



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**EL ACOSO LABORAL (MOBBING) Y SU IMPACTO COMO
RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA MUESTRA DE PERSONAL
DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR DE LA CIUDAD
DE MÉXICO.**

TESIS

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTA:
CARLOS ENRIQUE JIMÉNEZ LÓPEZ**

**DIRECTORA: DRA. ERIKA VILLAVICENCIO AYUB
REVISOR: DR. OCTAVIO SALVADOR GINEZ**



CD.MX., CIUDAD UNIVERSITARIA, 2024.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Biblioteca Central

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM



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.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, por su infinito y eterno amor por sus hijos, así como el apoyo y acompañamiento en todas las áreas de nuestra vida, por su fe vertida en nosotros y en su creencia convertida en certeza de que llegaremos a ser profesionistas y ciudadanos del nivel más alto, amables, correctos y con muchos de nuestros sueños cumplidos. Por su esfuerzo las 24 horas del día desde el primer segundo en que nací y hasta la actualidad, sin jamás faltarme calor, comida y amor. Por sus enseñanzas, lecciones e historias que me han formado como el hombre que soy hoy día. Y por darme el regalo de la vida, y la alegría de vivirla, muchas gracias.

A mi hermana, quien representa el regalo más grande que mis padres y el universo pudieron obsequiarme, la mejor acompañante que pude haber deseado desde que la tuve en brazos. Gracias por compartir conmigo historias, travesuras, experiencias y gustos, por hacernos felices a mamá, papá y a mí con tus hazañas y logros. Por preocuparte y cuidarme cuando miras que estoy triste, cansado o enfermo, por servir mi plato junto al tuyo todas las mañanas aunque me lo hayas pedido o hayamos discutido. Y gracias en definitiva por quedarte siempre conmigo.

A las personas que en muchos momentos de mi vida me brindaron de alegrías, consejos, recuerdos, historias, y medios para sobrellevar aquellos momentos difíciles de la vida, sentirme querido, protegido, y amado. Mi abuelita y abuelito maternos que descansan y observan en el cielo, y en su memoria disfrutamos de la vida y sus dichas, gracias a ellos. Mis abuelitos paternos, quienes siempre nos reciben con los brazos abiertos, y nos despiden con bendiciones y besos. A mis tíos y tías por ofrecernos su hogar como refugio, su ayuda y acompañamiento emocional. Mención especial a mi tío Jorge por siempre hacerme

su compañero de aventuras en videojuegos e historias del cine, por compartir platillos deliciosos con nosotros y por inculcarme el gusto por la ropa formal y elegante, así como darme consejos para desempeñarme en la sociedad, muchas gracias.

Del mismo modo, gracias a todos los grandes maestros que durante la vida me educaron tanto emocional como profesionalmente, en cada una de las instituciones académicas donde estudié, pues gran parte de lo que soy ahora como persona, se los debo a ellos también.

Mi más grande respeto y cariño por la UNAM, la cual me acogió y enseñó a ser una excelente persona y un gran profesional, brindándome conocimiento, experiencias, aprendizaje, amigos, y vivencias que hasta hoy formaron mi identidad. A la Facultad de Psicología, por llenar mi vida de objetivos, deseos, y grandes maestros y personas que de otro modo no habría podido conocer, así como por darme los medios para alcanzar a cumplir mis sueños.

ÍNDICE

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1. ACOSO LABORAL	7
1.1 Antecedentes y conceptualización del acoso laboral	7
1.2 Factores de riesgo psicosocial	17
1.3 Componentes del acoso laboral	19
1.4 Fases del acoso laboral	22
1.5 Perfiles psicológicos	25
1.6 Tipos de acoso laboral	27
1.7 Causas y consecuencias del acoso laboral	29
1.8 Implicaciones neurobiológicas	35
1.9 Instrumentos de medición del acoso laboral	38
1.10 Investigaciones sobre acoso laboral	43
MÉTODO	52
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	52
2.1 Justificación	54
2.2 Pregunta de investigación	56
2.3 Objetivo general	56

2.4 Objetivos específicos	57
2.5 Instrumento	57
2.6 Participantes	60
2.7 Procedimiento	61
2.8 Análisis de datos	61
RESULTADOS	63
3.1 Presencia de violencia	63
3.2 Intensidad de la violencia	63
3.3 Presencia de Acoso Psicológico	64
3.4 Direccionalidad de las conductas	65
3.5 Estadística inferencial	66
3.6 Análisis de frecuencias	69
DISCUSIÓN	70
CONCLUSIONES	75
REFERENCIAS	78

RESUMEN

La presente tesis realiza una investigación de como el acoso laboral puede afectar a los trabajadores y a las empresas en forma personal, profesional y organizacional, ofreciendo un panorama actual sobre las afectaciones de este factor de riesgo psicosocial, las cifras actuales en México, antecedentes y definición del acoso, causas y consecuencias, así como el impacto actual que está ejerciendo este fenómeno sobre las instituciones educativas de nivel medio superior.

Las pruebas aplicadas fueron realizadas sobre una muestra de 119 participantes, con un rango de edad de entre 28 y 66 años.

El instrumento utilizado para esta investigación fue el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT-Pando (2006).

Respecto a los resultados obtenidos, se obtuvo que hubo presencia alta de violencia psicológica en el 100% (119) de los participantes, donde en su mayoría predominaba la violencia de intensidad alta con un porcentaje de 91.59% (109), finalmente, respecto a la presencia de acoso psicológico, se encontró que el 70.6% (84) de los participantes reportaron una presencia alta de acoso psicológico. Del mismo modo, los tipos de acoso con mayor frecuencia fueron los de tipo horizontal (52.9%) , y vertical descendente (50.4%).

En cuanto a los análisis inferenciales, se observó que, existe efecto del nivel de estudios sobre el acoso psicológico, hecho que no sucedió con las variables de puesto actual, y estado civil. Respecto al género que obtuvo mayores puntuaciones en presencia de acoso psicológico, se encontró que el género masculino puntuo más frente al género femenino, estableciendo diferencias significativas entre

ambos. Por su parte, las conductas destinadas a desacreditar las competencias laborales del trabajador, y las conductas del tipo estigmatización y daño a la imagen pública del trabajador, no mostraron diferencia significativa entre hombres y mujeres, pero sí la hubo en las conductas del tipo intensificación del trabajo, aislamiento y despersonalización de logros.

Palabras clave: Acoso laboral, entorno organizacional, mobbing.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación surge con la necesidad de descubrir el panorama actual del acoso laboral sobre las instituciones educativas de nivel medio superior de la Ciudad de México. La problemática central gira en torno a la poca investigación llevada a cabo sobre esta población, así como a su limitada atención para la resolución del problema, y al escaso, aunque creciente, conocimiento de la población en general sobre la existencia del concepto de acoso laboral y sus implicaciones a nivel físico, psicológico, social y profesional.

En el primer capítulo se describen los antecedentes del fenómeno del acoso, así como los cambios y añadidos en su conceptualización a lo largo de los años, se expone donde se origina el término y también se dan a conocer diversas posturas de autores, investigadores profesionales y organizaciones dedicadas a la investigación de la salud mental.

Posteriormente, se explica el concepto de factor de riesgo psicosocial, sus causas y consecuencias de forma general, y se brindan algunos ejemplos de ellos, además de mencionar los más concurridos en la población docente.

A continuación, se explican los componentes del acoso laboral, los elementos que le dan forma, las pautas para que las conductas de violencia y acoso puedan ser clasificadas como factor de riesgo psicosocial, se menciona a los sujetos y posibles sujetos involucrados en el proceso y también se explican distintas formas en las que se pueden llevar a cabo este tipo de conductas.

Consecutivamente, se detallan las fases del acoso laboral de acuerdo a diversos autores destacados en el tema. Luego, se brinda un panorama acerca de

los perfiles psicológicos de las víctimas y los acosadores involucrados en el proceso, de acuerdo a diversos autores.

En el siguiente apartado, se describen los tipos de acoso psicológico estipulados en la actualidad, se explica en que consisten, y cuáles son el tipo de conductas de violencia que predominan en cada uno de ellos.

Respecto al acoso laboral como factor de riesgo psicosocial, se dan a conocer las causas y consecuencias, donde se explican las posibles conductas predictoras de la aparición de este fenómeno, tanto para víctimas como para hostigadores, así como los predictores basados en consecuencias directas de un clima laboral desorganizado. En el mismo apartado, se detallan las consecuencias negativas para los afectados, a nivel físico, psicológico, social y también las consecuencias que pueden existir para la organización.

En cuanto a las implicaciones neurológicas, se explica que pueden tomar lugar al ser una víctima constante de conductas de acoso psicológico. Se da a conocer su capacidad para alterar o afectar directamente la bioquímica, citoarquitectura y funciones de diversas áreas del cerebro, y se concluye que puede culminar en el desarrollo de trastornos psicológicos de alta gravedad.

Más adelante, se brinda un panorama y descripción general sobre los instrumentos de medición desarrollados por diversos autores sobre el acoso laboral, utilizados y adaptados a la población mexicana.

Para brindar un acercamiento general, se describen algunas de las investigaciones sobre acoso laboral, llevadas a cabo en los últimos años en México, de igual forma, se comparten algunos hallazgos encontrados en dichas investigaciones.

Acerca del planteamiento del problema, se explica la razón de la realización de este trabajo de investigación (tesis) de forma general, y sobre la población docente en México, definiendo el impacto que tiene el acoso laboral a través de causas y consecuencias en diversas áreas de la vida de los docentes, así como a las dificultades que deben enfrentar a causa de este factor de riesgo psicosocial, adicionalmente, se describe la relación de las variables sociodemograficas analizadas con la presencia de acoso laboral. En la justificación, se dan a conocer las cifras actuales de la incidencia del acoso laboral en México, mientras se hace hincapié en las responsabilidades de los psicólogos del área organizacional con esta problemática. Seguidamente, se explican los objetivos que se buscan cubrir en el estudio, a la vez que se detallan las características del instrumento utilizado, la muestra analizada, y se detalla el procedimiento llevado a cabo para la obtención de los datos recabados, y el tratamiento de los mismos.

Referente a los resultados, se detalla lo obtenido en los análisis realizados sobre presencia e intensidad de violencia, presencia de acoso psicológico, y direccionalidad de las conductas. Se describe también lo obtenido en el análisis inferencial realizado sobre los factores referentes a conductas destinadas a desacreditar las competencias laborales del trabajador, estigmatización y daño a la imagen pública del trabajador, y conductas del tipo intensificación del trabajo, aislamiento y despersonalización de logros. A la vez que se examina el impacto del acoso psicológico a razón de lo obtenido sobre las variables de género, grado de estudios, puesto actual y estado civil.

En el apartado de discusión se describen los principales hallazgos encontrados en este estudio, así como la explicación de los mismos, y la relación con los hallazgos encontrados por otros autores.

Por su parte, el apartado de conclusiones integra las nuevas ideas y cuestiones surgidas al panorama general actual, a la vez que da respuesta a la pregunta de investigación, y se establece si se cumplieron los objetivos estipulados. Expresa también las implicaciones de la realización de esta tesis, para futuras investigaciones elaboradas sobre este tema.

CAPÍTULO 1. ACOSO LABORAL

1.1 Antecedentes y conceptualización del acoso laboral

Las conductas de agresión, discriminación, exclusión y conspiración que se presentan en la dinámica de grupos fueron abordadas y estudiadas por Lorenz en la década de los 60, quien observó constantes confrontaciones entre los miembros de sus grupos experimentales en el momento en que un nuevo individuo era añadido al conjunto. Las pruebas que realizó demostraron la presencia de un continuo patrón de comportamientos de agresión y marginación realizados por parte de los miembros más débiles del grupo hacia el nuevo integrante que poseía las características de poseer mayores dimensiones y una mayor fuerza comparado a sus recientes acompañantes (García y Chala, 2022). En un inicio, dichos comportamientos eran considerados como una estrategia para rechazar a los depredadores, por parte de los grupos de animales más vulnerables, significando entonces, un método de autodefensa elaborado por los más débiles para repeler a bestias de mayor fuerza y poder (Carlson y Griesser, 2022).

La naturaleza de las conductas observadas demostraba que, aunque la violencia física solía presentarse, el castigo psicológico era el que predominaba en los experimentos cuando el integrante nuevo deseaba unirse al grupo ya establecido. Tras la observación se identificaron dos tipos de modelos causales donde se observó que las conductas de agresión eran activadas de forma innata al exponerse a distintos cambios en los factores medioambientales que rodeaban a los sujetos, al mismo tiempo, eran consideradas adaptativas al contemplar que algunos de los miembros del grupo no presentaban tales conductas en un inicio,

pero fueron acoplándose a la forma de actuar de su conjunto. Esto sugiere que un individuo al presentar conductas de acoso psicológico se encuentra ligado a factores como el contexto social, relaciones interpersonales, factores organizacionales y características personales, que estén a su alrededor, siendo estos los que dictaminen el patrón, gravedad, intensidad y dirección de sus comportamientos (Simón et al., 2019).

Por su parte, Einarsen (2000) encontraría tres maneras diferentes de conceptualizar y explicar los procesos de acoso psicológico: a) explicando las conductas en función de la personalidad de las víctimas y agresores; b) basándose en las características inherentes a las relaciones interpersonales del trabajador; c) explicándolo respecto a las características ambientales y sociales del entorno laboral.

Aunque el término *acoso psicológico* no fue definido por Lorenz, continuó utilizándose y expandiéndose ahora en un contexto social donde se presentaban casos de marginación grupal hacia un individuo, siendo Heinemann quien recuperaría el término y lo mencionaría en sus escritos para describir un comportamiento humano al observar una situación similar a los experimentos de Lorenz en un grupo de niños (Heinemann, 1972, como se citó en Montseny, 2020). Durante el evento, fueron evidenciados otros elementos particulares que acompañaban a las conductas de acoso, como el hecho de que la víctima tuvo que enfrentar sola y sin apoyo alguno a sus acosadores, mientras se encontraba en un estado de indefensión y terror extremo al saber que no podía hacer nada para cambiar la situación que se presentaba de frente (Lorenz, 1998).

Posteriormente en 1986, Leymann adaptaría el término acoso laboral, renombrándolo como *terror psicológico* o *psicoterror*, para usarlo en contextos laborales y describiéndolo como un proceso el cual serviría para explicar las conductas de marginación y agresión que definirían aquella práctica que hasta ese momento no había sido identificada y clasificada, pero existía de forma latente como un sentimiento desagradable en los trabajadores. Añadiría además pautas teóricas para que el acoso laboral fuera identificado y diferenciado de cualquier otra confrontación organizacional normalizada, estableciendo criterios de tiempo y recurrencia donde el trabajador debía ser víctima de acoso por lo menos una vez a la semana, durante un tiempo prolongado de mínimo 6 meses, y con consecuencias psicológicas y psicosomáticas para el afectado (Leymann, 1986, como se citó en García y Chala, 2022).

Para el año 1990, Leymann crearía su propio cuestionario para medir el acoso laboral, denominado como *Inventario de Terror Psicológico de Leymann*, considerado el primer instrumento diseñado especialmente para evaluar las conductas de acoso, que además contaría con nuevas modificaciones en 2006, y denominándose definitivamente como LIPT-60. Otros instrumentos también serían utilizados posteriormente para medir la misma variable en diferentes muestras de población, como lo son el barómetro Cisneros, el cuestionario de actos negativos, la escala de acoso en el trabajo, el cuestionario de acoso psicológico en el trabajo, y el inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (Saire y Mamani, 2019). Además, existen investigaciones donde se intenta evaluar la presencia de acoso psicológico desde el punto de vista del acosador, como lo es la Escala de conductas negativas en el trabajo realizadas por acosadores (NAQ-P), una adaptación del

cuestionario de actos negativos original donde los ítems pasan a ser redactados de su forma original pasiva, a una forma activa (*he recibido*, versus *he realizado*) con el objetivo de promover el estudio del acoso desde la perspectiva de los acosadores (Escartín et al., 2012).

Durante la conceptualización del acoso laboral existió debate sobre si las conductas de agresión incluían el apartado físico dentro de su esfera, concluyendo que, si bien existe, suele presentarse de manera muy sutil en forma de roces, empujones o tocamientos indeseados, debido a que una característica primordial del fenómeno del acoso laboral es que no presenta ninguna evidencia externa de que en efecto se esté llevando a cabo. De esta manera, la única muestra física visible estará representada por un declive progresivo sobre la salud física del afectado en etapas avanzadas del proceso, al mismo tiempo, volviéndolo susceptible de sufrir alguna lesión o accidente (Karam et al., 2018).

Cuando el término de acoso laboral se formalizó y comenzó a ser utilizado en varios lugares y países, fueron aumentando los estudios realizados sobre el tema de forma exponencial, adquiriendo la clasificación de riesgo psicosocial que además atentaba en contra de los artículos 1, 3, 5 y 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Ávila, 2020).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plasmaría su preocupación sobre estas prácticas de acoso en la Carta de Principios Fundamentales de los ordenamientos laborales de 1998, para posteriormente firmar un acuerdo en 2001 donde establecería la formación de entidades dedicadas a la solución y prevención del acoso, a la vez que reconocía la alta gravedad del

problema que representaba el acoso psicológico laboral, y los riesgos que conllevaba esta práctica (Bel, 2017).

Adicionalmente, el Diario Oficial de la Federación (DOF) publicaría los lineamientos generales del nuevo código de ética de la administración pública federal, con el cual se buscaría evitar casos de acoso laboral y sexual. En el documento se estipula que todas las personas que desempeñen un rol de servidor público deberán cumplir con tener un buen comportamiento ético y evitar conductas de acoso y discriminación de cualquier tipo, además de no realizar señales sexualmente sugerentes hacia sus compañeros trabajadores (DOF, 2017).

Para el año 2018, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicaría en el Diario Oficial de la Federación, la Norma Oficial Mexicana, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención (NOM-035-STPS-2018), cuyo objetivo establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, entre los que se encuentra el acoso laboral, con lo cual se buscaría promover un clima organizacional favorable en los centros de trabajo y una mejora en la calidad de vida de los trabajadores.

Una de las preocupaciones principales en las investigaciones realizadas, recae en la problemática de que la persona afectada no realiza denuncia alguna sobre los actos cometidos en su contra, siendo este uno de los efectos provocados por el proceso de acoso psicológico, al representar una enfermedad que va mermando poco a poco las capacidades físicas y mentales del trabajador, a la vez de provocar temor por posibles despidos o ser estigmatizados (OIT, 2020).

La presencia del acoso psicológico como factor de riesgo psicosocial explicó aquel sentimiento de incomodidad que estaba presente en los lugares de trabajo y

que no era entendido ni contaba con métodos para evitarlo o afrontarlo, su permanencia representaba un continuo riesgo en la integridad y salud del trabajador, por consiguiente, en el equilibrio organizacional, pues cuenta con la capacidad de afectar al recurso humano de forma física, psíquica y social (Martínez et al., 2019).

Algunos autores reportan que, aunque hoy día se cuente con un panorama general más elevado sobre el acoso psicológico, muchas organizaciones no realizan las medidas adecuadas para poner fin a este proceso, algunos reportes incluso mencionan que en muchas ocasiones son las propias empresas quienes realizan conductas de acoso laboral hacia sus trabajadores. Lo anterior es denominado como acoso laboral de dirección o gestión, y puede deberse a la amenaza que representa para los acosadores un trabajador con características y habilidades muy competentes, provocando que los agresores hagan uso del acoso psicológico para llevar a cabo situaciones de esclavismo laboral, estableciendo a dicha variable como una causal asociada con la ética y la moral de los individuos (Pérez y Tesán, 2021).

Hoy en día temas como la salud mental y los trastornos mentales se presentan como uno de los principales problemas de salud pública en todo el mundo. Disciplinas como la psicología, la biología, la psiquiatría, las neurociencias y las ciencias políticas han centrado sus esfuerzos en investigaciones que logren guiar a la comunidad científica y a la población general hacia una mejor comprensión de las patologías de la mente humana, además de promover la creación de leyes y normas que regulen las conductas que puedan dar surgimiento a factores de riesgo psicosocial como el acoso laboral (Arroyo, 2021).

El acoso laboral es un concepto traducido del idioma inglés denominado como *mobbing*. De acuerdo con su origen semántico esta palabra deriva del verbo *to mob* que a su vez se deriva del latín *mobile vulgus*. El término puede ser traducido como la acción de atacar, asediar, acosar o atropellar en masa a alguien (Martínez et al., 2019).

Para la Real Academia Española (RAE), la etimología de la palabra acoso refiere que proviene de la palabra “cosso”, traducido como “carrera” (Real Academia Española, s.f.), y cuyo significado alude a someter con molestias o peticiones a alguien (Patlán, 2019).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo el acoso laboral se presenta como toda acción verbal o psicológica que se repite con el tiempo en el lugar de trabajo y cuyo fin es el de herir o humillar a la víctima (OIT, 2021). Aunado a ello el diccionario de la Real Academia Española añade a dicha definición el objetivo del agresor de causar la salida del trabajador de la organización donde labora (RAE, 2022).

Aun no existe un consenso general al establecer una definición y un nombre únicos al fenómeno del acoso laboral, por lo cual, entre las definiciones propuestas por autores se puede encontrar una asignación de términos diferentes para nombrar al fenómeno, algunos ejemplos son el concepto de terror psicológico, propuesto por Leymann; chivo expiatorio, usado por Thylefors; traumas en el lugar de trabajo, acuñado por Wilson; abuso en el trabajo, descrito por Bassman; bullying, denominado de tal manera por Adams; victimización, utilizado por Olweus; acoso moral, empleado por Hirigoyen (Castro-Ospino et al., 2020).

El término más adecuado para la población de habla hispana es el denominado como acoso psicológico, descrito por Piñuel, debido a su referencia al ámbito ético y una evidente falta de respeto a la dignidad del trabajador, además de hacer especial hincapié en la mención de la esfera psicológica y los procesos que se verán implicados en el fenómeno del acoso (Rojo y Cervera, 2005).

Basandose en el concepto desarrollado por Leymann, Acquadro et al. (2019) especifica la necesidad de contar con roles que representen a la víctima y al acosador u observador, con el agresor realizando conductas de violencia psicológica destinadas a provocar la destrucción de la confianza del afectado, así como sus relaciones sociales, habilidades profesionales, reputación y salud mental. En la misma línea, Einarsen resalta los criterios de tiempo y continuidad estipulados por Leymann para establecer una diferenciación entre el proceso de acoso laboral o un evento aislado provocado por prácticas organizacionales habituales (Einarsen, 2000).

Posteriormente, Piñuel y García (2015) añadirían elementos a contemplar como la intimidación, desestimación, persecución y consumo emocional en la víctima para evaluar la presencia de acoso laboral. A su vez, agregarían a la definición un segundo objetivo, considerado como secundario y explicado como la obtención de satisfacción, placer y regocijo conseguidos al llevar a cabo las conductas de agresión.

Se entiende en general que acoso laboral constituye un tipo de violencia que es realizada en un contexto de una relación de prestación de servicios profesionales (López y Pangol, 2021), puede ser de índole física, sexual, psicológica o económica (STPS, 2020) y que suele ser sutil (Arroyo, 2021). Se manifiesta en forma de una

comunicación y conducta negativa, hostil, inmoral, abusiva o cruel, y es realizada de forma repetitiva y continua sobre una persona o grupo de personas en su lugar de trabajo, con el objetivo de intimidar, amedrentar, hostigar, excluir, humillar, y consumir emocional e intelectualmente a la víctima (OIT, 2020), con el fin último de obtener su salida de la organización. Representa un proceso social, multifacético y multifactorial que puede producirse por múltiples causas, cuenta con uno o varios agresores y la(s) víctima(s), y puede darse en cualquiera de las direcciones de la jerarquía organizacional (Villavicencio-Ayub, 2018).

Resulta relevante diferenciar entre las definiciones de violencia laboral, acoso laboral, hostigamiento laboral y acoso sexual. De acuerdo con Martínez L. (2022) la violencia laboral consiste en actos que presentan un abuso de poder, daños a la autoestima, a la salud, integridad, libertad y seguridad del afectado, mismos que por su naturaleza, impiden u obstaculizan el desarrollo profesional de la víctima dentro de la organización donde labora, y se realiza independientemente de la relación jerárquica entre el agresor y la víctima. Esta misma puede incluir conductas de maltrato físico o verbal, hostigamiento o acoso sexual, discriminación y desigualdad.

Por su parte, el hostigamiento laboral consiste en cualquier manifestación o expresión de agresión y abuso, entre miembros de un nivel jerárquico inferior o superior. Está conformado por actos, palabras, gestos o mensajes escritos que ponen en peligro la integridad física y psicológica del afectado, llevando a poner en peligro su puesto o relaciones sociales.

En relación con lo anterior, el hostigamiento sexual se lleva a cabo a través del ejercicio del poder, valiéndose de la posición jerárquica que el agresor posee, derivada de sus relaciones laborales, docentes, o familiares, y que se lleva a cabo

en una relación de subordinación en el ámbito laboral. Se expresa a través del asedio por medio de conductas verbales, físicas o ambas, con connotación lasciva ofensiva. Lo anterior, denota la diferencia entre hostigamiento y acoso sexual, siendo que en la segunda no existe la subordinación (Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, 2010).

La OIT (2020) resalta que cualquier persona que presencie una conducta de acoso laboral, sea testigo o espectador, formará parte del proceso de manera directa e indirecta, y serán posteriormente reconocidos como actores secundarios, a la vez que se tomarán en cuenta en posteriores denuncias por acoso laboral. De acuerdo con los datos del mismo organismo, proporcionados en la primera encuesta mundial realizada en 2021, se obtuvo que la violencia y el acoso psicológico en el trabajo fue la modalidad más común de violencia y acoso denunciada tanto por hombres como por mujeres, respectiva a un 17.9% de todos los trabajadores del mundo (OIT,2022).

La mayoría de estudios contemplan el impacto del acoso laboral, en términos de consecuencias a nivel psicológico, físico, social y organizacional. Ante esto, Einarsen y Mikkelsen (2010 en la OIT, 2020) mencionan que, es la acumulación de los patrones de conducta negativos percibidos como ofensivos, los que constituyen el mayor peligro para las víctimas, en tal medida que puede generar traumas de muy alta gravedad para su salud mental, su bienestar y su autoestima, con probabilidad de una recuperación nula.

1.2 Factores de riesgo psicosocial

Los factores psicosociales son interacciones dinámicas entre elementos intrínsecos y extrínsecos al personal trabajador, cuyas alteraciones negativas tienen el potencial de comprometer la salud física, psicológica y social de los individuos, convirtiéndolos en factores de riesgo (Patlán, 2019). Dichas alteraciones son propensas a aparecer en ambientes laborales con deficiencias en el diseño y organización, un contexto social de malas relaciones entre profesionales, mal desempeño de las actividades laborales, poca o nula capacitación, etc. Lo anterior, plantea un desequilibrio entre el trabajador y las características físicas, medioambientales y psicosociales de la zona laboral donde se desempeña, con consecuencias que ponen en riesgo diversos aspectos de su vida, conduciendo a posteriores conflictos con posibilidad de desencadenar accidentes y/o trastornos psicológicos.

Un clima organizacional en donde se encuentren presentes los factores de riesgo psicosocial sin posibilidad de solución o de acompañamiento psicológico al trabajador que lo requiera, tendrá un alto impacto sobre los comportamientos y actitudes que los miembros presentaran día a día en la empresa, así como en su salud general, bienestar y dignidad, pues de ello radica su nivel de productividad y el desempeño de las relaciones interpersonales dentro del lugar de trabajo. De lo anterior, destaca la importancia de cuidar el Capital Humano y generar empleados satisfechos (OIT, 2020)

Se define al término riesgo, como un peligro que se encuentra presente, latente en el tiempo y con altas probabilidades de llevarse a cabo, una amenaza potencial que se origina a causa de diversos factores, y que puede derivar en

accidentes y daños para la salud de los afectados (Patlán, 2019). La NOM-035-STPS-2018 define los factores de riesgo psicosocial como aquellos capaces de alterar los procesos de atención y concentración, aumentando exponencialmente los elementos que producen estrés y dificultad para la adaptación. Son producto directo de un clima laboral adverso, y otros factores como las funciones del puesto de trabajo, tipo de contratación, y exposición a relaciones sociales basadas en actos de violencia y acoso.

Según la OMS (2022) los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud psicológica son los siguientes: insuficiencia de capacidades para realizar las actividades laborales solicitadas, cargas de trabajo excesivas, horarios extensibles y poco flexibles, falta de organización en las actividades, ambiente laboral tóxico, liderazgo negativo, violencia acoso u hostigamiento, discriminación y exclusión social, nulas oportunidades de crecimiento profesional, cultura organizacional que fomenta el maltrato y prácticas dañinas para los trabajadores, escaso o nulo apoyo del personal de mando superior, solicitudes laborales que provoquen conflicto entre la vida laboral y la vida familiar, y bajas prestaciones económicas sin oportunidad de promoción.

Además, se menciona que los factores de riesgo psicosocial pueden estar presentes en cualquier zona laboral, siendo los trabajadores de la salud y de prestación de servicios los que se encuentran en mayor exposición a situaciones de esta índole, convirtiéndolos en el sector con más riesgo de padecer sintomatología relacionada con el deterioro cognitivo y a sufrir trastornos psicológicos (OMS, 2022).

En el contexto de la docencia, los factores de riesgo psicosocial más recurrentes y reportados son el estrés, el *burnout* o agotamiento laboral, el *mobbing*

o acoso laboral (Rivela et al., 2021), incremento del absentismo y presentismo, mayor rotación los cuales pueden tener repercusiones severas para el docente y para el proceso educativo. Aunado a lo anterior, los riesgos psicosociales emergentes en el ámbito educativo están relacionados con la estabilidad del puesto de trabajo, remuneración por el servicio, las políticas institucionales, el clima laboral, la carga alta y excesiva de trabajo, la conformación y desempeño de equipos de trabajo, exposición a factores que producen un alto nivel de estrés, elevada carga emocional, conflicto entre la vida laboral y personal, entre otras. Diversas investigaciones señalan a la ansiedad y depresión, como las afectaciones con mayor probabilidad de presentarse en la población docente, producto de la exposición a riesgos psicosociales como el estrés y el acoso laboral (Quispe y Quispe, 2019).

1.3 Componentes del acoso laboral

El acoso laboral puede ocurrir dentro o fuera del espacio de trabajo, en distintas formas y tipos, a través de conductas negativas y comportamientos agresivos y sutiles. Puede llevarse a cabo entre dos o varios miembros y grupos, a diferentes niveles, asume múltiples formas, responde a múltiples causas, y existen diversas perspectivas sobre su naturaleza. Es esencialmente un proceso lleno de violencia psicológica cuyo objeto es posicionar a la víctima en una posición de sumisión y destrucción (Duqui, 2020, como se citó en Tapia, 2024).

En línea con las definiciones proporcionadas por la literatura, se destacan algunos elementos que representan en conjunto el fenómeno del acoso laboral, adicionales a las conductas de agresión y hostigamiento presentadas, entre los

cuales se encuentran la frecuencia y el tiempo prolongado, establecidos por Leymann en 1996 durante la conceptualización del término, el autor menciona que, para que se compruebe la existencia del fenómeno, los comportamientos agresivos deben ocurrir de manera reiterada y sostenido en el tiempo, al menos una vez por semana, y en un periodo aproximado de 6 meses desde el suceso del primer enfrentamiento entre la víctima y el acosador (Difazio et al., 2019).

Adicionalmente, uno de los elementos definitorios para la evaluación y medición del acoso laboral, además de la continuidad e intensidad de las acciones, es el de la intencionalidad. De acuerdo con la literatura, durante el proceso de acoso debe existir un deseo de provocar daño real y directo al afectado, a la vez que debe contar con fines destructivos (OIT noticias, OMS, 2022). Así mismo, se establece que la conducta acosadora debe ser sistemática y planificada, con comportamientos que carecen de un calificativo inocente. De no cumplirse con dichas características, o de tratarse de un evento aislado, es decir, que carezca de continuidad y repetición, no puede hablarse entonces de acoso laboral (Arroyo, 2021).

Respecto a los involucrados dentro del proceso de acoso laboral, generalmente están representados por dos tipos de roles que pueden ser desempeñados de forma individual o por un grupo de varias personas al mismo tiempo, descritos en un conjunto de interacciones bilaterales donde la víctima es quien sufre las acciones de agresión y hostigamiento realizadas por el acosador. Adicionalmente, la literatura reporta la existencia de distintos patrones de personalidad, características psicológicas y factores medioambientales que pueden identificar o predecir la presencia de un posible caso de acoso laboral.

Por tal motivo, autores como Serrano (2019) señalan que cualquier persona puede convertirse en víctima si se cumplen las condiciones adecuadas para que se lleve a cabo el proceso, siendo estas la presencia de un hostigador que perciba a un trabajador como una amenaza, y la existencia de las cualidades necesarias en el entorno laboral, que propicien la aparición del acoso.

Para la OIT (2020) existen distintas maneras en las cuales se puede expresar el acoso, a raíz de una serie de conductas negativas realizadas por el agresor y dirigidas hacia la víctima tales como comportamientos inaceptables y amenazas a la persona, que causen o puedan causar daños a nivel físico, psicológico, sexual o económico, y daños a la dignidad e integridad del trabajador, manifestados a través de acciones de intimidación persistente, como pueden ser el desacredito, agresión verbal, humillación, devaluación del trabajo, marginación, indiferencia, rechazo, aislamiento, comparaciones negativas, restricción, inicio de rumores inexactos, desprecio (DOF, 2018), asignación de tareas con un grado de dificultad muy superior o inferior al de las capacidades profesionales del trabajador, exclusión de los grupos de trabajo, asignación de tareas peligrosas, y actitudes discriminatorias basadas en características de la víctima.

En la misma línea, la OIT (2020) menciona que el acoso laboral no se limita a los centros de trabajo, pues existe el denominado acoso cibernético, donde se hace uso de herramientas como las computadoras, el internet, las redes sociales, y otros medios electrónicos donde se presentan las conductas de agresión, en un marco y contexto de un entorno laboral.

La presencia de acoso laboral es capaz de alterar el ambiente de trabajo de diferentes maneras, García Pazmiño et al. (2019) menciona que los centros

laborales afectados por este factor de riesgo psicosocial presentan condiciones poco saludables, lo cual se deriva en una alta dificultad para desarrollarse profesionalmente, a la vez que favorece la rotación constante de personal y el absentismo. Al mismo tiempo, debido a la presencia del acoso se fomenta la práctica del *habitus*, lo cual implica un proceso de modelado y duplicado de los comportamientos habituales observados dentro del área laboral, afectando de manera directa la integridad física y moral de las víctimas, y limitando su derecho establecido para ser tratados con igualdad, seguridad y dignidad (López y Seco, 2016).

1.4 Fases del acoso laboral

La variable de acoso laboral se encuentra dividido en distintas fases, desde las cuales se va desarrollando y potencialmente agravando si no se identifica y denuncia en forma oportuna. Su característica principal es estar compuesta por microagresiones que van tomando lugar en periodos definidos de tiempo, y cuyo objetivo final siempre será lograr el abandono del puesto de trabajo por parte del acosado (García, 2019).

En el modelo original planteado por Leymann se describen 4 periodos del proceso de acoso, que van tomando lugar de forma progresiva y paulatina, de esta manera, en primera instancia, se encuentra la fase denominada como incidentes críticos, donde se lleva a cabo una situación de conflicto y la cual no logra concretarse de manera adecuada; seguidamente, la fase de estigmatización y persecución sistemática, en donde se busca señalar a una persona considerada como amenaza o molestia, e introducirla en un círculo de violencia psicológica,

compuesta por conductas de acoso y hostigamiento constantes; después, toma lugar la fase de intervención de la empresa, denominada como gestión o dirección del personal, durante la cual la organización decide tomar acciones sobre los conflictos percibidos, generalmente, deciden optar por la opción más sencilla y deshacerse de la persona considerada como problemática; finalmente, la última fase denominada como exclusión, es donde la víctima es forzada a renunciar a su puesto de trabajo (Manrique, 2019).

El segundo modelo, planteado por Verona y Mateo (2012) plantea una serie de 6 fases que componen distintos elementos del modelo clásico de Leymann, y que se dividen de la siguiente forma: como primera fase se encuentra la de seducción, donde el acosador identifica a su objetivo y prosigue a entablar una relación de amistad cercana, a fines de conocer sobre sus fortalezas y debilidades, para ejercer una posterior manipulación emocional; seguidamente, la fase de conflicto, que tiene lugar en el momento en que se produce el primer enfrentamiento entre el acosador y la potencial víctima, y cuya realización detona el inicio del proceso de acoso psicológico, suele coincidir con algún momento de tensión en la empresa.

El potencial acosado comienza a ser objeto de críticas debido a su desempeño laboral, el cual, hasta ese momento era considerado como positivo, al mismo tiempo, comienzan las manifestaciones de acoso psicológico, propias que producen confusión en el afectado, quién no desea tomarse en serio las conductas de agresión, pero que le producen dificultades para llevar a cabo sus actividades, y le llevan a formar poco a poco una posición defensiva ante los sucesos, situación

que el agresor aprovecha para generar más conflictos que le beneficien (Vidal, 2018).

Díaz Siverio (2020) destaca que dicha confrontación está previamente planeada por el acosador, a fines de encontrarse respaldado en la discusión y obtener una victoria más asegurada. El objetivo del agresor hasta este momento es el de iniciar propiamente con las conductas de acoso y hostigamiento, repitiéndolas y aumentando su intensidad a medida que avanza el tiempo, dando inicio a la tercera parte del proceso, denominada como fase de acoso; ahora, la víctima se encuentra en un estado de elevada confusión y desorientación hacia sí misma y hacia la situación que está experimentando, a la vez que empiezan a presentarse consecuencias en diversas áreas de su vida y su salud.

Durante esta fase, es importante que el potencial acosado establezca los límites necesarios, a la vez que la empresa detecte el evento y actúe acorde al reglamento establecido y por el bien ético, para poder detener el proceso de acoso laboral sin el surgimiento de graves consecuencias; la cuarta etapa denominada como fase de intervención, es donde toma mayor relevancia la participación de la empresa, al decidir optar por una resolución positiva, aplicando políticas y solventando el problema, o en caso contrario, de forma negativa, negando los hechos, ignorándolos, o incluso apoyando al agresor en sus actos de acoso; después, toma lugar la quinta fase, donde el acosado solicita ayuda a los especialistas, y decide buscar apoyo en la medicina, psicología, entre otras, sin embargo, en diversas ocasiones los diagnósticos establecidos no contemplan el panorama completo que incluye el factor de riesgo psicosocial del acoso laboral, por lo tanto, no son establecidos correctamente (Verona y Mateo, 2012); finalmente, el

proceso llega a su punto más elevado, denominado como fase de marginación, en donde la empresa permite que el problema avance y se agrave hasta niveles insostenibles, ocasionando que los afectados decidan renunciar o cambiar de trabajo.

1.5 Perfiles psicológicos

Respecto a la clasificación de los actores en el proceso de acoso laboral, Acquadro y cols. (2019) señalan que existen varios modelos de víctima, siendo los más frecuentes los de tipo prisionero, quien es aquel que ha reconocido de forma autónoma su papel como víctima de acoso y actúa de forma sumisa en un proceso donde se ve incapaz de cambiar de trabajo o de puesto en la empresa, por consiguiente, no ejerce ninguna estrategia de defensa o afrontamiento; tipo pasivo, trabajadores que por su personalidad son incapaces de decir *no*, actúan de forma gentil e inocente y contemplan las conductas de acoso como bromas o formas de diversión; tipo ambicioso, calificados como personal con un alto nivel de productividad, y quienes consideran las acciones de agresión como una muestra de celos por parte de sus compañeros; tipo hipocondriaco, representa a las personas que expresan constantes quejas y malestares respecto a diversas situaciones en su trabajo, razón por la cual son excluidos de su grupo; chivo expiatorio, percibidos por sus compañeros como personas débiles, lo que los convierte en objetivos de sus descargas de ira y enojo.

Almenta (2015) menciona algunos rasgos de personalidad predominantes en los estudios sobre acoso, respectivos a las víctimas, como el hecho de ser poseedores de un alto sentido de justicia, honestidad, elevado sentido de la

cooperación, alto nivel de responsabilidad y sobresalientes habilidades profesionales. Sin embargo, en algunos casos, debido al riesgo tan alto que supone ser víctima de acoso laboral, es posible que la personalidad y conductas del afectado se vean modificadas de manera negativa, conduciéndolo a un proceso de destrucción psicológica y moral. Aunado a esto, el autor enfatiza que las víctimas, a pesar de contar con una descripción ética y profesional brillantes, también pueden portar una baja autoestima, incapacidad de soportar situaciones de alta presión, y desconocimiento sobre estrategias de autodefensa.

Respecto al perfil del hostigador, Acquadro y colaboradores (2019) clasifican a los acosadores en distintos grupos, denominados como casuales, aquellos que buscan provocar reacciones de enfado y estrés en la víctima; sádicos, cuyo objetivo es la destrucción paulatina y progresiva de la autoestima del afectado, a base de difusión de rumores y falsas verdades; tipo colérico, realizan ataques en contra de otra persona, con el objetivo de sentir placer al provocar daño, además, disfrutan de crear ambientes repletos de estrés que envuelvan a la víctima en un sentimiento de incapacidad de escapar; tipo instigador, justifica sus acciones de maltrato y agresión bajo el ideal de obtener reconocimiento, poder y estatus, con el fin de escalar en la jerarquía organizacional.

De acuerdo con Almenta (2015), el perfil más frecuente del acosador los describe como poseedores de una personalidad psicópata, antisocial, rasgos narcisistas, y actitudes paranoicas. Se caracterizan también por tener una alta necesidad de admiración por parte de sus compañeros y mostrar un patrón de conducta de grandiosidad, sin embargo, sienten desconfianza, poseen un trastorno antisocial de la personalidad con tendencia a la deshonestidad y facilidad por decir

mentiras, no sienten preocupación por sus allegados, y son incapaces de adaptarse a las normas y leyes sociales (DSM-V, 2022). No obstante, todas las conductas realizadas por el acosador laboral son un intento por encubrir o camuflar sus propias deficiencias, por miedo o inseguridades (Almenta, 2015).

Romero (2023) define al causante de las conductas de acoso, como alguien que obedece a los rasgos de alguien con una personalidad psicopática, escalando en la jerarquía organizacional a base de la manipulación y su capacidad de seducción, aunado a su facilidad por mostrar un falso encanto a sus allegados.

1.6 Tipos de acoso laboral

El modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo publicado por la Secretaria del Trabajo (STPS, 2020), describe diferentes tipos de acoso laboral según quien adopte el papel de sujeto activo, de esta manera, se encuentra el de tipo horizontal, que sucede cuando las conductas de agresión y hostigamiento se realizan entre compañeros del mismo nivel en el organigrama de la empresa, de acuerdo a Soratti (2020) las conductas más usuales en este tipo de acoso son la exclusión, falta de comunicación, tratos despectivos, desprecio, ofensas y faltas de respeto.

Tipo vertical descendente, ocurre cuando las conductas de acoso son realizadas por un trabajador de un nivel superior en la jerarquía organizacional con respecto al de la víctima, en esta clase de acoso las conductas más frecuentes son el aislamiento físico, hostigamiento, falta de comunicación, asignación de tareas de dificultad excesiva o dificultad muy inferior a las capacidades del trabajador,

desvalorización de la imagen pública, agresión y exclusión ordenada por el acosador que posee un puesto superior (Soratti, 2020).

Tipo vertical ascendente, reportado con menor frecuencia, pero existente, representa el tipo de acoso realizado por trabajadores que ocupan puestos subalternos respecto al afectado, uno de los casos mayormente reportados en los actos de acoso realizados por subordinados hacia superiores es el realizado por cuestiones de género, los cuales provienen de factores como construcciones culturales basados en estereotipos y una educación basada en prejuicios y relaciones de poder (Soratti, 2020).

Adicionalmente, existe el acoso laboral de tipo mixto, producido cuando coexisten el acoso laboral de tipo vertical descendente y el de tipo horizontal, con la participación de superiores y miembros de la misma jerarquía organizacional (López y Pangol, 2021).

Hidalgo (2020) describe el acoso laboral en 4 tipos, según el objetivo, entre las cuales se encuentra el de tipo estratégico, que a su vez comparte la dirección de las conductas con el acoso de tipo descendente, se caracteriza principalmente por ser utilizado por las empresas como una estrategia para hacer que un trabajador abandone su puesto de trabajo de forma voluntaria, pues debido a ello, la organización no se ve obligada a pagar una indemnización correspondiente por despido improcedente.

De manera similar, se encuentra el acoso laboral llevado a cabo por gestión o dirección, utilizado por los directivos para prescindir de trabajadores poco sumisos, lograr un clima laboral de esclavismo sin resistencia, o para deshacerse de empleados que no se ajustan a las expectativas del mismo. Este tipo de acoso

representa un modo camuflado de maximización de productividad, logrado a través del miedo, amenazas constantes por despido, y vigilancia extrema.

Por otro lado, se encuentra el acoso laboral de tipo perverso, no tiene un fin o meta laborales establecidas, y es llevado a cabo bajo el único objetivo de sumergir a la víctima en un estado psicológico de sumisión, control, manipulación y disminución de la autovaloración. Representa un tipo de acoso donde se consigue obtener la confianza de la futura víctima a través de la seducción inicial, suele ser especialmente discreto y sin testigos, y se presenta mayormente entre trabajadores de la misma jerarquía o en acoso de tipo vertical ascendente. Es difícilmente predecible, no es corregible por medio de cambios en el clima organizacional, y seguirá prevaleciendo a menos que el acosador sea removido del personal, o sea sometido a atención y reeducación.

Finalmente, se encuentra el acoso laboral de tipo disciplinario, usado generalmente para advertir al nuevo personal sobre el correcto seguimiento de las costumbres y tradiciones internas, bajo la amenaza de ser castigado al no cumplir con lo establecido.

1.7 Causas y consecuencias del acoso laboral

La literatura reporta la existencia de modelos teóricos para clasificar el acoso laboral, así como de predecir una posible aparición del fenómeno, basados en características distintivas que pueden predecir el surgimiento de un actor del acoso psicológico.

Los autores Ellis et al., (2021) mencionan que las potenciales víctimas generalmente poseen características como: nivel alto de autoexigencia y

autonomía, elevado sentido de la moralidad, seguimiento y cumplimiento de las normas sociales y formales de la empresa, cuidado y atención de la autoimagen, y habilidades profesionales destacables del resto. Por otro lado, un acosador es alguien que posee características como cobardía y agresividad, manifiesta conductas de manipulación y culpabilidad, y presenta un desempeño generalmente bajo o mediocre en las actividades laborales.

Por su parte, Trujillo et al., (2014) explican como factores predictores del acoso laboral, a 3 variables propias del clima y cultura organizacional; en el primero, se toman en cuenta los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno y su influencia, señaladas como deficiencias en las medidas de higiene y seguridad, entornos de trabajo con condiciones de riesgo elevado, problemas producidos por un mal espíritu de competencia, dificultades surgidas por el avance y cambios tecnológicos, ambigüedad en los perfiles de trabajo y en los roles designados, reestructuración en el organigrama, reducción de recursos, y estilos de liderazgo sumamente agresivos, muy deficientes o liderazgo ausente; segundo, los factores inherentes a la personalidad de la víctima y el acosador, donde se toman en cuenta rasgos distintivos e inteligencia emocional de ambos actores involucrados en el proceso; tercero, los factores situacionales e identidad cultural, donde se toman en cuenta variables relacionadas al género, etnia, edad, antigüedad, entre otros. Variables similares son analizadas en el modelo de Díaz García (2018), donde se plantean 3 factores predictores del acoso laboral, relacionados al contexto laboral público, relaciones asimétricas de poder, y diversos estilos de liderazgo.

Henshaw (2018), reporta que el acoso laboral tiene una probabilidad de aparición mayor en ambientes de trabajo competitivos, y en organizaciones donde

trabajadores y directivos enfrentan altos niveles de presión, lo cual desemboca en la aparición de comportamientos hostiles. Dichas conductas han sido observadas generalmente en organizaciones burocráticas, cuya respuesta ante el fenómeno del acoso laboral resulta en definir dichos sucesos como un simple conflicto de personalidad, y no como conductas propias de acoso y hostigamiento psicológicos.

Otra de las razones más reportadas del acoso laboral es la prevalencia percibida de un desbalance alto de poder entre dos o más individuos (De Cieri et al., 2019), con ello, las conductas de agresión provienen de líderes inseguros que ven el acoso laboral como una oportunidad de construir su propia autoestima, mientras que algunos otros lo construyen a partir de sentimientos como celos, molestias, y la percepción de que existe alguna amenaza en forma de un trabajador ejemplar cerca de ellos (Wall et al., 2018). Una de las maneras más optadas por acosadores para realizar sus conductas, se basa en explotar alguna diferencia distintiva hallada entre ellos y la víctima, como pueden ser el género, la etnia, edad, alguna discapacidad, preferencias religiosas, estatura, habilidades sociales, habilidades profesionales, entre otras (De Cieri et al., 2019).

Lo reportado en la literatura, algunos factores facilitadores de la aparición del fenómeno de acoso laboral relacionadas a la organización del trabajo, pueden ser las demandas excesivas y la presión de trabajo alta, además de los sistemas de recompensas basados en el establecimiento de metas de un nivel elevado o de realización colectiva, del mismo modo, la ausencia de reconocimiento en el trabajo por obtener exitosamente un logro y la exposición a líderes tiránicos (Palma y Ansoleaga, 2020).

En el ámbito empresarial, una de las razones más usuales por las que se lleva a cabo el acoso laboral, es porque resulta en una maniobra conveniente para reducir costos en las empresas, ante esto, López y Seco (2016) mencionan que, ocasionalmente y en situaciones de crisis económicas, las organizaciones cambian las normas no escritas en las que se desenvuelve el clima laboral, decididas a hacer uso de acciones y conductas negativas que dañen la salud física y psicológica de aquellos empleados que se considere como menos productivos e innecesarios, aplicando estrategias para disminuir el número de colaboradores presentes en sus filas.

Respecto a las consecuencias del acoso laboral, García (2019) explica que estas se encuentran presentes en diversas áreas de la vida del trabajador afectado, generando daños de tipo directo e indirecto, pues además de impactar negativamente en el clima organizacional, también perjudica las relaciones de compañerismo entre los trabajadores de la organización. En este mismo sentido López y Seco (2016), declaran que este tipo de estrategia empresarial de reducción de costos se traduce en una cadena de destrucción de acuerdos, relaciones laborales y relaciones profesionales basadas en la confianza, envolviendo a todos los mencionados en un círculo de continuo conflicto y tensión, provocando el surgimiento de otros factores de riesgo psicosocial además del acoso laboral. Si la misma situación tomara lugar en una institución educativa, dicha estrategia afectaría al perfil profesional del propio organismo educativo, disminuyendo de forma considerable su reputación y por consiguiente su desempeño en general.

Debido a su naturaleza como riesgo psicosocial, el acoso laboral presenta gran cantidad de efectos negativos en la salud del trabajador. Ochoa et al. (2021)

establece que los primeros síntomas son muy similares al estrés patológico, y comprende diversos síntomas como cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, problemas digestivos, lumbalgias.

No obstante, si el acoso laboral permanece en el tiempo, comienzan a tomar lugar consecuencias más graves. A nivel psíquico, en un inicio se puede presentar ansiedad, sensación de miedo progresivo y continuo, sentimiento de estar bajo constante amenaza, frustración, impotencia, distorsiones cognitivas, falta de concentración, pérdida de interés por actividades que antes producían placer, aumento del apetito, hipervigilancia, disminución en la capacidad de retención de la memoria, dificultades para mantener la atención, inestabilidad emocional, desgaste masivo de los recursos atencionales y sentimientos de fracaso. En fases muy avanzadas del proceso de acoso, pueden presentarse cuadros psiquiátricos como el trastorno de estrés postraumático, trastorno de ansiedad generalizada, acompañado de depresión, insomnio, pesadillas, entumecimiento, inestabilidades en las extremidades y órganos, trastornos del sueño, trastorno paranoide e incluso suicidio.

A nivel físico, se pueden presentar manifestaciones de patología psicosomática, como afectaciones musculares, tensión lumbar y cervical, afectaciones cardiovasculares (hipertensión, arritmia, dolores en el pecho, entre otros), afectaciones gastrointestinales (dolores abdominales, náuseas, vómitos, resequedad en la boca, etc.), trastornos respiratorios (sensación de ahogo, sofocamiento, hiperventilación, etc.) trastornos funcionales y trastornos orgánicos (Bel, 2017; Ochoa et al., 2021).

En el nivel social, se desarrolla una hipersensibilidad a la crítica, desconfianza, conductas de aislamiento, evitación, retraimiento, agresión, hostilidad, inadaptación social, sentimientos constantes de insatisfacción y desmotivación, disminución del interés por realizar las actividades cotidianas y laborales, daño en las relaciones sociales funcionales, y disminución de las capacidades sociales y profesionales (Martínez et al., 2012; Ochoa et al., 2021).

Respecto a las consecuencias laborales, las mismas suponen la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima. Son manifestadas como una disminución del rendimiento y del interés por realizar actividades laborales, aumento de ausentismo, dificultad por el desarrollo profesional y personal, y probabilidad de un posible despido (Bel, 2017). Además, existe la probabilidad de iniciar un declive en la inmersión general en la empresa, a causa de una baja en la productividad, y falta de compromiso y motivación (Ceballos, 2019). A su vez, la persona hostigada se encuentra propensa a caer o recaer en conductas adictivas y autodestructivas como lo son el abuso en el consumo del alcohol, tabaco, drogas u otras sustancias alucinógenas, psicofármacos, autolesiones, autopercepción negativa y pensamientos negativos recurrentes (DSM-V, 2022).

Algunas víctimas pueden llegar a presentar el denominado síndrome de Estocolmo, comenzando a justificar las conductas del acosador debido a su propia desvalorización personal y profesional, en muchas ocasiones consecuencia directa de la manipulación emocional del hostigador (Romero, 2023).

Por parte de los mandos superiores de la organización, al conocer la gravedad de la enfermedad que representa el acoso laboral en sus empresas, estos deben prestar especial atención a las consecuencias directas en la vida de sus

trabajadores, reflejadas en forma de alteraciones en su carácter, cambios de personalidad, sentimientos de culpa, fracaso, apatía, conductas violentas, y estados de tensión, irritación y malestar emocional, así como disminución en el desempeño profesional (Ochoa et al., 2021).

1.8 Implicaciones neurobiológicas

El acoso laboral representa un contexto lleno de extrema y continua violencia en donde las capacidades de los trabajadores se ven sobrepasadas y sus estrategias de afrontamiento son considerablemente reducidas, dicho maltrato cuenta con la potencia para provocar sintomatologías propias de uno o varios trastornos mentales de elevada gravedad. En este contexto, los recursos atencionales de la persona sufrirán de una sobrecarga y sobrepaso de sus límites al someterse a un estado excesivo y continuo de abuso y acoso, inseguridad y gran confusión, superiores a las capacidades de la persona. En consecuencia, se aumentan exponencialmente las posibilidades de sufrir daño neurológico y padecer o reanudar algún trastorno psicológico.

De acuerdo con diversos estudios, los trastornos de ansiedad y el trastorno depresivo son las enfermedades mentales más comunes alrededor del mundo, presentándose en situaciones donde exista un desequilibrio en la interacción entre diversos factores sociales, psicológicos y biológicos. Producto de ello, desencadenando padecimientos y síntomas como el desinterés por realizar cualquier actividad, alteraciones del estado de ánimo, trastornos alimenticios, trastornos del ciclo sueño-vigilia, afectaciones en la memoria, deterioro de las habilidades sociales, problemas en la concentración, fatiga constante, sentimientos

de culpa que perduran, irritabilidad, tristeza, malestares físicos, pánico latente, desarrollo de fobias, desarrollo de adicciones, y en casos extremos, el suicidio (OMS, 2022).

La depresión exógena o reactiva, causada por factores psicosociales estresantes o eventos ambientales, está dividida en 3 niveles (leve, moderada y grave) cuya asignación varía dependiendo de la presencia, gravedad y perdurabilidad de los síntomas presentados (García-Martínez, 2021). Dichos factores, en interacción con el medio, tienen la capacidad de alterar o afectar la bioquímica, citoarquitectura y función de diversas áreas del cerebro. Los estudios acerca de las bases neurológicas de la depresión señalan al estrés crónico como uno de los factores de riesgo para padecer depresión mayor. Respecto a las estructuras cerebrales implicadas en la depresión se encuentran la corteza prefrontal dorsolateral, con sus áreas orbito-frontal y medial (Cruzblanca et al., 2016), el córtex cingulado anterior, y la amígdala, cuya alteración puede llegar a afectar funciones cognitivas como el razonamiento, planeación y habilidad de toma de decisiones, además de la regulación emocional (DSM-V, 2022). Respecto a las alteraciones neurobiológicas, en algunos estudios se reportaron cambios como una reducción en el volumen del hipocampo, y disminución de la materia gris en la corteza cingulada anterior, reducción de la producción de los neurotransmisores noradrenalina y serotonina, cambios neuroendocrinos con alteración del eje hipotálamo-hipófisis-adrenal (HHA), cambios celulares y moleculares con alteración del ciclo vital de las neuronas, y alteraciones en las sinapsis en la corteza prefrontal (Cruzblanca et al., 2016).

La ansiedad patológica es un estado atencional y emocional aversivo que es resultado de la imposibilidad de un sujeto y su organismo de extinguir las respuestas de miedo condicionadas, provocando además una incapacidad de recuperación en la homeostasis corporal al atravesar las diferentes fases de la ansiedad. Se presenta en forma instintiva de parte del organismo, al enfrentarse a una amenaza que escapa del control de la persona, provocando un estado de alerta constante y que solo concluirá si los mecanismos y estrategias defensivas son exitosas, en caso contrario, si el organismo se mantiene en un estado defensivo incesante, este puede llegar a presentar síntomas dañinos, disociativos, fóbicos y de tipo obsesivo-compulsivo (Díaz Kuaik y De la Iglesia, 2019). Este tipo de estado se caracteriza principalmente por manifestar respuestas de tipo conductual, cognitivo y fisiológico, como un sentimiento insistente de preocupación, estrés, obsesión, tensión, movimientos involuntarios repetitivos, hipervigilancia, incapacidad, falta de control, alteraciones en el ritmo respiratorio, taquicardia, náuseas y mareos, sudoración, aumento de la temperatura corporal, dificultad para conciliar el sueño, cefalea, alteración en funciones como la vigilancia, comunicación, métodos de afrontamiento y respuestas de evitación. Para poder analizarla, resulta necesario conocer distintos factores, como los estímulos presentes en el momento en que se produce la respuesta de ansiedad, las consecuencias de esta, su durabilidad y su frecuencia (DSM-V, 2022).

En la neurobiología de la ansiedad, se reporta una hipersensibilización de la amígdala al producir respuestas más intensas que las que serían requeridas al enfrentar un estímulo adverso de bajo impacto. De acuerdo a diversos autores, otras

estructuras implicadas son el hipotálamo (responsable de los cambios en la ejecución de la ansiedad), el hipocampo (al asimilar la información obtenida de los estímulos y aumentar los estados de vigilancia y atención), el locus coeruleus, y las áreas de procesamiento de recompensas del núcleo accumbens (González y Parra, 2023).

Respecto a los neurotransmisores implicados, estudios han reportado un aumento en la actividad de los sistemas adrenérgicos y/o serotoninérgicos en el sistema nervioso central, aumentando más de lo necesario la cantidad producida de serotonina, norepinefrina y dopamina. También, el funcionamiento del receptor GABA-A se ve alterado, produciendo cambios en la función inhibitoria de la actividad neuronal (González y Parra, 2023).

1.9 Instrumentos de medición del acoso laboral

Las primeras observaciones de acoso psicológico proceden del trabajo clínico de Leymann, quien posteriormente desarrollaría el Inventario de Terror Psicológico de Leymann, considerado uno de los instrumentos más utilizados a nivel internacional para medir las conductas de acoso laboral, cuenta con 45 ítems de acoso psicológico y permite calcular el índice global de acoso psicológico (Ambrosio y Romero, 2014). Fue gracias al LIPT que el acoso psicológico paso de ser un tema ambiguo y abstracto, a convertirse en un problema real y medible, hecho por el cual posteriormente se crearon nuevos y variados instrumentos de medición del acoso laboral.

La escala LIPT fue adaptada y validada por González de Rivera (González y Rodríguez, 2005), esta versión permite ampliar sus alcances en síndromes de

estrés, y poder evaluar trastornos relacionados con el acoso psicológico en el trabajo añadiendo 15 ítems al material original, con lo cual finalmente serían contempladas sesenta diferentes estrategias de acoso, a su vez, modificando el modo de respuesta de tipo dicotómico a una escala tipo Likert que servirá para evaluar la intensidad del acoso basados en la prevalencia de las conductas, desde cero (la conducta no ha tenido lugar) hasta cuatro (la conducta ha tenido una intensidad muy elevada) (Almirall et al., 2008). El instrumento consta de 6 subescalas de acoso; la escala de desprestigio laboral, que contempla ítems referidos a las estrategias de acoso dedicados a desprestigiar el trabajo de la víctima a través de rumores, distorsión de los hechos ocurridos, y minimizar u ocultar logros; la escala de entorpecimiento del progreso, la cual aborda ítems referidos al bloqueo sistemático de la actividad laboral, y degradación del trabajador a través de tareas no relacionadas a sus competencias; subescala de incomunicación, la cual contempla aquellos ítems relacionados a la exclusión de la interacción de la víctima con el resto de trabajadores, tendiendo a ignorarlo o dejar de tomarlo en cuenta en las tareas o proyectos de la organización; subescala de intimidación encubierta, donde los ítems están relacionados a amenazas y daños encubiertos, de manera que no quede evidencia física de que hubo rastro de estrategias de acoso; subescala de intimidación manifiesta, donde los ítems están relacionados a amenazas y daños impuestas de forma directa, que no es disimulada y puede apreciarse a simple vista, como podrían ser los gritos, burlas o humillaciones en público; subescala de desprestigio personal, contempla aquellos ítems relacionados al desacredito o desprestigio de la vida personal o privada a través de la crítica, burla y discriminación (Didier y Luna, 2022).

El cuestionario de violencia laboral en el sector de la salud tiene por objetivo principal el investigar los factores que pueden contribuir a la violencia en el lugar de trabajo en el sector de salud en varios países del mundo para la toma de políticas públicas apropiadas, y posee un $\alpha = 0.96$ de confiabilidad (Medina et al., 2020). Cuenta con 18 preguntas sobre violencia física y 13 sobre violencia psicológica que a su vez indaga en factores como la violencia verbal, bullying/mobbing, acoso sexual, y acoso racial (Bedin et al., 2021). El tipo de respuestas considera opciones con escala dicotómica nominal-politómica, ordinal-politómica y una sección de respuestas abiertas. El instrumento también examina la frecuencia de ocurrencia de cada tipo de agresión evaluado. Entre las dimensiones contempladas, se encuentra la de violencia física, donde se agruparon las variables correspondientes a victimización, frecuencia, gravedad del hecho violento, medidas de prevención, consecuencias en la persona, observación de la violencia física en el lugar de trabajo, frecuencia con que ocurre la violencia y mecanismos de denuncia, medida institucional ante la denuncia. Por su parte, la dimensión de abuso verbal abarca variables como: victimización, frecuencia, consecuencias en la persona y medidas de prevención. Respecto a las dimensiones de bullying y mobbing, acoso sexual y acoso racial, se tuvieron en cuenta las variables: victimización, frecuencia y consecuencias en la persona (Medina et al., 2020).

El cuestionario de actos negativos elaborado por Einarsen y Raknes proviene de la investigación sobre acoso psicológico en las escuelas, cuenta con un total de 24 ítems que varían entre sus diferentes versiones, así como su versión reducida, los cuales fueron validados por diferentes estudios. Tanto la prueba original como

sus diferentes versiones poseen adecuadas propiedades psicométricas, reportando un alfa de Cronbach con valores entre .85 y .91 (Nielsen et al., 2011).

El instrumento evalúa la frecuencia de exposición a estrategias de acoso en los últimos 6 meses a través de una escala Likert de 5 niveles de respuesta que van desde la opción “nunca” hasta la opción “diariamente”. En su estructura se evitó mencionar la palabra “acoso” en los ítems para evitar sesgos con el objetivo de que aquellos que respondan no cuenten con un juicio inicial sobre si han sido víctimas de acoso o no, siendo la última parte de la prueba donde se introduce una definición de acoso para que el encuestado finalmente evalúe si se considera una víctima de acuerdo a la definición proporcionada (Einarsen et al., 2009).

El NAQ desglosa las conductas percibidas en dos escalas, el acoso personal que contempla ataques directos e indirectos hacia la propia persona (insultos, críticas, etc.), y el acoso laboral, donde se contemplan juicios y conductas negativas relacionadas a la actividad laboral de la víctima (carga excesiva de trabajo, solicitud de tareas en términos inalcanzables). A su vez, el instrumento contempla cuatro tipos de subescalas relacionadas a la prueba, correspondientes a ataques sobre la vida privada, aislamiento social, medidas organizacionales y violencia física (Einarsen et al., 2009).

En una posterior versión adaptada denominada como NAQ-R, se modificó el número de ítems a 22 más uno adicional donde se cuestiona directamente sobre el acoso percibido. Se añadió el acoso físico a las dos escalas que evaluaban las conductas percibidas. Además del NAQ-R, existen dos versiones más del instrumento disponibles en España, una versión reducida del instrumento llamada NAQ-14; y una adaptación del cuestionario para acosadores (NAQ-P) donde los

ítems pasan a ser redactados de su forma original pasiva, a una forma activa (“he recibido” versus “he realizado”) con el objetivo de promover el estudio del acoso desde la perspectiva de los acosadores (Escartín et al., 2012).

El instrumento IVAPT-PANDO es el primer instrumento construido y validado en un país latinoamericano, fue elaborado por el profesor Manuel Pando con el fin de generar diagnósticos más certeros de la presencia o ausencia de acoso psicológico en el escenario laboral en México. Una de las características resaltantes de este instrumento es que fue diseñado para determinar si los comportamientos de violencia psicológica incluyen en ellos la intencionalidad de provocar daño a la víctima, a la vez que medir su ocurrencia y persistencia. Todos sus ítems se encuentran estandarizados para la población mexicana y fueron diseñados para evaluar la presencia de acoso psicológico, prevalencia y tipo de acoso. El instrumento reporta una confiabilidad de $\alpha=.91$ (Sepúlveda, 2008). El IVAPT-PANDO está compuesto de 22 reactivos que describen distintas situaciones o comportamientos constituyentes de acoso y cada uno de ellos requiere de dos respuestas divididas en dos secciones; la columna A se refiere a la frecuencia con que dicha situación de acoso le ha ocurrido a la persona en los últimos 6 meses en su actual puesto de trabajo, brindando 5 opciones de respuesta (de 0 = nunca a 4 = muy frecuentemente), lo que permite identificar si hay presencia o no de conductas de violencia psicológica y su intensidad. En la segunda sección, la columna B se refiere a si la situación de acoso le ha ocurrido a la persona con mayor o menor frecuencia que a sus compañeros de trabajo, brindando 3 posibles opciones de respuesta (“menos que a mis compañeros, igual que a mis compañeros o más que al resto de mis compañeros”). El propósito de la columna B es el determinar la

percepción de acoso psicológico presente en las situaciones descritas, diferenciando entre prácticas organizacionales habituales, o si las conductas tienen el factor de intencionalidad de provocar daño a la persona o grupo en particular. Los reactivos están distribuidos en 4 dimensiones, las cuales son; conductas destinadas a desacreditar las competencias laborales del trabajador/a, intensificación del trabajo, aislamiento y despersonalización de logros, estigmatización y daño a la imagen pública del trabajador, y factores relativos a la violencia externa, generadas por personas externas a la empresa u organización (Díaz et al., 2015).

Al finalizar la primera sección del cuestionario, se encuentra un apartado donde se le solicita a la persona señalar a los causantes (superiores, compañeros o subordinados) de las conductas descritas en los reactivos, el cual tiene por objetivo determinar la direccionalidad del acoso laboral, si es vertical, horizontal o descendente (Díaz et al., 2015).

1.10 Investigaciones sobre acoso laboral

De acuerdo con las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022), se reportaron 109 mil 319 abandonos de empleos de personas que recibieron maltratos psicológicos durante el transcurso de sus actividades laborales e incluso algunos sufrieron amenazas y agresiones físicas. Dicha cifra representa el 3.4% de todas las renunciadas registradas en el país durante ese año, y en algunas entidades federativas como la ciudad de México y Aguascalientes los reportes por discriminación y acoso laboral llegaron a obtener un puntaje entre 7.8 y 6.3 de porcentaje (López, 2023).

En un estudio, Concepción (2022), reportó la presencia de conductas de acoso y hostigamiento, acoso sexual, presencia de acoso laboral de diversos tipos, y diversos usos de este como estrategia organizacional, utilizando la escala IVAPT-Pando (2015), en una muestra de 21 docentes pertenecientes a diez escuelas del sector privado en Querétaro, 76% de ellos ubicados en una edad entre 30 a 39 años, 19% entre 40 a 49 años y 5% mayor a 50 años, con una media de 36 años. Se reportó la presencia de acoso laboral de tipo vertical en 8 participantes, tipo horizontal en 1 participante, 3 presentaron acoso de tipo mixto y 2 presentaron acoso de tipo maternal, definida por Soto (2013) como aquel que sufre la mujer por el hecho de ser madre en su entorno laboral. El estudio mencionó haber encontrado evidencias de violencia psicológica en algunos testimonios de los participantes, con ausencia del factor continuidad, lo cual, de acuerdo con lo estipulado por Leymann en 1996, evita que pueda ser considerado acoso laboral. No obstante, 7 participantes reportaron ser objetivo de gritos, amenazas, entre otras conductas de agresión, con 6 de ellos reportando violencia psicológica de intensidad mediana, y 1 de intensidad baja. Estos resultados revelan la posible existencia de cómplices pasivos o activos dentro del fenómeno de acoso laboral.

Respecto a los participantes que presenciaron acoso laboral, la población ubicada en el rango de 30 a 39 años fue la que padeció más acciones de acoso en su lugar de trabajo, por lo cual, se entiende que los jóvenes son más propensos a padecer de este fenómeno debido a su falta de experiencia y de permanencia en las instituciones donde laboran (Hirigoyen, 2001). Debido a que en la investigación solo se contó con la participación de un hombre, se corrobora lo dicho por Leymann (1996) al mencionar que no hay distinción de género en el proceso de acoso laboral,

y que tanto las mujeres como los hombres son agredidos por sus congéneres. De los 21 participantes, se obtuvo que 14 de ellos fueron víctimas de acoso laboral, 6 fueron miembros pasivos (hostigadores) y 1 fue miembro activo (acosador). Respecto a los datos obtenidos de los 14 participantes víctimas del proceso de acoso laboral, se obtuvo que 10 de ellos experimentaron conductas de acoso y hostigamiento durante un periodo de 10 meses, y el resto lo experimentó en un periodo de 7 meses.

De las consecuencias experimentadas, se encontró que hubo alteraciones psicológicas y somatización física, como ansiedad, insomnio, fatiga y problemas gastrointestinales, que continuaron aumentando de manera progresiva a medida que transcurrían los meses.

En tanto a los hallazgos sobre el agresor, se encontró que la razón de inicio del proceso de acoso laboral fue debido a factores tanto personales como profesionales, como lo son los celos, la envidia y la mediocridad. El estudio también reportó que el procedimiento tomado por las organizaciones para abordar los casos de acoso psicológico era inefectivo, existían ineficiencias entre el personal docente para la resolución de conflictos, aunado a una inadecuada organización laboral, y acciones negativas que no consideraban el factor humano, adicionalmente, se encontró que algunos directivos llevaban a cabo su labor a través del miedo, las mentiras y la manipulación.

Analizando las estadísticas reflejadas sobre los tipos de acoso laboral, se encontró que 8 de los 21 docentes padecían de acoso de tipo vertical, complementando lo mencionado por Hirigoyen (1999) al afirmar que el tipo más común era el vertical, en el cual los superiores como coordinadores, supervisores y

el mismo director realizan este tipo de conductas hacia trabajadores de menor rango en la empresa u organización. Este tipo de acoso fue representado por conductas como humillación, negación de información, exclusión de reuniones y trabajo, constante vigilancia, gritos, groserías, aislamiento, rumores negativos acompañados de prejuicios y estereotipos, carga excesiva de trabajo, abuso de poder, burlas, chantaje sexual, marginación y sabotaje de actividades.

Adicionalmente, la investigación encontró que los docentes no contaban con una red de apoyo que les brindara soporte o ayuda, y que generalmente experimentan un sentimiento de continua soledad. Aunado a lo anterior, de los testimonios de los entrevistados se encontró que, en ocasiones, cuando se llevaban a cabo los actos de acoso laboral, aquellos que presenciaban dichos actos como terceros no reaccionaban de manera negativa ni positiva ante lo observado, probablemente por el miedo a la posibilidad de convertirse en víctimas en caso de decidir defender al acosador o cuestionar al agresor.

Por su parte, uno de los participantes reportó que, durante las conductas de acoso, el agresor principal era acompañado por un grupo activo, que apoyaban los ataques y actos realizados contra la víctima. Otro de los testimonios arrojó que, de los participantes que se consideraban a sí mismos creativos, tras haber experimentado los actos de acoso, fueron disminuyendo progresivamente sus habilidades profesionales y nivel de satisfacción laboral, optando por realizar solamente lo necesario y suficiente como para no llamar la atención y ser objeto de cuestionamientos o señalamientos negativos.

Del mismo modo, algunos reportes de víctimas mencionaron el hecho de que comenzaron a considerar de modo real lo que se les era comentado de forma

negativa, pensando que llevaban a cabo mal su trabajo, que eran merecedores del trato que se les estaba proporcionando, aceptando el aislamiento, las burlas, e incluso los actos de acoso sexual.

También se encontró que los acosadores suelen hacer uso de diferentes acciones de acoso laboral, disfrazadas como acciones encaminadas a la mejora e incremento de la productividad, lo cual desencadenan otro tipo de abusos, como solicitar a los acosados que se presenten en días u horarios no correspondientes a lo señalado en su contrato laboral, afectando con ello la vida privada de la víctima.

Otro de los elementos importantes a tomar en cuenta fue el desconocimiento de las víctimas de encontrarse en una situación de acoso laboral, lo cual potenciaba los comportamientos realizados por los agresores, en algunas ocasiones las víctimas incluso aseguraban creer que se trataba de acciones típicas del área laboral donde se encontraban (Concepción, 2022).

Por su parte, Salinas (2020) reportó la existencia de conductas y patrones asociados a las características del fenómeno del acoso laboral, utilizando una versión ajustada del LIPT-60 (1990), aplicada a una muestra de docentes equivalente al 85% de la población total de una facultad en Colombia. En los resultados obtuvo que el 31.58% de la muestra mencionó haber sido víctimas de conductas como asignación de tareas muy por debajo de las competencias reales de los docentes, asignación de tareas no relacionadas con su perfil profesional, control estricto del horario de trabajo, sobrecarga de trabajo y horarios discontinuos, se colocaron límites a la comunicación, y hubo desacreditación de las capacidades y habilidades profesionales.

El estudio además mencionó la carencia de consistencia y continuidad de las conductas de acoso en un lapso mínimo de 6 meses, lo cual, de acuerdo con los modelos revisados, es relevante para que se considere la existencia de un proceso de acoso laboral; no obstante, se encuentran presentes características como una elevada tasa de rotación de los docentes dentro de la facultad, sumado al hecho de que los contratos por los puestos de maestros se realizan por renovación en cada periodo en un tiempo igual o menor a un año. Lo anterior, aunado a lo reportado en la investigación, indica la posible existencia camuflada del factor de riesgo psicosocial (Salinas, 2020).

Por su parte, Lara y Pando (2014) encontraron que muchos de los encuestados habían sido testigos de conductas de violencia y acoso psicológica, en distintos grados de intensidad. Utilizaron el instrumento IVAPT-Pando (2015) y el Inventario de Síntomas de Estrés (1994) para medir la percepción sobre la presencia e intensidad de violencia psicológica, presencia e intensidad del acoso psicológico, y niveles de estrés. Se encontró que el 87.2% de los encuestados habían presenciado conductas de violencia psicológica, el 91.9% manifestó que la intensidad de las conductas oscilaba entre baja y nula. Respecto al proceso de acoso psicológico, 97.8% reportaban que era nulo o bajo, y 2.2% menciono que se encontraba entre medio y alto. Respecto a los niveles de estrés, los autores mencionan que el 98.9% de la muestra reporta niveles bajos de estrés, y el 1.1% un nivel medio, con consecuencias de tipo físico y psicológico, como dolores en cuello y espalda, explosiones de ira, fatiga y gastritis.

El estudio concluye que, de acuerdo a los datos obtenidos en la relación entre las variables sociodemográficas con las variables de violencia psicológica, el

proceso de acoso laboral y niveles de estrés, no existe una asociación estadística significativa (Lara y Pando, 2014).

Otro estudio denominado “*Mobbing* en docentes de la división de ciencias biológicas y de la salud en la universidad de Sonora”, aplicado a una muestra de 154 docentes, y donde se utilizó el instrumento IVAPT-Pando, se encontró una relación significativa entre las variables de presencia de acoso psicológico y edad, estado civil y antigüedad laboral, y entre la intensidad de violencia psicológica en el lugar de trabajo y el nivel académico. El 41.6% de la muestra reporta la presencia del proceso de acoso laboral, 95.5% mencionan que el nivel de grado de las conductas de acoso es bajo.

Respecto al análisis descriptivo, más del 75% de la muestra pertenecen a un rango de edad entre 30 y 60 años, con mayoría de participantes femeninos con estado civil de casados, y más del 50% de los participantes poseen Maestría como nivel de estudios y entre 0 a 20 años de antigüedad laboral. Respecto a la dimensión de acoso psicológico, solo el 1.3% de la muestra afirma la existencia de la variable, con el resto de la muestra mencionando una presencia de nivel baja o nula. Del 1.3% de la muestra que reporto presencia del proceso de acoso, se describió que el tipo de acoso que prevalecía era el de tipo vertical y horizontal.

Basado en el estudio entre la relación de las variables presencia de acoso psicológico, edad, estado civil y antigüedad laboral, los resultados refieren que aquellos que se encuentran en condición de divorciados son más propensos a sufrir de este riesgo psicosocial, además de que la edad y antigüedad laboral también influyen sobre la decisión de un acosador para agredir a una posible víctima (Hernández, 2018).

En el estudio realizado por Gómez L. (2021), donde se llevó a cabo la elaboración y validación de un instrumento para identificar potenciales acosadores, se encontró que no existen diferencias significativas entre los puntajes obtenidos y el sexo de los participantes, por lo cual, se asume que tanto hombres como mujeres realizan comportamientos acosantes en una misma proporción. Respecto a la edad, el estudio reportó diferencias significativas entre los puntajes obtenidos, y los trabajadores mayores de 50 años, siendo estos mismos quienes realizaban en mayor proporción conductas de acoso. Finalmente, el estudio menciona que aquellos trabajadores que contaban con más antigüedad en la empresa, incrementaban sus conductas de acoso en relación con los años que llevaban laborando en su lugar de trabajo.

En el estudio realizado por Gavilanes et al., (2024), donde se utilizó el instrumento Ivapt Pando en trabajadores docentes de Ecuador, se reportó un 80% de presencia de violencia, con una intensidad del 20%, y una presencia de acoso psicológico del 22%. El estudio también analizó la relación entre las variables socio demográficas y la presencia e intensidad de la violencia, así como la presencia del acoso psicológico, a fines de establecer si eran factores influyentes en los 3 factores analizados, encontrando que ninguno cumplió con los parámetros estadísticos establecidos para ser considerados como tal.

En otro estudio, se reportó una presencia alta en el 100% de los participantes analizados, mientras que el 44.9% presentó una intensidad media de violencia psicológica, finalmente, el 93.9% de los docentes analizados mostró sufrir de un nivel alto de acoso psicológico. Seguidamente, el estudio reportó diferencia significativa entre géneros, respecto al acoso psicológico percibido, siendo el grupo

masculino (71.4%) los que se verían más afectados por este tipo de conductas en dicho estudio. Finalmente, el estudio menciona que no existe influencia significativa entre el acoso laboral y las variables sociodemográficas, con la única excepción del tipo de jornada laboral (parcial/completa) (Astuñague, 2019).

La mayoría de las investigaciones arrojan resultados que mencionan una existencia muy baja o casi nula de acoso psicológico en las zonas de trabajo, lo cual, coincide con la literatura respecto a que generalmente las víctimas son una minoría que es atacada y acosada por uno o un grupo de hostigadores, acompañados de terceros que prefieren ignorar la situación y no mencionar nada al respecto.

Lo reportado en la literatura, el análisis sobre el factor de riesgo psicosocial acoso laboral en México se ha llevado a cabo en muestras de la administración pública y privada, no obstante, en muchas ocasiones las propias organizaciones oponen una fuerte resistencia al hecho de ser analizadas para comprobar la presencia de algún factor de riesgo psicosocial. Esto puede deberse a múltiples factores, como lo pueden ser la desconfianza, incredulidad, calificar a la investigación como una pérdida de tiempo, desconocimiento, e incluso miedo por ser descubiertos en alguna situación legal (Concepción, 2022).

MÉTODO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Una de las tareas más importantes de la psicología organizacional responde al estudio y evaluación de las dinámicas individuales, grupales y organizacionales dentro de las empresas y lugares de trabajo, con el objetivo de identificar áreas de mejora y crecimiento, así como de impulsar el desarrollo profesional del personal trabajador y mantener las condiciones óptimas para un clima laboral que sea favorable para la salud física y psicológica.

No obstante, para poder mantener dichas condiciones óptimas, es necesario el conocimiento sobre el funcionamiento y desempeño de las interacciones sociales, y su influencia en la salud y el rendimiento de los trabajadores, así como contar con personal capacitado, para poder ejecutar acciones pertinentes y oportunas que puedan solventar de manera efectiva cualquier posible problemática que surja.

Si lo antes mencionado fuera omitido, o no se cuente con el conocimiento o herramientas metodológicas para mantener un clima laboral óptimo, y todo lo que conlleva, existe una gran posibilidad de que aparezcan los denominados factores de riesgo psicosocial, cuya presencia es capaz de cambiar radicalmente el funcionamiento en las empresas.

Uno de los factores de riesgo psicosocial más peligrosos que pueden surgir, es el acoso laboral, mismo que hace referencia a un conjunto de elementos socioculturales, que por su naturaleza provocan una alteración en el medio en el que se desenvuelve el personal trabajador, y cuya permanencia puede provocar daños de tipo físico, psicológico y social.

Lo anteriormente expuesto, tiene un fuerte impacto directo y negativo en el bienestar y el buen funcionamiento de todos los procesos y factores que componen una organización, siendo este el lugar donde conviven a diario personal profesional con el objetivo de cumplir sus funciones para con la propia empresa.

La revisión realizada sobre diversos estudios permite visibilizar que la investigación sobre acoso u hostigamiento laboral en centros educativos de nivel medio superior en México aún es escasa o se encuentran en fases muy iniciales (Arroyo, 2021; Astuñague, 2019; Canteros, 2022; Concepción, 2022).

En lo referente a los docentes, una exposición continua a conductas de acoso puede producir graves consecuencias negativas, entre las que se encuentran, disminución en la salud física y mental, disminución de las habilidades profesionales, influencia colateral negativa sobre el aprendizaje del alumnado, ausentismo, afectaciones en las relaciones personales del docente, alta rotación, ansiedad, estrés, depresión, y posibilidad de desarrollar otros trastornos psicológicos (Bel, 2017). Lo anterior, debido a que constantemente se encuentran sometidos a tratos denigrantes por parte de sus subordinados, compañeros de trabajo y/o superiores.

Entre las dificultades que deben afrontar, se encuentran la sobrecarga del trabajo, ambigüedad con el rol, bajo salario, pocas o nulas oportunidades de crecimiento, bajo reconocimiento sobre su desempeño, escasez de recursos de trabajo, relaciones laborales basadas en una competitividad tóxica, sometimiento a altas exigencias emocionales, horarios de trabajo poco flexibles, alta inseguridad en la permanencia del empleo, bajo apoyo social, poco o nulo liderazgo efectivo, y ausencia de apoyo por parte de la institución para la cual trabajan (Salinas, 2020).

Un mayor conocimiento sobre el desarrollo del acoso laboral, los procesos que le involucran, causas y consecuencias, marco legal, y posibles acciones a tomar, puede disminuir significativamente el impacto y el daño que este riesgo psicosocial es capaz de provocar, así como de aumentar la productividad, el desarrollo de las habilidades profesionales del personal docente y sus oportunidades de crecimiento laboral, lo cual a su vez tendrá un fuerte impacto positivo en los procesos de enseñanza y aprendizaje sobre las nuevas generaciones de estudiantes.

2.1 Justificación

Actualmente, los reportes sobre conductas de acoso y hostigamiento han incrementado de forma alarmante su nivel de ocurrencia en muchos sectores de la población laboral mexicana, siendo considerado una problemática de gravedad alta, y que provoca repercusiones de índole profesional, organizacional, y personal en los trabajadores y en sus centros de trabajo. La consecuencia psicológica más prominente y grave, es el daño ocasionado hacia el estilo de vida del profesional, sus habilidades sociales, su círculo social, su estado de ánimo y comportamiento cotidiano, las afectaciones colaterales hacia los amigos y la familia de la víctima, y el desarrollo de problemas neurológicos y trastornos psicológicos. Muchas de las afecciones mencionadas tienen la característica de permanecer durante una gran cantidad de tiempo, poniendo en riesgo directo la vida de las víctimas y también poniendo en riesgo la integridad y el buen funcionamiento de una organización (Patlán, 2019).

De acuerdo con los datos proporcionados por el Centro de Carrera Profesional en Línea, 3 de cada 10 profesionales mexicanos aseguraron haber sufrido algún tipo de violencia y acoso laboral, de los cuales 52% mencionó que dicha situación se prolongó por más de 6 meses. El estudio también menciona que una de las formas más comunes de expresar este tipo de conductas, es a través de medios electrónicos y redes sociales. Aunado a ello, 6 de cada 10 participantes mencionaron haber padecido de estrés laboral, ansiedad, depresión, degradación de la salud, desarrollo de enfermedades y burnout. Cabe mencionar que 36% de los trabajadores reportó haber sido testigo de algún tipo de violencia hacia un compañero de trabajo, detallando el estudio que un 84% de los involucrados señalaron que el principal tipo de violencia era la psicológica, 28% refirió violencia de tipo sexual, y 18% la violencia física. Sobre la percepción de las víctimas, se encontró que un 48% atribuía el surgimiento del acoso laboral, a estructuras tóxicas de las empresas donde laboran. Finalmente, sobre las acciones ejercidas por las empresas ante este tipo de conductas, se encontró que el 41% de los encuestados menciono que la empresa no realiza ninguna acción, el 36% dijo que se cuenta con políticas internas que van en contra de la violencia y el acoso laboral, 35% menciono la existencia de canales de atención y denuncia, 20% aseguró que su empresa cuenta con las herramientas y la orientación adecuadas para prevenir este tipo de conductas, y un 18% aseguró que en su lugar de trabajo se cuenta con constante inspección e investigación sobre los casos denunciados de violencia y acoso laboral (OCC Prensa, 2023).

Los intereses de esta tesis están relacionados con las responsabilidades de los profesionales en psicología organizacional, que a su vez están fuertemente

ligadas a la salud organizacional, factor que destaca en gran medida la importancia de realizar análisis e investigaciones acerca de este factor de riesgo psicosocial tan peligroso, a fines de encontrar la o las fuentes de mayor propagación de esta problemática en las instituciones educativas de México, así como de hallar formas de prevenir y combatir dichos comportamientos tan nocivos para el clima laboral. Los estudios realizados hasta la fecha, coinciden en el hecho de brindar mayor relevancia a la salud mental, pues se considera al activo humano como la mayor fuerza de funcionamiento de una organización. En relación con lo anterior, es también relevante señalar el alto impacto que tienen algunos profesionales al realizar la prestación de sus servicios en su público objetivo, remarcando que un docente que cuenta con un clima laboral adecuado, sanas relaciones profesionales, y oportunidades de crecimiento constante, será capaz de ofrecer una elevada influencia positiva en la adquisición de valores y conocimientos hacia el alumnado, convirtiéndolos en una parte importante para el desarrollo de las futuras generaciones de profesionales.

2.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es la influencia/impacto del género, el nivel de estudios, el estado civil, la escolaridad, y el puesto actual, sobre la presencia de acoso laboral?

2.3 Objetivo general

Analizar el impacto del acoso laboral en una muestra de personal docente en instituciones de educación media superior de la Ciudad de México.

2.4 Objetivos específicos

- Determinar la presencia/frecuencia e intensidad de violencia psicológica en una muestra de población laboral docente.
- Determinar la presencia de acoso psicológico en una muestra de población laboral docente.
- Determinar los tipos de acoso laboral presentes y su frecuencia (vertical ascendente/descendente, horizontal) en población laboral docente.
- Determinar el efecto de las variables género, estado civil, grado de estudios, y puesto actual, sobre la presencia de acoso psicológico.

2.5 Instrumento

Se utilizó el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT-Pando (Pando Moreno et al., 2006), el cual consta de 22 reactivos diseñados para evaluar los elementos característicos del acoso laboral, la presencia de actos violentos que afectan la moral y la psique del afectado, la continuidad y consistencia de los actos violentos, la existencia o ausencia del propósito por perjudicar la integridad mental, y la direccionalidad de los comportamientos.

En el estudio realizado por González y Pincheira (2006), donde se analizaron las propiedades psicométricas del instrumento, se obtuvo que el análisis de consistencia interna arrojó una confiabilidad muy adecuada de $\alpha = .93$, el análisis de componentes principales categóricos arrojó una estructura de 3 dimensiones, donde la primera que agrupaba la totalidad de los ítems y hace referencia a conductas de violencia psicológica en el trabajo, obtuvo un $\alpha = .94$; la segunda dimensión respectiva a los ítems que hacen alusión al aislamiento y estigmatización en las

relaciones sociales, obtuvo un $\alpha = .89$; la tercera dimensión agrupa los ítems que tienen relación con conductas de desacreditación de la capacidad laboral y falta de reconocimiento en el ámbito profesional, obtuvo un $\alpha = .75$.

En la primera sección del instrumento se encuentra la recolección de variables sociodemográficas, compuesta por 3 preguntas abiertas correspondientes a la edad, años de estudio y antigüedad en el puesto de trabajo actual. Adicionalmente se encuentran preguntas sobre el género, estado civil, nivel académico, tipo de contratación y departamento al que están adscritos.

En la segunda sección se encuentran distribuidos los 22 reactivos del instrumento, los cuales requieren de dos respuestas que se encuentran divididas en 2 columnas, A y B respectivamente, con opciones de resolución tipo Likert. La columna A permite evaluar la presencia e intensidad con que dicha situación le ocurrió a la persona en los últimos 6 meses en su actual trabajo, y ofrece opciones distribuidas entre 0 (nunca) y 4 (muy frecuentemente); la columna B permite evaluar la existencia de intencionalidad de dañar a una persona o grupo en particular, para lo cual se ofrecen 3 opciones posibles de respuesta, “menos que a mis compañeros”, “igual que a mis compañeros” o “más que al resto de mis compañeros”.

Como tercera sección, se encuentra un apartado que permite verificar la direccionalidad de las conductas de acoso, con 3 opciones posibles de respuesta, “superiores”, “compañeros de trabajo” o “subordinados”.

La asignación de puntajes está basada en el instrumento original de 22 reactivos, mismo que se encuentra dividido tal que:

Intensidad de la violencia	Presencia de violencia	Presencia de acoso:
Alta = 45 o más puntos	Alta = 5 o más puntos	Alta = 8 o más puntos
Media = 23 - 44 puntos	Media = 1 a 5 puntos	Media = 4 - 7 puntos
Baja = 0 - 22 puntos	Nula = 0 puntos	Baja o nula = 0 - 3 puntos

En el análisis factorial realizado por Díaz y colaboradores (2015) se obtuvieron 3 factores que contemplaban distintos reactivos del instrumento, y que engloban diferentes tipos de comportamientos, los cuales fueron denominados tal que:

1. Conductas destinadas a desacreditar las competencias laborales del trabajador/a.

Reactivos: 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22.

2. Intensificación del trabajo, aislamiento y despersonalización de logros

Reactivos: 4, 5, 6, 9, 10, 18.

3. Estigmatización y daño a la imagen pública del trabajador/a

Reactivos: 1, 2, 3, 7, 8.

Para fines del estudio, se añadió una cuarta sección en donde se le solicita al participante señalar o escribir la razón o razones por las cuales cree que se llevan a cabo los comportamientos agresivos mencionados en la segunda sección, con el fin de revisar si en la actualidad la población cuenta con conocimientos más acertados sobre lo que conlleva el factor de riesgo psicosocial conocido como acoso laboral.

Así mismo, debido a que en estudios alternos realizados por otros autores se halló la dificultad de que los encuestados no sabían cómo responder a la columna B, cuando se había seleccionado la opción “nunca” en la columna A, se optó por añadir una cuarta opción de respuesta, denominada como “nunca”. Lo anterior con el fin de evitar la aparición de una gran cantidad de valores perdidos.

2.6 Participantes

En el estudio se contempló a la población completa del personal administrativo de mando superior de institutos públicos de nivel medio superior de la CDMX, incluyendo la Dirección General que coordina a todos los planteles, con un total de 119 colaboradores, de los cuales 58 (48.7%) eran mujeres. Las edades estuvieron comprendidas entre los 28 y los 66 años; 62 (52.1%) mantenían una relación en el momento del estudio y 49 (41.2%) eran solteros(as). La media en el nivel educativo fue el de licenciatura, con 63 participantes (52.9%) que lo habían alcanzado, adicionalmente, 2 (1.7%) contaban con carrera técnica, 43 (36.1%) con maestría, y 4 (3.4%) participantes eligieron la opción (otro) como nivel de estudios. Respecto al puesto actual con el que contaban los participantes, 10 (8.4%) son directores, 31 (26.1%) son coordinadores, 37 (31.1%) son secretarios, 37 (31.1%) son jefes, y 1 (0.8%) respondieron con la opción (otro). Sobre la antigüedad en el puesto, cuya medida fue realizada en meses, se obtuvo que un 50% de los encuestados habían trabajado un total de 34 meses o menos, y el otro 50% trabajo un total de 36 meses o más.

2.7 Procedimiento

Se realizó la construcción de un formulario en Google, el cual posteriormente se difundió a los participantes a través de un comunicado oficial de la Dirección General de los institutos, a su vez, se presentó un oficio explicando el propósito del estudio y el aviso de confidencialidad, consentimiento que firmaron cada uno de los participantes donde se garantizaba el anonimato de sus respuestas. Al mismo tiempo se les brindó una explicación sobre el propósito de la investigación, sin revelar hipótesis específicas para evitar el sesgo de los resultados, se procedió a la aplicación del instrumento en el lapso de tiempo acordado con la Dirección General. Una vez obtenidas las respuestas de todos los integrantes del personal administrativo de mando verificadas por el cotejo de los correos electrónicos registrados en el formulario, se procedió al análisis estadístico utilizando el programa IBM SPSS Statistics 23.

Se presentaron los resultados en la convención anual de estos institutos, con la finalidad de desarrollar planes de acción para atender los hallazgos encontrados.

2.8 Análisis de datos

El primer análisis realizado fue la sumatoria de los puntajes obtenidos en la columna A de la segunda sección del instrumento, con el fin de obtener la intensidad de la violencia psicológica. Con los datos obtenidos, se obtuvo también la presencia de violencia psicológica, y posteriormente se obtuvo la presencia de acoso psicológico con los datos de la columna B de la segunda sección del instrumento.

El segundo análisis se basó en los cálculos de puntaje en la tercera sección del instrumento, a fines de obtener los datos sobre la direccionalidad de las conductas de acoso producidas.

El tercer análisis realizado fue la sumatoria de los puntajes de los reactivos definidos en el análisis factorial confirmatorio hecho por Díaz y colaboradores (2015), con la finalidad de obtener el valor de cada uno de los 3 factores que componen la segunda sección del instrumento. Adicionalmente, se realizó la prueba T para muestras independientes sobre estos factores y la variable género.

Posteriormente se realizaron los estadísticos ANOVA sobre las variables de estado civil, nivel de estudios y puesto actual, a fines de identificar el grado de significancia entre dichas variables y el acoso laboral, de igual forma, se realizó un análisis post hoc usando la prueba de Bonferroni para establecer las diferencias entre los grupos.

El siguiente análisis estadístico realizado sobre el instrumento, fue un análisis de frecuencias para obtener la direccionalidad de las conductas de acoso en cada uno de los 3 casos presentados, este procedimiento fue repetido una vez más en la siguiente sección del instrumento para determinar la frecuencia de las respuestas proporcionadas por los participantes sobre las posibles causas del acoso laboral.

RESULTADOS

3.1 Presencia de violencia

Acerca de lo obtenido en la dimensión de presencia de violencia psicológica, el 100% (119) de los participantes mencionó haber sufrido de 5 o más de las situaciones presentadas en el instrumento, lo cual refleja una alta presencia de violencia psicológica en todos los casos analizados (Tabla 1).

Tabla 1.
Presencia de violencia psicológica

	Frecuencia	Porcentaje
Presencia Alta	119	100%
Presencia media	0	0%
Presencia nula	0	0%

3.2 Intensidad de la violencia

Respecto a la dimensión de intensidad de violencia psicológica en el lugar de trabajo, se encontró que 1 participante registró una intensidad baja o nula, 9 reportaron violencia de intensidad media, y 109 participantes obtuvieron una intensidad de nivel alto. Dichos resultados refieren la frecuencia con que las conductas de violencia fueron realizadas sobre las víctimas (Tabla 2).

Tabla 2.
Intensidad de violencia psicológica

	Frecuencia	Porcentaje
Intensidad baja o nula	1	0.84%
Intensidad media	9	7.56%
Intensidad alta	109	91.59%
Total	119	100%

3.3 Presencia de Acoso Psicológico

Los resultados obtenidos evidencian la presencia del factor de riesgo psicosocial conocido como acoso laboral, en 3 diferentes rangos. Se encontró que un 70.6% de los encuestados reporto una presencia alta de acoso psicológico, mientras que el 9.2% se hallaba en el rango de presencia media, y finalmente el 20.2% se ubicaban en el rango de presencia baja o nula (Tabla 3).

Tabla 3.
Presencia de acoso psicológico IVAPT PANDO.

	Frecuencia	Porcentaje
Presencia Baja o Nula	24	20.2%
Presencia media	11	9.2%
Presencia alta	84	70.6%
Total	119	100%

3.4 Direccionalidad de las conductas

En los resultados obtenidos sobre la direccionalidad de las conductas de violencia, un 50.4% de los encuestados refirió haber sido víctimas de su personal de mando superior (Tabla 4).

Tabla 4.
Acoso producido por personal de mando superior.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	50.4%
No	46	38.7%
Total	106	89.1%
Valores perdidos	13	10.9%
General	119	100%

En los resultados obtenidos sobre la direccionalidad de las conductas de violencia, un 52.9% de los encuestados reportó haber sido víctima de sus compañeros de trabajo (Tabla 5).

Tabla 5.
Acoso producido por compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	63	52.9%
No	45	37.8%
Total	108	90.8%
Valores perdidos	11	9.2%
General	119	100.0%

En los resultados obtenidos sobre la direccionalidad de las conductas de violencia, un 25.2% de los encuestados recibieron actos violentos por parte de sus subordinados (Tabla 6).

Tabla 6.

Acoso producido por subordinados.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	25.2%
No	78	65.5%
Total	108	90.8%
Valores perdidos	11	9.2%
General	119	100%

3.5 Estadística inferencial

De acuerdo con la tabla 7, el género mostro diferencias estadísticamente significativas respecto al acoso laboral percibido, donde las puntuaciones de los hombres ($M=1.67$; $DE=0.72$) fue mayor que las de las mujeres ($M=1.33$; $DE=0.86$) $t_{(111,23)} 2.34$, $p=.021$, $d=0.42$.

Tabla 7.

Estadísticas de grupo y prueba de muestras independientes

	Masculino(n=61) M(DE)	Femenino(n=58) M(DE)	t	p	d
Acoso	1.67 (0.72)	1.33 (0.86)	2.34	.021	0.42
CDCL	37.97 (7.60)	35.22 (8.54)	1.85	.067	0.34
ITADL	18.30 (5.36)	16.24 (5.17)	2.12	.036	0.39
EDIPT	16.34 (3.42)	15.50 (4.56)	1.13	.258	0.20

Adicionalmente, la tabla detalla que, no existe diferencia significativa en cuanto a las conductas destinadas a desacreditar las competencias laborales del trabajador.

Por su parte, si existe diferencia significativa en las conductas clasificadas como Intensificación del trabajo, aislamiento y despersonalización de logros, donde las puntuaciones de los hombres ($M=18.30$; $DE=5.36$) fue mayor que las de las mujeres ($M=16.24$; $DE=5.17$) $t_{(117)} 2.12$, $p=.036$, $d=0.39$.

Finalmente, las conductas del tipo Estigmatización y daño a la imagen pública del trabajador, no mostraron diferencia significativa entre hombres y mujeres.

Los análisis ANOVA (tabla 8) mostraron que no hubo efecto del estado civil sobre la presencia de acoso psicológico $F_{(2,111)}=.165$, $p=.848$, $\eta_p^2=.027$, $\beta=.056$.

Tabla 8.

Estadístico ANOVA– Estado civil

	S(n=49) M(DE)	C(n=62) M(DE)	O(n=3) M(DE)	F	p	η_p^2	β
Presencia de acoso psicológico	1.57(0.791)	1.52(0.784)	1.33(1.155)	.165	.848	.027	.056

NOTA: S=Solteros; C=Casados; O=Otro. Mediante análisis post hoc, se identificó que los solteros tuvieron puntuación más alta en acoso que los casados ($p=1$) IC 95% [-.31, .42] y aquellos que se encuentran en otra situación sentimental ($p=1$) IC 95% [-.91, 1.39]. A su vez, los casados tuvieron puntuación mas baja en acoso que los solteros ($p=1$) IC 95% [-.42, .31] y más alta que los designados como otro ($p=1$) IC 95% [-.96, 1.33].

A partir de los análisis ANOVA (tabla 9) se encontró efecto del grado de estudios sobre la presencia de acoso psicológico $F_{(3, 108)}=2.767$, $p=.045$, $\eta_p^2=.1449$, $\beta=.2142$.

Tabla 9.*Estadístico ANOVA – Grado de estudios (Escolaridad)*

	T(n=2) M(DE)	L(n=63) M(DE)	M(n=43) M(DE)	O(n=4) M(DE)	F	p	η_p^2	β
Presencia de acoso psicológico	.00(.00)	1.59(.775)	1.47(.827)	1.25(.957)	2.767	.045	.1449	.2142

Nota: T=Técnico; L=Licenciado; M=Maestría; O=Otro. Mediante análisis post hoc, se identificó que aquellos que cuentan con licenciatura tuvieron una puntuación más alta en acoso psicológico que aquellos que cuentan con carrera técnica ($p=.040$) IC 95% [.05, 3.13], maestría ($p=1$) IC 95% [-.30, .55], y otros ($p=1$) IC 95% [-.77, 1.44]. A su vez, aquellos que cuentan con maestría tuvieron puntuaciones más altas que los que cuentan con carrera técnica ($p=.075$) ic 95% [-0.09, 3.02] y otros ($p=1$) ic 95% [-.91, 1.34].

Los análisis ANOVA (tabla 10) mostraron que no hubo efecto del puesto actual sobre la presencia de acoso psicológico $F_{(3,111)}=1.970$, $p=0.123$, $\eta_p^2=.1180$, $\beta=.1565$.

Tabla 10.*Estadístico ANOVA – Puesto actual*

	D(n=10) M(DE)	C(n=31) M(DE)	S(n=37) M(DE)	J(n=37) M(DE)	F	p	η_p^2	β
Presencia de acoso psicológico	1.90(0.316)	1.32(0.909)	1.68(0.709)	1.46(0.836)	1.970	0.123	0.1180	0.1565

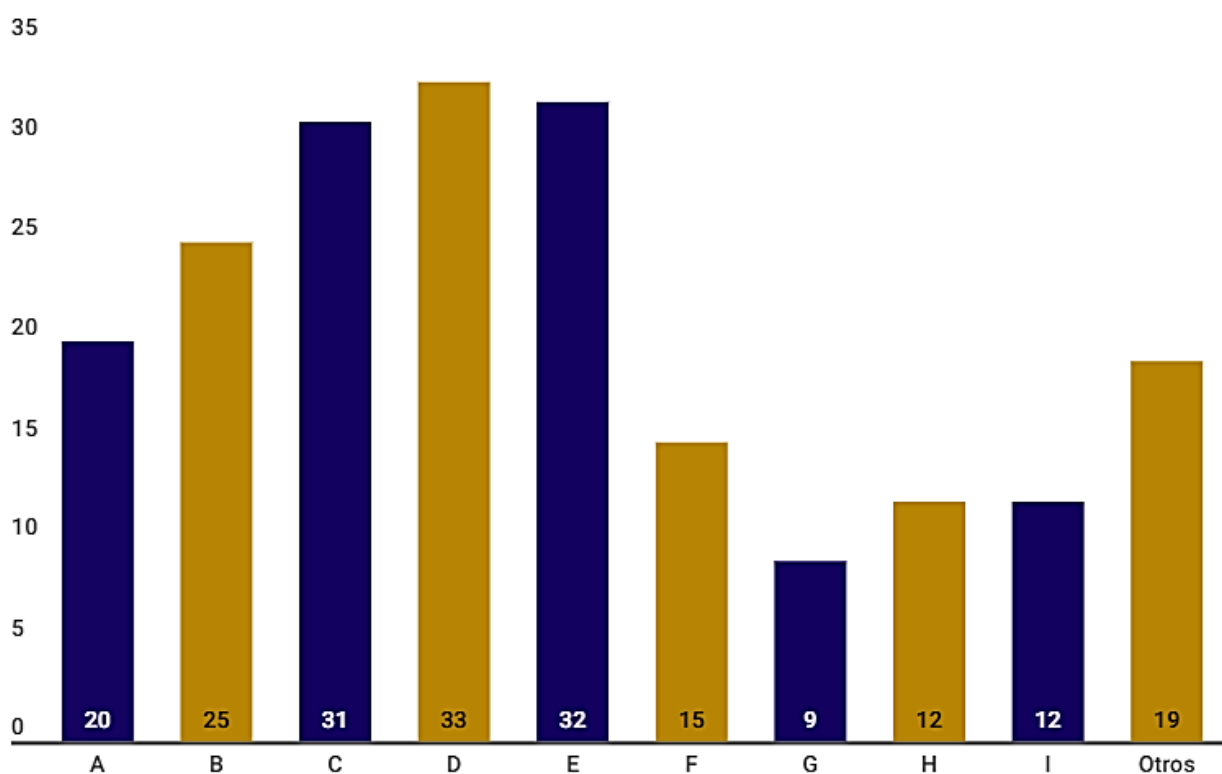
Nota: D= Director; C=Coordinador; S=Secretario; J=Jefe. Mediante análisis post hoc, se identificó que los directores cuentan con puntuaciones más altas en acoso psicológico que aquellos que son coordinadores ($p=.278$) IC 95% [-.19, 1.35], secretarios ($p=1$) IC 95% [-.53, .98], y jefes ($p=.718$) IC 95% [-.31, 1.20]. A su vez, aquellos que son secretarios cuentan con puntuaciones más altas en acoso psicológico que coordinadores ($p=.411$) IC 95% [-.16, .87], y jefes ($p=1$) IC 95% [-.28, .71].

3.6 Análisis de frecuencias

A través de un análisis de frecuencias se obtuvieron diferentes respuestas por parte de los encuestados respecto a su opinión sobre cuáles eran algunas de las posibles causas de que se produzca el acoso laboral, siendo las opciones más votadas: cuestiones de política en la institución, competitividad, ser innovador y emprendedor de nuevas formas de trabajo. (Figura 1).

Figura 1.

Análisis de frecuencias sobre causas del acoso



Nota: A= Envidia y celos profesionales, B= Luchas de poder, C= La competitividad, D= Cuestiones de política en la institución, E= Ser innovador y emprendedor de nuevas formas de trabajo, F= Suponer una amenaza debido a mi progresión profesional, G= No someterme a chantaje, H= Solidarizarme con otros, I= No querer participar en comportamientos poco éticos o fraudulentos, Otros.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos sobre la presencia de violencia revelan una exposición elevada y total de parte de las víctimas hacia conductas de violencia psicológica en su lugar de trabajo, lo cual representa en sí mismo un riesgo extremo para la salud física y mental de los involucrados, así como un clima organizacional tóxico y hostil. Lo antes mencionado también se puede observar en estudios como los realizados por Lara y Pando (2014), Astuñague (2019) y Gavilanes et al. (2024) donde gran parte de su muestra analizada fueron víctimas o testigos de actos de violencia psicológica.

La conducta hostil con mayor puntaje obtenido en este estudio fue aquella que utiliza la manipulación de las situaciones de trabajo para provocar errores planificados y posteriormente realizar una acusación de negligencia hacia las víctimas, a fines de manchar su reputación y obstaculizar sus actividades laborales. Lo anterior resalta el uso de la manipulación y concuerda con la teoría revisada sobre el tema, respecto a que es una de las características predominantes de la personalidad de los acosadores, y una de las estrategias preferidas por los mismos al hacer uso de su poder e influencia dentro de la organización, para arruinar la imagen pública y profesional de la víctima. Lo mencionado presenta fuertes similitudes con lo reportado por Concepción (2022) al encontrar que los celos y la envidia por parte del agresor fueron la razón principal para dar inicio a las conductas de acoso. Por otra parte, la conducta con menor puntuación obtenida fue la de asignación de trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.

Es menester destacar que los resultados arrojados en este estudio sobre presencia de violencia, son consistentes con los reportados por otros estudios realizados en América Latina acerca de que la variable de presencia de violencia siempre obtiene un mayor porcentaje que lo reportado en la variable de acoso psicológico.

Respecto a la intensidad de la violencia, los elevados resultados obtenidos representan la frecuencia con la que los afectados se han encontrado envueltos en las conductas de acoso señaladas en el instrumento, a su vez, representan posibles predictores del tiempo al cual las víctimas de acoso han estado sujetas al proceso de acoso laboral, pues según lo revisado en la teoría, este tipo de conductas de agresión van aumentando gradualmente su frecuencia e intensidad a medida que el proceso de acoso va tomando lugar.

Por su parte, en lo obtenido acerca de la presencia de acoso laboral, la presencia elevada del mismo es diferente a la mayoría de datos reportados en otros estudios elaborados sobre el tema, con excepción del elaborado por Astañuega (2019) cuyo estudio reportó datos muy similares a los de este estudio. No obstante, dicha diferencia se puede explicar al tomar en cuenta el escenario en el que labora la muestra analizada, siendo un ambiente muy competitivo y en el cual resulta necesario el uso de gran cantidad de recursos atencionales y emocionales al momento de realizar sus actividades laborales. En línea con lo mencionado, el porcentaje obtenido respecto a la presencia de acoso laboral también puede deberse a la creciente preocupación y a la mayor concientización realizada por los medios actuales, sobre la población y los diversos procesos psicológicos que toman

lugar en su lugar de trabajo, lo cual, añadido al factor de anonimato, les permite poder externar sus opiniones de manera más libre.

En lo referente a los tipos de acoso laboral más predominantes en el presente estudio, resaltan los de tipo horizontal y vertical descendente, realizados por compañeros de trabajo y por superiores, respectivamente, lo cual implica la presencia de acoso de tipo mixto. Dichos resultados presentan fuertes similitudes con los datos obtenidos por Hernández (2018) y con la investigación realizada por Soratti (2020).

Sobre lo obtenido en los factores analizados correspondientes a las conductas destinadas a desacreditar las competencias laborales del trabajador, y estigmatización y daño a la imagen pública del trabajador, no se encontró diferencia significativa por género, sin embargo, en las conductas del tipo intensificación del trabajo, aislamiento y despersonalización de logros, si se encontró diferencia estadísticamente significativa, siendo los hombres quienes sufrían más de este tipo de conductas de acoso, con los comportamientos de este tipo reportados con mayor frecuencia, aquellos que bloquean o impiden oportunidades de mejora o ascenso en su puesto de trabajo, y aquellas que impiden el acceso a información importante y necesaria para llevar a cabo las actividades laborales designadas.

Al analizar la presencia e intensidad de violencia psicológica por género, se constató que mujeres y hombres reportan en proporciones muy distintas presencia de acoso laboral, y que una mayor proporción de hombres están expuestos a una mayor presencia de acoso en este estudio, lo cual resulta distinto a la mayoría de investigaciones realizadas sobre acoso laboral, no obstante, algunos estudios recientes como el de Astuñague (2019) concuerdan con los datos obtenidos en esta

investigación. Al mismo tiempo, otros estudios como el de Gómez L. (2021) destacan que no existe diferencia significativa entre géneros, donde asumen que tanto hombres como mujeres sufren de comportamientos acosantes en una misma proporción. Dicha diferencia con la bibliografía revisada en años anteriores puede deberse a que, actualmente, el acoso laboral ha aumentado su rango de alcance, así como su incidencia y gravedad, lo cual conlleva que ambos géneros sean candidatos a convertirse en población de riesgo potencial.

En los análisis realizados entre presencia de acoso y las variables sociodemográficas, se obtuvo que no hay diferencia significativa entre las variables de estado civil y puesto actual. Por su parte, el nivel de estudios sí mostró tener un impacto significativo respecto a la percepción de acoso en este estudio, siendo aquellos que contaban con el título de licenciatura los más afectados por este fenómeno.

A cerca del análisis de frecuencias, destaca que los participantes señalen cuestiones de política en la institución como la causa más probable de que haya presencia de acoso laboral, pues es una posible señal de que dichas instituciones permiten la prevalencia de dichas conductas en sus zonas de trabajo o las tengan contempladas como prácticas organizacionales habituales, lo cual presenta similitudes con el procedimiento tomado por las organizaciones en el estudio de Concepción (2022). Adicionalmente, también resaltan las opciones de competitividad y el ser emprendedor e innovador de nuevas formas de trabajo, pues son coherentes con lo reportado en la teoría acerca de la alta presencia de competitividad tóxica y la imposibilidad de adquirir mejoras e impulso en su desempeño laboral, debido a la continua exposición al acoso, resultados que fueron

similares a los obtenidos en el estudio de Salinas (2020). Entre otras razones expuestas por los participantes, englobadas en la opción de otros, se encuentran: maneras de ser, condiciones de trabajo, por la naturaleza de mi trabajo, cuestiones institucionales, falta de organización clara, responsabilidades no equitativas, chismes de trabajadores, diversidad de personalidad, cultura profesional, malas acciones por parte del sindicato, bromas de parte de mis compañeros, y necesidades del servicio, resulta destacable que gran cantidad de las opiniones expuestas están definidas en la teoría, como posibles causas de la presencia de acoso laboral.

CONCLUSIONES

Durante la realización de esta investigación se pudo contemplar que las investigaciones acerca del proceso de acoso laboral en los docentes de México, sus consecuencias y su modo de operar, aún se mantienen en un número potencialmente bajo, y que, aunque existe mayor conocimiento sobre el concepto y las consecuencias del acoso psicológico, resulta necesario dar a conocer más acerca de los procesos, componentes, tipología, y métodos de afrontamiento, respecto a este factor de riesgo psicosocial. Es debido a lo anterior, que muchas de las víctimas se mantienen sufriendo de tales conductas violentas durante largos periodos de tiempo, comenzando a presentar consecuencias como las identificadas en los diferentes estudios mencionados, y resultando en derivaciones graves para la salud mental y física de las mismas. No obstante, es gracias al gobierno federal y a diversas fuentes de divulgación científica con presencia en revistas y universidades, que cuentan con expertos en la materia de psicología organizacional, que se ha dado a conocer mayor información sobre el tema, y también se han preocupado de establecer diferentes métodos de medición y maneras de afrontamiento para este fenómeno, cuya presencia, de acuerdo a las estadísticas, se sigue hallando en un rango alto y creciente.

Al analizar la relación entre acoso laboral y género en este estudio, se identificó que fue el sexo masculino el que mayormente presentó casos de acoso, lo cual va en contra de la mayoría de estudios que reportan al sexo femenino como el más afectado, esto presenta un nuevo panorama visto en la actualidad el cual se puede relacionar con lo mencionado por Leymann en 1996, al mencionar que no

existe distinción de género en el proceso de acoso laboral, y que tanto hombres como mujeres pueden ser agredidos por el personal donde laboran.

Respecto a las variables de estado civil y puesto actual, el estudio concluye que no existe relación entre estas variables y el proceso de acoso psicológico, y que tanto personas casadas como solteras, que hayan laborado cualquier cantidad de tiempo, y se encuentren en cualquier posición del organigrama de su empresa, son potenciales candidatos a ser víctimas de acoso laboral y sufrir las consecuencias del factor de riesgo psicosocial. Por otro lado, aquellos que cuentan con licenciatura se han visto expuestos a mayores condiciones de acoso respecto a sus compañeros que cuentan con más grados académicos, lo anterior puede deberse al panorama actual mencionado por diversos artículos y medios de comunicación, de que el recién egresado de una carrera profesional se puede encontrar con múltiples barreras para encontrar un puesto laboral, y de mantenerse en el de forma óptima.

Es importante tener en cuenta que los elevados porcentajes obtenidos en cada una de las mediciones del instrumento, como lo son la presencia de violencia, intensidad de la violencia, y presencia de acoso psicológico, implica que este fenómeno ha tenido una fuerte relevancia e impacto en el personal docente analizado de las instituciones de educación media superior de México, lo cual aumenta la necesidad por la realización de una mayor cantidad de investigaciones para la identificación de los puntos y las causas de origen del acoso, a fines de llevar a cabo las formas de afrontamiento disponibles actualmente, o en caso de que sea requerido, la actualización y mejoría de los mismos. Resulta más impactante el hecho de que en algunos estudios se mencionan casos donde tras vivir conductas de acoso psicológico, la víctima pasa a formar parte de un círculo de imitación en

donde estas mismas llevan a cabo conductas de violencia, debido a lo vivido con anterioridad, en otros casos, incluso convirtiéndose en miembros pasivos y activos del fenómeno de acoso laboral.

En lo referente a las opiniones de los participantes sobre las causas de las conductas de violencia, es relevante el hecho de que gran parte de los sujetos analizo e identifico de forma adecuada las razones por las cuales se produce el acoso, lo mencionado implica un mayor conocimiento de la población acerca de las implicaciones del acoso, sin embargo, aún no cuentan con el conocimiento, las estrategias de afrontamiento o fuentes de apoyo necesarias para encarar correctamente este problema.

Entre las metas alcanzadas en esta investigación, se obtuvo un mayor panorama acerca de como el acoso laboral afecta al personal docente en las instituciones educativas de México, así mismo, se encontró que existe relación entre algunas variables sociodemográficas y la presencia de acoso laboral, a excepción del puesto actual y el estado civil. De igual forma, se aumenta el repertorio teórico disponible para la población mexicana general y la población científica, donde se tiene en cuenta la distinción de género respecto a las conductas de acoso, y donde se explica la relevancia de tener en cuenta el nivel de afectaciones para los diferentes panoramas, tanto personal, social, profesional, y empresarial.

REFERENCIAS

- Acquadro Maran D., Varetto, A., Ullah, B. M., y Civilotti, C. (2019). The Victim's Experience as Described in Civil Court Judgments for Mobbing: A Gender Difference. *International Journal of Pure Communication Inquiry*. (2) 7. 57-73. <https://doi.org/10.17646/KOME.75672.39>
- Almirall Hernández, P. J., Del Castillo Martín, N. P., González Marrero, A., Porbén, S. A., Hernández Romero, J. S., y Fernández, C. P. (2008). Validación de un instrumento para el diagnóstico del mobbing, cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) modificado. *Rev Cub Salud Trabajo*, 9(1), 34-48.
- Almenta Hernández, E. (2015) *Acoso Laboral Mobbing*. Escuela de Medicina del Trabajo. México. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2015-01-16-ACOSO%20LABORAL.pdf>
- Ambrosio Moctezuma, D. A. (2014). *Mobbing: Conductas que afectan al capital humano, el administrador de recursos humanos como elemento para generar estrategias para su prevención y erradicación*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/357889>
- Arroyo Martínez, A. C. (2021). *El acoso laboral o mobbing como riesgo psicosocial y sus afectaciones en la salud mental de los trabajadores de una tienda de autoservicio en Temixco, Morelos*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Latina]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México. <https://hdl.handle.net/20.500.14330/TES01000820364>

Asociación Americana de Psiquiatría. (2022)

Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5®), 5a Ed. Arlington, VA, Asociación Americana de Psiquiatría.

Astuñague Gonzales, K. S. (2019). Acoso laboral en docentes contratados del Instituto Superior de Educación Publico Honorio Delgado Espinoza. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio de la Universidad Católica de Santa María
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9557>

Ávila Urdaneta, J. G. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136.

Bedin Zanatta, A., de Lucca, S. R., & Silva, B. M. C. (2021). *Workplace violence in the Psychosocial Care Centers of a city in the state of São Paulo*. *Revista brasileira de medicina do trabalho: publicacao oficial da Associacao Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT*, 19(1), 51–59.
<https://doi.org/10.47626/1679-4435-2021-570>

Bel Martínez, D. (2017). *Protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral. Máster universitario en Seguridad y Salud en el trabajo: Prevención de riesgos laborales*. [Tesis de maestría, Universitat Politècnica de Catalunya].
https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/101076/Mem%C3%B2ria_BelDavid.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2019) Ley Federal del trabajo. Nueva ley publicada en el diario oficial de la federación el 1 de Abril de 1970. Ultima reforma publicada 27/12/2022. México. Secretaria General. Secretaria

- de servicios parlamentarios. Última Reforma DOF 27/12/2022. Recuperado el 14 de septiembre de 2023. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- Canteros, G. R. (2022). El fenómeno de la violencia y el acoso laboral: una mirada integral. *Revista De Ciencias Empresariales | Universidad Blas Pascal*, 7(2022), 51-59. [https://doi.org/10.37767/2468-9785\(2022\)004](https://doi.org/10.37767/2468-9785(2022)004)
- Carlson, N. V., y Griesser, M. (2022). *Chapter One - Mobbing in animals: a thorough review and proposed future directions. Advances in the Study of Behavior*, 54, 1-41. <https://doi.org/10.1016/bs.asb.2022.01.003>.
- Castro-Ospino, N. C., Sánchez de Gallardo, M., Espinoza-Beraún, J. C., y Molina-Espinoza, S. (2020). El acoso moral. Tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional. *Investigación Valdizana*, 14(2), 72–84. <https://doi.org/10.33554/riv.14.2.701>
- Ceballos Sierra, Y. (2019). El acoso laboral en la Educación pública. [Trabajo de fin de grado, Universidad de Cantabria]. Repositorio Institucional de la Universidad de Cantabria. <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/17580/CEBALLOSSIERRA%20YESSICA.pdf?sequence=1>
- Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva. (2010). Hostigamiento y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral. <https://www.gob.mx/salud%7Ccnegsr/documentos/hostigamiento-y-acoso-sexual-en-el-ambito-laboral>
- Concepción González Muñoz, M. Y. (2022). Mobbing y su repercusión en docentes de diez escuelas primarias privadas en el municipio de Querétaro.

- Cruzblanca Hernández, H., Lupercio Coronel, P., Collas Aguilar, J., & Castro Rodríguez, E. (2016). Neurobiología de la depresión mayor y de su tratamiento farmacológico. *Salud mental*, 39(1), 47-58. <https://doi.org/10.17711/SM.0185-3325.2015.067>
- De Cieri, H., Sheehan, C., Donohue, R., Shea, T., & Cooper, B. (2019). Workplace bullying: an examination of power and perpetrators. *Personnel Review*, 48(2), 324-341.
- Diario Oficial de la Federación (DOF). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo—Identificación, análisis y prevención. Recuperado de: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Díaz Berr, X., Mauro Cardarelli, A., Toro Cifuentes, J. P., Villarroel Poblete, C., & Campos Schwarze, D. (2015). Validación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo -IVAPT-PANDO- en tres ámbitos laborales chilenos. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 7-14. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100003>
- Díaz Garcia, O. (2018). Bullying in Public Administration. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Springer, Cham (Switzerland), 1-9.
- Díaz Kuaik, I., y De la Iglesia, G. (2019). Ansiedad: revisión y delimitación conceptual. *Summa Psicológica UST*, 16(1), 42-50. <https://doi.org/10.18774/0719-448x.2019.16.1.393>

- Díaz Siverio, N. A. (2020). *Acoso laboral*. [Trabajo de fin de grado, Universidad de La Laguna]. Repositorio Institucional de la Universidad de la Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20811/Acoso%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Didier, N., y Luna, J. F. (2022). EVALUACIÓN DE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE TERROR PSICOLÓGICO DE LEYMANN MODIFICADO (LIPT-60). *Límite (Arica)*, 17, 0-0.
- Difazio, R. L., Vessey, J. A., Buchko, O. A., Chetverikov, D. V., Sarkisova, V. A., y Serebrennikova, N. V. (2019). The incidence and outcomes of nurse bullying in the Russian Federation. *Int Nurs Rev* 66(1): 94–103. DOI: 10.1111/inr.12479.
- Dirección General de Divulgación de la Ciencia, UNAM (2019). ¡EN MI TRABAJO ME ACOSAN! <https://www.fundacionunam.org.mx/unam-al-dia/en-mi-trabajo-me-acosan/>
- Einarsen, S. V. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 4(5), 379-401.
- Einarsen, S. V., Hoel, H. y Notelaers, G. (2009). Measuring bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire – Revised. *Work and Stress*, 23(1), 24-44.
- Ellis Yard, M. L., García Martín D., Phillips Ellis, M. (2021) Salud mental y mobbing. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 22(3), 40-50.
- Escartín, J., Sora, B., Rodríguez Muñoz, A., y Rodríguez Carballeira, Á. (2012). Adaptación y validación de la versión española de la Escala de Conductas Negativas en el Trabajo Realizadas por Acosadores: NAQ-

- Perpetrators. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(3), 157-170.
- García, E. Q. (2019). El mobbing académico, fenómeno ignorado y de responsabilidad conjunta: estudio de caso en una universidad estatal en Costa Rica. *Repertorio Americano*, (29), 185-200.
- García Gómez, K. E., y Chala Trujillo, M. G. (2022). “*Mobbing: definición, características y estrategias de afrontamiento.*”
- García-Martínez, J. (2021). Definiendo la depresión: materialidades endógenas, inmaterialidades exógenas. *Debats. Revista De Cultura, Poder I Societat*, 135(1). <https://doi.org/10.28939/iam.debats-135-1.2>
- García Pazmiño, M. A., Moralez Vela, G., R. (2019). Factores psicosociales y absentismo laboral en el contexto de la enseñanza superior. *Retos de la Ciencia*, 3 (1), 45-57.
- García Saisó, A., Piña, A., Olguín, G., y Uribe-Prado, J. (2008). Escalamiento multidimensional y Acoso laboral: un estudio conceptual sobre mobbing para el desarrollo de una escala de medición. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 27(2), 119-132. Consultado el 17 de septiembre de 2023. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/99>
- Gavilanes, S., Contreras Estrada, M. I., León Cortez, S. G., y Barrera, J. C. (2024). La asociación de la violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de un centro educativo privado en la ciudad de Quito, Ecuador. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 14(1). https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/10945

- Gobierno del Estado de México. (2017). Código de ética de la administración pública federal. Diario Oficial de la Federación. Consultado el 13 de septiembre de 2023. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5642176&fecha=08/02/2022#gsc.tab=0
- Gómez Lara, J. A. (2021) Acoso laboral : el perfil del acosador. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México. <http://132.248.9.195/ptd2021/agosto/0814488/Index.html>
- González de Rivera Revuelta, J. L., y Rodríguez Abuín, M. J. (2005). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60 Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.
- González, R., y Parra-Bolaños, N. (2023). Neuropsicología de los trastornos de ansiedad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 7(1). 5206-5221. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4825
- González Vidaurrezaga, M. C. y Pincheira Hernández, P. A. (2006). Propiedades psicometricas del inventario de violencia y acoso psicologico en el trabajo Ivapt-Pando. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Talca]. Repositorio Institucional de la Universidad de la Talca. <https://repositorio.otalca.cl/repositorio/handle/1950/6470>
- Henshaw, S. (2018). Bullying at Work: Workplace Mobbing is on the Rise. <https://psychcentral.com/blog/bullying-at-work-workplace-mobbing-is-on-the-rise/>.
- Hernández Guzmán, A. F. (2018). Mobbing en docentes de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Universidad de Sonora.

- Hidalgo Valero, S. (2020). *El acoso laboral*. [Trabajo de fin de grado, Universidad Autònoma de Barcelona].
https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2020/225245/TFG_shidalgovalero.pdf
- Hirigoyen, M. (2001). El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso. Barcelona, España: Paidós Iberica Ediciones SA.
- Hirigoyen, M. (1999). El acoso en la empresa. En el acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana. El acoso en la empresa. España: Ediciones Paidós.
- Karam Calderón, M. A., Sánchez, Y. C., Pérez, P. M., y Ramirez Durán, N. (2018). Mobbing: una forma de violencia psicosocial en el trabajo. *Estrés, ambientes laborales y salud*, 106.
- Lara Sotomayor, J. E., y Pando Moreno, M. (2014). El mobbing y los síntomas de estrés en docentes universitarios del sector público. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 43-48.
- López, C. y Seco, E. (2016). Tipología de Mobbing: una mirada desde la responsabilidad de la empresa. *Revista Sociologías*, 18(43), 364-401.
- López, R. (2023). Inegi: 12 renunciadas cada hora por acoso laboral y discriminación. *Milenio*. <https://www.milenio.com/politica/inegi-12-renunciadas-hora-acoso-laboral-discriminacion>
- López Trelles, K. K., y Timana Lachira, G. D. S. (2021). Mobbing laboral en trabajadores de latinoamérica: una revisión sistemática.
- López Moya, D. F., y Pangol Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76–90.
<https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.115>

- Lorenz, K. (1998). *Sobre la agresión: el pretendido mal*. Siglo XXI.
- Manrique Torres, A. M. (2019). Acoso laboral (mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38, 127-37. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a03>
- Martínez León, M. M., Irurtia Muñiz, M. J., Camino Martínez León, C., Torres Martín, H. y Queipo Burón, D. (2012). Acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología emergente. *Gaceta Internacional de Ciencia Forense*, 3, 5-12.
- Martínez, L. (2022). Violencia laboral: distingue entre acoso y hostigamiento. Stratego Firma. <https://strategofirma.com/violencia-laboral-distingue-entre-acoso-y-hostigamiento/>
- Martínez Muñoz, E., Hernández Gracia, T. J., Martínez Muñoz, B., y Hernández, J. M. (2019). Estudio de Mobbing en una institución de educación superior en Hidalgo. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 6(2), 25-36.
- Medina Maldonado, V. E., Ortiz Londoño, L. S., y Yáñez Corrales, Á. C. (2020). Workplace violence in the health sector: validez y adaptación del instrumento al idioma español, en el contexto ecuatoriano para tipos de violencia.
- Montseny, F. (4 de octubre de 2020). La violencia en el trabajo: El acoso moral, mobbing o bullying. *Kibbutz-Psicología*. <https://kibbutzpsicologia.com/la-violencia-en-el-trabajo-el-acoso-moral-mobbing-o-bullying/>
- Nielsen, M. B., Notelaers, G., y Einarsen, S. V. (2011). Measuring exposure to workplace bullying. *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, 2, 149-174.
- Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., y Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.

Organización Internacional del Trabajo en México. (OIT, 2021). Cerca de un 23% de los empleados en todo el mundo sufren algún tipo de violencia en su trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf

Organización Internacional del Trabajo en México. (OIT, 2020). Entornos de Trabajo Seguros y Saludables Libres de Violencia y Acoso. Ginebra, Suiza.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf

Organización mundial de la Salud, OMS. (28 de Septiembre de 2022.), La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. OIT noticias. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-healthissues-at-work>

Palma, A. P. y Ansoleaga, E. (2020). Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(3). e00084219. <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311x00084219>

Pando Moreno, M., Beltrán, C. A., Serrano, L. P., Franco Chávez, S. A., y Salazar Estrada, J. G. (2006). Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (Ivapt-Pando). *Enseñanza e investigación en Psicología*, 11(2), 319-332.

Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el Estrés laboral y cómo Medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>

- Pérez García, S., y Tesán Tesán, A. C. (2021). MOBBING Y CLIMA LABORAL. [Trabajo de fin de grado]. Universidad Zaragoza. Repositorio institucional de la Universidad Zaragoza. <https://zaguan.unizar.es/record/110144/files/TAZ-TFG-2021-4433.pdf>
- Piñuel, I., y García, A. (2015). *La evaluación del mobbing*. Sb editorial.
- Quispe Asto, C. K., y Quispe Maquera, B. (2019). Acoso laboral y su relación con la ansiedad y depresión en los colaboradores de la Micro Red de Mariano Melgar. Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.6 en línea]. Acoso. Consultado el 13/septiembre/2023. <https://dle.rae.es>
- Rivela, C. V., Lanuque, A., Medrado, S. O., Marmo, J., y de Souza Godinho, S. (2021). Factores psicosociales y afrontamiento del estrés laboral en docentes universitarios, una revisión sistemática. *Revista Perspectivas Metodológicas*, 21, 16.
- Rojo, J. y Cervera, A. (2005) *Mobbing o acoso laboral*. Madrid: Ed. Tébar.
- Romero, C. (2023). Acoso laboral entre compañeros [Tesis de licenciatura, Universidad Siglo 21]. Repositorio Institucional de la Universidad Siglo 21. <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/27738/TFG%20-%20Candela%20Romero.pdf?sequence=1>
- Saire Leon, M., y Mamani Pampa, G. (2019). Mobbing: La nueva enfermedad del siglo XXI.
- Salinas Guayacundo, W. A. (2020). Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una universidad del departamento de Boyacá. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (88), 189-205.

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (STPS, 2020). Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf
- Sepúlveda, F. M. (2008). Aplicación y evaluación psicométrica del test IVAPT-PANDO en dos centros de atención primaria. *Psicología y salud*, 18(2), 247-254.
- Serrano (2019). Acoso Psicológico Laboral (en línea).
https://www.educarex.es/pub/cont/com/0055/documentos/10_Informaci%C3%B3n/05_Relaciones_interpersonales/Guia_acoso_psicologico.pdf
 (Consultado el 16 de septiembre de 2023).
- Simón Saiz, M. J., Fuentes Chacón, R. M., Garrido Abejar, M., Serrano Parra, M. D., Larrañaga Rubio, M. E., y Yubero Jiménez, S. (2019). Factores personales y sociales que protegen frente a la victimización por bullying. *Enfermería global*, 18(2), 1-24. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.345931>
- Soratti, C. (2020). Protección de las mujeres en la normativa internacional supuestos de mobbing desde una perspectiva de género. *Derechos Humanos laborales y derecho internacional del trabajo*, 202.
- Soto, C. (2013). Diversos tipos de mobbing y conceptos relacionados.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4485821>
- Tapia Tinizaray, J. F. (2024). Estudio Analítico del Acoso Laboral y su Incidencia de Género en el Ecuador [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/42400>

- Trujillo Flores, M. M., Rivas Tovar, L. A., y Vilchis, F. L. (2014). Mobbing: A theoretical model quantifying factors affecting the role of women executives in the institutions of public education in Mexico. *Contaduría y Administración*, 59(1), 195-228.
- Verona Martel, M. C., y Mateo, R. S. (2012). El mobbing: ¿el crimen perfecto? no, qué más quisieran “algunos”. *Criterio libre*, 10(17), 147-176.
- Vidal Casero, M. C., (2018). El mobbing en el trabajo. Su problemática. *Rev Gral Inf. Der.*, 1(78), 1-18.
- Villavicencio-Ayub en UNAM Global (23/05/2018). Más del 70% de los mexicanos sufre *mobbing*. <https://unamglobal.unam.mx/mas-del-70-de-los-mexicanos-sufre-mobbing/>
- Wall, A. E., Smith, R. A., y Nodoushani, O. (2018). Bullying in the workplace: The great balancing act of victim rights and organizational policies. *Journal of Competitiveness Studies*, 26(1/2), 107-123.
- 6 de cada 10 mexicanos víctimas de acoso laboral experimentan estrés, ansiedad o depresión y el 58% ha renunciado a su empleo. (2023). *OCC Prensa*. <https://prensa.occ.com.mx/prensa/6-de-cada-10-mexicanos-victimas-de-acoso-laboral-experimentan-estres-ansiedad-o-depresion-y-el-58-ha-renunciado-a-su-empleo>