en algunos países de América investigan el acoso laboral, desde la teoría organizacional, la importancia de la eficiencia organizacional y la calidad de vida laboral para generar ambientes de innovación, de confianza y de trabajo en equipo para competir en el mundo globalizado, ya que de esto depende que una organización sea saludable o no.

Para medir el acoso laboral se han diseñado varios instrumentos psicométricos desarrollados por diversos investigadores:

- En Alemania, el Inventario de terrorismo psicológico (LIPT) de Heinz Leymann que describe 45 actividades de acoso laboral que se repiten al menos una vez a la semana, durante al menos seis meses (Leymann, 1996).
- Van Dick y U. Wagner elaboraron un cuestionario simplificado para profesores de escuela llamado “Versión reducida de R Van Dick y U. Wagner” (Abajo, 2006).
- Knorz y Zapf en 1996, presentaron su “Comportamientos que indican la existencia de mobbing”, que describen la creatividad para hacerle la vida imposible a otra persona (Abajo, 2006, citado en Uribe - Prado, 2011).
- En España, basados en el instrumento de Leymann, González de Ribera y Rodríguez Abuín (citado en Uribe - Prado, 2011) detectaron 15 estrategias adicionales al LIPT que no figuran en éste, pero que son frecuentes en la población española y nombraron a este instrumento LIPT – 60.

- Piñuel en 2003, (citado en Uribe –Prado, 2011) elaboraron el cuestionario denominado Barómetro CISNEROS (Cuestionario Interpersonal sobre Sicoterror).
- En Francia, Marie - France Hirigoyen elaboró su “Cuestionario sobre Acoso moral” basado en el LIPT, ampliando la frecuencia de comportamientos, además de buscar quienes actúan como acosadores (nivel jerárquico) para obtener la dirección del acoso (horizontal, ascendente o descendente), las causas del ataque, su cronología y las consecuencias del acoso (citado en Uribe –Prado, 2011).
- En argentina (Abajo 2006, citado en Uribe –Prado, 2011), basados en los instrumentos de Leymann (1990), González Ribera y Rodríguez Abuín (2003) y Knorz y Zapf (1996) elaboró una versión del LIPT con 80 reactivos y un sistema doble de valoración para medir la frecuencia y la intensidad del acoso.

Método

Justificación

Un factor importante para el adecuado funcionamiento de una organización son los trabajadores, ya que ellos realizan las actividades necesarias para que la organización logre sus objetivos, por lo anterior es muy importante mantener al trabajador en las mejores condiciones de salud, promover su seguridad, mejorar la calidad de vida ocupacional, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas. Así mismo evitar un ambiente en el que los trabajadores se sientan amenazados e inseguros con respecto a la realización de sus actividades, es decir evitar que el trabajador sufra de acoso laboral. Tanto en la vida cotidiana como en el ámbito laboral, el ser humano está expuesto a situaciones de conflicto que aparecen como resultado de las relaciones humanas.

La organización es un lugar donde existen las relaciones y la interacción social, por lo tanto existe el riesgo de que aparezca un ser humano que ejerza acoso laboral y quien sea susceptible a padecer el acoso laboral.

El acoso laboral es un problema muy grave que surge de condiciones estresantes, que puede terminar destruyendo psicológicamente y emocionalmente al acosado, debe prevenirse y eliminarse en cuanto sea posible y tomar conciencia de las consecuencias que puede causar al trabajador y a la organización, ya que éstos ven normal este tipo de conductas y no se dan cuenta que afectan a los derechos del trabajador, tanto personales como laborales y afectan su desempeño laboral, su salud y la vida misma de la persona.

El acoso laboral ha sido estudiado muy poco en México y no se le ha dado la importancia suficiente, no se ha analizado como un problema laboral de interés social y humano, por lo que vale la pena estudiarlo desde el punto de vista psicológico, para entender porque los trabajadores presentan dificultades en el trabajo, en la salud (abuso de alcohol y cigarros, dolores de cabeza, dolores musculares, problemas gastrointestinales, trastornos del sueño, ansiedad, trastornos alimenticios, depresión, fatiga, problemas sexuales, fobias, etc.), en la productividad y así comprender el problema evitando desenlaces fatales para la víctima como es el suicidio. También el presente estudio tiene la finalidad de sensibilizar a las organizaciones para que cuenten con un departamento de Psicología de la Salud Ocupacional para proteger la salud, la seguridad, el respeto y la dignidad de sus trabajadores. Es por eso que el siguiente estudio pretende

investigar cómo el acoso laboral afecta a los trabajadores día a día para desempeñar sus actividades de manera eficiente.

Planteamiento del problema

¿Los docentes mexicanos que laboran en escuelas de educación básica sufren acoso laboral?

¿Existe relación estadísticamente significativa entre acoso laboral y los problemas de salud?

Objetivos generales

- Identificar si los docentes mexicanos sufren de acoso laboral, mediante la aplicación de la “Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo” (EMAT V2).
- Investigar si existe acoso laboral y problemas de salud en los docentes mexicanos.
- Encontrar si existe relación estadísticamente significativa entre acoso laboral y variables sociodemográficas, como las horas de trabajo al día.

Hipótesis

- **Ha.** Existe una relación estadísticamente significativa entre acoso laboral y problemas de salud.
- **Ho.** No existe relación estadísticamente significativa entre acoso laboral y problemas de salud.
- **Ha.** Existe una relación estadísticamente significativa entre acoso laboral y las variables sociodemográficas.
- **Ho.** No existe relación estadísticamente significativa entre acoso laboral y las variables sociodemográficas.

Definición de variables

Variable dependiente:

Acoso laboral

Definición conceptual:

Einarsen y Lars (1997), definen que el acoso laboral es hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales. Debe

ocurrir regularmente (un evento semanalmente) y durante un prolongado periodo (por lo menos seis meses). Durante este proceso gradual, la persona, desde una posición inferior se convierte en el objetivo de comportamientos sociales negativos de forma sistemática. El acoso no se refiere a actos únicos y aislados, sino más bien a comportamientos que son persistentes, repetidos y dirigidos hacia una o varias personas por un individuo o por un grupo.

Definición operacional:

Respuestas del sujeto a la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo en su segunda versión (EMAT V2), Uribe (2013).

Variable independiente:

Definición conceptual:

Problemas de salud:

Uribe (2008), dice que es todo aquello que requiere, o puede requerir, una acción por parte del agente de salud.

Definición operacional:

Respuestas del sujeto a los reactivos 134 a 145 de la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo en su segunda Versión (EMAT V2) Uribe (2013).

Variables clasificatorias:

Sexo

Definición conceptual:

Quillet (1997), es la condición orgánica que distingue a los individuos de una especie respecto a los otros con relación a su forma de intervenir en los procesos reproductivos cuya diferencia de su concepto de masculinidad y feminidad determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y relación entre hombres y mujeres.

Definición operacional:

Respuesta del sujeto al reactivo 122 de la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT V2) Uribe (2013).

Edad

Definición conceptual:

Quillet (1997), es el lapso de tiempo que transcurre desde el nacimiento hasta el momento presente de la existencia de un ser humano.

Definición operacional:

Respuesta del sujeto al reactivo 121 de la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo en su segunda versión (EMAT V2) Uribe (2013).

Estado civil

Definición conceptual:

Quillet (1997), es la situación de una persona determinada por derechos y obligaciones, puede ser con pareja o sin pareja.

Definición operacional:

Respuesta del sujeto al reactivo 123 de la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT V2) Uribe (2013).

Escolaridad

Definición conceptual:

Quillet (1997), es el conjunto de cursos, trayectorias y avances que tenga una persona en su vida académica.

Definición operacional:

Respuesta del sujeto al reactivo 124 de la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT V2) Uribe (2013).

Sueldo

Definición conceptual:

Quillet (1997), es la remuneración con que se retribuye servicios personales; se calcula por semana, quincena, mes o año.

Definición operacional:

Respuesta del sujeto al reactivo 129 de la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT V2) Uribe (2013).

Puesto

Definición conceptual:

Quillet (1997), es la unidad organizacional mínima, conformada por responsabilidades, autoridad y relaciones específicas así como por tareas y actividades interrelacionadas.

Definición operacional:

Respuesta del sujeto al reactivo 125 de la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT V2) Uribe (2013).

Antigüedad

Definición conceptual:

Quillet (1997), es el tiempo transcurrido desde el día que se obtiene un empleo.

Definición operacional:

Respuesta del sujeto al reactivo 128 de Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT V2) Uribe (2013).

Tipo de contrato

Definición conceptual:

La Ley Federal del Trabajo (2015), menciona que es el convenio celebrado entre el trabajador y el patrón con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo ya sea por obra determinada, tiempo determinado o tiempo indefinido.

Definición operacional:

Respuesta del sujeto al reactivo 131 de la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT V2) de Uribe (2013).

Jornada laboral

Definición conceptual:

La Ley Federal del Trabajo (2015), dice que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Definición operacional:

Respuesta del sujeto al reactivo 127 de la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT V2) Uribe (2013).

Número de personas a su cargo

Definición conceptual:

La Ley Federal del trabajo (2015), afirma son todos aquellos trabajadores que están bajo el mando de una misma persona.

Definición operacional: Respuestas del sujeto a los reactivos 132 y 133 de la Escala Mexicana de Acoso en el trabajo (EMAT V2) de Uribe (2013).

Tipo y diseño de investigación

- La investigación es de tipo no experimental, porque se define como una investigación empírica y sistemática en la cual el científico no tiene un control directo sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables (Kerlinger 2002).

Sujetos

- Una muestra no probabilística de 150 docentes mexicanos de educación básica del sector público, entre 22 a 65 años.

Instrumento

El instrumento que se utilizó para medir el acoso laboral es la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT V2). Es una escala diseñada por el Doctor Jesús Felipe Uribe Prado en el año 2010, en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), con el objetivo de evaluar el acoso laboral en las organizaciones mexicanas, la frecuencia y duración del acoso, así como su impacto (de lo ocasional a lo crónico) y su relación con variables demográficas, clasificatorias y

psicosomáticas. Se llevó a cabo la confiabilidad y validez del instrumento mediante análisis factoriales exploratorias y confirmatorias (.63 a .93% de confiabilidad), además de análisis de consistencia interna (fiabilidad entre 56% y 90% y con una general del 90%).

Su tiempo de aplicación es de 40 a 50 minutos y consta de 146 reactivos de los cuales 97 son para medir el acoso, 21 para evaluar el clima organizacional, 13 para detectar trastornos psicosomáticos y finalmente 15 reactivos sociodemográficos. Es decir se compone de 16 factores de acoso dividido en 4 grupos o áreas de conducta:

- “Muy violentas” se encuentran: Factor 1: Hostigamiento sexual, reactivos: 7, 14, 23, 25, 29, 30, 42, 44, 90 y 92; Factor 2: Violencia verbal, reactivos: 5, 9, 20, 61 y 63; Factor 3: Violencia física, reactivos: 41, 47, 58, 62, 72 y 76; Factor 4: Amenazas, reactivos: 4, 6, 11, 33, 60, 69, 88 y 93.
- “Estigmatización” se encuentran: Factor 5: Aislamiento, reactivos: 13, 31, 36, 64, 68, 75, y 82; Factor 6 “Comunicación deteriorada”, reactivos: 43, 71, 73 y 87; Factor 7 “Generación de culpa”, reactivos: 15, 17, 18, 21, 53, 55 y 80.
- “Acciones directas” se encuentran: Factor 8 “Maltrato y humillación”, reactivos: 3, 28, 52, 77 y 81; Factor 9 “Sabotaje y situaciones deshonestas”, reactivos: 10, 37, 45, 56, 74 y 79; Factor 10 “Abuso de poder”; reactivos: 2, 34, 51, 57 y 95; Factor 11 “Castigo”, reactivos: 19, 32, 35, 40, 67, 70 y 97.
- “Encubiertas” se encuentran: Factor 12 “Discriminación”, reactivos: 12, 27, 48, 50, 66, 85 y 86; Factor 13 “Sobrecarga de trabajo”, reactivos: 84, 89, 91 y 94; Factor 14 “Desacreditación profesional”, reactivos: 22, 24, 26, 38, 39, 46 y 65; Factor 15 “Exceso de supervisión y control” reactivos: 1, 49 y 54; Factor 16 “Clima laboral hostil”, reactivos: 8, 16, 59, 78, 83 y 96.

De manera específica, cada uno de los factores evalúa lo siguiente:

Factor	Evalúa
1.Hostigamiento verbal	Es el acoso al que se somete a una persona mediante acciones o ataques leves pero continuos causándole inquietud, con la finalidad de molestarla o presionarla.
2.Violencia verbal	Se refiere a palabras que son transmitidas de manera agresiva, como

Factor	Evalúa
	insultos o palabras hirientes, con el fin de manipular a la víctima.
3. Violencia física	Es cualquier intento o acción que busca causar daño físico, las víctimas se sienten amenazadas e inseguras con respecto a la realización de sus actividades.
4. Amenazas	Dar a entender que se quiere hacer un mal a otro, que se está en peligro de que suceda alguna cosa.
5. Aislamiento	Es el uso intencional de la fuerza o poder físico, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones e incluso la muerte.
6. Comunicación deteriorada	Se refiere al desgaste en las relaciones humanas y tiene como finalidad poner en un nivel inferior a la víctima de acoso laboral.
7. Generación de culpa	Se refiere a producir o provocar responsabilidad o causa de un suceso o acción negativo o perjudicial, que se le atribuye a una persona.
8. Maltrato y humillación	Se define como un comportamiento violento que causa daño físico o moral en la persona, ofendiendo su honor.
9. Sabotaje y situaciones deshonestas	Es el daño o destrucción intencional hacia una persona con la finalidad de beneficiar a otros, siendo deshonestos en las palabras y actos.
10. Abuso de poder	Implica el uso excesivo, impropio, injusto e indebido de alguien, al mandar o pedir que se ejecute una acción.
11. Castigo	Se refiere a una pena que se impone a una persona, por haber cometido una falta o haber tenido un mal comportamiento.
12. Discriminación	Es el trato diferente y perjudicial que se le da una persona por motivos de raza, sexo, religión, ideas políticas etc.
13. Sobrecarga de trabajo	Se refiere al efecto de saturación u ocupación completa en el trabajo, que impide un funcionamiento normal.

Factor	Evalúa
14.Desacreditación profesional	Es cuando se hace perder crédito o reputación en un trabajo de una persona.
15.Exceso de supervisión y control	Es la cantidad que excede d revisar o verificar las actividades que realiza el trabajador.
16.Clima de trabajo hostil	Es un ambiente, persona o situación que se torna agresiva o desagradable y se considera peligrosa para la integridad de la persona.

Para obtener la calificación en percentiles se siguen determinadas etapas:

- **Etapa 1:** El cuestionario (F01) se puede presentar mediante formatos en hojas o software. Para la primera modalidad (lápiz y papel), se podrá presentar de manera individual o colectiva, no tiene tiempo límite. Las respuestas deberán registrarse en la hoja de respuestas (F02), En donde corresponda y en los primeros 97 reactivos el evaluado colocará dos respuestas por cada uno.
- **Etapa 2:** Del formato F02 deberá obtenerse la información para el llenado del formato denominado hoja de re calificación (F03), el cual consta de tres secciones:
- **Sección 1:** En la columna correspondiente a las letras AxB deberá anotarse para cada reactivo la multiplicación de los apartados A y B de las hojas de respuestas, en el cual se podrá anotar un número no mayor a 36, dado que el número menor es la multiplicación de 1x1. Este procedimiento se llevara a cabo en los primeros 98 reactivos que corresponden a la violencia laboral.
- **Sección 2:** Posteriormente se suman los puntajes obtenidos de la multiplicación y se divide entre el número de reactivos que contiene cada factor.
- **Sección 3:** A partir del reactivo 99 al 120 solo hay una opción de respuesta que corresponde a la frecuencia y va de una escala del 1 al 6 y también son indicadores de violencia laboral. También del reactivo 121 al 133 corresponden a los datos descriptivos de la muestra a evaluar, como son la edad, sexo, estado civil... Finalmente del reactivo 134 al 145 estos resultados corresponden a los indicadores psicosomáticos como son frecuencia con que fuma, consumo de bebidas alcohólicas, dolores de cabeza y musculares, gastrointestinales, trastornos del sueño, fobias.

- **Etapa 3:** Para calificar la prueba EMAT (Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo) se elige de la sección de normas un grupo poblacional para evaluar los 16 factores, para este estudio se eligió la norma de calificación en percentiles para personas con licenciatura o posgrado y de acuerdo al valor dado por la tabla se deberá anotar los percentiles correspondientes.
- **Etapa 4:** Una vez obtenidos los percentiles, se consulta la tabla 4.2 de diagnóstico para la escala EMAT donde:
 - Percentil 10 indica que no hay violencia.
 - Percentil 20 violencia mínima.
 - Percentil 30 muy poca violencia.
 - Percentil 40 hay indicios de violencia.
 - Percentil 50 hay violencia.
 - Percentil 60 exceso de violencia.
 - Percentil 70 mucha violencia.
 - Percentil 80 violencia extrema.
 - Percentil 90 violencia peligrosa.
 - Percentil 100 violencia muy peligrosa.

La puntuación del instrumento se realiza asignando un número a cada una de las respuestas de los reactivos con base a la frecuencia (de 1 a 6) y duración (de 1 a 6) del acoso, mismos que se clasifican mediante una multiplicación entre los dos tipos de respuesta, esto genera un puntaje que indica cuál es el impacto del acoso. La calificación mínima es 1 y la máxima es de 36.

Escenario de la investigación

La investigación tuvo lugar en escuelas de educación básica de la Secretaría de Educación Pública (SEP) en el sector público, donde se aplicó el instrumento que mide las variables, en un espacio donde se trató de mantener las condiciones óptimas para su aplicación, tales como buena iluminación, mínimo de ruido, ventilación, eliminación de distractores y mobiliario adecuado como sillas y mesas.

Procedimiento

Se solicitó la autorización en varias primarias de educación básica para realizar la aplicación de la Escala Mexicana de acoso en el trabajo -segunda versión- (EMAT V2) a los docentes que laboran ahí.

Se requirió un espacio donde se trató de mantener las condiciones óptimas para la aplicación, tales como buena iluminación, mínimo ruido, ventilación, eliminación de

distractores y mobiliario adecuado como sillas y mesas. Se aplicó en un salón de manera grupal, diciéndoles que todas sus respuestas son confidenciales, anónimas y que únicamente los resultados serán utilizados con fines estadísticos.

Posteriormente se procedió a darles las instrucciones correspondientes al cuestionario EMAT V2.

“A continuación encontrará una serie de enunciados, responda considerando su forma de sentir, percibir o apreciar determinadas situaciones hostiles, ya sea de un evento pasado o actual hacia usted en la organización donde labora o laboró alguna vez en su vida”.

Delante de la pregunta marque con una “X” el cuadro correspondiente que describa mejor su forma de sentir, percibir o apreciar, de acuerdo a la frecuencia y duración con que ocurre una acción. Sus respuestas son anónimas y confidenciales. Solo serán utilizadas con fines estadísticos. Finalmente se llevó a cabo el análisis de los datos así como de los resultados, utilizando un análisis de frecuencias, de la muestra, descripción de la muestra, descripción del perfil de acoso de la muestra, descripción del perfil de salud de la muestra y análisis de correlación.

La captura se llevó a cabo en el paquete de datos SSPSS v. 22 para hacer el análisis descriptivo de las variables. Utilizando:

- Análisis de frecuencias
- Descripción de la muestra
- Descripción del perfil de acoso de la muestra
- Descripción del perfil de salud de la muestra
- Análisis de correlación acoso – salud

Resultados

Para responder a la pregunta de investigación y determinar si los docentes mexicanos tienen acoso laboral se utilizó la “Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo” (EMAT V2), y se realizó un análisis estadístico por computadora utilizando el programa IBM SPSS[®], el cual se dividió en tres fases:

1.- Un análisis descriptivo mediante el análisis de frecuencias para identificar las características de la muestra

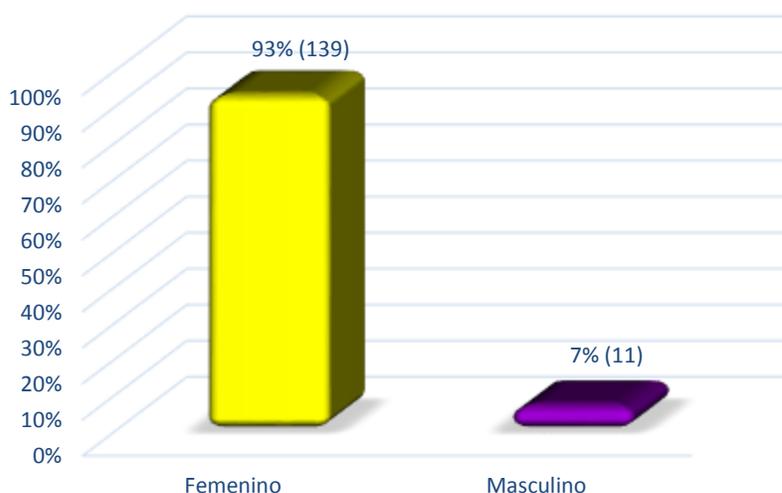
2.- Un análisis descriptivo de perfiles para investigar si existe acoso laboral y problemas de salud en los docentes mexicanos.

3.- Un análisis de asociación para determinar si existe relación estadísticamente significativa entre acoso laboral y variables sociodemográficas, como las horas de trabajo al día.

Los participantes fueron 150 maestros que se encontraban en una situación laboral activa con una antigüedad mínima de 6 meses, la prueba fue aplicada en escuelas de la Secretaría de Educación Pública (SEP) a nivel primaria, con un tipo de contrato por tiempo indefinido y se analizaron los siguientes datos sociodemográficos:

De los 150 participantes que conformaron la muestra, la mayor proporción perteneció al género femenino 139 participantes (93%) y el resto al género masculino 11 participantes (7%).

Figura 1 Distribución por sexo



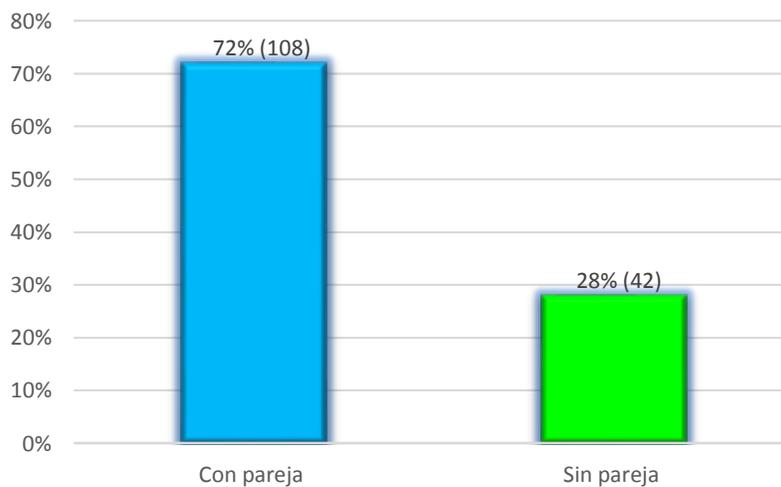
Con respecto a la edad, la muestra se distribuyó en un rango de 22 a 58 años, con una media de $\bar{X} = 34.03$ y una desviación estándar de $s = 9.522$, observando que la mayor proporción, correspondió al grupo de 22 a 30 años 91 participantes (60%), después el grupo de 36 a 46 años 40 participantes (26%), y finalmente en menor proporción el grupo de 47 o más 19 participantes (14%).

Figura 2 Distribución por edad



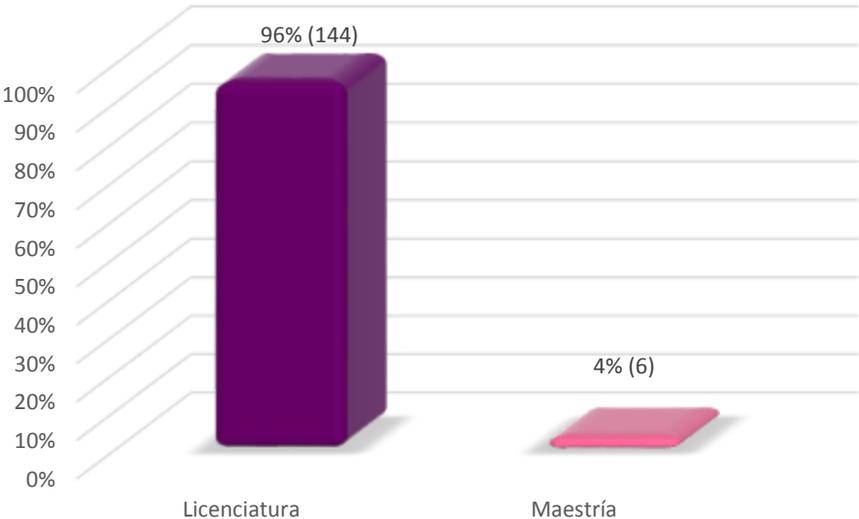
En relación con el Estado civil, la mayor proporción afirmó tener pareja 108 participantes (72%) y sin pareja 42 participantes (28%).

Figura 3 Distribución por Estado civil



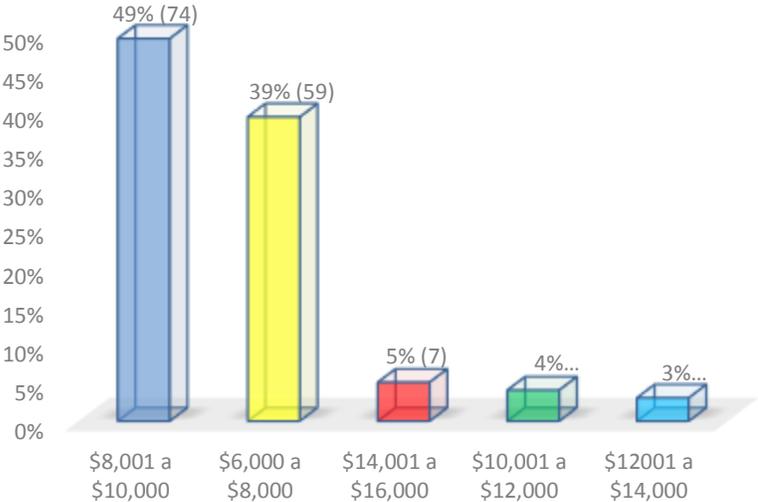
Con respecto a la escolaridad, se pudo observar que la mayor proporción tiene licenciatura 144 participantes (96%) y en menor proporción tienen maestría 6 participantes (4%).

Figura 4 Distribución por escolaridad



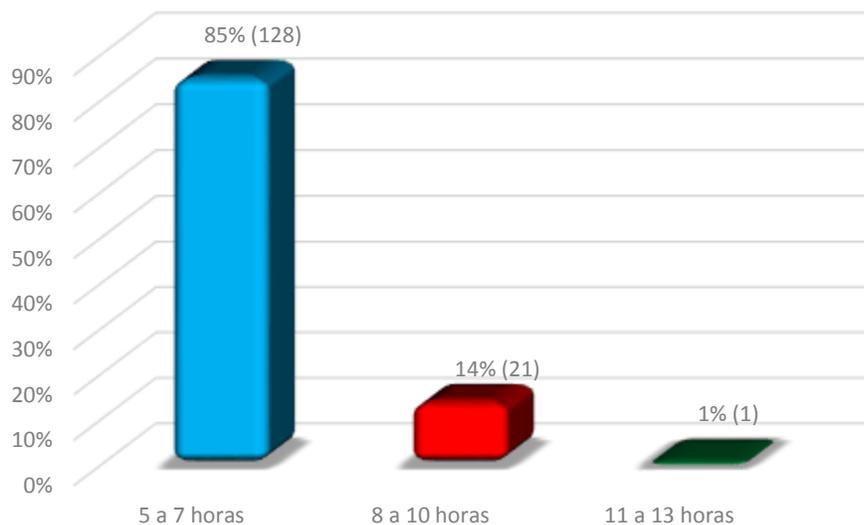
En relación con el salario, la mayor proporción afirmó ganar entre \$8,001 a \$10,000 mensuales 74 participantes (49%), entre \$6,000 a \$8,000 59 participantes (39%), entre 14,001 a 16,000 7 participantes (5%), entre 10,001 a 12,000 6 participantes (4%) y en menor proporción 12,001 a 14,000 4 participantes (3%).

Figura 5 Distribución por salario mensual.



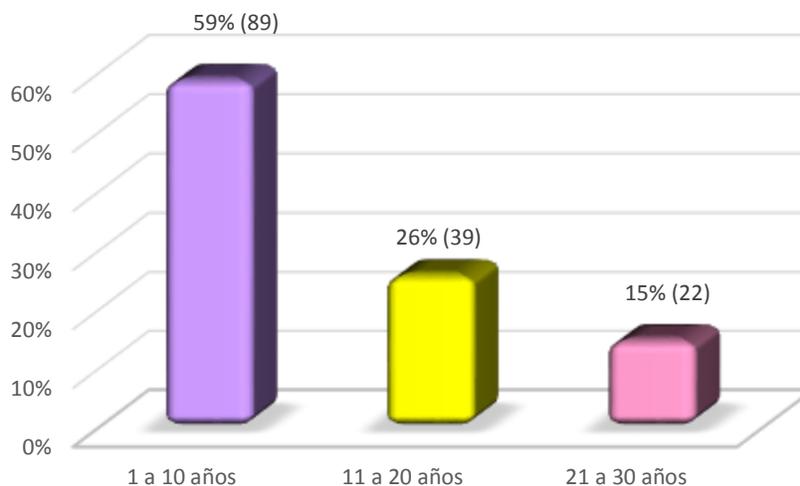
En el aspecto horas al día de trabajo, la mayor proporción dijo que trabaja entre 5 y 7 horas al día 128 participantes (85%), entre 8 y 10 horas 21 participantes (14%) y en menor proporción entre 11 y 13 horas 1 participante (1%).

Figura 6 Distribución por horas al día que laboran



Con respecto a la antigüedad, la mayoría de los docentes cuenta con una antigüedad entre 1 a 10 años 89 participantes (59%), 11 a 20 años 39 participantes (26%) y con menor frecuencia de 21 a 30 años 22 participantes (15%).

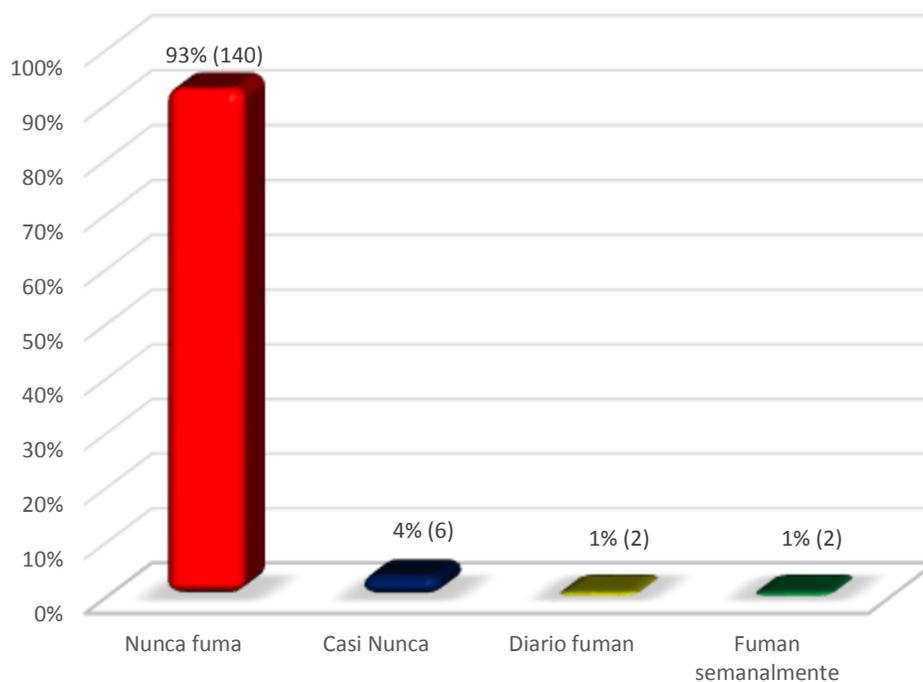
Figura 7 Distribución por antigüedad



Otro aspecto que se evaluó fue el factor de salud, en el cual se incluyen reactivos que preguntan sobre el estado de salud, dichos reactivos son referentes a preguntar con qué frecuencia fuman, consumo de bebidas alcohólicas, dolores de cabeza, dolores musculares, problemas gastrointestinales, trastornos del sueño, ansiedad, estado de ánimo, disminución del apetito, trastornos alimenticios y miedos.

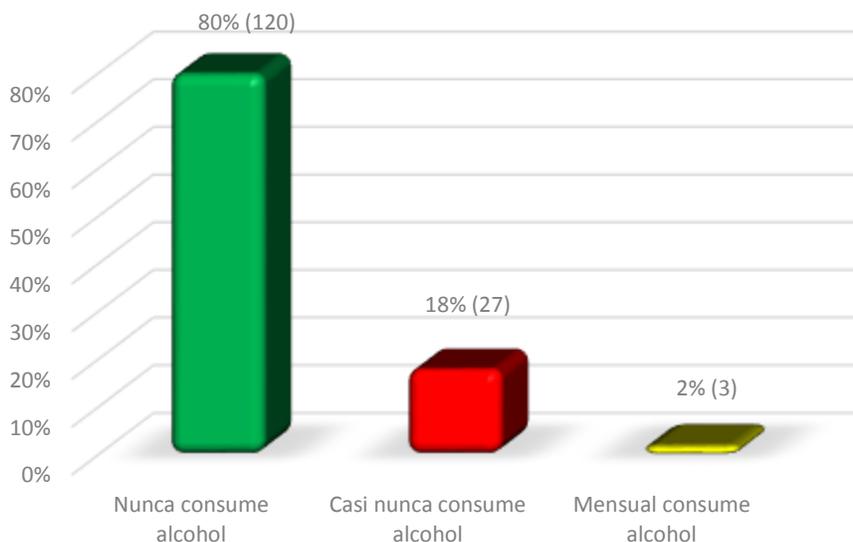
En relación con el reactivo de salud, la mayoría contestó que nunca fuma 140 participantes (93%), casi nunca fuman 6 participantes (4%), diario fuman 2 participantes (1%) y fuman semanalmente 2 participantes (1%).

Figura 8 Distribución de personas que fuman.



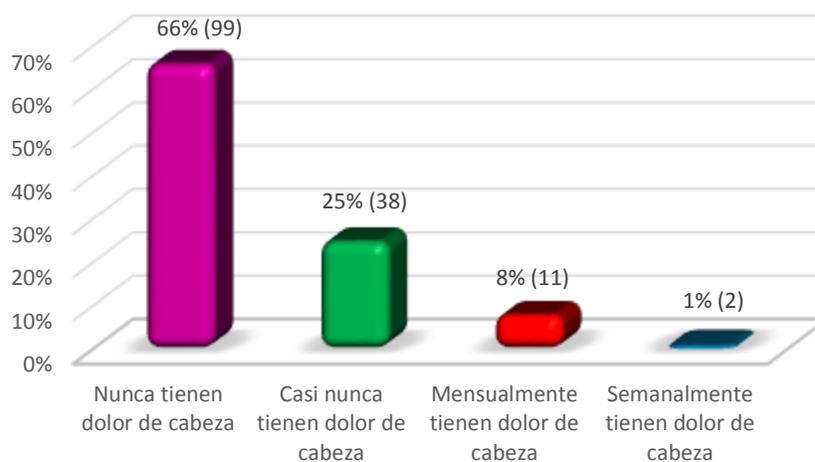
Con respecto a la frecuencia de ingesta de bebidas alcohólicas, la mayoría nunca consume alcohol 120 participantes (80%), casi nunca consume alcohol 27 participantes (18%) y mensualmente consume alcohol 3 participantes (2%).

Figura 9 Distribución por consumo de alcohol



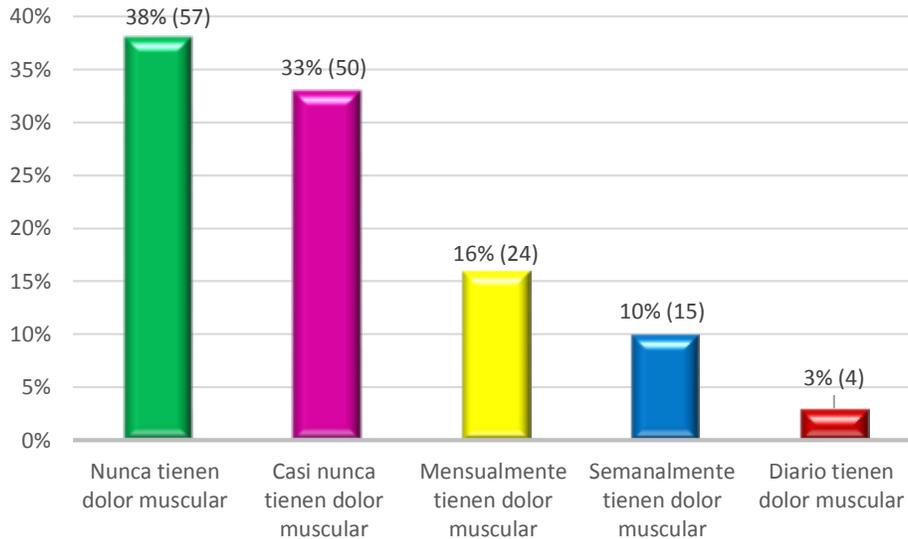
En el aspecto de salud relacionado con padecimiento de dolor de cabeza, la mayoría nunca tiene dolor de cabeza 99 participantes (66%), casi nunca tiene dolor de cabeza 38 participantes (25%), mensualmente tienen dolores de cabeza 11 participantes (8%) y semanalmente tienen dolor de cabeza 2 participantes (1%).

Figura 10 Distribución del padecimiento de dolor de cabeza.



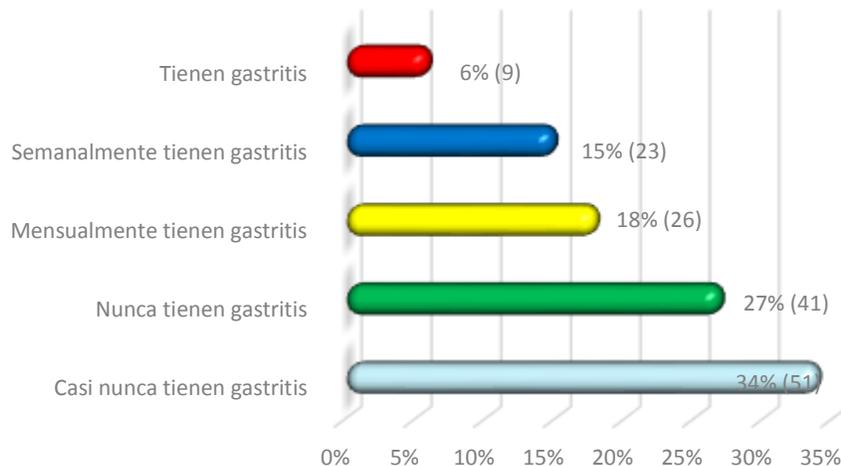
En relación con la pregunta de si tiene dolores musculares, la mayoría nunca tiene dolor muscular 57 participantes (38%), casi nunca 50 participantes (33%), mensualmente 24 participantes (16%), semanalmente 15 participantes (10%) y diario 4 participantes (3%).

Figura 11 Distribución del problema de salud dolores musculares.



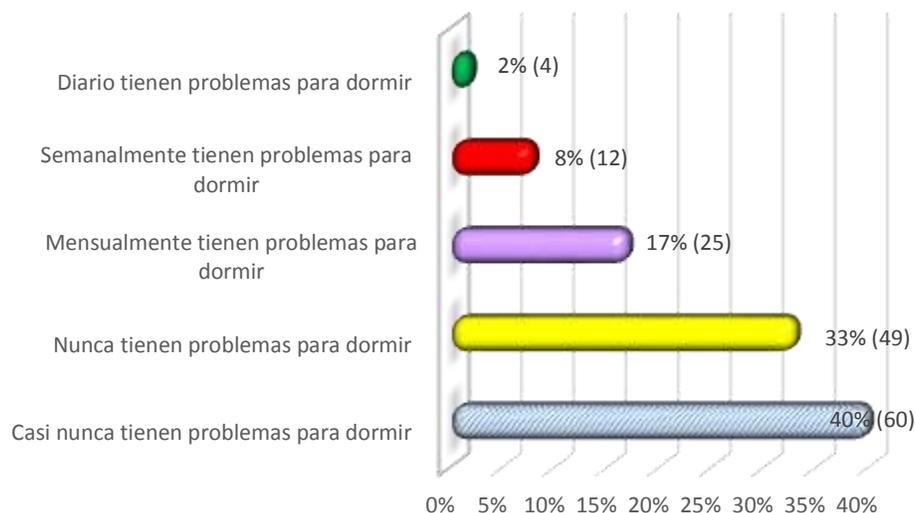
De acuerdo con el aspecto de salud, la mayoría casi nunca tienen gastritis 51 participantes (34%), nunca tienen gastritis 41 participantes (27%), mensualmente tienen gastritis 26 participantes (18%), semanalmente tienen gastritis 23 participantes (15%) y en menor proporción tienen gastritis 9 participantes (6%)

Figura 12 Distribución del problema de salud gastritis.



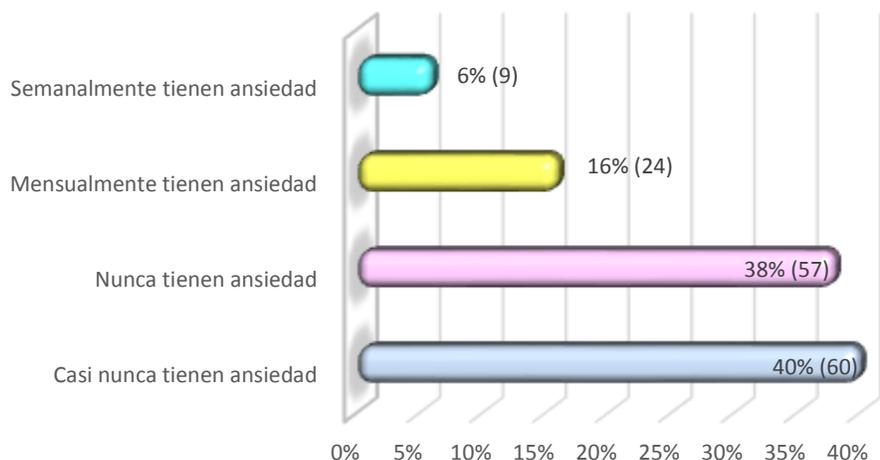
En relación con el problema de salud trastornos del sueño, la mayoría afirmó que casi nunca presenta dificultades para dormir 60 participantes (40%), nunca 49 participantes (33%), mensualmente 25 participantes (17%), semanal 12 participantes (8%) y en menor proporción diario 4 participantes (2%).

Figura 13 Distribución del problema de salud trastornos del sueño.



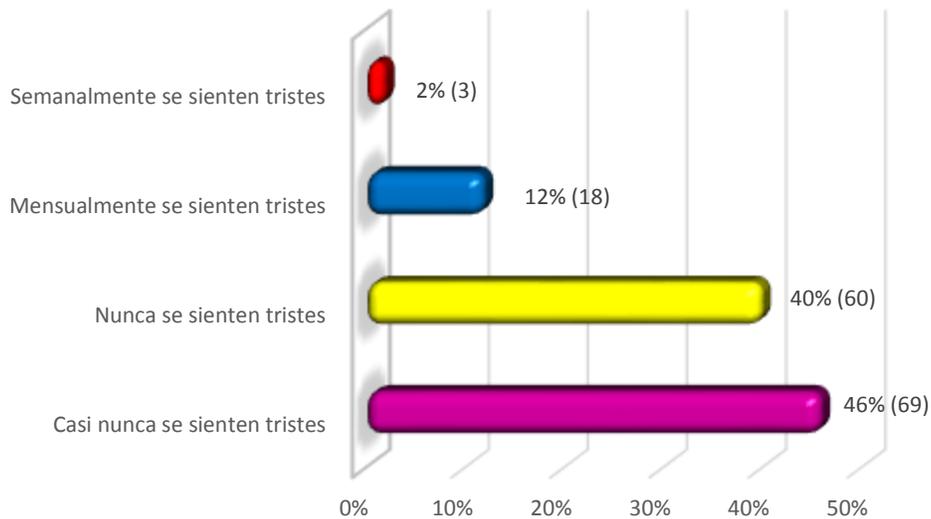
En el aspecto de salud relacionado con la ansiedad, la mayoría contestó que casi nunca presenta ansiedad 60 participantes (40%), nunca tienen ansiedad 57 participantes (38%), mensualmente tienen ansiedad 24 participantes (16%) y en menor proporción semanal 9 participantes (6%).

Figura 14 Distribución de las personas que padecen ansiedad.



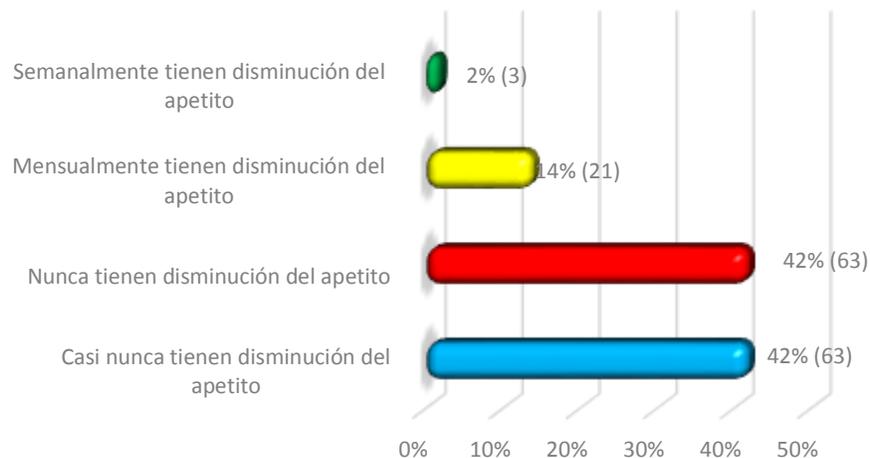
En relación con la pregunta presenta tristeza, la mayoría dijo que casi nunca se sienten tristes 69 participantes (46%), nunca se sienten tristes 60 participantes (40%), mensualmente 18 participantes (12%) y en menor proporción semanalmente se sienten tristes 3 participantes (2%).

Figura 15 Distribución por presencia de tristeza.



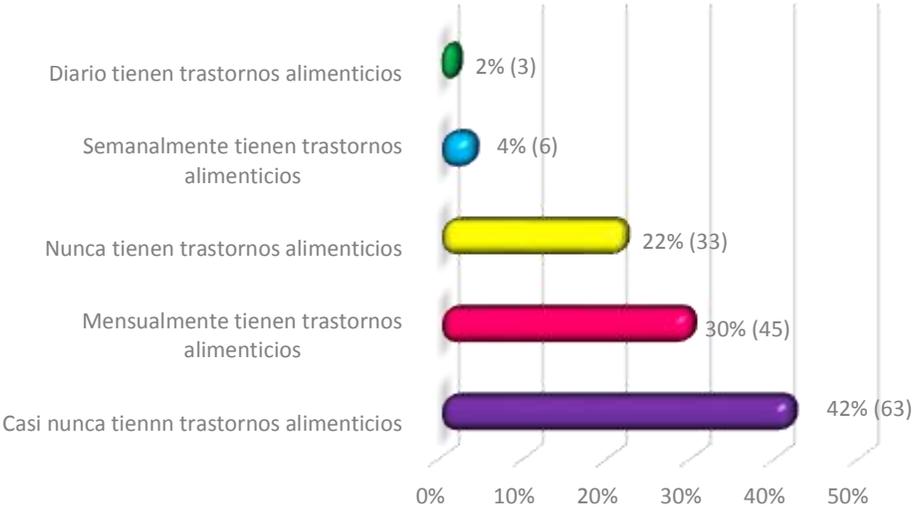
En el reactivo de salud siguiente, la mayoría dijo que casi nunca e igualmente nunca presentan disminución del apetito 63 participantes cada uno (42%), mensualmente tienen disminución del apetito 21 participantes (14%), y en menor proporción semanalmente tienen disminución del apetito 3 participantes (2%).

Figura 16 Distribución del padecimiento disminución del apetito.



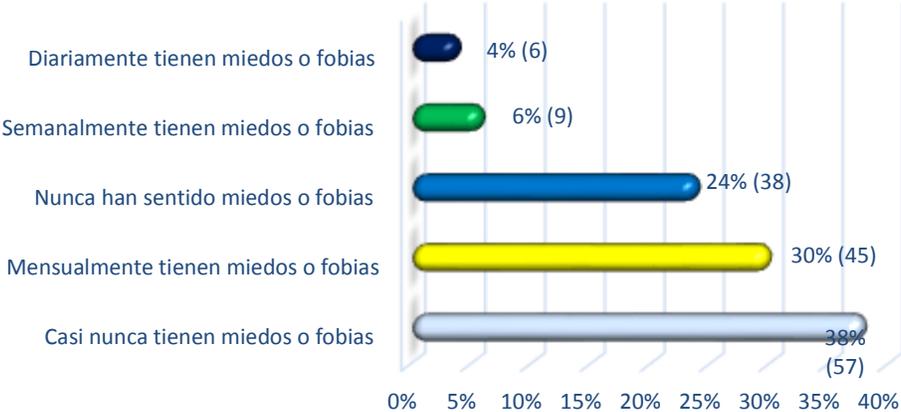
En relación a lo relacionado con la salud, la mayoría contestó que casi nunca presenta trastornos alimenticios 63 participantes (42%), mensualmente 45 participantes (30%), nunca 33 participantes (22%), semanal 6 participantes (4%) y con menor frecuencia diario 3 participantes (2%).

Figura 17 Distribución por trastornos alimenticios.



En el reactivo de salud relacionado con presencia de miedos, la mayoría contestó que casi nunca tienen miedos o fobias 57 participantes (38%), mensualmente sienten miedos o fobias 45 participantes (30%), nunca han sentido miedo 38 participantes (24%), semanal 9 participantes (6%) y en menor proporción diario 6 participantes (4%).

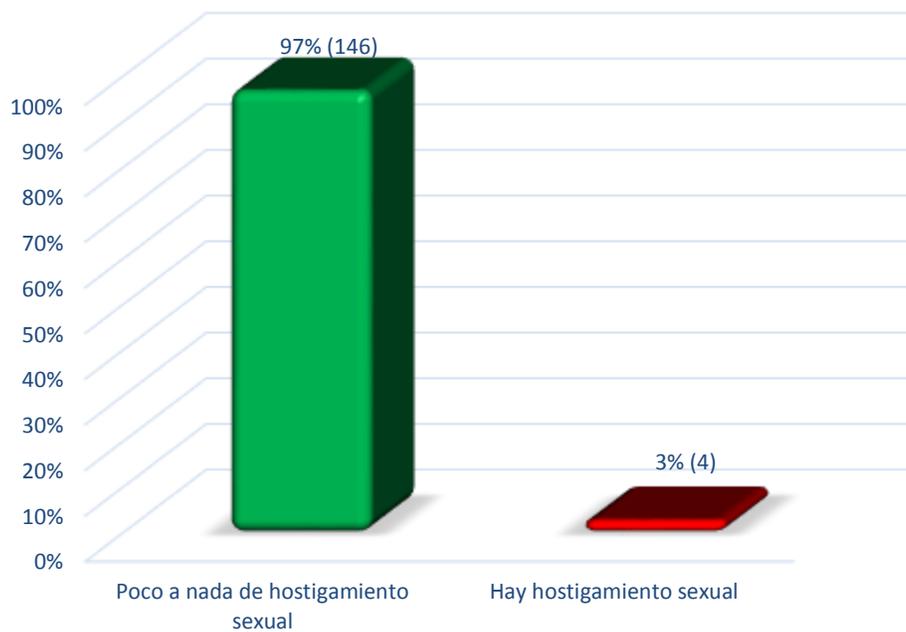
Figura 18 Distribución por presencia de miedos



Posteriormente se realizó el perfil descriptivo de los 16 factores de la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT), se compone de 16 factores de acoso dividido en 4 grupos o áreas de conducta: 1) Hostigamiento verbal. 2) Violencia verbal. 3) Violencia física. 4) Amenazas. 5) Aislamiento. 6) Comunicación deteriorada. 7) Generación de culpa. 8) Maltrato y humillación. 9) Sabotaje y situaciones deshonestas. 10) Abuso de poder. 11) Castigo. 12) Discriminación. 13) Sobrecarga de trabajo. 14) Desacreditación profesional. 16) Exceso de supervisión y control.

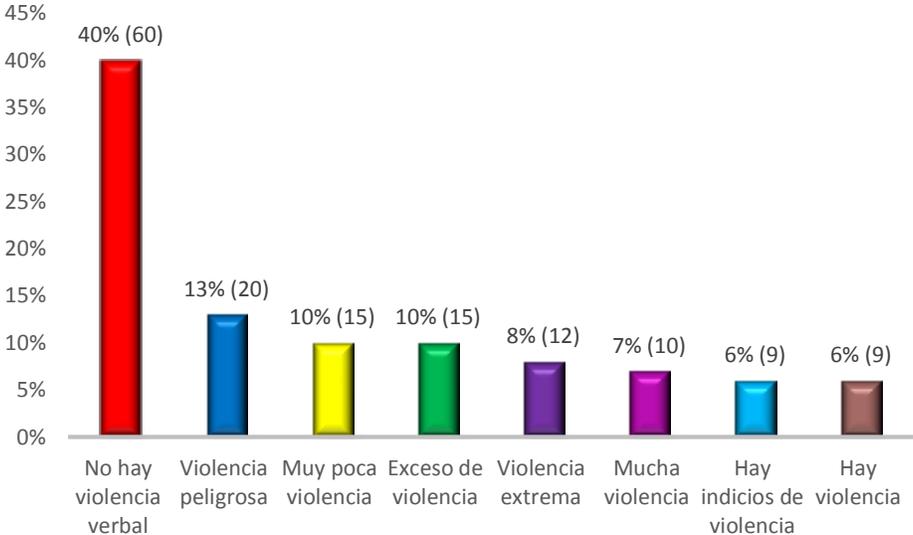
En relación al factor 1 la mayor proporción reportó poco o ningún hostigamiento sexual 146 participantes (97%) y en menor proporción reportaron presencia de hostigamiento sexual 4 participantes (3%).

Figura 19. Factor 1 “Hostigamiento sexual”



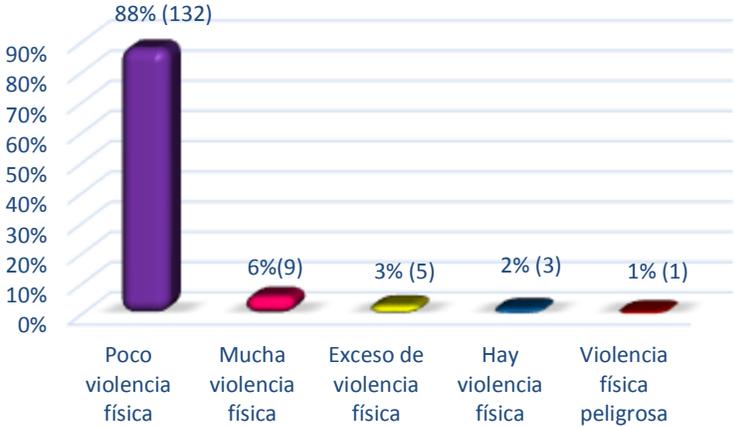
Con respecto al factor 2 la mayor proporción no tiene presencia de violencia verbal en el trabajo 60 participantes (40%), violencia peligrosa 20 participantes (13%), muy poca violencia 15 participantes (10%), exceso de violencia 15 participantes (10%), violencia extrema 12 participantes (8%), mucha violencia 10 participantes (7%) y en menor proporción hay indicios de violencia 9 participantes (6%), hay violencia 9 participantes (6%).

Figura 20. Factor 2 “Violencia verbal”



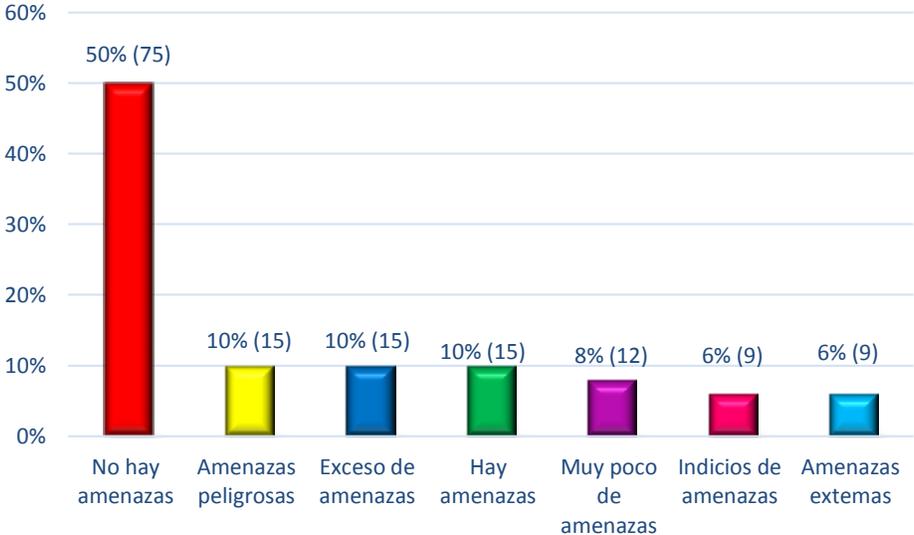
Con respecto al factor 3 violencia física, la mayoría tiene poco violencia física 132 participantes (88%), mucha violencia física 9 participantes (6%), exceso de violencia física 5 participantes (3%), hay violencia física 3 participantes (2%) y en menor proporción violencia física peligrosa 1 participantes (1%).

Figura 21. Factor 3 “Violencia física



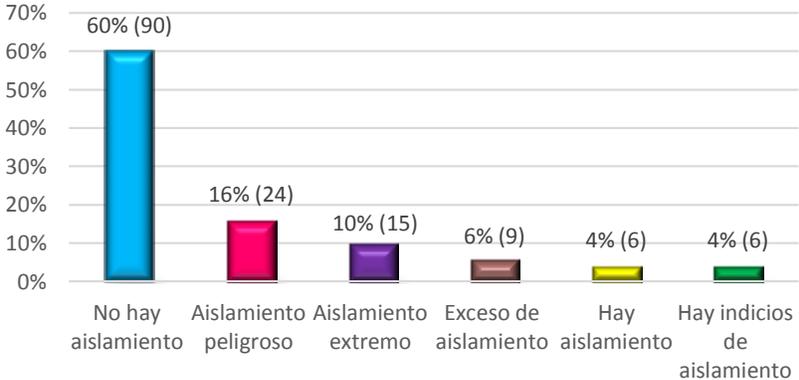
Con respecto al factor 4 amenazas, la mayor proporción reportó que no hay amenazas 75 participantes (50%), amenazas peligrosas 15 participantes (10%), exceso de amenazas 15 participantes (10%), hay amenazas 15 participantes (10%), muy pocas amenazas 12 participantes (8%) y en menor proporción indicios de amenazas 9 participantes (6%), amenazas extremas 9 participantes (6%)

Figura 22. Factor 4 “Amenazas”



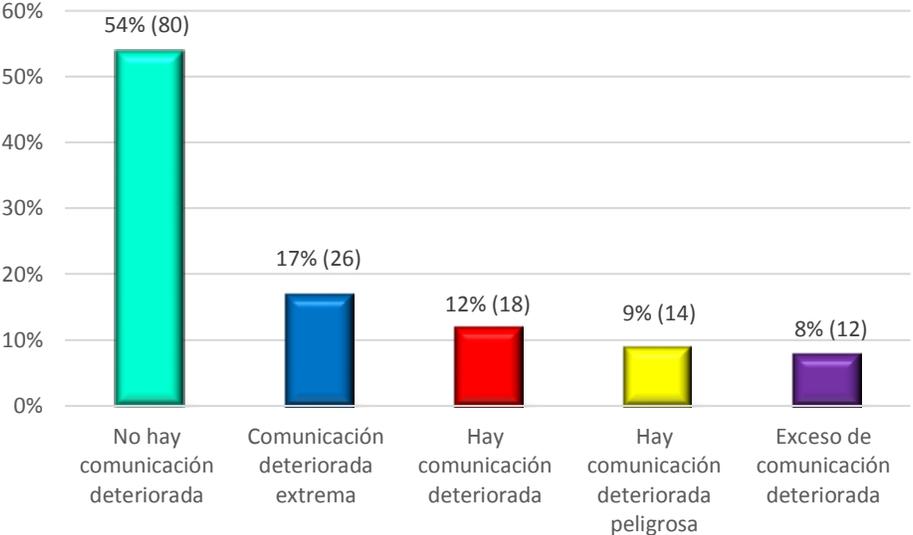
En relación al factor 5, la mayoría contestó que no hay aislamiento en el lugar donde laboran 90 participantes (60%), aislamiento peligroso 24 participantes (16%), aislamiento extremo 15 participantes (10%), exceso de aislamiento 9 participantes (6%) y en menor proporción hay aislamiento 6 participantes (4%), indicios de aislamiento 6 participantes (4%).

Figura 23. Factor 5 “Aislamiento”



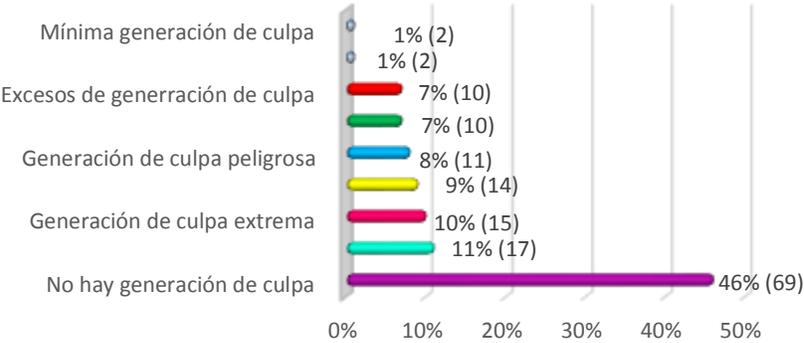
Con respecto al factor de comunicación deteriorada, una gran proporción 80 participantes (54%) no tiene comunicación deteriorada, comunicación deteriorada extrema 26 participantes (17%), hay comunicación deteriorada 18 participantes (12%), hay comunicación deteriorada peligrosa 14 participantes (9%), exceso de comunicación deteriorada 12 participantes (8%)

Figura 24. Factor 6 “Comunicación deteriorada”



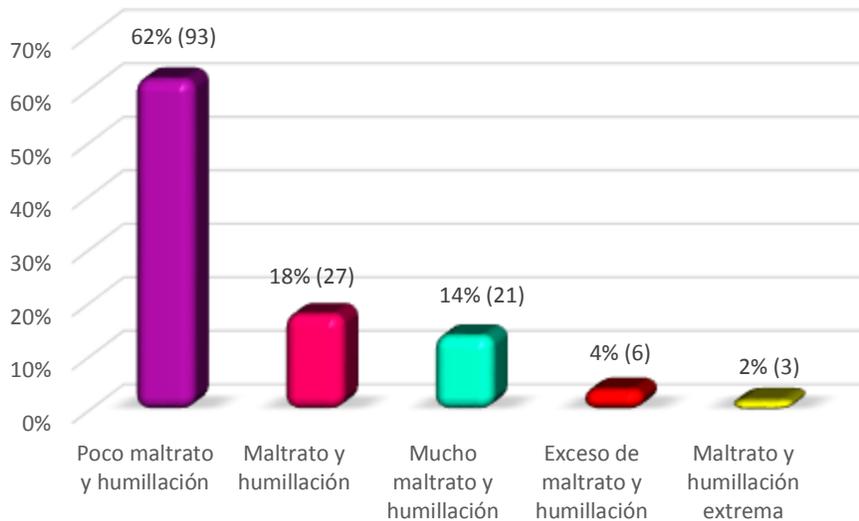
Con respecto al factor generación de culpa, no hay generación de culpa 69 participantes (46%), hay generación de culpa 17 participantes (11%), generación de culpa extrema 15 participantes (10%), mucha generación de culpa 14 participantes (9%), generación de culpa peligrosa 11 participantes (8%), indicios de generación de culpa participantes 10 (7%), exceso de generación de culpa participantes 10 (7%) muy poco generación de culpa 2 participantes (1%) y mínima generación de culpa 2 participantes (1%).

Figura 25. Factor 7 “Generación de culpa”



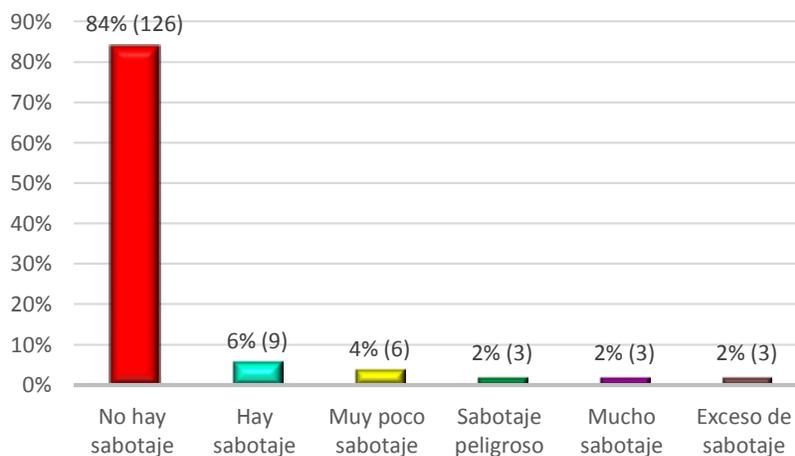
Con respecto al factor maltrato y humillación, la mayor proporción reporto que no tienen un maltrato ni humillaciones en su lugar de trabajo 93 participantes (62%), maltrato y humillación peligrosa 27 participantes (18%), mucho maltrato y humillación 21 participantes (14%), exceso de maltrato y humillación 6 participantes (4%) y maltrato y humillación extrema 3 participantes (2%).

Figura 26. Factor 8 “Maltrato y humillación”



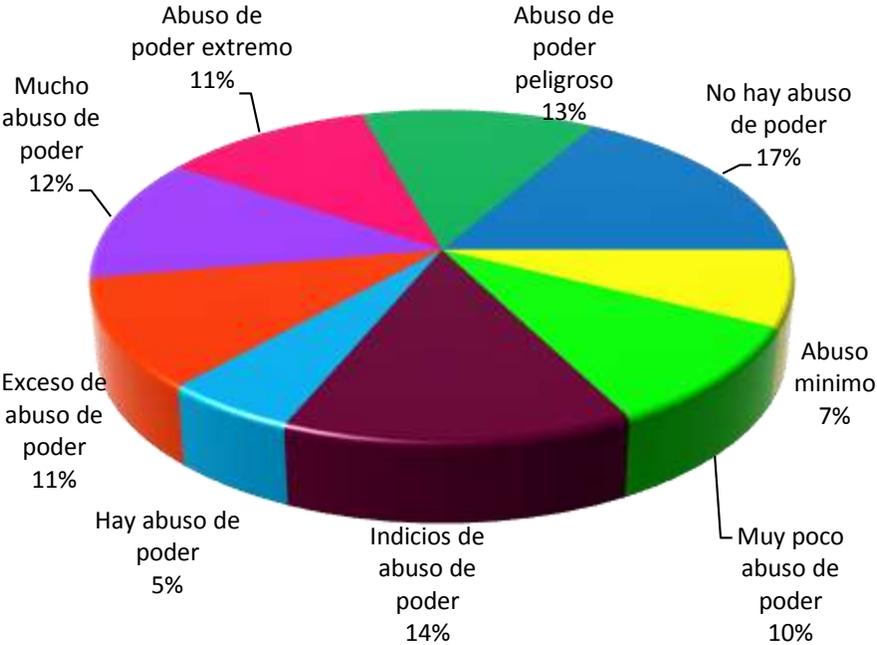
En el factor sabotaje y situaciones deshonestas la mayoría afirmó que no hay presencia o intenciones de destruir lo que hacen en el lugar donde labora 126 participantes (84%), hay sabotaje 9 participantes (6%), muy poco sabotaje 6 participantes (4%), sabotaje peligroso 3 participantes (2%), mucho sabotaje 3 participantes (2%) y exceso de sabotaje 3 participantes (2%).

Figura 27. Factor 9 “Sabotaje y situaciones deshonestas”



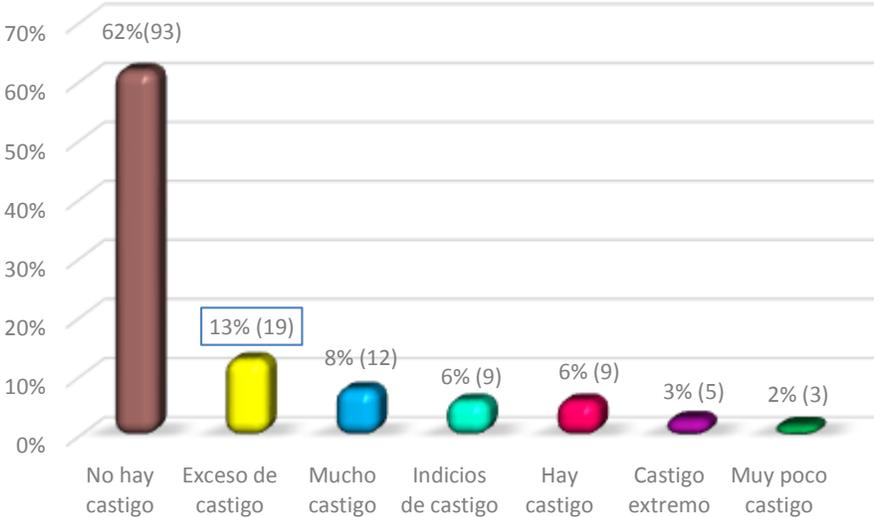
A diferencia de los factores anteriormente presentados, el aspecto relacionado con el abuso de poder, solo el 17% señaló no experimentar una relación laboral con abuso de poder (26 participantes), indicios de abuso de poder 21 participantes (14%), abuso de poder peligroso 19 participantes (13%), mucho abuso de poder 18 participantes (12%), exceso de abuso de poder 17 participantes (11%), abuso de poder extremo 17 participantes (11%), muy poco abuso de poder 15 participantes (10%), abuso mínimo 10 participantes (7%) y hay abuso de poder 7 participantes (5%)

Figura 28. Factor 10 “Abuso de poder”



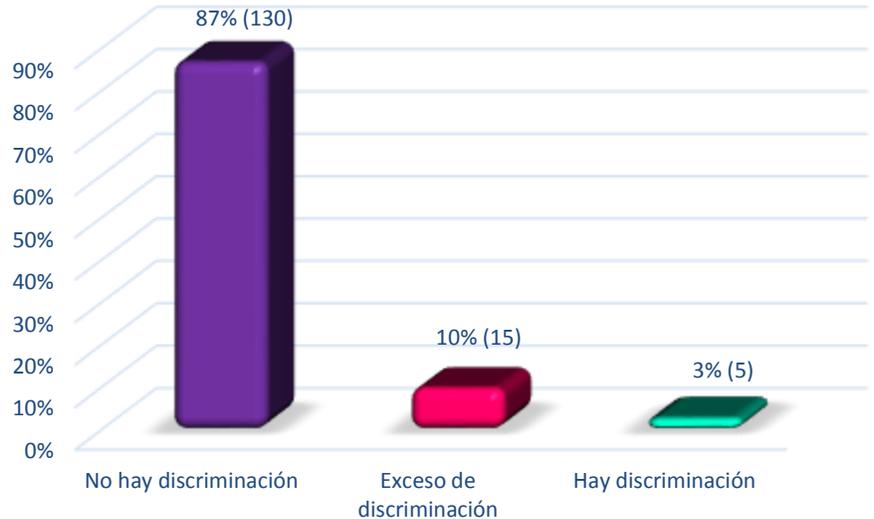
En relación al castigo, una gran parte de la muestra 93 participantes (62%), manifestó no recibir ningún tipo de castigo en su centro de trabajo, exceso de castigo 19 participantes (13%), mucho castigo 12 participantes (8%), indicios de castigo 9 participantes (6%), hay castigo 9 participantes (6%), castigo extremo 5 participantes (3%) y muy poco castigo 3 participantes (2%).

Figura 29. Factor 11 “Castigo”



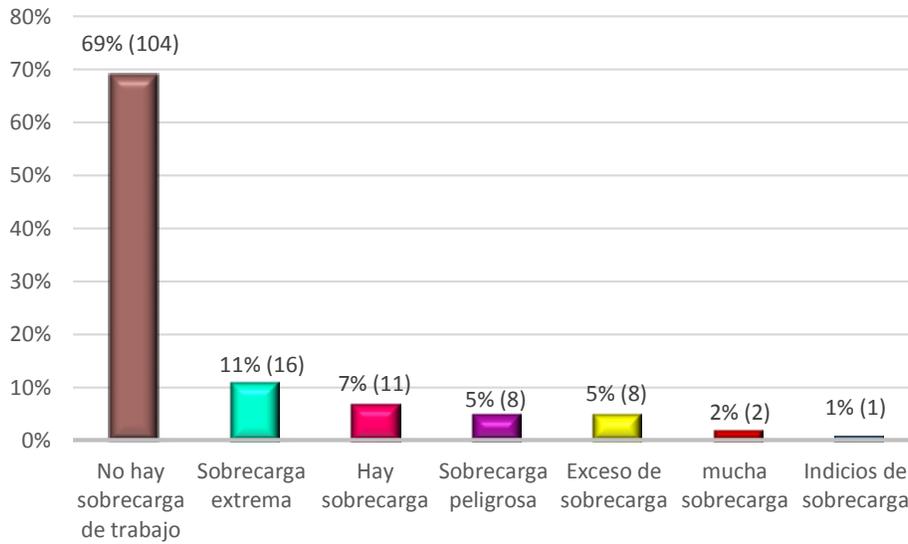
En el aspecto de discriminación, la mayoría afirmó que no es discriminado en el lugar donde labora 130 participantes (87%), exceso de discriminación 15 participantes (10%) y hay discriminación 5 participantes (3%).

Figura 30. Factor 12 “Discriminación”



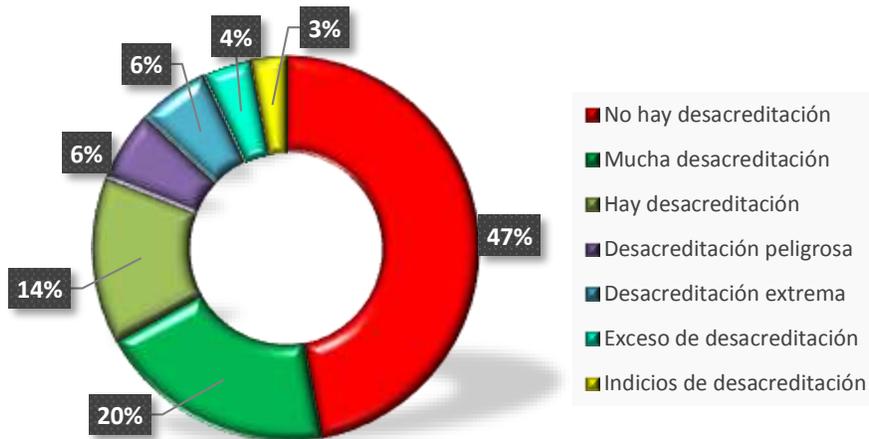
En relación al factor de sobrecarga de trabajo, la mayor proporción no tiene sobrecarga de trabajo 104 participantes (69%), sobrecarga extrema 16 participantes (11%), hay sobrecarga 11 participantes (7%), sobrecarga peligrosa 8 participantes (5%), exceso de sobrecarga 8 participantes (5%), mucha sobrecarga 2 participantes (2%) e indicios de sobrecarga 1 participantes (1%)

Figura 31. Factor 13 “Sobrecarga de trabajo”



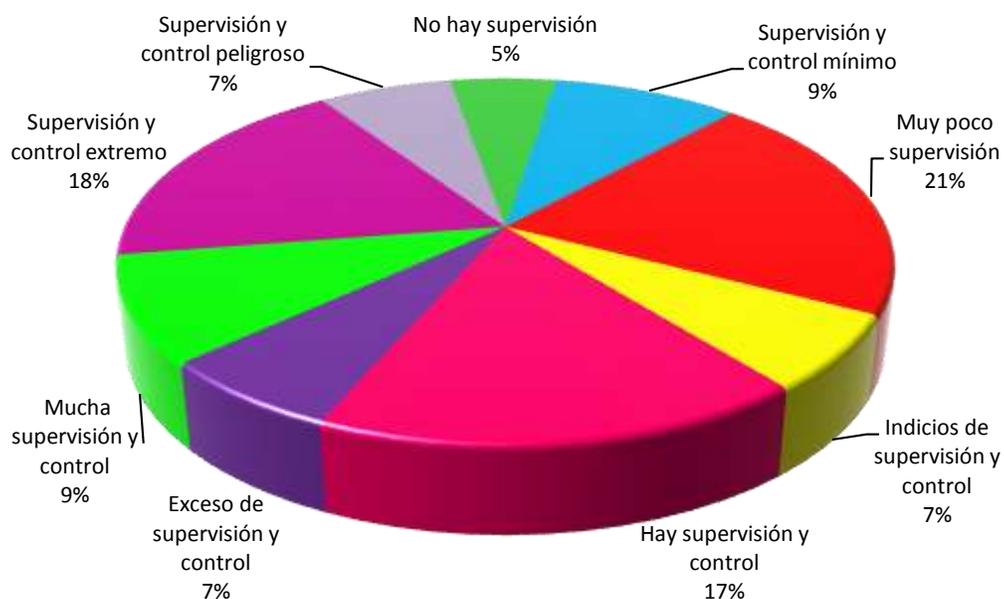
En relación a desacreditación profesional, una parte de la muestra 71 participantes (47%), manifestó no recibir ningún tipo de desacreditación en su lugar de trabajo, mucha desacreditación 30 participantes (20%), hay desacreditación 21 participantes (14%), desacreditación peligrosa 9 participantes (6%), desacreditación extrema 9 participantes (6%), exceso de desacreditación 6 participantes (4%) e indicios de desacreditación 4 participantes (3%).

Figura 32 Factor 14 “Desacreditación profesional”



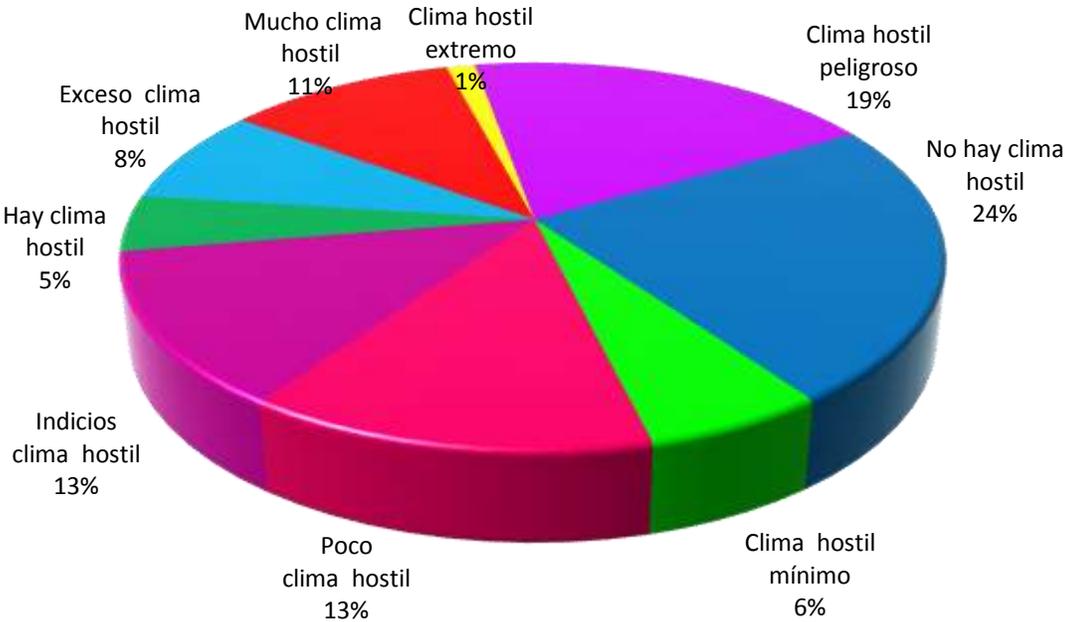
El aspecto relacionado con supervisión y control, muy poco supervisión 33 participantes (21%), el 18% señaló experimentar una relación laboral con supervisión y control extremo (27 participantes), hay supervisión y control 26 participantes (17%), supervisión y control mínimo 13 participantes (9%), mucha supervisión y control 13 participantes (9%), exceso de supervisión y control 10 participantes (7%), indicios de supervisión y control 10 participantes (7%) supervisión y control peligroso 10 participantes (7%) y no hay supervisión 8 participantes (5%).

Figura 33. Factor 15 “Exceso de supervisión y control”



Con respecto al clima de trabajo hostil se reportó que no hay clima de trabajo hostil en 36 participantes (24%), clima hostil peligroso 29 participantes (19%), indicios de clima hostil 19 participantes (13%), poco clima hostil 19 participantes (13%), mucho clima hostil 17 participantes (11%), exceso de clima hostil 12 participantes (8%), clima hostil mínimo 9 participantes (6%), hay clima hostil 7 participantes (5%) y clima hostil extremo 2 participantes (1%).

Figura 34. Factor 16 “Clima de trabajo hostil”



Una vez concluido el perfil descriptivo de los diferentes factores relacionados con el acoso en el trabajo, se procedió a realizar las pruebas de correlación para determinar, en primer lugar, si los factores referidos a la salud y los factores relacionados con el acoso laboral mostraban asociación estadísticamente significativa, al respecto se pudo observar que aunque de manera significativa, se presentan correlaciones muy bajas entre los factores: Trastornos alimenticios con exceso de control y supervisión (.161). Trastornos del sueño con hostigamiento sexual (.161) y Trastornos alimenticios y encubiertas desacreditación profesional (.166). A continuación se presentan los resultados estadísticamente significativos.

Tabla # 1 Relación entre acoso y problemas de salud.

Área Salud	Acoso laboral	R	α	N
Trastornos del sueño.	Hostigamiento sexual.	.161	.049	150
Trastornos alimenticios.	Estigmatización aislamiento.	.183	.025	150
Miedos o fobias.	Comunicación deteriorada.	.169	.039	150
Miedos o fobias.	Estigmatización generación de culpa.	.178	.029	150
Trastornos alimenticios.	Sabotaje y situaciones deshonestas.	.197	.016	150
Dolor de cabeza.	Encubiertas sobrecarga de trabajo.	.184	.024	150
Dolor muscular.	Acción directa castigo.	-.169	.039	150
Miedos o fobias.	Acción directa castigo.	.217	.008	150
Dolor muscular.	Encubiertas desacreditación profesional.	-.188	.021	150
Trastornos alimenticios.	Encubiertas desacreditación profesional.	.166	.042	150
Trastornos alimenticios.	Exceso de supervisión y control.	.161	.049	150
Miedos o fobias.	Encubiertas desacreditación profesional.	.248	.002	150
Miedos o fobias.	Encubiertas clima laboral hostil.	.185	0.23	150
Miedos o fobias	Amenazas	.181	.027	150

Podemos observar que en el área de salud los trastornos del sueño correlacionan bajo con hostigamiento sexual ($r=.161$) pero significativamente ($\alpha=0.49$).

También los trastornos alimenticios correlacionan bajo con varios factores de acoso laboral pero significativamente con: estigmatización y aislamiento ($r= .183$, $\alpha= .025$), sabotaje y situaciones deshonestas ($r=.197$, $\alpha=.016$), encubiertas desacreditación profesional ($r=.166$, $\alpha=.042$) y exceso de control y supervisión ($r= .161$, $\alpha= .049$).

Los miedos o fobias están correlacionado bajo pero significativamente con los factores comunicación deteriorada ($r=.169$, $\alpha=.039$), estigmatización generación de culpa ($r=.178$, $\alpha= .029$), acción directa castigo ($r=.217$, $\alpha=.008$), encubiertas desacreditación profesional ($r=.248$, $\alpha=.002$) y encubiertas clima laboral hostil ($r=.185$, $\alpha=.023$) y amenazas ($r=.181$, $\alpha=.027$).

El dolor de cabeza se correlaciona bajo pero significativamente únicamente con encubiertas sobrecarga de trabajo ($r=.184$, $\alpha=.024$).

Los dolores musculares correlacionan bajo pero significativamente con acción directa castigo ($r=-.169$, $\alpha=.039$) y encubiertas desacreditación profesional ($r=-.188$, $\alpha=.042$).

Finalmente se realizó una correlación para determinar la asociación entre el acoso y algunas variables sociodemográficas.

Tabla # 2 Relación entre acoso y variables sociodemográficas.

Variables sociodemográficas	Acoso laboral	R	α	N
Horas al día	Acción directa abuso de poder	-.183	.025	150
	Encubiertas exceso de control y supervisión	-.182	.026	150
	Estigmatización en comunicación deteriorada	-.188	.021	150
	Encubiertas sobrecarga de trabajo	-.181	.026	150
	Encubiertas clima laboral hostil	-.164	.045	150

La variable horas al día de la jornada de trabajo, correlaciona negativo y bajo, pero significativamente con varios factores de acoso laboral:

- Acción directa abuso de poder.
- Encubiertas exceso de control y supervisión.
- Estigmatización en comunicación deteriorada.
- Encubiertas sobrecarga de trabajo y encubiertas clima laboral hostil.

Podemos entonces afirmar que hay poco pero significativo acoso laboral y distribuido en sus distintos niveles (desde mínimo hasta extremo) es aquí donde se centra la atención de la presente investigación, en los pocos casos que se presentaron y se pudieron analizar estadísticamente.

Discusión y Conclusiones

Durante el desarrollo de la investigación se observó que las características del entorno donde laboran los docentes son de gran influencia para la presencia del acoso laboral.

En el capítulo II, de acuerdo Einarsen y Lars (2006), el acoso laboral nace de forma insignificante y poco a poco se propaga, los ataques por parte del acosador se multiplican por un largo periodo (por lo menos seis meses) y regularidad (un evento semanal). Los compañeros de trabajo por miedo prefieren mantenerse al margen de la situación y la organización puede no estar enterada del conflicto o utilizarlo como estrategia para no hacer frente al conflicto.

Ovejero (2006), menciona que la mayoría de las veces cuando la organización se da cuenta de que algo está sucediendo e intervienen es cuando la persona acosada comienza a desarrollar los síntomas propios del acoso laboral.

De acuerdo con Hirigoyen (2001), los sectores más afectados por el acoso laboral son la función administrativa, la salud y la enseñanza. Por lo anterior, surge el interés por realizar la investigación al observar un clima de trabajo hostil en una parte de la muestra analizada, se observó que las características del entorno (escuela) donde laboran los docentes son de gran influencia para la presencia del acoso laboral.

De acuerdo con Peniche (2008), contar con profesionales con competencias necesarias para abordar problemas en una organización, es una exigencia necesaria e impostergable.

Los objetivos de la presente investigación fueron identificar si los docentes mexicanos sufren de acoso laboral e investigar si existe relación entre acoso laboral y problemas de salud en los docentes mexicanos.

En algunos casos el acoso laboral está afectando a los docentes mexicanos en su entorno laboral, familiar y principalmente en su salud, lo cual les impide trabajar en condiciones óptimas. Si el docente no cuenta con un buen estado de salud se le dificultará transmitirles a los alumnos los aprendizajes esperados, fomentar aptitudes, toma de decisiones, porque estará concentrado en combatir las enfermedades que se le presenten e incluso el ausentismo por parte del docente, lo cual afecta a los alumnos provocando con el paso del tiempo un rezago escolar.

Así mismo en el trabajo, el contacto social, también tiene gran significación para este bienestar pues las relaciones interpersonales juegan un papel muy importante, ya que se desarrollan habilidades de cooperación, trabajo en equipo, apoyo emocional, superación personal, sentido de pertenencia entre otras (Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante 2009).

También se reportó la presencia de acoso laboral en cierta proporción y distribuido en los distintos grados de acoso laboral (desde violencia mínima hasta violencia extrema), aunque son pocos los casos reportados es importante prestar atención, por las consecuencias físicas, psicológicas y sociales que experimentan las personas que lo padecen. Es importante prestar atención a esta violencia que causa daños, ya que para el adecuado funcionamiento de las escuelas el personal docente debe contar con óptimas condiciones de trabajo, con seguridad y calidad de vida ocupacional, debido a que ellos realizan las actividades necesarias para que las escuelas logren sus objetivos planteados.

Se encontró presencia de violencia física en un 13% de los participantes, en sus diferentes niveles, desde violencia física hasta violencia física peligrosa. Entonces esta parte de la muestra de los docentes mexicanos si han sufrido violencia física que causa inestabilidad en su ambiente laboral y les impide desenvolverse con toda tranquilidad y libertad.

Grados, (2004) define la violencia física como cualquier intento o acción que busca causar daño físico, las víctimas se sienten amenazadas e inseguras con respecto a la realización de sus actividades. Tanto en la vida cotidiana como en el ámbito laboral, el ser humano está expuesto a situaciones de conflicto que aparecen como resultado de las relaciones humanas.

Piñuel (2011), afirma que los síntomas que presentan las personas que tienen acoso laboral va desde lo físico y termina dando lugar a distintas afecciones o enfermedades somáticas. En la parte física aparecen síntomas como insomnio, taquicardia, dolores de cabeza, presión arterial alta, dolores de estómago, nerviosismo y sobrepeso, muchas veces acompañado de un desmejoramiento de la apariencia personal. Esto puede suceder antes de ir al trabajo o durante la jornada.

De acuerdo con Salin (2008), existen varias consecuencias de haber experimentado acoso laboral, como baja autoestima, enojo, coraje, estrés, miedo, depresión, tristeza, apatía, sensibilidad al llanto, inseguridad, sensación de fracaso, frustración, percepción de una dignidad lastimada, repentinos e inexplicables cambios de humor, tener la percepción de no saber hacer nada, daños en la confianza personal,

Discusión, conclusiones, limitaciones y sugerencias

en el bienestar, síntomas psicosomáticos, bajo desempeño en la calidad del trabajo, gran desmotivación, manifiestan desinterés por las tareas asignadas, ausentismo injustificado.

En el ámbito social, las consecuencias son incumplimiento de obligaciones familiares, falta de atención a problemas personales y hasta pérdida de amigos. Esto origina una sensación de aislamiento total, es decir, no solo dentro del lugar de trabajo, si no también fuera de él.

Sin duda son muchas las consecuencias que presentan las personas que padecen acoso laboral. La muestra señaló que si hay presencia de malestares como son dolor de cabeza (8.7%), dolores musculares (28.7%) problemas gastrointestinales (38%), trastornos del sueño (26.6%), ansiedad (22%), depresión (13.4%), disminución del apetito o satisfacción sexual (16%), trastornos alimenticios (31.1%) fobias (39.2%).

De acuerdo con Piñuel (2005), las consecuencias de padecer acoso laboral son miedo, ansiedad, trastornos psicosomáticos, alteraciones del sueño, trastornos de alimentación, trastornos de la conducta social, aislamiento, agresividad y depresión, por lo tanto en los casos de acoso laboral presentes en la muestra, vale la pena prestar atención, porque los docentes están experimentando no solo problemas en su salud, que provoca visitar continuamente al médico, también en su ambiente laboral, es difícil trabajar con niños y personas, si a lo anterior le agregamos un mal ambiente de trabajo, traerá repercusiones en la cantidad y calidad del trabajo, en la comunicación entre iguales, disminución de la creatividad, problemas en otros planos como el familiar, pérdida del interés por nuevos proyectos y por esforzarse en el trabajo, si llegara a casos extremos habrá presencia de incapacidades o jubilaciones tempranas al no soportar el continuo acoso laboral.

Por eso es de relevancia social analizar el acoso laboral, para comprender y entender por qué los docentes tienen problemas en el trabajo, en la salud, en su productividad y eficiencia, abordar el problema en la medida que sea posible para evitar desenlaces fatales, como desinterés, apatía, incapacidades, jubilaciones y el suicidio en casos extremos y si se está al pendiente de los trabajadores se proteger la salud, la seguridad, el respeto y la dignidad de sus trabajadores.

De acuerdo con Uribe (2008), existen muchas consecuencias de haber experimentado acoso laboral en la víctima, tales como:

- Daños en la confianza personal.
- Dificultad para hablar con honestidad.

- En el bienestar y síntomas psicossomáticos.
- Altos costes financieros asociados al acoso psicológico para la organización.
- La rotación en el trabajo y salida de la organización contra su voluntad, para deshacerse de empleados considerados improductivos o inadecuados, evitando así pagar los costes asociados con el despido.

Ovejero (2006), menciona que las personas que tienen acoso laboral, sufren al ser consumidos emocionalmente e intelectualmente, con vistas a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador. El fin último del acoso laboral es acabar con el equilibrio y la resistencia psicológica de la persona acosada, desgastándola emocional y físicamente, y así liberarse del acosado despidiéndolo.

Se observó que el acoso laboral se relaciona con la variable horas al día de la jornada de trabajo (tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo). Se encontró que la mayoría de los docentes labora entre 5 y 7 horas al día (85%), durante las horas de trabajo el acoso laboral existe con respecto a los siguientes factores:

- Acción directa abuso de poder, que implica el uso excesivo, impropio, injusto e indebido de alguien, al mandar o pedir que se ejecute una acción. La persona que acosa abusa del poder que tiene a la hora de pedir que realicen una actividad. La muestra reportó un abuso de poder mínimo (7%) hasta peligroso (13%).
- Encubiertas exceso de control y supervisión, que se refiere a la cantidad que excede de revisar o verificar las actividades que realiza el trabajador, impidiendo que el docente se desenvuelva con toda tranquilidad y libertad. La muestra reportó este exceso de control y supervisión desde mínimo (9%) hasta peligroso (7%).
- Estigmatización en comunicación deteriorada, es cuando existe desgaste en las relaciones humanas y tiene como finalidad poner en un nivel inferior al acosado. La muestra reportó desde comunicación deteriorada extrema (17%) hasta peligrosa (9%).
- Encubiertas sobrecarga de trabajo, es cuando ocurre una saturación u ocupación completa en el trabajo, que impide un funcionamiento normal en

las actividades cotidianas. La muestra reportó muy poca sobrecarga de trabajo desde de mínima (7%) hasta peligrosa (5%)

- Encubiertas clima laboral hostil, se refiere a un ambiente, persona o situación que se torna agresiva o desagradable y se considera peligrosa para la integridad de la persona. La muestra reportó la existencia de clima hostil peligroso (19%) e incluso indican en sus diferentes grados que hay desde exceso de clima hostil y extremo (20%).

Finalmente, se afirma que a pesar de que se laboran pocas horas en las escuelas (de 5 a 7 horas), existe abuso de poder, exceso de control y supervisión, comunicación deteriorada, sobrecarga de trabajo y clima de trabajo hostil.

Limitaciones, sugerencias.

A lo largo del desarrollo del trabajo de investigación se presentaron algunas limitaciones, que se recomienda considerar en estudios e investigaciones futuras en relación al estudio del acoso laboral, en primer lugar, al momento de elegir la población para aplicar la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo, la muestra utilizada fue de 150 docentes mexicanos, para lo cual hubo dificultad para tener acceso a las instituciones de educación pública.

Por lo anterior, se recomienda ampliar la muestra, y no solo considerar las escuelas públicas, también están las escuelas privadas, para tener un mayor conocimiento de la situación en la que se encuentra el país con respecto al acoso laboral.

Así mismo se dificultó la manera de aplicar la prueba, tratar de lograr que los docentes dedicaran un tiempo para contestar los 164 reactivos, porque es extensa y si se requiere tiempo y dedicación por parte de los participantes, no fue fácil, sin embargo se logró que me concedieran un lugar y horarios específicos para aplicarla, afortunadamente se interesaron en apoyar la investigación, ya que no es tan sencillo investigar el tema. Se recomienda reducir el número de reactivos de la prueba EMAT V2, para que sea más accesible la aplicación, con respecto al tiempo.

Otra dificultad es la revisión bibliográfica, dado que existe poca investigación sobre el acoso laboral en México, al respecto la mayor parte de la información corresponde a los países Europeos. Además, la especificidad del acoso laboral en las escuelas públicas, resultó ser un tópico no abordado. Se recomienda ampliar el conocimiento teórico – práctico del acoso laboral y difundirlo en las organizaciones.

Es muy importante concientizar la existencia de acoso laboral porque impide a los docentes mexicanos desenvolverse adecuadamente en su centro de trabajo y desvía su atención central, que son todos los estudiantes a cargo de cada profesor, hay que recordar la escuela es el agente socializador, complementando la labor familiar, que también es imprescindible, sin poder suplirse ni la una ni la otra

Por lo tanto se hace la invitación a sensibilizar, identificar, prevenir y prestar atención al acoso laboral y con ayuda de un psicólogo especialista combatirlo cuando ya está presente poder disminuirlo.

Al observar, siempre nos abren un camino para continuar otras líneas de investigación, como psicólogos se tiene la tarea de ser responsables de observar e investigar el acoso laboral, por lo cual se sugiere crear medidas de prevención, intervención y solución para crear un buen clima de trabajo, mediante talleres, cursos, conferencias, trípticos y folletos donde se explique claramente que es el acoso laboral y que debe hacer una persona que padece dicho fenómeno y elaborar estrategias para identificar el acoso laboral sin miedo a la denuncia.

Se sugiere continuar con esta línea de investigación y ampliarla a otros niveles educativos, medio y superior para obtener un panorama más preciso sobre la presencia del acoso laboral en el ámbito educativo, de tal manera que se puedan obtener herramientas necesarias para dar la retroalimentación correspondiente a las instituciones y poder generar un plan tanto de acción como de prevención en relación al acoso laboral.

Referencias

- Abajo, J. (2006). *Mobbing, Acoso psicológico en el ámbito laboral*. 2ª ed. España: Lexis Nexis.
- Arciniega S. (2000). *Dimensiones psicosociales: Percepción de la realidad*. México: McGraw Hill.
- Becoña y Oblitas, G. (2000). *Psicología de la salud*. México, D.F.: Plaza y Valdés.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Internacional Thompson Editores.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: McGraw Hill.
- Einarsen, S., Hauge, L., (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo.: una revisión de la literatura, 22 (3), 251- 273.
- Franco, M. (2009). Análisis jurídico del fenómeno social laboral denominado de violencia laboral para establecer tipicidad del acto delictivo y su penalidad. (Informe de investigación 01_09). Recuperado del sitio de internet: www.diputados.gob.mx/cedia/sia/redipal/REDIPAL-01-09.pdf
- Gibson, J. (2006). *Organizaciones, comportamiento, estructura, procesos*. 12ª ed. México: Mc Graw Hill.
- Gil, J. (2003). *Introducción a la psicología de las organizaciones*. 2ª ed. Madrid: Alianza.
- Gómez, I. (2006). *Salud laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones*. 2ª ed. Colombia: Universidad del Valle.
- González C. (2011). *Relación entre acoso laboral (Mobbing) y asertividad en una muestra de trabajadores mexicanos*. Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
- Grados, J. (2003). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal*. 3ª ed. México, D.F.; Manual moderno.
- Grados, J. (1999). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Trillas.
- Harrsch, C. (1998). *Identidad del psicólogo*. México: Pearson Educación Editores.

Hiriogoyen, M. (2001). El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Paidós.

Kerlinger, F. (2002). Investigación del comportamiento. México: McGraw Hill.

Ley federal del trabajo (2015). México: Editorial Sista.

Leymann, H. (1996). Mobbing. La percepción en el trabajo. París: Seuil.

Lozano, J. (2012). Acoso laboral (Mobbing) y variables demográficas en trabajadores de la salud. Tesis de licenciatura, Facultad de psicología, UNAM.

Martínez, S. y Cruz, M. (2008). El acoso psicológico en el trabajo. Psicología y salud. 18(2), 255-265.

Moreno, B., Rodríguez A., Garrosa, E., Morante, E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: Un estudio expiatorio. Psicothema 17 (4), 627 – 633.

Ovejero, A. (2006). Psicología del trabajo en el mundo globalizado. Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral. España: Biblioteca nueva.

Peniche, C. (2008). Psicología de los accidentes. México: Cecsca.

Piñuel, I. (2005). Libro blanco: Riesgos Psicosociales en la Administración. La incidencia del Mobbing y el Burnout en la AEAT y la IGAE. [En red]. Disponible en: http://fetap.cgt.es/documentos/informe_cisneros.pdf

Piñuel, I. y Oñate, A. (2003). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Congreso Internacional Virtual: Intangibles e Interdisciplinariedad. [En red]. Disponible en: <http://www.foment.com/prevencion/newaletter/hemeroteca/23/docs/ArticuloPnuel.pdf>

Plan de estudios 2011 de primaria por grados. Disponible en: <http://basica.sep.gob.mx/reformaintegral/sitio/pdf/primaria/plan/Prog1Primaria.pdf>

Piñuel, I y Zabala. (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. España: Sal Terrae.

Quillet (1997), Diccionario Enciclopédico México: Cumbre. (2ª ed.) España: Biblioteca nueva.

Real Académica Española. (2014). Diccionario de la lengua española (26ª ed.). Madrid, España.

Sánchez, E. (2016). Síndromes organizacionales (síndrome de desgaste ocupacional y acoso laboral) en una muestra de trabajadores mexicanos. Tesis de licenciatura, Facultad de psicología, UNAM.

Schein, E. (1982). Psicología de la organización. México: Prentice Hall.

SEP (2009) Plan de estudios 2009. Educación básica Primaria. SEP, México, D. F.

SEP (2011) Programa de estudios 2011. Segundo grado. Educación básica Primaria. SEP, México, D. F.

Solano, P. (2014). Elaboración de un instrumento para medir la percepción de acoso psicológico laboral (mobbing) con una muestra de trabajadores mexicanos de sectores público y privado. Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.

Soto, W.E. (2005). Un negocio no lucrativo. La violencia institucional. [En red]. Disponible en <http://www.mobbingooinion.com>

Topa, C., Depolo M., Morales, D. y Gallestegui, G. (2006). Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. *Psicothema*. Vol. 18 (4). pp 766 – 771.

Topa, C., Depolo M., y Morales, J.F. (2007). Acoso laboral: meta – análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*. Vol. 19 (1), 88-94.

Torres, M. (2013). El acoso psicológico en el trabajo desde el punto de vista de los presuntos perpetradores. Universidad Libre Seccional Cali.

Uribe, F. (2013). EVT: Escala de violencia en el trabajo (Mobbing). México: El manual moderno.

Uribe, F. (2008). Psicología de la Salud Ocupacional en México. 1ª ed. Universidad Nacional Autónoma de México.

Uribe, F. (2011). Violencia y Acoso en el trabajo. Mobbing. México: El manual moderno.

Anexos

**Si alguna vez usted ha sido víctima de alguna conducta hostil durante su vida laboral
Conteste este cuestionario, de lo contrario regréselo al aplicador. Gracias**

CUESTIONARIO EMAT V2

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados, responda considerando su forma de sentir, percibir o apreciar determinadas situaciones hostiles, ya sea de un evento pasado o actual hacia usted en la organización donde labora o laboró alguna vez en su vida. Se recomienda contestar con toda confianza y seriedad. Para contestar utilice las hojas de respuestas (anexas) marcando con una "X" el cuadro correspondiente que describa mejor su forma de sentir, percibir o apreciar. Se le presentarán dos tipos de respuestas para cada enunciado. El primer tipo (a), se refiere a la frecuencia con que ocurre una acción, con seis posibles opciones (Nunca, Casi Nunca, Una vez al mes, una vez a la semana, Casi Diario, Diario) puede elegir cualquiera de ellas. Así mismo, para el segundo tipo (b) de respuesta se podrá elegir cualquiera de sus seis posibilidades (Uno o menos de un mes, dos meses, tres meses, cuatro meses, cinco meses, seis o más meses) lo cual indica la duración de cada acción.

Ejemplo: Donde laboro si cometo un error soy castigado

RESPUESTA a) (Frecuencia):

RESPUESTA b) (Duración):

a) ¿Con qué frecuencia?						b) ¿Por cuántos meses?					
Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4) XX	Casi diario (5)	Diario (6)	Uno o menos de un mes (1)	2 meses (2)	3 meses (3)	4 meses (4)	5 meses (5)	6 meses (6)

En el ejemplo, quien contesto considera que si comete un error es castigado al menos una vez al mes y está situación se ha presentado por un periodo de 5 meses.

En caso de que la **primera respuesta a)** sea **Nunca**, la **segunda respuesta b)** deberá dejarla en blanco; como se muestra en el ejemplo de abajo.

a) ¿Con qué frecuencia?						b) ¿Por cuántos meses?					
Nunca (1) XX	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi diario (5)	Diario (6)	Uno o menos de un mes (1)	2 meses (2)	3 meses (3)	4 meses (4)	5 meses (5)	6 meses (6)

NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS NI MALAS
Sus respuestas son anónimas y confidenciales
Solo serán utilizadas con fines estadísticos
¡GRACIAS!

		a) ¿Con qué frecuencia?						b) ¿Por cuántos meses?					
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi diario (5)	Diario (6)	Uno o menos de un mes (1)	2 meses (2)	3 meses (3)	4 meses (4)	5 meses (5)	6 meses (6)
1	Donde trabajo exageran al controlarme las entradas, salidas y movimientos dentro de la empresa	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
2	En la organización donde laboro, mi jefe me impone su voluntad e intereses	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
3	Mi jefe me ha obligado a pedirle perdón de manera humillante por errores de trabajo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
4	Me amenazan con reducirme mi tiempo de descanso	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
5	En mi lugar de trabajo he descubierto que inventan "chismes" de mi	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
6	Me han amenazado con reportarme o inhabilitarme para otros trabajos	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
7	Mi jefe y/o compañeros de trabajo suelen hacerme llamadas telefónicas con propuestas sexuales, las cuales me molestan y rechazo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
8	Mis compañeros de trabajo me hacen la vida imposible	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
9	En el trabajo me calumnian y se murmura a mis espaldas	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
10	He observado que mi jefe y mis compañeros de trabajo se ponen de acuerdo para sabotear mi trabajo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
11	Si me rehusó a realizar actividades extra recibo amenazas por parte de mi jefe	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
12	Mi jefe y/o compañeros de trabajo me tratan mal por mi orientación sexual	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()

		a) ¿Con qué frecuencia?						b) ¿Por cuántos meses?					
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi diario (5)	Diario (6)	Uno o menos de un mes (1)	2 meses (2)	3 meses (3)	4 meses (4)	5 meses (5)	6 meses (6)
13	Cuando mis familiares o amigos intentan comunicarse telefónicamente conmigo al trabajo se les niega la posibilidad de hablar conmigo sin razón aparente	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
14	He tenido que soportar peticiones de favores sexuales por partes de compañeros de trabajo que abusan de su jerarquía institucional	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
15	Mi jefe acostumbra a insinuar que soy mal trabajador lo que me genera culpa aunque no sea cierto	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
16	En la empresa donde trabajo se percibe un clima de trabajo hostil y tenso	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
17	Si tengo la oportunidad de salir de mi trabajo de acuerdo al horario establecido mis superiores se encargan de hacerme sentir incómodo para que salga más tarde	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
18	En mi trabajo me culpan de cualquier error	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
19	Mi jefe me castiga prohibiéndome usar el teléfono para hacer llamadas personales	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
20	Percibo que mis compañeros se burlan de mi manera de pensar	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
21	Cuando llego a retrasarme en la entrega de trabajo, mi jefe me lo reprocha exageradamente haciéndome sentir mal	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()

		a) ¿Con qué frecuencia?					b) ¿Por cuántos meses?						
		Nunca	Casi Nunca	Una vez al mes	Una vez a la semana	Casi diario	Diario	Uno o menos de un mes	2 meses	3 meses	4 meses	5 meses	6 meses
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
22	Minimizan mi desempeño laboral ya que argumentan que no cuento con las capacidades o habilidades necesarias para realizar las actividades que se me encomiendan	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
23	Mi jefe y/o compañeros suelen presionarme con intenciones sexuales para salir a comer o a tomar algo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
24	Mis compañeros d trabajo suelen comentar que mi trabajo es poco profesional (aunque no sea cierto)	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
25	Me han presionado con sanciones laborales si no acepto propuestas sexuales	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
26	Me obligan a hacer cosas de trabajo para las que saben que no estoy preparado y así hacerme quedar mal	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
27	Se me trata de manera diferente entre mis compañeros por mi sexo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
28	Mi jefe me grite frente a todos mis compañeros para ponerme en ridículo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
29	Cuando estoy con mi jefe y/o compañeros, estos suelen tener conversaciones con contenido sexual alusivo a mi persona, lo cual me incomoda	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
30	Algunos compañeros de trabajo suelen mirarme morbosamente (con intenciones sexuales)para molestarte y hacerme sentir mal	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
31	Me asignan lugares de trabajo manteniéndome aislado del resto de mis compañeros	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
32	En mi trabajo he sido castigado, por no colaborar hasta altas horas de la noche	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()

		a) ¿Con qué frecuencia?						b) ¿Por cuántos meses?					
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi diario (5)	Diario (6)	Uno o menos de un mes (1)	2 meses (2)	3 meses (3)	4 meses (4)	5 meses (5)	6 meses (6)
33	He sufrido amenazas de perder el empleo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
34	En mi trabajo debo atenerme arbitrariamente a lo que disponga mi jefe según su estado de ánimo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
35	En mi trabajo me castigan haciendo tareas absurdas	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
36	En mi trabajo prohíben a mis compañeras o colegas hablar conmigo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
37	Me impiden intencionalmente el acceso a cursos, platicas, juntas importantes para mi trabajo etc.	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
38	En algunas ocasiones mi jefe me encarga trabajos especiales o urgentes, pero estos son ignorados después y tirados a la basura	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
39	A pesar de cualquier tipo de esfuerzo mi jefe y/o compañeros de oficina critican mi trabajo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
40	Mi jefe me castiga recordando mis tiempos de descanso	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
41	Han agredido a algún amigo, familiar o colaborador cercano para intimidarme	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
42	Bromas, comentarios, chistes de naturaleza sexual molestos hacia mi persona son realizados por mi jefe y/o compañeros de trabajo después de haber solicitado una mejora laboral	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
43	Mi jefe no atiende las peticiones que hago	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
44	Mi jefe y/o compañeros de trabajo han llegado a hacerme propuestas indecorosas a cambio de una mejora o permanencia laboral	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()

		a) ¿Con qué frecuencia?						b) ¿Por cuántos meses?					
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi diario (5)	Diario (6)	Uno o menos de un mes (1)	2 meses (2)	3 meses (3)	4 meses (4)	5 meses (5)	6 meses (6)
45	Cuando hay juntas importantes se me informa de ellas en el último momento para que parezca improvisado	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
46	Mi trabajo es evaluado de forma negativa y lo comparan con el de mis compañeros	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
47	Me han ocasionado daños en mi domicilio por rencillas de trabajo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
48	Mis compañeros de trabajo hacen diferencias de trato por mi apariencia física	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
49	Controlan de manera muy estricta y exagerada mis horarios de trabajo, horarios de comida y movimientos dentro de la empresa	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
50	En mi trabajo atacan o se burlan de mis preferencias políticas o religiosas	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
51	Mi jefe abusa del cargo que tiene para satisfacer sus intereses “parándose el cuello” con mi trabajo sin reconocérmelo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
52	Mi jefe acostumbra a avenarme documentos en el escritorio	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
53	Mis compañeros me hacen responsables de sus errores haciéndome sentir culpable	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
54	Me controlan excesivamente el uso de material, equipos y artículos de oficina	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
55	En el trabajo me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallas, omisiones y confusiones que no dependen totalmente de mi	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()

		a) ¿Con qué frecuencia?						b) ¿Por cuántos meses?					
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi diario (5)	Diario (6)	Uno o menos de un mes (1)	2 meses (2)	3 meses (3)	4 meses (4)	5 meses (5)	6 meses (6)
56	Algunas personas distorsionan mal intencionalmente lo que digo o hago para hacerme quedar mal en el trabajo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
57	Modifican mis responsabilidades o funciones a realizar sin previo aviso	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
58	Recibo agresiones físicas leves como advertencia por problemas de trabajo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
59	Me siento en un clima de trabajo inestable	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
60	Mi jefe hace comentarios intimidatorios respecto a mi permanencia en la empresa	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
61	Recibo insultos o comentarios obscenos o degradantes por parte de mis compañeros de trabajo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
62	Me atacan físicamente por venganzas de trabajo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
63	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre mi persona	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
64	En general, se me ignora y se me trata como si fuera invisible	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
65	En mi trabajo me hacen sentir que no cuento con las capacidades y habilidades necesaria para realizar las tareas encomendadas	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
66	En mi trabajo me hacen sentir diferente por mi origen cultural	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
67	Me reducen mi horario de comida como castigo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
68	En mi trabajo siento como si estuviera pintado, ya que mis compañeros y/o jefe no me toman en cuenta	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
69	Me chantajea con cambiarme de puesto cuando mi jefe considera que no le gusta mi trabajo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()

		a) ¿Con qué frecuencia?						b) ¿Por cuántos meses?					
		Nunca	Casi Nunca	Una vez al mes	Una vez a la semana	Casi diario	Diario	Uno o menos de un mes	2 meses	3 meses	4 meses	5 meses	6 meses
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
70	He tenido que trabajar fines de semana como forma de castigo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
71	Mi jefe me solicita trabajo con información poco clara	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
72	Recibo daños en mis pertenencias o en mi vehículo por problemas de trabajo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
73	Mi jefe y/o compañeros de trabajo me privan de información necesaria para hacer mi trabajo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
74	Han inventado errores en mi trabajo, mismos que yo no he cometido y que ha sido causa para que sea solicitada mi renuncia	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
75	Las personas que me apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de mí	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
76	Me zarandean, empujan o agreden físicamente para intimidarme por razones laborales	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
77	Mi jefe a utilizado mis errores para exhibirme en público frente a mis compañeros	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
78	En mi trabajo existe un trato déspota entre compañeros	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
79	Manipulan mis herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de computadora, me esconden o descomponen objetos de trabajo)	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
80	Si llego tarde a mi trabajo, mi jefe me reprocha hasta que logra hacerme sentir mal	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
81	Mis compañeros de trabajo me han humillado públicamente	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()

		a) ¿Con qué frecuencia?						b) ¿Por cuántos meses?					
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi diario (5)	Diario (6)	Uno o menos de un mes (1)	2 meses (2)	3 meses (3)	4 meses (4)	5 meses (5)	6 meses (6)
82	Mis compañeros de trabajo me ignoran, me excluyen o fingen no verme	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
83	En la organización en la que me encuentro se acosa laboralmente	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
84	Me asignan plazos irracionales para entregar proyectos de trabajo	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
85	En mi trabajo me critican por mi forma de vestir	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
86	En mi lugar de trabajo no se me respeta mi estado civil (soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre, madre soltera, etc.)	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
87	Observo que al participar en reuniones de trabajo mis opiniones son ignoradas	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
88	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, manchar mi expediente, sanciones económicas, traslados, etc.)	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
89	Me obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
90	Mi jefe y/o compañeros de trabajo me prometen ocultar mis errores de trabajo a cambio de algún tipo de contacto sexual	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
91	Me saturan con una carga de trabajo exagerada en forma mal intencionada	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
92	Estando en mi espacio laboral recibo acercamientos físicos sexualmente indeseados e incómodos por parte de algún miembro de la organización	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
93	Me han querido asustar con la sanción de evaluar mal mi desempeño, a pesar de que mi trabajo es el adecuado	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()

		a) ¿Con qué frecuencia?						b) ¿Por cuántos meses?					
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi diario (5)	Diario (6)	Uno o menos de un mes (1)	2 meses (2)	3 meses (3)	4 meses (4)	5 meses (5)	6 meses (6)
94	Se esperan a la hora de la salida para solicitarme trabajo de último momento	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
95	Mi jefe me exige más allá de los buenos resultados para que el sobresalga de entre sus colegas	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
96	El ambiente de trabajo es tan desagradable que no tengo ánimo para relacionarme con otras personas	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
97	Donde laboro si cometo un error soy castigado	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
98	Los trabajadores procuran entregar su trabajo a tiempo porque la empresa lo reconoce	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()

		a) ¿Con qué frecuencia?					
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Una vez al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Casi diario (5)	Diario (6)
99	En la organización cada una de las decisiones son tomadas por el jefe	()	()	()	()	()	()
100	En la organización el jefe sabe dirigir a los trabajadores	()	()	()	()	()	()
101	Los empleados realizan con gusto sus actividades	()	()	()	()	()	()
102	La empresa proporciona recompensas a los trabajadores con mejor desempeño	()	()	()	()	()	()
103	Los superiores dentro de la empresa tienen don de mando	()	()	()	()	()	()
104	Los trabajadores se preocupan por realizar las actividades con calidad	()	()	()	()	()	()
105	Los trabajadores son tomados en cuenta para la solución de problemas dentro de la organización	()	()	()	()	()	()
106	Los trabajadores están conformes con la capacidad del jefe para tomar decisiones	()	()	()	()	()	()
107	El salario que reciben los trabajadores los incita a realizar mejor sus actividades	()	()	()	()	()	()

		a) ¿Con qué frecuencia?					
		Nunca	Casi Nunca	Una vez al mes	Una vez a la semana	Casi diario	Diario
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
108	En mi empresa hacen sentir a cada trabajador útil en todos los aspectos	()	()	()	()	()	()
109	La empresa se caracteriza por buscar nuevas formas para realizar el trabajo	()	()	()	()	()	()
110	Dentro de la empresa cada trabajador tiene la posibilidad de elegir el método de trabajo que mejor le convenga	()	()	()	()	()	()
111	Existe una buena remuneración que te motiva a realizar mejor tus actividades	()	()	()	()	()	()
112	Los métodos de trabajo no han cambiado desde que entre a trabajar	()	()	()	()	()	()
113	El salario de algunos puestos de trabajo no es congruente con las actividades que se realizan	()	()	()	()	()	()
114	Los trabajadores son poco entusiastas en las actividades que realizan	()	()	()	()	()	()
115	Ante cambios en la organización los trabajadores son los últimos en enterarse	()	()	()	()	()	()
116	Dentro de la organización existe un buen entendimiento entre los trabajadores	()	()	()	()	()	()
117	La organización busca nuevos métodos de trabajo	()	()	()	()	()	()
118	Es difícil canalizar las quejas cuando algo no está saliendo como se espera	()	()	()	()	()	()
119	¿Los eventos que se describen en las preguntas anteriores han sido en el lugar donde labora actualmente?	SI		()	NO		()

		Menos de un año	De 1 a 3 años	De 3.1 a 5 años	De 5.1 a 10 años	De 10.1 o más años
120	¿Hace cuánto tiempo ocurrieron estos eventos?	()	()	()	()	()

121	¿Qué edad tiene?						Años
-----	------------------	--	--	--	--	--	------

122	Sexo	Masculino	()	Femenino	()
-----	------	-----------	-----	----------	-----

123	Estado civil	Con pareja	()	Sin pareja	()
-----	--------------	------------	-----	------------	-----

124	¿Qué escolaridad tiene?					
-----	-------------------------	--	--	--	--	--

125	¿Qué ocupación tiene?					
-----	-----------------------	--	--	--	--	--

126	¿En su trabajo que tipo de puesto ocupa?	Operativo ()	Medio ()	Ejecutivo ()	Otro ()	
127	¿Cuántas horas trabaja al día?					
128	¿Cuánto tiempo de antigüedad tiene en la empresa que labora actualmente? (años)					
129	¿Cuál es el ingreso mensual aproximado que recibe, sin considerar impuestos, descuentos, etc.?					
130	¿En qué tipo de organización labora?	Pública	()	Privada	()	
131	¿Qué tipo de contrato tiene?	Obra terminada ()	Tiempo determinado ()	Tiempo indefinido ()		
132	¿Tiene personas a su cargo?	SI	()	NO	()	
133	¿Cuántas?					
		Menos de un año	De 1 a 3 años	De 3.1 a 5 años	De 5.1 a 10 años	De 10.1 o más años
134	¿Con qué frecuencia fuma?					
135	¿Cuántos cigarros fuma?					
		Menos de un año	De 1 a 3 años	De 3.1 a 5 años	De 5.1 a 10 años	De 10.1 o más años
136	¿Con qué frecuencia ingiere bebidas alcohólicas?	()	()	()	()	()
137	¿Padece dolores de cabeza? (cefalea tensional, migraña, etc.)	()	()	()	()	()
138	¿Padece dolores musculares? (cuello, espalda, extremidades, etc.)	()	()	()	()	()
139	¿Padece problemas gastrointestinales? (diarrea, gastritis, colitis, úlceras, etc.)	()	()	()	()	()
140	¿Padece trastornos del sueño? (insomnio, pesadillas no poder despertar, etc.)	()	()	()	()	()
141	¿Padece ansiedad? (nerviosismo inexplicable, angustia, temblores, etc.)	()	()	()	()	()
		Menos de un año	De 1 a 3 años	De 3.1 a 5 años	De 5.1 a 10 años	De 10.1 o más años
142	¿Padece tristeza, llanto, melancolía, depresión?	()	()	()	()	()
143	¿Padece disminución de apetito o satisfacción sexual?	()	()	()	()	()
144	¿Padece trastornos alimenticios? (falta o exceso de apetito, vomito, nauseas)	()	()	()	()	()
145	¿Padece miedos, temores, fobias, etc. hacia situaciones u objetos?	()	()	()	()	()