

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**CLIMA ORGANIZACIONAL, VIOLENCIA PSICOLÓGICA Y ACOSO
PSICOLÓGICO EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO. LA
SITUACIÓN DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE UNA
UNIVERSIDAD PÚBLICA**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

DOCTOR EN EDUCACIÓN

P R E S E N T A:

Enedina Velázquez Sánchez

DIRECTOR DE TESIS: Dra. Irma Guadalupe González Corzo

COMITÉ TUTORAL:

Dr. Manuel Pando Moreno
Dra. Lucía Martínez Moctezuma
Dr. César Barona Rios
Dra. Ofmara Yadira Zúniga Hernández
Dra. Citalli Romero Villagomez
Dr. Juan Salvador Nambo de los Santos

CUERNAVACA MORELOS, MAYO DE 2019

Índice

Introducción.....	4
Planteamiento del problema	5
Justificación	9
Objetivos.....	12
Hipótesis.....	13
Capítulo I. <i>Mobbing</i> o acoso psicológico	14
Definición del <i>mobbing</i>	14
Atributos del <i>mobbing</i>	17
Modelos explicativos.....	28
Consecuencias del <i>mobbing</i>	33
Capítulo II. El Clima Organizacional: Teoría y práctica	35
Consideraciones preliminares	35
Aproximación al concepto.....	36
Componentes y resultados del clima organizacional	40
Clima global o subclimas	42
Métodos de investigación	43
Dimensiones de clima organizacional.....	44
Fuerza del clima	50
Capítulo III. Contexto de la investigación	52
Prevalencia del <i>mobbing</i> en otros países y sectores ocupacionales	52
<i>Mobbing</i> en Instituciones Educativas.....	55
Clima Organizacional en Instituciones Educativas	70
Capítulo IV. Metodología.....	99
Diseño	99
Población.....	99
Muestra.....	100
Instrumento.....	100
Recolección de la información.....	105
Procesamiento y análisis de la información.....	106
Estudios de validez y confiabilidad del IVAPT y sus versiones adaptadas.....	111
Capítulo V. Resultados.....	113
Descripción de la muestra	113
Estadísticos descriptivos de las unidades de análisis.....	115

Tipo de violencia o acoso psicológico según su direccionalidad	117
Resultados de la implementación de la estrategia de análisis de datos de las subescalas IVAPT y EMCO	119
Capítulo VI. Discusión	137
Presencia e intensidad de violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo .	137
Propiedades psicométricas de la subescala IVAPT-U versus otras	139
Evaluación del clima organizacional en contexto universitario.....	144
Propiedades psicométricas de la subescala EMCO-U	145
Pruebas de diferencias y relaciones	147
Conclusiones.....	149
Referencias	153
Anexos	161

Introducción

Esta tesis está integrada por siete apartados: Capítulo I. El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo; Capítulo II. Clima Organizacional: Teoría y práctica; Capítulo III. Acoso psicológico y Clima organizacional en Instituciones educativas; Capítulo IV. Metodología; Capítulo V. Resultados, Capítulo VI. Discusión y Conclusiones.

En el *Capítulo I. El mobbing o acoso psicológico* se analizan definiciones del mobbing, se caracteriza a este constructo como un proceso sistemático, se distingue la participación de actores, se mencionan las conductas negativas o forma de acoso psicológico, se contrastan las prevalencias del acoso psicológico en diferentes países y sectores ocupacionales; se explican los modelos explicativos del acoso psicológico; y se abordan los efectos del acoso psicológico a nivel individual, organizacional y social.

En el *Capítulo II. Clima Organizacional: Teoría y práctica*, se abordan temáticas relacionadas con CO como: las escuelas de pensamiento, los conceptos básicos para su entendimiento, una aproximación al concepto de clima, las implicaciones de diferentes niveles de análisis, los componentes del clima, los métodos de investigación, las dimensiones organizacionales y la fuerza del clima organizacional.

En el *Capítulo III. Mobbing y clima organizacional en el contexto universitario* se organizan los principales hallazgos y limitaciones de las investigaciones, tanto de acoso psicológico como de clima organizacional en instituciones educativas, haciendo énfasis en las universidades. El subapartado “Mobbing en Instituciones educativas” aborda los términos utilizados para referirse al *mobbing*, los aspectos sociodemográficos asociados a él, las formas o conductas sobre las víctimas por parte del acosador, las relaciones de poder en el *mobbing*, los factores psicosociales y organizacionales asociados a él, así como las consecuencias del *mobbing*. El subapartado “Clima organizacional en instituciones educativas” se enfoca a analizar los conceptos planteados o retomados, el diagnóstico del CO, los instrumentos para su medición, dimensiones de análisis, así como las variables asociadas a este constructo.

En el *Capítulo IV. Metodología* se aborda el diseño de investigación que se llevó a cabo, cuáles fueron los criterios de muestreo, quiénes fueron los sujetos del estudio, el

instrumento utilizado para medir el *mobbing* y el clima organizacional, cómo se realizó la recolección, así como la estrategia de análisis de los datos.

En el *Capítulo IV. Resultados* se presentan los hallazgos a partir de las respuestas de los académicos de la universidad pública mexicana estudiada que refieren a: descripción de la muestra, presencia de violencia psicológica y acoso psicológico, tipo de acoso psicológico, evaluación del clima organizacional, validez y confiabilidad de los instrumentos de medición, propuesta de un modelo analítico del clima organizacional y la violencia psicológica, así como el análisis situacional de las variables de estudio: clima organizacional, violencia psicológico y acoso psicológico en el trabajo.

En *Capítulo V. Discusión* el objetivo comparar y contrastar los resultados de nuestra investigación con las investigaciones del sector educativo, específicamente las que corresponden a Instituciones de Educación Superior; con los estudios psicométricos de los instrumentos de medición elegidos y otros usados para medir el *mobbing* y el CO.

Conclusiones se presenta un balance final de lo siguiente: las tasas de presencia e intensidad de violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo; el tipo de acoso psicológico ejercido; las dimensiones que se proponen para el estudio de la violencia psicológica y el clima organizacional; la interrelación entre estas dimensiones, la relación entre el *mobbing* y el CO y las futuras líneas de investigación.

Planteamiento del problema

El lugar de trabajo es considerado por Leymann, el pionero del estudio del *mobbing*, como un campo de batalla en el que un individuo puede destruir a otro sin tener consecuencias legales (Piñuel y Zabala, 2001).

Del Pino (2014) señala que en nuestros días existe una gradual aparición de agresiones psicológicas en las organizaciones, con tendencia a incrementar las amenazas, el maltrato emocional, la intimidación, el acoso y otras conductas hostiles que afectan negativamente la salud ocupacional de los miembros de la organización.

El *mobbing* y la violencia psicológica en el trabajo se han situado tanto en organizaciones públicas como privadas y en los diferentes sectores económicos (González, 2012). Ambos han sido reconocidos a nivel internacional como unos de los estresores más importantes a los que se enfrenta un trabajador durante su vida laboral y como un riesgo psicosocial (Díaz, Mauro, Toro, Villaroel y Campos, 2015).

Por un lado, la violencia en el lugar de trabajo de naturaleza no física se centra en tres figuras legales como señalan Chapell y Di Martino (2002) tales como: el abuso, las amenazas y el asalto; este último abarca las formas de acoso sexual y *mobbing*. Los tres autores adaptaron la definición de la WHO y entonces conceptualizan a la violencia psicológica como: “el uso intencional del poder contra otra persona o grupo que puede tener un resultado en daño en el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social” (Di Martino, Hoel & Cooper, p. 4).

Por otro lado, Leymann (1996) define al *mobbing* como: “una interacción social mediante la cual un individuo (rara vez más) es atacado por uno o más individuos (infrecuentemente más de cuatro) casi a diario y por períodos de varios meses, poniendo a la persona en una posición casi de indefensión con un potencialmente alto riesgo de expulsión” (p.169).

Para que una conducta sea considerada Acoso Psicológico en el Trabajo (APT) o *mobbing* es importante que se cumplan tres aspectos:

- 1) existe como una forma de violencia psicológica específica y está constituido por una serie de actos violentos, generalmente en lo moral y psicológico (...)
- 2) debe ocurrir con una repetitividad o continuidad de las acciones, y
- 3) se aplica con el propósito de perjudicar la integridad de la otra persona, tratando de obtener su salida de la organización (Pando, Aranda, Preciado et al. 2006, p. 322).

El *mobbing* es una situación propiciada por las condiciones del entorno de trabajo (Leymann, 1996), es decir, las organizaciones provocan el desarrollo de relaciones interpersonales negativas o dañinas entre los trabajadores, debido a la inestabilidad laboral, la despersonalización de la jerarquía laboral, la carencia de instrumentos de solución de conflictos, entre otros; lo cual, afecta directamente la dignidad del individuo

y degrada, tanto el clima organizacional como la salud de los trabajadores (Mendizábal, Escalante e Ibarra, 2016).

Como ya se ha mencionado el *mobbing* es un problema de salud mental de origen en el ámbito laboral. Como tal, ha sido estudiado en su mayoría en países europeos, pero en Latinoamérica y en México las investigaciones aún son incipientes (Pando, Aranda, Aldrete y Reynaga, 2006a).

El pionero del estudio del *mobbing* reportó que el 15% de los trabajadores suecos se perciben como víctimas (Leymann, 1996). Según el Tercer Informe Europeo sobre las Condiciones en el trabajo del año 2000 el 9% de trabajadores de la Unión Europea experimentó al menos un incidente de *mobbing* en los últimos 12 meses (Informe Randstad, 2003). Di Martino, Hoel y Cooper (2003) mostraron que las tasas de prevalencia del *mobbing* oscilan entre 10% al 40% en los siguientes países: Austria, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Irlanda, Holanda, Noruega, España, Portugal, Inglaterra y Suecia; para su medición consideraron que los trabajadores hubieran vivido una o más conductas negativas asociadas al APT.

Recientemente se realizó una investigación en una muestra de trabajadores iberoamericanos, a continuación se ordenan los países de mayor a menor prevalencia de *mobbing*: Costa Rica (19.4%), Perú (17.8%), Chile (12.5%), Venezuela (10.2%), México (8.5%), República Dominicana (7.8%), Colombia (7.8%), Cuba (7.5%), Ecuador (6.1%) y Bolivia (3.5%); para ello se contabilizaron al menos cuatro conductas negativas relacionadas con el *mobbing* (Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016).

Los estudios en los países escandinavos, los de la Unión Europea y los latinoamericanos dan cuenta de la prevalencia del *mobbing* a nivel macro, ya sea en un conjunto de países o en un país, y considerando diferentes sectores ocupacionales. Según el Tercer Informe Europeo de Condiciones Laborales (TIECVT) los tres sectores más afectados son: la administración pública, la educación y la salud (Informe Randstad, 2003).

En ese orden de ideas, Parra y Acosta (2010) reporta que los entornos de trabajo de la universidad y la sanidad propician las condiciones organizacionales para el potencial desarrollo del acoso psicológico en el trabajo.

Brunet (1987) señala que “las empresas centralizadas y fuertemente jerarquizadas tienen tendencia a producir climas cerrados, autoritarios, rígidos, forzados y fríos; molestos, por lo tanto, para la creatividad de sus empleados” (pp.56-57). También menciona que, mientras más grande sea la organización, más riesgo tiene el clima organizacional de caracterizarse por la alineación, la conformidad y la falta de compromiso.

En México, algunas de las causas del *mobbing* en el entorno universitario son: la sindicalización, la constante competencia entre compañeros, las características del quehacer docente o investigador (hacinamiento, sobrecarga de tareas, concursar para obtener recursos económicos, exceso de evaluaciones de su trabajo, etc.), mismas que configuran condiciones laborales favorables para la aparición de conflictos interpersonales entre los trabajadores (Mendizábal, Escalante e Ibarra, 2016). Al no resolverse de manera oportuna y adecuada, se genera un clima organizacional negativo, pobre o deteriorado dando la posibilidad de que inicie y escale el *mobbing* (Einarsen y Hauge, 2006).

En este punto es importante mencionar que el clima organizacional son las percepciones de carácter subjetivo que comparten los trabajadores sobre el ambiente de trabajo los atributos de la organización en tres niveles: individual, interpersonal y organizacional; dichas percepciones pueden incidir tanto en el desempeño como en el comportamiento del trabajador en la organización (Patlán y Flores, 2013).

Un clima organizacional negativo provocará una actitud negativa frente al trabajo (Brunet, 1987), cabe resaltar que el clima “al correlacionar negativamente con todos los factores de acoso laboral [*mobbing*] sugiere que elementos indispensables de la gestión organizacional pueden ser deteriorantes de esta, tal es el caso del liderazgo, la comunicación, la satisfacción y la motivación en la empresa” (Uribe, García, Castillo y Barrera, 2011, p.174).

Por lo expuesto con anterioridad, para el presente trabajo se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

Preguntas de investigación

Rectora

- ¿Cuáles son las bases del estudio de la violencia psicológica, el acoso psicológico en el trabajo y el clima organizacional en académicos de una universidad pública mexicana, que permiten conocer su presencia, valorar los instrumentos de medición y proponer elementos para un modelo analítico?

Secundarias

¿Cuál es la calidad psicométrica de los instrumentos seleccionados para medir acoso psicológico, violencia psicológica y clima organizacional en académicos de una universidad pública mexicana?

¿Cuáles son las prevalencias de violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo en académicos de una universidad pública mexicana?

¿Cuál es la evaluación del clima organizacional de los académicos de una universidad pública mexicana?

¿Qué tipo de relación existe entre las variables de clima organizacional, violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo en los académicos de una universidad pública mexicana?

Justificación

Todos tenemos derecho a la dignidad por ser algo inherente al humano y también a la salud como bien se señala en la Declaración de los Derechos Humanos; la OMS establece como uno de sus principios rectores, el goce del grado máximo de salud; la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en el artículo 123 sostiene que: “Todo trabajador tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”, por lo que las

organizaciones deberán de propiciar las condiciones necesarias para que se proteja la dignidad y salud del trabajador (Mendizábal et al., 2016).

Uribe et al. (2011) plantea que las relaciones entre organización, relaciones interpersonales y enfermedad demanda que los psicólogos, médicos, abogados, empresarios, sindicatos y Estado no consideren al *mobbing* como una forma de violencia psicológica, sino lo prioricen como un problema de salud pública.

El *mobbing* es originado más por la organización que por las personas implicadas (Ovejero, 2006), tiene su causa en el clima y el ambiente organizacional de una organización (Eirnarsen y Hauge, 2006), lo cual también es explicado por Quine (1999) quien propuso la interacción entre aspectos de estructura y de clima organizacional, mismos que pueden ser considerados como facilitadores de una cultura del acoso (Uribe et al. 2011).

Uno de los motivos para estudiar el *mobbing* refiere a la importancia económica que tiene, algunas consecuencias para la organización son: trastornos mentales, psicosomáticos y físicos; así como el ausentismo y la insatisfacción laboral (Mendizábal et al., 2016).

La incidencia del *mobbing* empeora el clima organizacional y disminuye la satisfacción laboral, adicionalmente provoca bajas laborales, jubilaciones anticipadas, baja productividad, utilización de servicios médicos diversos; también coarta el desarrollo de carrera y provoca desempleo (Ovejero, 2006).

En ese sentido, Brunet (1987) menciona que la medición del clima organizacional es útil para entender las conductas de los individuos en una organización y comprender cuáles son sus efectos. De esta manera se identifican los orígenes del conflicto, del estrés o de la insatisfacción que propician la aparición de acciones negativas dentro de la organización (Brunet, 1987), mismas que si no son atendidas oportunamente, pueden derivar en violencia psicológica y/o *mobbing*.

Es posible que las condiciones relacionadas con el ambiente de trabajo no conduzcan por sí mismas al acoso psicológico, sino que actúen como factores que incentivan el *mobbing*. Sin embargo, los factores necesarios incluyen la presencia de desequilibrios de poder percibidos entre el posible agredido y el agresor, y frustración e insatisfacción con el clima organizacional (Eirnasen y Hauge, 2006, p. 265).

El presente trabajo adquiere sentido, puesto que los resultados del clima organizacional pueden ser usados como indicadores de la calidad de vida de los trabajadores, y pueden ayudar a prevenir o evitar enfermedades psicosociales en sus trabajadores (Uribe, et al. 2011); así como un detrimento en su satisfacción en el trabajo, rendimiento y aprendizaje (Brunet, 1987).

La importancia del estudio del clima organizacional radica en determinar la percepción que tienen los trabajadores de una organización, esto se establece por la forma en que opera. La evaluación de este clima se ha usado con mayor frecuencia ya que brinda información fundamental en el desarrollo de la estrategia organizacional y permite a los directivos crear una visión futura de la organización (Patlán y Flores, 2013).

Piñuel y Zabala (2001) señala que el sector educativo está en los primeros lugares en la lista donde es más frecuente el *mobbing*, en especial la universidad; de igual manera, el TIECVT reporta que el sector educativo ocupa el segundo lugar en las tasas de prevalencia de *mobbing* con un 12% (Informe Randstand, 2004); también el informe irlandés señala una tasa del 12,1% (Health and Safety Authority, 2001); y además se advierte que la tendencia de la tasa de prevalencia en el sector educativo es a la alza en un 15,6% de los casos (Hoel y Cooper, 2000).

La universidad continúa operando bajo un modelo de organización piramidal porque la cadena de mando es vertical, esto deviene en un conjunto de problemas que influyen en el ambiente de trabajo y por consiguiente en el rendimiento, la satisfacción y la productividad del profesor. Por tanto, el clima organizacional universitario cobra gran

relevancia en el desarrollo organizacional y administrativo, porque a partir de sus resultados se pueden diseñar mejoras para favorecer un ambiente de trabajo propicio para lograr mayor productividad, eficiencia y eficacia en la organización (Mujica y Pérez, 2008).

Parra y Acosta (2010) concluye que no existen estudios que reporten los factores protectores de *mobbing* en las organizaciones, ni sus variables predictoras específicamente en las universidades, asimismo, está pendiente la consideración de los efectos de los diferentes tipos de clima sobre conductas de acoso en función del tipo de organización analizada.

Por todo lo planteado hasta este momento, es pertinente realizar la presente investigación para la cual se formularon estos objetivos e hipótesis:

Objetivos

Objetivo general

- Sentar/Producir las bases para el estudio de la violencia psicológica, el acoso psicológico en el trabajo y el clima organizacional en académicos de una universidad pública mexicana, a fin de conocer su presencia, valorar los instrumentos de medición y proponer elementos para un modelo analítico.

Objetivos específicos

- Demostrar la validez y confiabilidad de los instrumentos de medición seleccionados para el estudio en académicos de una universidad pública mexicana.
- Medir el acoso psicológico y la violencia psicológica percibidos por académicos de una universidad pública mexicana.
- Evaluar el clima organizacional percibido en académicos de una universidad pública mexicana.

- Proponer un modelo analítico que muestre las relaciones del acoso psicológico y la violencia psicológica con el clima organizacional en el trabajo de los académicos de una universidad pública mexicana.

Hipótesis

- Hipótesis nula (H_0): El clima organizacional no es un factor protector en la aparición de la Violencia Psicológica en el Trabajo en una universidad pública mexicana.
- Hipótesis alternativa (H_1): El buen clima organizacional es un factor protector en la aparición de Violencia Psicológica en el Trabajo en una universidad pública mexicana.

Capítulo I. *Mobbing* o acoso psicológico

Definición del *mobbing*

Históricamente la violencia física laboral ha sido reconocida, pero la violencia psicológica ha sido altamente desestimada y es a partir de las últimas dos décadas que ha recibido más atención (Martínez, 2009). El *mobbing* es un tipo de violencia psicológica con elementos específicos para su identificación y también ha sido poco estudiado como se citó en el planeamiento del problema.

De la literatura especializada se analizaron las definiciones de *mobbing* y se identificaron una serie de elementos comunes y diferentes al concepto que son: naturaleza evolutiva, la frecuencia, la intensidad, la variedad de conductas negativas, la intencionalidad, la naturaleza interpersonal, el número de acosadores, el desequilibrio de poder, el nivel jerárquico de la parte acosada y acosadora y la gravedad de sus efectos para el individuo.

Por lo anterior, el *mobbing* no es un incidente aislado o esporádico sino un proceso que se configura por su repetitividad, intensidad escalada y diversidad de las conductas negativas, a partir de la interacción dinámica entre, al menos dos personas, el acosador y el acosado (referidas también como maltratador y víctima), entre las que existe un desequilibrio de poder que pone en desventaja a la víctima, todo con la intención de dañar al trabajador psicológicamente, poner en riesgo su trabajo y hasta lograr su salida de la organización.

Para aproximarnos a la definición de *mobbing* el entramado teórico se fundamenta desde tres perspectivas básicamente: psicológica, organizacional y antropológica; para ello se retoman y contrastan los puntos de vista de especialistas en psicología organizacional (Einarsen, 2005), psicología del trabajo y de la organización (Piñuel y Zabala, 2001), trabajo social y psicología jurídica (Parés, 2006), antropología (Peña y Quiroz en Peña, Pérez y Sánchez, 2009) así como psicología organizacional y salud ocupacional (Pando, Aranda, Preciado et al. 2006).

Por su parte, Einarsen (2005) lo define como todas las conductas negativas sistemáticas y prolongadas dirigidas a uno o más trabajadores por un individuo o grupo, que pueden ser deliberadas o inconscientes para disminuir su desempeño laboral y convertir a la persona en un blanco. Este autor incorpora el concepto de conductas negativas para referirse al tipo de violencia psicológica extrema y sin ética, además plantea que el acoso puede ser intencional o inconsciente.

Para Piñuel y Zabala (2001) el *mobbing* consiste en “un maltrato verbal y conductual continuado y frecuente en el tiempo (de al menos seis meses y que se produzca cada semana), [con] un objetivo final de hostigar, agobiar, reducir, amilantar y quebrar la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el puesto de trabajo mediante baja, renuncia o despido procedente..”; y [la víctima tiene una obligación] de acudir a un puesto de trabajo donde sabe que va a ser hostigada”. Este autor refiere a las acciones de los acosadores como maltrato verbal y conductual así con la palabra maltrato afirma la naturaleza negativa de las conductas que se han identificado en las posturas de los anteriores autores, señala la frecuencia y duración del fenómeno, y enuncia el objetivo del *mobbing*.

Parés (2006) refiere al fenómeno con el nombre de acoso moral en el trabajo y lo considera como aquel que:

tiene el objetivo de destruir la estabilidad psicológica de un ser humano a través del descrédito y la rumorología, con la finalidad de encubrir un fraude. Se practica acosando en grupos para que la víctima estigmatizada no pueda defenderse, que no pueda hablar o que su palabra ya no tenga ningún valor. La indefensión de la víctima proviene de la pasividad de los testigos de la violencia, que permiten la destrucción de otro ser humano de manera indignamente cobarde (p.3).

La misma autora enfatiza que si no se acosa en grupo entonces no se puede hablar de *mobbing*, esta es otra variante que influye en las oscilaciones de las tasas de prevalencia, ya que incluye “el fraude” como un elemento más que caracteriza al acoso moral. Lo cataloga como el fraude encubierto, debido a que todas las acciones están dirigidas a su ocultamiento y eso dificulta su reconocimiento en las organizaciones. También incorpora el papel de los testigos como actores del *mobbing*.

Asimismo, se ha utilizado el concepto linchamiento emocional e institucional como equivalente a *mobbing* y lo describen como una agresión deshonesto y grupal ejercida contra alguien; se desata cuando la víctima amenaza los intereses del grupo, a través de acciones constantes y prolongadas durante el tiempo con la finalidad de denigrarla hasta aislarla o que opte por abandonar su trabajo. De esta definición se destaca que el motivo para iniciar el *mobbing* contra la víctima es que ella atenta contra los intereses del grupo, por lo tanto, deciden actuar en conjunto para destruirla (Peña y Quiroz en Peña, Pérez y Sánchez, 2009).

Del análisis de las definiciones anteriores se identificaron elementos que aislados configuran el fenómeno conocido como violencia psicológica pero que en conjunto conforman el *mobbing*. Así, el común denominador fue un elemento: la naturaleza de las conductas del *mobbing* (sin ética, hostil, negativa, abusiva y deshonesto). Sin embargo, en la mayoría de estas definiciones existen dos elementos comunes:

En primer lugar, la frecuencia y duración de las conductas del *mobbing* con excepción de la perspectiva del trabajo social que se centra en el objetivo, la estrategia y las consecuencias de este tipo de acoso (Parés, 2008); y, en segundo lugar, el objetivo que persigue; el cual no se identificó en la definición de *mobbing* desde la perspectiva médica y visto como un “estresor extremo” (Leymann, 1996).

Aunque no hay consenso en la definición del *mobbing*, la mayoría coincide en que los elementos que lo caracterizan son tres; la naturaleza de las conductas para acosar, su frecuencia y duración, y el objetivo que persiguen.

Esto sucedió de igual manera en otra investigación que señala al menos tres particularidades para distinguir al *mobbing* de la violencia psicológica genérica laboral (Pando, Aranda, Preciado et al. 2006, p. 322):

1) existe como una forma de violencia psicológica específica y está constituido por una serie de actos violentos, generalmente en lo moral y psicológico, y muy extrañamente de manera física; 2) debe ocurrir con una repetitividad o continuidad de las acciones, y 3) se aplica con el propósito de perjudicar la integridad de la otra persona, tratando de obtener su salida de la organización.

Entonces, para esta investigación se asumirá el término *mobbing* construido a partir de Pando, Aranda, Preciado et al. (2006), así, utilizaremos indistintamente el término *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo para referir a cualquier conducta psicológicamente violenta, frecuente y sistemática por parte de una persona o más de la misma organización laboral en contra de otra, con la intención de generar malestar psicológico, dañar la integridad de la persona u obtener la salida de la organización. Por lo tanto, se excluye la violencia física y el acoso sexual porque tienen manifestaciones y efectos diferentes, que nos desviarían del tema objeto de estudio.

Atributos del *mobbing*

La temporalidad es otro atributo del *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo y depende fundamentalmente de la naturaleza inherente a la actividad negativa, es decir, existen algunas acciones que por su naturaleza no son practicadas diariamente (recibir mensajes amenazantes o bloquear sus oportunidades de ascenso) pero hay otras que sí como asignar tareas que no tienen sentido.

Por lo anterior, no es posible emplear un criterio estricto al tiempo de exposición al acoso psicológico, debido a que la frecuencia de aparición de las conductas negativas puede oscilar entre una vez a la semana o diariamente, en suma; estas deben ocurrir durante un período de al menos seis meses. Entonces, la frecuencia y la intensidad de las conductas negativas son una característica primordial para que se configure el *mobbing* y también para distinguirlo de otras formas de violencia psicológica genérica.

Leymann (1996) señala que las actividades negativas presentes en el *mobbing* deben presentarse muy frecuentemente, al menos una vez por semana y durante al menos seis meses. No obstante, otros investigadores sugieren que la intensidad de una sola conducta negativa puede ser suficiente para afectar de forma importante a la víctima (Einarsen, et al. 2003). En relación con la duración hay dos posturas: el acoso psicológico operacionaliza al menos en seis meses (Leymann, 1996; Vartia, 1996) o dentro de los últimos doce meses (Björkqvist et al., 1994 y Piñuel y Zabala, 2001). Leymann (1996) resalta que el carácter crónico de la violencia es lo que diferencia los conflictos interpersonales del día a día del *mobbing* y lo puede convertir en un “estresor extremo”.

En relación con el número de acosadores se identificaron fundamentalmente tres posturas: La primera, acoso individual entendido como el *mobbing* que sucede entre una persona y otra; la segunda, acoso grupal cuando es provocado por un grupo de personas en contra de una o más; y finalmente, acoso individual o acoso grupal cuando se presenta uno u otro, postura que se asume para este trabajo.

Entre el 60 y el 80% de los trabajos empíricos reportan que hay más de un acosador involucrado en el acoso psicológico; de los cuales el 50% señala que son más de cuatro acosadores (Zapf et al., 2003). Zapf (1996) identificó una relación significativa entre la duración de la experiencia de acoso y el número de acosadores, así, cuando sólo participa un acosador la duración del acoso psicológico se alargaba en un promedio de 28 meses. No obstante, si están implicados entre dos y cuatro acosadores la duración podría oscilar entre 28 y 36 meses, y finalmente cuando actúan más de cuatro acosadores, ésta rebasa los 36 meses. Por ello, el *mobbing* se considera como un proceso gradual en el tiempo, y 'clientelar', porque es difícil mantenerse al margen cuando persiste por mucho tiempo.

El *mobbing* se caracteriza por una interacción dinámica entre, por lo menos, dos partes la víctima y el victimario; con esta consideración se explicaría el carácter interpersonal del acoso, pero también existen posturas que consideran a las condiciones de trabajo y los factores organizacionales como fuente de numerosos conflictos y con tendencia al alza.

Leymann (1990) defiende la postura que el acoso psicológico tiene como antecedentes las deficiencias en el diseño del trabajo (capacitación inadecuada, herramientas insuficientes para realizar su tarea...), y en el estilo de dirección (autoritario y liberal), la situación de debilidad de una persona (de hecho o por su posición en el organigrama) y el relajamiento de los valores morales de un departamento; esto argumenta que el *mobbing* sólo es posible entre seres humanos y se trata de un problema interpersonal. Sin embargo, existen investigaciones que defienden lo que se denomina acoso institucional (Hirigoyen, 2001 y González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2002) porque son las formas de organización perversas u opresivas que priorizan el poder y el control

sobre la productividad y la eficacia; por lo tanto, favorecen la aparición del acoso psicológico. En ese mismo sentido, Einarsen et al. (2003) sostiene que en las organizaciones muy jerarquizadas no es admisible discrepar en las decisiones tomadas por los superiores. Vartia (1996) señala que las reestructuraciones o los sistemas de promoción de la carrera laboral de la empresa son factores que producen incertidumbre y/o competitividad en los trabajadores, entonces utilizan todas las estrategias posibles para mantener el poder y su empleo; desde esta perspectiva la organización es la causante de la aparición y escalada del acoso psicológico por encima de los empleados; debido a que los procedimientos y sistemas para medir el desempeño laboral son dictados a nivel organizativo.

En todo proceso de *mobbing* existe básicamente la parte acosadora y la acosada. No obstante, en algunas investigaciones se consideran a los testigos y a los amigos incondicionales. Todos juegan un papel en esta obra 'hostil'; Parés (2006) lo explica a través de la construcción teórica de los círculos del *mobbing*.

La autora, utiliza un esquema de círculos concéntricos para explicar el proceso del *mobbing*; para ello ubica en el centro a la víctima; en el segundo círculo al instigador o acosador principal, autor intelectual por el cual obtendrá un beneficio; en el tercero a los aliados o grupo acosador actores que dan la cara, por lo general existe una persona que es nombrada como el instigador como su mano derecha y el resto forman el "*gang de acoso*"; en el cuarto se encuentran los colaboradores tácitos quienes ayudan al grupo acosador y a su vez al acosador porque actúan como facilitadores y encubridores; en el quinto se encuentran los cómplices o testigos mudos, ven y saben lo que ocurre pero permanecen pasivos, con esta actitud aumentan la vulnerabilidad de la víctima; y en el sexto círculo se encuentran los amigos incondicionales o testigos no mudos puede ser un grupo pequeño que está a favor de la víctima.

El lugar que ocupa el acosador en el organigrama con respecto a la víctima determina si el acoso ejercido es horizontal, descendente y ascendente; el horizontal sucede entre las personas en un mismo nivel jerárquico, los colegas; el descendente refiere al acoso de un nivel superior a uno inferior, del jefe al subordinado; y el ascendente señala al acoso

vivido de un nivel inferior a uno superior, del subordinado al jefe. Según las investigaciones el tipo de acoso varía en relación con el género y a la cultura organizativa.

Los tipos de acoso se presentan cuando: “1) Un compañero agrede a otro compañero, un superior es agredido por sus subordinados y un superior agrede a un subordinado” (Hirigoyen, 1999, pp. 47, 50, 51). Lo mismo sucede en otras investigaciones (Einarsen y Skogstad, 1996; Leymann, 1996; Zapf y Einarsen 2005; Piñuel y Zabala, 2001; Hirigoyen, 2001; Hoel et al., 2001).

En los países escandinavos los acosadores se ubicaban igualmente en un nivel superior jerárquico y en el mismo, y en menor medida en nivel inferior jerárquico (Leymann, 1993; Einarsen y Skogstad, 1996). Por lo contrario, en los estudios realizados en el Reino Unido y en España los acosadores se encuentran en una posición jerárquica superior con respecto a los acosados (Rayner, 1997; Hoel et al., 2001; Piñuel y Zabala, 2001).

En suma, Leymann (1999) aporta el concepto de relación asimétrica de poder para referirse a la posición jerárquica o de hecho que coloca a la víctima en una situación de inferioridad frente al acosador; utilizada para mantener su posición jerárquica o como estrategia empresarial para deshacerse del trabajador. Otros lo asumen como el desequilibrio de poder entre la parte acosadora y acosada; así la víctima o víctimas se sienten indefensas o con recursos insuficientes para protegerse (Einarsen, 1999 y González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2003, Peña y Sánchez, 2007).

Einarsen et al. (2003) señalan que el tipo de conducta, la frecuencia, la duración y la relación entre los actores del acoso psicológico aportan a la “atribución de la intención”. Por estas razones hay posturas divergentes desde las que se analiza la intencionalidad de la parte acosadora contra la víctima o víctimas de *mobbing*.

Para Björkqvist et al. (1994) la intención de la parte acosadora es un atributo esencial en el acoso psicológico. Ellos establecen la relación efecto/peligro que explica la valoración subjetiva del acosador sobre la conducta negativa que pretende realizar y el potencial impacto (consecuencias físicas, psicológicas o sociales) en él. El objetivo es maximizar los efectos para el acosado o acosados y minimizar los riesgos para él.

Hoel y Cooper (1999) distinguen entre agresión instrumental y agresión afectiva; planificada o sin sentimientos de culpa, o todo lo opuesto, para explicar que el acoso psicológico se presenta en circunstancias cuyo objetivo no es causar daño, sino que el 'acosador' pretende alcanzar las metas profesionales o lograr la productividad necesaria. En esa misma línea Einarsen (1999) considera al acoso psicológico como un acto deliberado o inconsciente.

Los trabajadores que son blanco de *mobbing* reciben diferentes acciones negativas y deshonestas de parte del lado acosador, estas se han agrupado en tipos de conductas negativas a partir del uso de estudios factoriales aplicados a las respuestas de los acosados provenientes de diferentes instrumentos de medición. A continuación, se presentarán los tipos de conductas negativas y sus equivalencias entre diferentes autores.

Por un lado, esto se debe a que los instrumentos de medición usados tienen diferentes cantidades de ítems, por ejemplo, el Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) tiene 45 y el Negative Acts Questionnaire (NAQ) 24, casi el doble; esto determina el número de factores. Por el otro, la muestra por su lugar de procedencia, tamaño y si ha sido aplicado a víctimas o no víctimas.

Los resultados del estudio de Leymann (1996) con el LIPT señalan cinco tipos de dimensiones (o efectos en las víctimas):

- 1) Posibilidades de las víctimas para comunicarse adecuadamente con acciones como recibir críticas constantemente de su trabajo y/o a su vida privada, ser silenciado, recibir amenazas verbales, sin posibilidades de comunicarse...
- 2) Posibilidades para mantener el contacto social al ser aislado de los demás, sus colegas no le hablan o tienen prohibido hacerlo, etc.
- 3) Posibilidades para mantener su reputación personal con la rumorología, ser ridiculizado, burlas, entre otras.
- 4) Situación ocupacional con la asignación de tareas sin valor o sin asignación...
- 5) Salud física al recibir amenazas de violencia física, asignación de tareas peligrosas, (p. 170) entre otras.

En González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2003) se utilizó el LIPT 60, adaptación española del LIPT, con este se obtuvieron seis estrategias de acoso (pp. 401-402):

1. Desprestigio laboral (DL). Desprestigio de la actividad laboral mediante calumnias, rumores y distorsiones, con ocultación o minimización de logros y exageración o invención de fallos.

2. Entorpecimiento del progreso (EP): Bloqueo sistemático y degradación laboral, con medidas de agravio comparativo y asignación de tareas impropias en la forma o en el contenido.
3. Bloqueo de la comunicación (BC): Incomunicación de la persona afectada tanto hacia dentro como hacia fuera de la organización.
4. Intimidación encubierta o indirecta (IE): Amenazas y daños encubiertos, en ocasiones sin que se pueda determinar sus responsables. Se trata de una intimidación “limpia”, que no deja “huella”.
5. Intimidación manifiesta o directa (IM): Amenazas y restricciones evidentes, como ridiculización, gritos, agravios y desprecios, ejercidas de manera pública y sin disimulo.
6. Desprestigio personal (DP): Descrédito o desprestigio de la vida personal y privada (no laboral), mediante la crítica, burla y denuesto de sus orígenes o de su forma de ser, vivir o pensar.

Este autor denomina los tipos de conductas negativas como estrategias de acoso, mantiene la esencia de cada una, pero las nombra de manera distinta y finalmente, aporta una más ‘entorpecer su progreso laboral’, por ejemplo, actividades relacionadas al bloqueo de las oportunidades para una capacitación o para un ascenso.

El NAQ de Einarsen y Raknes se categorizó sus actividades negativas en cinco factores que nombró: Ataque a la vida privada, Aislamiento social, Medidas organizativas, Violencia física y Otras formas de acoso (González y Graña, 2003). Estas coinciden con la tipificación de Leymann (1996) y Zapf et al. (2003) pero se nombra otra categoría para referir a todas las formas de *mobbing* que no están incluidas en las otras cuatro.

Más tarde Einarsen y Hoel (2001) utilizan el NAQ-R (versión mejorada del NAQ), después del análisis factorial se configuraron dos factores el *bullying* personal y el *bullying* relacionado con el trabajo, equiparables al *mobbing*. El primero refiere a las agresiones directas o indirectas hacia la persona como: agredir verbalmente, extender rumores, ridiculizar en público, entre otras. El segundo, tiene el objetivo de afectar las tareas y competencias del trabajador para dañarlo psicológicamente. Las respuestas de los informantes de esta investigación fueron muy consistentes y casi homogéneas porque solo hablaron de *bullying* personal y *bullying* relacionado con el trabajo.

González y Graña (2003) realizan la adaptación al español del NAQ-R y lo nombran NAQ-RE, con ella pudieron tipificar las conductas negativas en cuatro: Acoso personal, acoso al rendimiento en el trabajo, acoso por razones de edad y género, así como acoso organizativo. Para esta muestra no fue suficiente la clasificación de las conductas negativas en *bullying* personal porque se distinguen entre las personales y por edad, al

igual que por género; y en bullying relacionado con el trabajo porque existen dos (rendimiento en el trabajo y acoso organizativo).

Un estudio que llama la atención es el realizado por Ausfelder (2002) quien reporta diferencia entre los métodos usados de acuerdo con el género. Las mujeres utilizan principalmente acciones para 'dañar el nombre' de la persona como "murmuraciones, injurias, insinuaciones, ridiculizaciones, burlas..." (p.63). En contraparte las conductas más utilizadas por los hombres son relacionadas con su trabajo para desacreditarle laboralmente e interrumpir su comunicación, tales como: asignarle tareas nuevas continuamente, ignorarla, no prestar atención a sus comentarios, entre otras.

Otros autores señalan que el tipo de *mobbing* determina las conductas negativas que el acosador utilizará, si se trata de un superior el orientará el ataque hacia la "competencia profesional" (Einarsen y Raknes, 1997) o mediante "medidas organizacionales" (Zapf, 1999); en cambio los colegas dirigen ataques personales (Einarsen y Raknes, 1997) y/o ataques a las relaciones sociales (Zapf, 1999).

Los estudios señalan que el *mobbing* no es un fenómeno que suceda ocasionalmente, por el contrario es un proceso evolutivo (Leymann, 1990; Einarsen y Hauge, 2006) que se desarrolla desde las primeras etapas, cuando todavía las conductas negativas son sutiles e incluso, no son percibidas por el grupo de trabajo o de otros miembros de la organización, hasta fases más avanzadas y agresivas, cuando por la participación de los superiores y compañeros, estos suelen responsabilizar a la víctima de su situación (Einarsen, 1999). A largo plazo, el *mobbing* pone un estigma sobre el trabajador, así, este podría ser visto como el problemático en la organización tanto por los compañeros de trabajo como por los directivos o jefes del departamento de personal, y por lo tanto ser merecedor de su situación (Leymann, 1990). En la evolución y desarrollo del acoso psicológico, los hechos o las acciones negativas se aumentan de forma gradual hasta lograr el aislamiento de la persona acosada del grupo de trabajo o en su defecto, conseguir que ella abandone la organización (Einarsen y Hauge, 2006).

Entre las evidencias empíricas para revelar al *mobbing* como un proceso encontramos:

1) Entre mayor sea el número acosadores más dura el conflicto; 2) hay una relación significativa entre el tiempo de exposición al acoso psicológico y el nivel de impacto en las consecuencias para la salud de la víctima; y 3) también existe asociación positiva entre el tiempo de exposición al acoso psicológico y la repetitividad y persistencia de las conductas negativas dirigidas hacia la parte acosada (Einarsen y Skogstad, 1996).

Para que el *mobbing* tenga cabida, el grupo acosador o *gang de acoso*, habrá de implementar dieciseis acciones tendientes a estigmatizar a la víctima (Parés en Peña et al. 2007):

1) Evitación de la comunicación. Es fundamental que el acosador neutralice los posibles peligros externos, para ello implementa estrategias de control y silenciamiento.

2) Las manifestaciones que evidencian la falta de ética. El acosador es incongruente en su comportamiento porque demuestra una doble moral; no le gusta cómo le tratan los demás, pero trata de igual forma.

3) El fomento de los sentimientos de envidia. Los acosadores envidian las características personales o profesionales de la víctima, entonces aniquilar a la víctima les provoca una sensación de superioridad

4) Alteración de los canales de comunicación. La perversión y deformación de la comunicación contribuye a que la víctima se sienta culpable de esa situación violenta que está viviendo; por tanto, la víctima cree merecerlo y no hará nada por defenderse.

5) Emergencia del conflicto. En muchas ocasiones, el acosador procede contra la víctima a partir de un hecho trivial que magnifica para justificar las acciones negativas para comenzar su agresión contra la víctima, es decir, se autovictimiza.

6) Privación de los elementos materiales de trabajo. Con esto se le niegan a la víctima los insumos o las herramientas para desempeñar su trabajo y entonces existen razones para señalarla por incumplimiento o problemática.

7) Instauración del boicot. A la víctima se le castiga más duramente que al resto de sus compañeros, se le excluye de la toma de decisiones, no se consideran sus iniciativas o

propuestas en el trabajo, en suma, no se le avisa con antelación que sus actividades o sus objetivos han cambiado.

8) Uso de lenguaje paradójico. El acosador y acosadores utilizan sistemáticamente la paradoja en la comunicación verbal y no verbal para encubrir el acoso y destruir a la víctima.

9) Comunicación de mensajes ambivalentes. El acosador simula interesarse por el bienestar de la víctima, pero también la desprestigia; este doble sentido es usado por el acosador con los testigos para justificar su comportamiento hacia la víctima y lograr la aceptación de las conductas negativas dirigidas a la víctima sin defenderla.

10) Desprestigio contra la víctima. Se establece una campaña para dañar la reputación y desacreditar la capacidad profesional de la víctima, habitualmente, el acosador sugiere la idea, y los autores colaboradores tácitos realizan el trabajo sucio.

11) Intervención de los amigos incondicionales. Los acosadores evalúan si la víctima cuenta con amigos que le brinden su apoyo antes de iniciar el proceso de acoso; debido a que los amigos incondicionales juegan un papel en la detención y no estimulación de los comportamientos de acoso psicológico,

12) Constitución del *gang del acoso*. Cuando la víctima no tiene el apoyo de los amigos incondicionales, la mayoría de los compañeros enlista para maltratar psicológicamente a la víctima.

13) Incremento de la presión contra la víctima. De manera repentina y arbitraria se le pide constantemente a la víctima que informe o justifique las actividades que realiza en su trabajo.

14) El aislamiento del acosado. La víctima está sola, en una posición de indefensión, ya que, aunque emprenda acciones en su defensa sus compañeros de trabajo y miembros de la organización están convencidos de que el trato hacia ella es merecido porque no creen en su inocencia.

15) Extensión del rumor. Tiene lugar con la intención de justificar el acoso psicológico de la víctima y es fomentado por el gang del acoso.

16) El mecanismo atribucional. Es el último paso donde se consolida el *mobbing*; todos responsabilizan a la víctima de la situación y lo explican mediante atribuciones causales.

El *mobbing* o acoso psicológico es un fenómeno que se configura como un proceso en el transcurso del tiempo; por un lado, este proceso se puede enfatizar más en la víctima; y por el otro más en la figura de un 'agresor intencional'. En esta investigación se encuesta a los trabajadores o víctimas porque de ellos y de los testigos estamos obteniendo la información.

Las fases del *mobbing* explican a partir de rol o comportamiento del grupo organizacional cómo se desarrolla el *mobbing*, quiénes participan, con qué acciones y con qué intención. En sus investigaciones Leymann (1996) comprobó que los procesos de acoso psicológico siempre ocurren del mismo modo, así estableció cinco fases:

Fase de conflicto. El detonante de un proceso de violencia es un desacuerdo, disputa o conflicto. Esta fase se caracteriza por ser corta y porque las acciones hostiles son indirectas y sutiles, por esta razón es complicado para las víctimas reconocerse como tales o vislumbrar cuál es el siguiente paso.

Fase de *mobbing* y estigmatización. Las conductas negativas son más directas, duraderas y tienen finalidades específicas tales como: humillar, ridiculizar y dejar paulatinamente aislada a la víctima. Así, inicia la estigmatización de la víctima, la coloca en una posición más vulnerable e indefensa e incluso puede ser que viva diversos síntomas de estrés.

Fase de intervención desde la empresa. Aquí, el conflicto ya no es conocido exclusivamente por los integrantes del grupo de la víctima, sino que llega a oídos de la dirección. La responsabilidad de esta radica en brindar una solución positiva o negativa al conflicto. Entonces si la dirección acepta la culpabilidad de la víctima, es decir, asume las arbitrariedades cometidas en la etapa previa (se enfatiza la estigmatización) y si además considera las explicaciones por parte de jefes y colegas sobre la conducta de la

víctima fundamentadas en sus características individuales más que en los factores organizacionales, entonces el directivo ha cometido un error de atribución.

Fase de diagnóstico incorrecto. Es fácil que si la persona busca ayuda se le proporcione un diagnóstico incorrecto, diagnóstico que puede perjudicar gravemente su oportunidad de rehabilitación al mundo laboral.

Fase de marginación o expulsión de la vida laboral. Si se llega hasta esta fase es fácil que la víctima decida su salida de la organización; eventualmente, después de varias ausencias o bajas en el trabajo; o que experimente enfermedades crónicas y por qué no, en casos extremos, suicidarse.

La mayoría de los autores revisados coinciden en explicar las fases del acoso psicológico, inician con el conflicto y finalizan con la exclusión de la organización de la víctima. Además, señalan la intervención del entorno (todos los involucrados) como una fase decisiva en la consolidación del acoso psicológico (Leymann, 1996; González de Rivera, en prensa; Piñuel y Zabala, 2001). Sin embargo, en las investigaciones revisadas sólo Parés (2006) incluye la primera fase y la última, fase de seducción y de recuperación respectivamente.

Para hacer un diagnóstico del acoso psicológico y el pronóstico de su puntuación, Parés (2006) considera importante detectar en qué fase se encuentra, así establece que este fenómeno evoluciona en siete fases (p.15-25):

- 1) Fase de seducción. El acosador inicia el proceso al simular su interés por la víctima, absorbe ese 'algo' que tiene la víctima que tanto envidia (una cualidad, propiedad intelectual, relaciones sociales...), y seduce al entorno próximo para convertirlo en su aliado. Esta fase consta de una serie de pasos: "Captación de la víctima; absorción o aprendizaje de la cualidad; prueba y constatación; y desprestigio externo y personal del verdadero poseedor de la cualidad/propiedad".
- 2) Fase del conflicto. La relación cordial entre la parte acosadora y la víctima repentinamente se torna negativa, con el paso del tiempo se hace crónica y propicia el acoso psicológico; esta autora puntualiza que no todos los conflictos desencadenan

en acoso y por eso recalca que el acosador debe tener un “interés indigno”. Entonces, el acosador usa el conflicto como pretexto para conseguir la exclusión del afectado, de hecho, a veces ni existe, pero el acosador altera cualquier situación y la usa a su conveniencia.

- 3) Fase de acoso. Las acciones negativas (descrédito y rumorología) se dirigen con el objetivo de desestabilizar emocionalmente a la parte acosada y principalmente para ocultar un fraude.
- 4) Fase de intervención del entorno. El acosador principal convence a algunos miembros de la organización ya sea para que funjan como sus colaboradores activos o que den su consentimiento para desarrollar el acoso psicológico en todas las personas cercanas a la víctima.
- 5) Fase de intervención de la empresa. Ésta se entera del problema, pero desafortunadamente responsabiliza a la víctima de la situación, esto es aprovechado por el acosador para señalar los comportamientos y las acciones de la víctima como antecedente del problema y la estigmatiza.
- 6) Fase de exclusión o marginación. Todos los integrantes del área o del departamento pretenden que la víctima abandone su puesto, ya sea por cambio a otra área o que definitivamente abandone la empresa.
- 7) Fase de recuperación. Fomenta o impulsa la recuperación de la salud del afectado y por otro, rescata a un excelente trabajador para el mundo laboral.

Modelos explicativos

Los modelos explicativos del *mobbing* describen las relaciones entre variables individuales relacionadas con la percepción de la situación, variables contextuales u organizacionales o sociales. Por lo tanto, en una situación de acoso psicológico, los responsables pueden ser un individuo, la organización, si participan conjuntamente el individuo y la organización o la sociedad. Los factores desencadenantes del acoso psicológico se han explicado desde dos perspectivas: centrados en las conductas negativas, así como en las percepciones y reacciones de la víctima (Einarsen et al. 2003). Einarsen (2000) sugiere tres modelos causales que se centran en “la personalidad de la víctima y del acosador, en las características inherentes a las interacciones humanas en

las organizaciones, así como en el clima y el ambiente organizacional” (p. 257). No obstante, existe un estudio que incorpora a su modelo los factores sociales como antecedentes del acoso (Einarsen y Johan Hauge, 2006).

En el primer modelo causal, la personalidad de la víctima y del acosador como antecedentes del mobbing, se explica al acoso psicológico como antecedente de variables individuales, pertinentes tanto para el acosador como para el acosado. Las causas del mobbing en las víctimas y en los acosadores puede llegar a ser una “caza de brujas” y llegar a culpar a la propia víctima de la aparición del fenómeno (Zapf y Einarsen, 2005 en Einarsen y Johan Hauge, 2006).

Con respecto a la víctima, no existe un consenso sobre el perfil psicológico que influya para que una persona sea víctima de acoso psicológico, sin embargo, se han determinado dos circunstancias para que esto suceda; por un lado, que el acosador en potencia considere a la víctima como una amenaza y por el otro, que el contexto propicie la presencia de este tipo de acoso. No obstante, existen estudios que se aproximan al perfil de la víctima, similares entre sí.

González de Rivera (2000) explica que las potenciales víctimas poseen características diferentes al grupo y crean polémica o cuestionamiento entre sus potenciales acosadores, ya sea por su aspecto, conducta, valores y actitudes. Por esta razón, el autor clasifica a las víctimas potenciales en tres grupos:

- 1) Envidiables, personas brillantes y atractivas consideradas como peligrosas o competitivas por los líderes implícitos del grupo, que se sienten amenazados por su mera presencia;
- 2) Vulnerables, individuos con alguna peculiaridad o defecto, o simplemente depresivos, necesitados de afecto y aprobación, que dan la impresión de ser inofensivos e indefensos y
- 3) Amenazantes, individuos activos, eficaces y trabajadores, que ponen en evidencia lo establecido y pretenden imponer reformas o implantar una nueva cultura (p. 1).

Cuando las víctimas son percibidas como molestas, o incluso, como amenaza hacia el grupo, los potenciales acosadores pueden dirigir sus conductas negativas con dos

objetivos: para que se sumen o adapten a la norma o para deshacerse de ellos (Zapf y Einarsen, 2005).

Las características del acosador han sido poco estudiadas y desde dos enfoques principalmente: 1) La actuación consciente del acosador, en el supuesto que una persona con cargo directivo (dominante y con alta autoestima) actuará en contra de quien sea para preservar su autoestima; y 2) La actuación inconsciente del acosador implica una deficiencia en la reflexión personal y en la empatía (Zapf y Einarsen, 2003). La mayoría de los autores refieren diversos trastornos de personalidad asociados al acoso psicológico como: el psicopático o antisocial (Hirigoyen, 1999; Piñuel y Zabala, 2001), narcisista (Hirigoyen, 1999; Piñuel y Zabala, 2001; González de Rivera, 2006) paranoide (Piñuel y Zabala, 2001; González de Rivera, 2006).

Además, para González de Rivera (2006) los principales rasgos que definen la personalidad de un acosador son la “mediocridad, la envidia y la necesidad de control”. La mediocridad, según el autor, es la “ausencia de interés, aprecio o aspiración hacia lo excelente, y a las personas que la practican se les denomina fatuos o malvados”. Entonces las personas mediocres son aquellas que se conforman con lo que tienen, envidian los deseos de superación y los éxitos de los otros, se enfocan en destruirlos y apropiarse de sus logros.

El segundo modelo causal, características inherentes a las interacciones humanas como antecedentes del mobbing, explica al mobbing con base al proceso de “chivo expiatorio”, en el que “agarran de puerquito” a alguien para mitigar la tensión y el conflicto dentro del grupo de trabajo; puesto que desplazan su frustración y agresión hacia este compañero de trabajo más débil (Thylefors, 1987 en Einarsen y Hauge, 2006; Hirigoyen, 1999), es decir, no agreden al responsable de su estrés, sino que se ‘desquitan’ con otro. El acoso psicológico es el producto de conflictos interpersonales crónicos que en un inicio son normales e inevitables dentro de las relaciones personales cotidianas, pero que si no se resuelven en las primeras fases del proceso de acoso psicológico no habrá escapatoria (Leymann, 1996; Parés, 2006, Piñuel y Zabala, 2001).

En los entornos de trabajo, los individuos conviven con otros durante un largo período de tiempo, por lo que, a veces es más probable observar el comportamiento de los demás en comparación con otras circunstancias sociales (Baron y Neuman, 1996). Algunas fuentes potenciales de acoso psicológico en el trabajo son: “la irritación, los conflictos interpersonales, el estrés laboral pueden contribuir a una mayor tensión entre los empleados” (Einarsen y Hauge, 2006, p. 261), por lo que, aumentan los desacuerdos entre los superiores y los compañeros situación desencadenante de acoso psicológico en el trabajo (Hoel et al. 2002). Además, ser parte de una minoría o una persona que se sale de la norma del grupo puede facilitar que se inicien o desarrollen comportamientos agresivos (Einarsen, 2000). Aquellos que difieren del resto del grupo, o son vistos como extraños al mismo presentan mayor probabilidad de tener conflictos y disputas con los miembros del grupo, y convertirse de esta forma en “chivos expiatorios” (Einarsen y Hauge, 2006).

El tercer modelo casual, factores organizacionales como antecedentes del mobbing, se explica con base en tres perspectivas teóricas (Einarsen et al., 2006, p.264):

La hipótesis de la frustración- agresión de Berkowitz postula que los ambientes de trabajo altamente estresantes pueden producir comportamientos agresivos mediante la producción de afecto negativo en los trabajadores ...de acuerdo con el interaccionismo social, las situaciones estresantes pueden afectar indirectamente a la agresión a través de sus efectos sobre los comportamientos y reacciones de las víctimas...pueden ocasionar un entorno laboral desagradable, y conducir así a una reacción negativa del grupo de trabajo, que puede terminar en intensos conflictos interpersonales y ocasionalmente en acoso ...respuesta interactiva a la violación de normas y un instrumento de control social en la organización (Hoel et al., 1999).

De acuerdo con Leymann (1996) el *mobbing* es entendido como consecuencia de determinados factores organizacionales: “1) deficiencias en el diseño del trabajo; 2) deficiencias en los estilos de liderazgo; 3) posición expuesta socialmente; y 4) bajo nivel moral dentro del departamento por parte de la dirección y del personal de la empresa” (Einarsen, et al. 2006, p. 261).

En el modelo planteado en Einarsen, et al. (2006), denominado antecedentes del *mobbing* como proceso multicausal, el *mobbing* es considerado como un fenómeno social complejo en el que intervienen múltiples causas que se localizan en distintos niveles:

1. Nivel individual donde las causas del acoso psicológico se fundamentan en la personalidad del acosador y de la víctima, se considera que la interacción entre ambos actores, el poder ejercido y los intercambios constituyen la fuente y evolución del conflicto.
2. Nivel grupal donde el origen del acoso psicológico proviene del proceso conocido como “chivo expiatorio” generado por los grupos y en las organizaciones. Estos procesos surgen cuando los grupos tienden a agredir a alguien diferente a la fuente de estrés, de esta manera descargan su frustración y agresión en la víctima por medio de conductas sutiles pero que no impiden que se desarrolle el acoso. Algunos criterios para la elección del “chivo expiatorio” son: formar parte de una minoría o ser una persona diferente al patrón del grupo.
3. Nivel organizacional favorece el acoso psicológico cuando el ambiente laboral de la organización es percibido como competitivo, entonces se tiende a velar más por los intereses personales que por los de grupo o de la organización. Asimismo, el acoso psicológico puede ser aceptado por la cultura organizacional.
4. Nivel de la sociedad se refiere a la cultura del país constituida por circunstancias económicas, históricas, legales y sociales. Algunos ejemplos son la globalización, la competitividad entre las organizaciones, y la inseguridad en el trabajo. Estas son una fuente de estrés tanto para el acosador como la víctima.

En un acercamiento a las variables sociales que inciden en el acoso, determinaron que los recortes salariales, cambios organizativos e inseguridad laboral se correlacionan con tres formas de agresión en el trabajo: agresión verbal, obstruccionismo (impedir que pueda realizar adecuadamente su trabajo) y violencia en el trabajo (Baron y Nueman, 1998 en Einarsen y Hauge, 2006).

Consecuencias del *mobbing*

A continuación, se presenta un panorama general de las consecuencias del acoso psicológico en la realidad social, clasificados en cuatro niveles: para la víctima, para la red social y la familia, para la organización y para la sociedad.

Los efectos para la víctima o las víctimas se clasifican en: físicos, psicológicos y síndrome de estrés postraumático.

- a) Efectos físicos, estos se subclasifican en: síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo, síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido mucho tiempo y trastornos del sueño y cansancio y debilidad.

En primer lugar, los síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo tales como: dolores de pecho, sudoración, sequedad en la boca, palpitaciones, sofocos, sensación de falta de aire e hipertensión/hipotensión arterial neuralmente inducida. En segundo lugar, los síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido mucho tiempo: dolores de espalda y lumbares, dolores musculares y dolores cervicales. En tercer lugar, Trastornos del sueño: dificultad para conciliar el sueño, sueño interrumpido y despertar temprano. En cuarto lugar, Cansancio y debilidad referido a: fatiga crónica, desmayos y temblores.

- b) Efectos psicológicos agrupan a: olvidos; dificultad para concentrarse; decaimiento o depresión; apatía; falta de iniciativa; inquietud; nerviosismo o agitación, agresividad o ataques de ira, sentimientos de inseguridad, hipersensibilidad a los retrasos, irritabilidad, entre otras.
- c) Efectos del síndrome de estrés postraumático o “Post-traumatic Stress Disorder” (PTSD) en inglés se presenta tras la exposición súbita a una situación de estrés lo bastante intensa y prolongada como para desbordar ampliamente las capacidades de integración cognitiva emocional del sujeto (González de Rivera, 1994). Algunos síntomas característicos del TEPT incluye, entre otros; recuerdos dolorosos del evento traumático, evitación persistente de situaciones que recuerden la experiencia

vivida, e hiperactivación manifestada en problemas como dificultades de sueño y concentración (American Psychiatric Association, 2000).

Los efectos para la organización hacen referencia a un mal clima y ambiente laboral, la mala reputación de la empresa en el mercado laboral, el descenso en la creatividad, calidad y rendimiento del trabajo, un mayor absentismo, bajas laborales, la rotación en el trabajo, insatisfacción en el trabajo, el flujo constante de empleados, un incremento en el riesgo de accidentes, y los efectos negativos que en términos generales se producen para el bienestar personal de otros trabajadores (Piñuel y Zabala, 2001; Einarsen y Hauge, 2006; Hoel et al., 2003).

A continuación se mencionan los efectos sociales: la disminución de la fuerza de trabajo y la productividad, el aumento de los costos económicos por las bajas laborales, enfermedades, incapacidades y jubilaciones tempranas (Toohey, 1991 en Leymann, 1996); un ejemplo, lo señala el reporte sobre seguridad social en Suecia cuyas estimaciones son que en un período de un año entre el 20% y el 40% de la población laboral de ese país se jubilan antes de tiempo en consecuencia del acoso psicológico sufrido en el trabajo (Comité Nacional de la Seguridad Social Sueca, 1993 en Leymann, 1996).

El Síndrome de Estrés Post Traumático (SEPT) es otra de las graves consecuencias que acarrea el acoso psicológico, no sólo para las personas enfermas, sino para la sociedad en general, entonces se torna en un problema de Salud Pública; dada la gran frecuencia con que el SEPT se presenta en “víctimas de accidentes de tráfico, delitos violentos, parejas divorciadas, entre otros”; es inminente difundir las características y sintomatología entre los especialistas de salud para diagnostique correctamente el problema (González de Rivera, 1994, p. 10).

Capítulo II. El Clima Organizacional: Teoría y práctica

Consideraciones preliminares

El estudio del Clima Organizacional se ha desarrollado desde hace 50 años, es una variable sumamente importante puesto que influye en el comportamiento de los miembros de la organización.

Brunet (1987) menciona que el clima de una organización está fundamentado en dos escuelas de pensamiento: escuela de la Gestalt y escuela funcionalista.

La escuela de la Gestalt se enfoca en la organización de la percepción. La percepción está basada en dos principios: captar el orden de algo de la misma forma que se presente en el mundo, así como crear un nuevo orden a partir de un proceso de integración a nivel de pensamiento.

La escuela funcionalista considera el entorno que rodea a la persona como determinante de su pensamiento y comportamiento; también, las diferencias de cada individuo participan en la adaptación a su medio.

Situándonos en la organización, con la escuela Gestalt el empleado se adapta a su medio debido a que no tiene alternativa. Sin embargo, en la otra escuela, el trabajador interactúa con la organización y participa en la determinación del clima de esta.

Para entender los conceptos de clima organizacional y otros temas que se abordan en este capítulo es necesario distinguir entre dos categorías: estructura y procesos organizacionales que se representan en la Tabla 1. La estructura organizacional refiere a los componentes físicos de la empresa, y los de tipo humano corresponden al proceso organizacional.

Tabla 1. Elementos de la estructura y de los procesos organizacionales.

Estructura organizacional	Proceso organizacional
1. Envergadura del control administrativo.	1. Liderazgo
2. Tamaño de la organización.	2. Comunicación.
3. Número de niveles jerárquicos.	3. Control.
4. Relación entre el tamaño de un departamento y el número de departamentos dentro de la organización.	4. Gestión de conflictos.
5. Configuración jerárquica de los puestos (organigrama).	5. Coordinación.
6. Grado de centralización en la toma de decisiones.	6. Incentivos.
7. Especialización de funciones y tareas	7. Mecanismo de selección de empleados.
8. Aspecto normativo.	8. Estatus y relaciones de poder entre los empleados.
9. La formalización de procedimientos organizacionales.	9. Mecanismos de socialización de los empleados.
10. Grado de interdependencia de los diferentes subsistemas.	1. Grado de autonomía de los empleados.

Nota: Adaptado de "El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias", por L. Brunet, 1987, p. 15, México: Trillas. Copyright 1987 por editorial Trillas.

Aproximación al concepto

La investigación cuantitativa sobre el clima organizacional rigurosa inició alrededor de 1970 y paradójicamente con poco énfasis en el término organizacional. Después el interés por estudiarlo decayó porque a principios de los 1980s, este creció por cultura organizacional, pero en los 1990s los investigadores repensaron el papel del clima organizacional y lo retomaron provocando un progreso conceptual y metodológico (Schneider, Ehrhart y Macey, 2013).

Los enfoques que se han utilizado para definir la medida del CO son tres: la medida múltiple de atributos organizacionales, la medida perceptiva de los atributos organizacionales y la medida perceptiva de los atributos individuales (James y Jones, 1974 citado en Brunet, 1987 y en Lau, 1976):

- 1) Medida múltiple de atributos organizacionales. Concibe al CO como una serie de características que representan la naturaleza física de la organización, es decir, cualidades, propiedades o descriptores del ambiente o contexto de la organización que influyen en los comportamientos, conductas o acciones de los individuos.
- 2) Medida perceptiva de los atributos individuales. Vincula la definición deductiva del clima a los valores, actitudes, opiniones o necesidades de los empleados.
- 3) Medida perceptiva de los atributos organizacionales. Refiere que las variables propias de la organización como la estructura y el proceso organizacional interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones.

Estos enfoques también son conocidos con los nombres objetivo, subjetivo e integrador. A continuación, se presentan las definiciones del CO que dan sustento a cada uno (Lau, 1976):

1. Medida múltiple de atributos organizacionales u objetivo

Los exponentes son Forehand y Gilmer quienes conciben al clima como “el conjunto de características que describen una organización y que a) la distinguen de otras organizaciones, b) son relativamente perdurables en el tiempo y que c) influyen en la conducta de los miembros de la organización” (Ekvall, 1986, p. 4).

El CO es “una cualidad relativamente duradera del ambiente total que: a) es vivida por sus ocupantes, b) influye su conducta y c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características (o atributos) del ambiente” (Tagiuri, 1968 en Silva, 1992, p. 446).

Glick (1985) señala que el CO es el resultado de procesos sociológicos u organizacionales, sin negar el papel que los procesos de interacción juegan en la formación de clima, y debe existir para la población como un todo o no existe para ninguno (Silva, 1992, p.447).

Con base en lo anterior se confirma que el estudio del CO desde la perspectiva objetiva implica la percepción de variables como la estructura y los procesos organizacionales, intervenga en la conducta de los empleados.

2. Medida perceptiva de los atributos individuales o subjetivo.

En el enfoque subjetivo de *Halpin y Crofts (1962)* se refiere al clima organizacional como la opinión que construye el empleado de la organización, el *espirit* definido como la percepción de la satisfacción de las necesidades sociales y profesionales del trabajador, se considera como elemento importante en la configuración del CO (Olaz, 2013).

El clima es considerado como una variable de situación y dan preponderancia a las percepciones de cada trabajador (James y Jones en Ekvall, 1986). Asimismo, establecen una clara diferencia entre el clima psicológico y el clima organizacional; al primero lo conciben como individual y al segundo como atributo organizacional (Lau, 1976).

Son representaciones cognitivas del individuo de eventos situacionales relativamente cercanos, expresados en términos que reflejan el significado psicológico y la significación de la situación para el individuo. Estas percepciones se cree que son una función de componentes históricos, a saber esquemas cognitivos que reflejan experiencias idiosincráticas de aprendizaje (James y Shells, 1981 en Silva, 1992, p. 447).

Por lo tanto, este enfoque analiza la subjetividad de los individuos, refiere al clima como un atributo del ser humano, por ello, se enfoca en el análisis de la conducta individual en la organización, así como en las interacciones entre percepciones y significados del ambiente.

3. Medida perceptiva de los atributos organizacionales o integrador.

El tercer enfoque y más reciente es el integrador o de síntesis, que es un híbrido entre los anteriores porque surge de la interacción entre el punto de vista estructural y el subjetivo.

Schneider y Reichers (1983) señalan que los miembros de una organización construyen con base en sus percepciones el CO, y esto no se debe únicamente a aspectos subjetivos u objetivos, sino que son el resultado de la intencionalidad enfocada hacia comprender la organización, así como las actividades que desempeña según su contrato.

El clima organizacional es como “un conglomerado de actitudes y conductas que caracterizan la vida en la organización. El clima se ha originado, desarrollado y continúa haciéndolo en las sucesivas interacciones entre los individuos (personalidades) y el entorno de la organización” (Ekvall, 1986, p.5).

Asimismo, el clima organizacional es el producto de las experiencias de los empleados en un ambiente de acuerdo con su estructura, normas y recursos de la organización que regulan y guían el trabajo, así como, las relaciones entre los individuos y los grupos (Poole y McPhe en Silva, 1992).

Para este enfoque se han identificado los siguientes elementos básicos que explican la construcción del CO.

1. El proceso de interacción social permite la construcción de las percepciones sobre una misma estructura social debido a que comparten el mismo entorno y por tanto iguales características objetivas que distinguen a la organización.
2. Durante las interacciones en el sistema social, los integrantes de la organización aceptan, comparten y/o identifican sus condiciones, de tal manera que generan imágenes positivas o negativas hacia la organización. Luego entonces, por medio de

la construcción individual y del reconocimiento de los elementos homogéneos se identifica un constructo colectivo de organización.

3. Las personas determinan el significado y valoran los componentes homogéneos asimismo comparten sus interpretaciones en su proceso de interacción social.

La medida perceptiva de los atributos organizacionales es la más utilizada, mide con mayor facilidad el CO y se apega a la teoría de Lewin quien concibe una influencia entre el medio y la personalidad del individuo para determinar su comportamiento dentro de la organización (Brunet, 1987).

Asimismo, la orientación principal del enfoque integrador o interaccionista es que las capacidades, necesidades, preferencias y expectativas de los trabajadores no son necesariamente estáticas en naturaleza, en lugar de eso pueden ser influenciadas por experiencias organizacionales. El comportamiento del empleado depende de la naturaleza de la organización, la naturaleza del trabajo y la naturaleza del individuo (Lau, 1976, p. 5).

Por esta razón, para esta investigación se considera al CO como:

“un conjunto de percepciones subjetivas y socialmente compartidas que tienen los trabajadores de las características de la organización y el ambiente de trabajo, destacando la percepción de atributos en tres niveles: individual (atributos individuales), interpersonal (atributos de la relación trabajador-entorno laboral) y organizacional (atributos de la organización, el trabajo y el ambiente). Estas percepciones pueden influir en el comportamiento y el desempeño del trabajador en la organización” (Patlán y Flores, 2013, p.132).

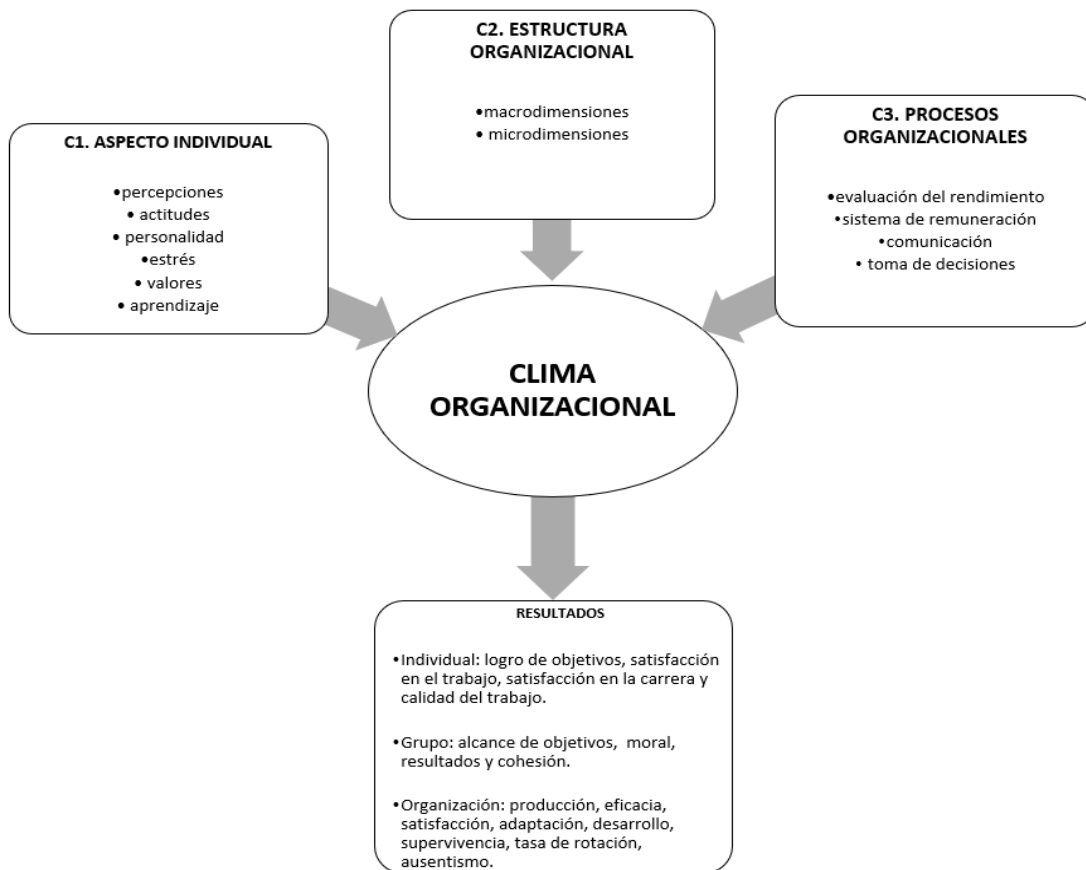
Componentes y resultados del clima organizacional

En la figura 1 se muestra que la forma en que los componentes se relacionan recíprocamente para crear el clima organizacional, estos son: los comportamientos del individuo y de los grupos, la estructura y los procesos organizacionales, esta relación origina resultados que se observan a nivel del rendimiento organizacional, individual o de grupo. Por lo tanto, los resultados que se perciben en una organización proceden de su tipo clima que es la consecuencia tanto de la estructura y los procesos

organizacionales, como de las actitudes, percepciones, personalidad y valores del individuo (Brunet, 1987).

Brunet (1987) señala que “las características individuales de un trabajador actúan como un filtro a través del cual los fenómenos objetivos de la organización y los comportamientos de los individuos que la forman se interpretan y analizan para construir la percepción del clima” (p.41). En otras palabras, cuando un trabajador tiene actitud positiva o negativa en su trabajo por el clima favorable o no, reforzará esa actitud cuando perciba los resultados de la organización (Brunet, 1987).

Figura 1. Componentes y resultados del clima organizacional



Nota: Componente 1 (C1), Componente 2 (C2) y Componente 3 (C3).

Fuente: Tomado de “El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias por L. Brunet, 1987, p. 40. Copyright 1987 por editorial Trillas.

Clima global o subclimas

Schneider, Ehrhart y Macey (2013) reconocen que a pesar de los avances en el estudio del CO hasta el momento continua la dificultad formal para su definición, debido a que ha habido confusión entre el nivel de la teoría y el nivel del análisis de datos.

Algunos estudios han reportado resultados que sugieren que el clima debería ser considerado como un atributo organizacional y su concepto abarca las características similares de la organización a nivel global. Sin embargo, existen investigaciones que han encontrado varios climas y estos son diferentes entre departamentos o unidades (Ekvall, 1986; Brunet, 1987).

Powell y Butterfield (1978) a nivel teórico analizaron tres posibles relaciones entre clima global y subclimas (Ekvall, 1986, p.20): 1. "el clima existe independientemente de los niveles organizacionales"; 2. el clima existe en los subsistemas y no en el nivel organizacional, este último es simplemente el resultado de la suma de los climas de los subsistemas. 3. el clima existe a nivel organizacional y no a nivel de subsistemas".

Los mismos investigadores argumentan a favor de la primera, puesto que reconocen climas diferentes en los departamentos o unidades que pueden diferir del clima global. Además, señalan como limitante la experiencia de los empleados, ya que en ocasiones esta solo les permite describir su entorno inmediato y en otras lo hacen de manera global.

Glick (1985) enfatiza que a no ser que los (a) ítems de la encuesta de clima evaluaran el funcionamiento organizacional, b) los datos fueran agregados al nivel organizacional de análisis, y c) la medida del clima estuviera enfocada en importantes resultados organizacionales, entonces la investigación del clima no habría sido diferente de otra investigación actitudinal a nivel individual (Schneider, et al. 2013, p.364).

Cuando las percepciones de los trabajadores son compartidas, es decir, existe un consenso brindan mejores atributos al estudio del clima organizacional. Por un lado, el grado de acuerdo entre los informantes al interior de las unidades y por el otro, el grado

en que los sujetos proveen medidas absolutas similares del clima para que sus medidas sean viables (Schneider, et al. 2013, p.364).

Las organizaciones crean diferentes subclimas y puede haber variaciones en la percepción del clima organizacional con respecto al grupo de trabajo, tipo de profesión, funciones o del nivel jerárquico que se ostente (Ekvall, 1986; Brunet, 1987).

En resumen, los principales efectos de ambos niveles tienen significado para la gente, en ellos y en su comportamiento. La solución del tema del nivel de análisis ha sido central para posicionar el CO como una fuerza conceptual integral en el gran mundo de la psicología y comportamiento organizacionales. Un punto clave es que el investigador obtenga una adecuada redacción de los reactivos de las encuestas de clima organizacional, que representan el nivel de análisis mediante el cual se agregará la información de la percepción individual (Schneider et al., 2013).

Métodos de investigación

La mayoría de los estudios sobre clima organizacional se basan en las percepciones y descripciones de los trabajadores de una organización que se suman para producir medidas organizacionales. Los investigadores han construido cuestionarios que contienen ítems sobre la dinámica de la organización, que deben ser contestados por los informantes con base en una escala para determinar en qué medida perciben que son válidas (Ekvall, 1986).

Producto de la revisión de las investigaciones sobre el CO se han identificado múltiples instrumentos de medición del clima organizacional: los clásicos, que datan desde los 1960s como el *Organization Climate Description Questionnaire* (OCDQ) de Halpin y Crofts (1963), el Perfil de las características organizacionales de Likert (1974) hasta la Escala de Clima Organizacional elaborada por Witte y De Cock (1986); los más recientes como la Encuesta de Clima Organizacional (ECO) de Toro (1992, 1996) hasta la *Organizational Climate Scale* (CLIOR) de Peña-Suarez, Campillo-Álvarez y Fonseca-Pedrero (2013); escalas de clima con propósitos específicos como: *The Ethical Climate*

Questionnaire de Cullen, Victor y Bronson (1993) hasta el Cuestionario de Percepción de Clima Laboral Orientado hacia las Condiciones de Trabajo de Alcantar, Maldonado-Radillo y Arcos (2012), entre otros más (Patlán en Uribe, 2015).

La medición del CO se ha realizado en diferentes sectores económicos, predominan el sector salud (Dawson et al. 2008; Stone et al. 2007; Clarke et al. 2002), el educativo, particularmente en universidades (Chirayath, 2007; Xiaofu y Qiwen, 2007; Reza y Jahandari, 2005) y en dependencias gubernamentales (Gould-Williams, 2007) por mencionar algunos (Patlán en Uribe, 2015).

El abordaje del CO con instrumentos de medición ha sufrido sistemáticamente un problema que es la falta de una base teórica, poca validez de la información (Ashkanasy et al., 2000), por la ausencia o escasos de estudios confirmatorios y/o muestras pequeñas (Patterson et al., 2005).

Rousseau (1988) señala como una debilidad metodológica la ambigüedad en el marco de referencia de los reactivos del clima, ya que puede conducir a describir percepciones individuales o de diferentes partes de la organización, algunos asumiendo que les pide describir su departamento y otros asumiendo que el referente es la organización (Patterson et al. 2005).

Otra característica tiene que ver con el nivel descriptivo de los ítems en varios instrumentos, por esta razón, es importante que cada cuestionario de clima este claramente enfocado en una unidad colectiva específica que corresponde al CO estudiado (equipo, departamento u organización) (Patterson et al., 2005).

Dimensiones de clima organizacional

Las investigaciones han provisto suficiente evidencia que indica que las dimensiones organizacionales deben ser descriptivas y concebidas bajo un enfoque organizacional, más que evaluativas o individualmente encaminadas. También debe permitir ciertas descripciones homogéneas dentro de una organización, así como brindar al investigador

la oportunidad de describir las características de diferentes unidades o entidades organizacionales (Lau, 1976).

Schneider sugiere que las dimensiones de clima organizacional difieren dependiendo del propósito de la investigación y el criterio de interés, esas medidas organizacionales del clima contendrán dimensiones que no son relevantes para cada estudio específico (Patterson, et al. 2005), por esta razón es importante determinar claramente qué instrumento es útil para la investigación que se va a realizar.

El enfoque global es ventajoso en términos de proveer una foto universal del funcionamiento de la organización que brinda una mirada de las formas en que operan las organizaciones. Un enfoque global multidimensional también puede resaltar subculturas e identificar los efectos de dimensiones particulares en medidas de resultado específicas, como la productividad organizativa o innovación (Ashkanasy, Wilderom, & Peterson, 2000 en Patterson, et al. 2005). El enfoque de dominio específico aporta información más precisa y enfocada para su uso en áreas tales como la mejora de la satisfacción del cliente y la mejora de seguridad de la empresa (Patterson, et al. 2005).

Si bien el progreso en la comprensión de las dimensiones del clima predice los resultados en una variedad de estudios, el conocimiento se desarrolla irregularmente en esta área, de una manera que parece no ser sinérgica o conducir al desarrollo de la teoría. Esto sucede porque cada estudio usa una diferente medida de clima, cada uno lo evalúa con diferentes dimensiones (Patterson, et al. 2005) como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Dimensiones del clima organizacional

Forehand y Gilmer (1964)	Friedlander y Margulies (1969)	Gavin (1975)	Lawler, Hall & Oldham (1974)
1. Tamaño de la organización.	1. Empeño.	1. Estructura organizacional.	1. competencia eficacia.
2. Estructura organizacional.	2. Obstáculos o trabas.	2. Obstáculo.	2. Responsabilidad.

3. Complejidad sistemática de la organización.	3. Intimidad.	3. Recompensa.	3. Nivel práctico concreto.
4. Estilo de liderazgo.	4. Espíritu de trabajo.	4. Espíritu de trabajo.	4. Riesgo.
5. Orientación de fines.	5. Actitud.	5. Confianza y consideración de parte de los administradores.	5. Impulsividad.
	6. Acento puesto sobre la producción.	6. Riesgos y desafíos.	
	7. Confianza		
	8. Consideración.		
Likert (1967)	Litwin y Stringer (1968)	Meyer (1968)	Payne, Pheysey & Pugh (1971)
1. Método de mando.	1. Estructura organizacional.	1. Conformidad.	1. Tipo de trabajo.
2. Naturaleza de las fuerzas de motivación.	2. Responsabilidad.	2. Responsabilidad.	2. Control.
3. Naturaleza de los procesos de comunicación.	3. Recompensa-	3. Normas.	
4. Naturaleza de los procesos de influencia y de interacción.	4. Riesgo.	4. Recompensa.	
5. Toma de decisiones.	5. Apoyos.	5. Claridad organizacional.	
6. Fijación de los objetivos o de las directrices.	6. Normas.	6. Espíritu de trabajo.	
7. Procesos de control.	7. Conflicto.		
8. Objetivos de resultados y de perfeccionamiento.			
Pritchard y Karasick (1973)	Schneider y Bartlett (1968)	Steers (1977)	Halpin y Crofts (1963)
1. Autonomía.	1. Apoyo proveniente de la dirección.	1. Estructura organizacional.	1. Cohesión entre el cuerpo docente.
2. Conflicto contra cooperación.	2. Interés por los nuevos empleados.	2. Referzo.	2. Grado del compromiso del cuerpo docente.
3. Relaciones sociales.	3. Conflicto.	3. Centralización del poder.	3. Moral de grupo.

4. Estructura organizacional.	4. Independencia de los agentes.	4. Posibilidad de cumplimiento.	4. Apertura de espíritu.
4. Recompensa.	5. Satisfacción.	5. Formación y desarrollo.	5. Consideración.
5. 6. Relación entre rendimiento y remuneración.	6. Estructura organizacional.	6. Seguridad contra riesgo.	6. Nivel afectivo de las relaciones con la dirección.
6. 7. Niveles de ambición de la empresa.		7. Apertura contra rigidez.	7. Importancia de la producción.
8. Estatus. 7.		8. Estatus y moral.	
9. Flexibilidad e innovación.		9. Reconocimiento y retroalimentación.	
10. Centralización,		10. Competencia y flexibilidad organizacional.	
11. Apoyo.			

Nota: Tomado de "El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias por L. Brunet, 1987, p. 44. Copyright 1987 por editorial Trillas.

Las diferentes investigaciones sobre la medida del clima mediante cuestionarios reportan diferentes dimensiones, de 2 a 11, aunque algunas son similares entre sí. Para elevar la capacidad de medición del instrumento este debe cubrir al menos cuatro dimensiones (Brunet, 1987 p.51):

- 1) Autonomía individual. Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización.
- 2) Grado de estructura que impone el puesto. Refiere al grado al que los objetivos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de sus superiores.
- 3) Tipo de recompensa. Esta dimensión se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción.
- 4) Consideración, agradecimiento y apoyo. Refiere al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior.

En una investigación más reciente Koys y DeCotiis (1991) hicieron una revisión de los estudios sobre clima e identificaron 80 dimensiones, con la intención de depurarlas formularon tres criterios de exigencia: 1) las dimensiones tendrían que ser una medida de percepción, 2) ser una medida de descripción y no evaluar actividades, y 3) no ser un aspecto de organización o de estructura.

Una vez cubiertos estos criterios se obtuvo un total de 61 dimensiones. Después se procedió a eliminar aquellas dimensiones que cumplían el criterio de que se analizaron en un único estudio, y no podían unirse con otras dimensiones. Como resultado de la aplicación de este nuevo criterio quedaron en total unas 45 dimensiones. Con estas últimas dimensiones, Koys y DeCotiis realizaron un análisis estadístico, tras el cual obtuvieron una síntesis de 8 dimensiones (ver tabla 3).

Tabla 3. Dimensiones del clima

Dimensiones encontradas en las investigaciones	Dimensiones resultantes
Autonomía Cercanía de la supervisión Responsabilidad individual Iniciación de estructura del líder	Autonomía
Cohesión Conflicto Espíritu Relaciones entre pares Polarización del estatus Universalismo Cooperación de grupo Amistad Calidez Sociabilidad	Cohesión
Intimidad vs reserva Confianza del líder Insensibilidad de la dirección Confianza de la dirección Apertura	Confianza
Presión laboral Posición sobrecargada Rol de conflicto Ambigüedad de rol Énfasis en el logro Orientación Estándares de trabajo Medida de resultados Énfasis en producción	Presión
Apoyo Facilitación del trabajo por parte del líder Distancia psicológica del líder Influencia jerárquica	Apoyo

Conocimiento de la gestión	
Reconocimiento and retroalimentación Oportunidades para crecimiento y progreso Relación recompensa-castigo Premios o incentivos	Reconocimiento
Imparcialidad Objetividad del sistema de incentivos Claridad en la promoción Claridad de las políticas Eficiencia de la estructura Altruismo Igualitarismo	Imparcialidad
Innovación Flexibilidad organizacional Seguridad contra riesgo Desafíos y riesgos Orientación al futuro	Innovación

Nota: Recuperado de "Inductive Measures of Psychological Climate" por Koys, D., & DeCotiis, T., 1991, *Human relations*, 44(3), 265-385. Copyright 1991.

Las definiciones que corresponden a cada dimensión son las siguientes (Koys y DeCotiis, 1991, p. 273):

- Autonomía: Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades.
- Cohesión: Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización, la existencia de una atmósfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las tareas.
- Confianza: La percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros.
- Presión: La percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea.
- Apoyo: La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo.
- Reconocimiento: La percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben, por su contribución a la empresa.
- Imparcialidad: La percepción que los empleados tienen, acerca de sí existen políticas y reglamentos imparciales y claros dentro de la institución.
- Innovación: La percepción que se tiene acerca del ánimo que se tiene para asumir riesgos, ser creativo y asumir nuevas áreas de trabajo, en dónde tenga poco o nada de experiencia.

Fuerza del clima

Schneider et al. (2013) se refiere a la fuerza del clima como al grado en el que las personas de una unidad están de acuerdo en sus percepciones, puede tratarse tanto de un clima débil como fuerte.

Un clima débil puede resultar cuando las normas y procedimientos son inconsistentes y/o cuando las prácticas que emergen de las normas y procedimientos revelan inconsistencias (Schneider et al., 2013, p. 367).

La fuerza del CO modera la relación entre el clima y los resultados de interés, por lo tanto, la relación será más fuerte cuando la fuerza del clima es alta. En un nivel conceptual, esta interacción es esperada porque a mayor cohesión en las experiencias de los empleados, los trabajadores tendrán conductas coherentes al grupo que pertenecen, de tal forma que haya resultados más positivos en el extremo superior y resultados más negativos en el extremo inferior (Schneider et al., 2013).

En un nivel de medición, un alto consenso o una baja variabilidad entre las unidades o departamentos, da como resultado una medida más confiable y con esto existe más validez en relaciones conceptualmente relevantes con los resultados o consecuencias (Schneider et al., 2013).

Schneider (2002) ha revelado que la fuerza del clima tiene un efecto moderador en la relación entre el nivel del clima y los resultados, es decir, a menor consenso entre los empleados el clima es débil. Sin embargo, en el mismo estudio se menciona que también existen investigaciones que no revelan ese efecto como predictor de resultados (Schneider et al., 2013).

El CO es más fuerte cuando las subunidades tienen: menor tamaño y diversidad, una alta interacción social, una densa comunicación de redes, mayor independencia y alto sentido de pertenencia, mayor cohesión y permanencia en el empleo (Schneider et al, 2013).

Patlán (2015) señala que el CO se ha estudiado como variable moderadora o interviniente y más aún como variable dependiente o independiente, ella clasifica en dos tipos las variables con las que se ha asociado significativamente:

1. Variables referentes a la conducta y el comportamiento organizacional como: el *bullying*, el compromiso organizacional, el desempeño laboral, el estrés laboral, las habilidades directivas, la inteligencia emocional, salud ocupacional, la satisfacción, la intención de abandono del empleo, entre otros (pp.43-44).
2. Variables relativas a la administración, coordinación de recursos humanos y al desempeño organizacional como: productividad, la seguridad en el trabajo, la ausencia de enfermedades, la cultura de calidad, la eficiencia laboral, el desempeño organizacional, la rotación laboral, etcétera (p.44).

Por otro lado, Carr Schmidt, Ford y DeShon citado en Uribe (2015) realizaron un metaanálisis con base en 51 estudios entre los años 1990 y 2000, encontraron un determinado número de comportamientos en tres tipos de clima: 33 afectivos, 16 cognitivos y 18 instrumentales. Todos relacionados con CO, se identificó que todos se vinculaban a la productividad y al aspecto organizacional; no obstante, ninguno se relacionó con la salud. En suma, los estudios que lo han hecho lo han abordado de manera equivocada, puesto que estudiaron el clima organizacional de manera independiente y lo asociaron a variables de salud.

Uribe (2015) menciona algunas variables que pueden relacionarse con productividad y salud: Productividad (evitación del trabajo, bienestar emocional, sensibilidad a la injusticia, justicia organizacional interpersonal, intención de permanencia, satisfacción en el trabajo, compromiso organizacional, involucramiento con el puesto, engagement, liderazgo, comunicación, cohesión, satisfacción y motivación); así como, salud (maltrato y humillación, sobrecarga de trabajo, comunicación deteriorada, violencia verbal, desgaste emocional, despersonalización, insatisfacción de logro, trastornos psicosomáticos, así como exceso de supervisión y control).

Capítulo III. Contexto de la investigación

Prevalencia del *mobbing* en otros países y sectores ocupacionales

La prevalencia cuantifica la proporción de sujetos que viven el fenómeno en un momento concreto, en este caso el acoso psicológico en el trabajo. Este ha cobrado relevancia en los últimos años en diferentes países y sectores productivos de los cuales se han identificaron tasas de prevalencia variables, debido a tres razones principalmente; el tamaño de la muestra, el instrumento empleado y al contexto.

En una de sus encuestas realizadas en el año de 1990 reportadas en Leymann (1996) se utilizó una muestra de 3.400 casos de una muestra representativa de la población laboral sueca, a la que se le aplicó el instrumento de medición LIPT. El 15% de estos trabajadores se percibió como víctima de *mobbing*. Las tendencias muestran las ocupaciones más proclives frente a otras, tal es el caso de las personas dedicadas al trabajo en escuelas y universidades.

El Tercer Informe Europeo sobre las Condiciones en el trabajo se utiliza el término “intimidación en el lugar del trabajo” y se presenta como equivalente al de *mobbing*. Los trabajadores de la Unión Europea reportaron el 9% de prevalencia de *mobbing*, es decir, alrededor de 12,000,000 individuos fue objeto de un incidente de *mobbing* en los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta. Di Martino et al. (2003) precisa las tasas de prevalencia en cada uno de estos países y las presenta en orden de mayor a menor: Finlandia (15%), Holanda y Reino Unido (con un 14%) y Suecia (12%), frente a países del Sur de Europa como Portugal o Italia (con un 4%) y España o Grecia (con un 5%). En relación con el sector ocupacional, el primer lugar lo ocupan la administración pública y defensa (14%), el segundo lugar la educación y salud (12%), otros sectores afectados son el de servicios, transportes y comercio.

En la Tabla 4 se presentan los estudios europeos sobre la prevalencia del *mobbing* en los siguientes países: Austria, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Irlanda, Holanda, Noruega, España, Portugal, Inglaterra y Suecia.

Tabla 4. Estudios europeos de prevalencia del *mobbing*

País	Referencia	Población objetivo	Muestra	Resultados %
Austria	Niedl 1995	Empleados hospitalarios	368	26
		Empleados centro de investigación	63	8
Dinamarca	Hogh y Dofradottir 2001	Muestra al azar	1857	2
	FTF 2001	Empleados autoridad local, oficinas estatales y pedagogos sociales	1613	4
Finlandia	Björvisqvist et al. 1994	Empleados universitarios	338	17
	Vartia y Hity 2002	Oficiales de prisiones	949	10
	Haapaniemi y Kinunen 1997	Muestra al azar	896	3
Alemania	Astfeld 2000	Empleados administrativos	1989	3
Irlanda	O'Moore 2000	Muestra nacional al azar	1009	17
	HSA 2001	Muestra nacional al azar (por teléfono)	5225	7
Holanda	Hubert et al. 2001	Trabajadores producción	427	4
	Hubert et al. 2001	Empleados de instituciones financieras	3011	1
	Hubert y Veldhoven 2001	14 sectores industriales	66764	2.2
Noruega	Eirnarsen y Skogstad 1996	14 sectores	7787	9
	Matthiesen et al. 1989	Enfermeras Maestros	99 84	10.3 6
España	Piñuel y Oñate 2002	Muestra a población en general y de turismo	2410	16
Portugal	Cowie et al. 2000	Gran multinacional	221	34
Inglaterra	UNISON 1997	Sindicalistas sector público (policías)	736	18
	Quine 1999	NHS (Sanidad)	1100	38
	Cowie et al. 2000	Empleados organismos internacionales	386	15
	Hoel et al. 2001	Muestra nacional	5288	11
Suecia	Leymann 1992	Representación empleados	2438	4
	Lindroth y Leymann 1993	Profesores de escuelas de enfermería	230	6
	Voss et al. 2001	Empleados correos	3470	8

Nota: Adaptado de "Preventing violence and harrassment in the work place. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions", V. Di Martino, H. Hoel y C. Cooper, 2003, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

En la Tabla 4 se puede observar que la prevalencia del *mobbing* oscila entre tasas del 1% en el nivel más bajo y del 38% en el nivel más alto, esto depende del instrumento de medición, la ocupación o el sector, así como también del país de procedencia de la muestra. Cabe destacar que las tasas más altas se observan en un sector empresarial específico (Di Martino et al. 2003).

Las variaciones en las tasas de prevalencia del *mobbing* se deben a tres estrategias de medición: 1) Cuando el *mobbing* es medido con una definición precisa y refiere a una experiencia de cada semana, menos del 5% de los empleados son acosados; 2) cuando se miden también las experiencias de *mobbing* ocasional las cifras fluctúan en el 10%; y en contraste, 3) cuando los informantes consideran que experimentaron una o más conductas negativas asociadas al *mobbing* las tasas alcanzan cerca del 10% al 40% (Di Martino et al. 2003).

Las tasas de estudios que utilizaron muestras de empleados provenientes de más de un sector empresarial oscilan entre el 2.2% y el 17%; esto se debe a las tres diferentes metodologías utilizadas para determinar la prevalencia de *mobbing* y a la cultura de cada país (Informe Randstad, 2003).

En relación con las investigaciones realizadas a un solo sector empresarial, las tasas más altas corresponden al sector salud y fluctúan entre el 10.3% y 38%, en segundo lugar, los policías sindicalizados con el 18% y en tercero el sector educativo con tasas que fluctúan entre el 6 y 17%.

Debido a que nuestro tema se circunscribe en el sector educativo, a continuación se presentan las tasas obtenidas agrupadas por el método de medición del *mobbing* y por país: 1) Cuando sucede cada semana: en Noruega de 84 maestros se obtuvo una tasa del 6%, en Suecia se realizó en 230 profesoras de la escuela de enfermería y la prevalencia fue del 6% (Leymann, 1993) y 2) cuando sucede de manera ocasional: en Finlandia de 338 empleados universitarios la presencia fue del 17% (Mattiensen et al. 1989).

Aunque estos estudios son muy diversos y heterogéneos se puede estimar que la presencia de acoso psicológico puede girar alrededor de una tasa del 4,5% (Informe Randstad, 2003). Los empleados más afectados por el *mobbing* son los del sector salud, en seguida los policías sindicalizados; y finalmente, los trabajadores del sector educativo.

***Mobbing* en Instituciones Educativas**

Para el presente apartado se revisaron investigaciones¹ sobre el constructo *mobbing* que cumplieran con estos criterios de inclusión: pertenecer al sector educativo y haber sido abordadas cuantitativamente. Los hallazgos se enfocan a los términos utilizados para referirse al *mobbing*, los aspectos sociodemográficos asociados a él, las formas o conductas sobre las víctimas por parte del acosador, las relaciones de poder en el *mobbing*, los factores psicosociales y organizacionales asociados a él, así como las consecuencias del *mobbing*.

El análisis de las conclusiones y discusiones de los estudios sobre *mobbing* permitió identificar que las instituciones educativas, en específico las universidades:

- 1) Presentan diferencias en las tasas de prevalencia debido a las formas de medición utilizadas, el tipo de organización estudiada y las diferencias culturales de cada país.
- 2) las variables sociodemográficas y laborales asociadas significativamente al acoso psicológico más comunes son género y edad;
- 3) el tipo de acoso psicológico más frecuente es el descendente pero el horizontal tiene tasas muy altas también, lo cual advierte que en la mayoría de los casos el acoso psicológico se da en grupo;

¹ Para efectos de este capítulo se revisaron tres bases de datos: Redalyc que organiza investigaciones de América Latina y el Caribe; Scielo que integra estudios de América Latina; Elsevier que incorpora bibliografía de todo el mundo y Education Resources Information Center (ERIC). El periodo de revisión de la literatura fue de agosto de 2012 a febrero de 2019. En el caso de artículos de acceso no abierto, se recurrió a la plataforma de Conricyt para su descarga.

4) los antecedentes o determinantes del *mobbing* se han categorizado básicamente en cuatro: inherentes a la tarea misma, inherentes al sistema de trabajo, inherentes a la interacción social e inherentes a la organización;

5) los efectos en la realidad social en el *mobbing* se presentan principalmente en dos niveles: individual y laboral;

6) la autoestima y la buena calidad de las redes sociales de apoyo son factores protectores contra los daños del acoso psicológico y;

También de la revisión se detectaron algunas limitaciones que son:

- a) El uso de instrumentos para determinar la presencia del acoso psicológico que no discriminan entre violencia psicológica y acoso psicológico;
- b) No se identificaron estudios de validez y confiabilidad de los instrumentos en población universitaria y
- c) No se encontraron estudios sobre acoso psicológico y su relación con el clima organizacional en universidades.

Precisión de términos

En contextos educativos, los términos utilizados para referirse al *mobbing* son variados y se equiparan a él. Estos son: *harassment* (Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck, 1994), hostigamiento moral usado como equivalente de *mobbing*; acoso moral para hablar del fenómeno dado que engloba ambos términos: *mobbing* y *bullying* (Justicia, Benítez, Fernández y Gerbén, 2007); *mobbing* (Herranz, Reig y Cabrero, 2006), acoso laboral (Mendizábal et al., 2016; Uribe et al. 2011), *mobbing* y acoso psicológico en el trabajo usados indistintamente por ser equivalentes (Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006; Pando, Aranda, Aldrete y Reynaga, 2006a; Pando, Ocampo de Águila, Castañeda y Amezcua, 2008), entre otros.

Medición del acoso psicológico en el sector educativo

Los estudios de tipo cuantitativo sobre el acoso psicológico se han realizado a partir del uso de un conjunto de ítems sobre las actividades negativas atribuibles a este, para ello se han utilizado diferentes instrumentos de medición cuya intención es saber si los sujetos han sido expuestos al acoso psicológico en el lugar de trabajo (Martínez, 2009).

En la Tabla 5 se clasifican los estudios cuantitativos con base en la estructura factorial, es decir, si las escalas de medición son unifactorial o multifactorial. Unifactorial refiere que el *mobbing* está explicado por una sola dimensión o un solo factor. Una estructura multifactorial está conformada por más de un factor o una dimensión. Además, es posible identificar variaciones muy importantes en la prevalencia del *mobbing* por cuatro razones: su definición, contexto, número de informantes e instrumento de medición.

1. No existe una unificación de la definición del *mobbing*, esta cuestión permea el diseño de los instrumentos para analizar este fenómeno.
2. Aunque se reunieron investigaciones sobre *mobbing* de personal académico en el sector educativo, estas son de diferentes contextos, por lo tanto, son diferentes en cuando a cultura nacional, local y cultura organizacional (a nivel macro y micro).
3. Se identificaron que los estudios consideraron desde muestras hasta poblaciones, lo cual afecta la representatividad de la prevalencia y sus tasas.

Tabla 5. Prevalencia de *mobbing* en el sector educativo

País	Referencia	Tipo estudio	Instrumento	Estructura factorial	Población objetivo	Prevalencia
Finlandia	Björkqvist, et al. (1994)	Transversal	WHS	Unifactorial	Trabajadores universitarios	16.9%*
					Trabajadoras universitarias	24.4%*
España	García Izquierdo (2004)	Transversal	NAQ-RE adaptado	Multifactorial	Trabajadoras sector sanitario	9.30%*
					Trabajadoras sector educativo	9.90%*
México	Acosta et al. (2005)	Transeccional y correlacional	LIPT-60 adaptado	Multifactorial	Trabajadores administrativos	6.86%*
					Trabajadores de servicio	3.44%*
México	Aldrete et al. (2006)	Observacional y transversal	LIPT-60	Multifactorial	Mujeres docentes	83.60%**
					Hombres docentes	79.50%**
México	Pando, Aranda, Aldrete, Torres y Chavero (2006b)	Observacional, transversal y correlacional	LIPT-60	Multifactorial	Docentes	79.70%**
España	Justicia et al. (2007)	Descriptivo	CEALCU	Unifactorial	Personal docente y administrativo	11%**
México	Pando et al. (2008)	Transversal y descriptivo	IVAPT	Unifactorial	Docentes	4.90%*
México	González (2012)	Transversal	IVAPT	Unifactorial	Docentes	8.8%*
México	Del Pino (2014)	Descriptiva	IVAPT	Unifactorial	Personal docente universitario	15.6%*
Ecuador	Lara y Pando (2014)	Relacional-transversal	IVAPT	Unifactorial	Docentes de universidad pública	2.2%*
México	Del Pino (2015)	Descriptiva	IVAPT	Unifactorial	Docentes universitarias	7.0%*
México	Mendizábal et al. (2016)	Cuantitativo y cualitativo	LIPT-adaptado	Multifactorial	Trabajadores de universidad pública	9%**
México	Del Pino (2017)	Transversal y descriptiva	IVAPT	Unifactorial	Profesoras de universidades mexicanas	7.0%*

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Las tasas de prevalencia citadas se calcularon a partir de puntajes directos.

* Se utilizaron puntos corte para determinar si los sujetos han experimentado *mobbing* o no.

** Reporta las experiencias de acoso de los informantes, considerando diferente a 0 al menos uno de los reactivos del instrumento.

4. El método de medición del acoso psicológico que arrojó cifras más alarmantes es el método de exposición a las actividades de *mobbing* y particularmente son tres instrumentos: el LIPT 60 de González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2003) con cifras que oscilan entre 79.5% y 83.6%, la Escala de Acoso en el Trabajo [*Work Harassment Scale*] (WHS) con una tasa del 41% (Björkqvist et al., 1994) y el Barómetro Cisneros IV de Piñuel cifras entorno al 50% (Piñuel y Oñate, 2006).

Björkqvist et al. (1994) realizaron un estudio transversal² con una muestra de 338 empleados universitarios constituida por 162 hombres y 176 mujeres, usando la WHS reportaron una prevalencia de *mobbing*: 17% en trabajadores y 24.4% en trabajadoras de una universidad en Finlandia.

Otro estudio de tipo descriptivo se realizó con la escala NAQ-RE y con una muestra de los colectivos de trabajadoras en la Región de Murcia señalados como los más vulnerables representados por el sector sanitario con un 72.2% y el docente con un 27.8%. Los informantes proporcionaron información que revela una tasa de incidencia del *mobbing* del 9,5%, después de la comparación entre ambos sectores se encontró que no hay diferencias significativas que señalen a uno como más proclive frente al otro. En el sector sanitario la incidencia del *mobbing* es del 9,3% y en el educativo del 9,9% (García Izquierdo, 2004).

Acosta et al. (2005) realizaron un estudio no experimental, con un diseño transeccional y correlacional, con una muestra de 175 trabajadores administrativos y de servicios del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara y con el uso del LIPT-60 de González de Rivera y Rodríguez-Abuín que fue adaptado para medir el acoso psicológico con base al sentido de las percepciones de los informantes. Por un lado, los resultados señalan que los trabajadores que experimentan y se sienten afectados por situaciones y comportamientos de acoso representan el 10.3%: el 6.86% son trabajadores administrativos y el 3.44% son trabajadores de servicios.

² En este tipo de diseños metodológicos aluden a la prevalencia de una enfermedad o de una condición de salud en un tiempo determinado.

Pando, Aranda, Aldrete, Torres y Chavero (2006b) hicieron un estudio observacional y transversal con docentes de un Centro Universitario en México y con una muestra de 144/813 docentes de tiempo completo o medio tiempo que tuvieran más de un año en su puesto de trabajo; ellos respondieron al LIPT-60, después del análisis de los resultados se reporta que el 79.7% califican sufriendo acoso psicológico en el trabajo.

También se realizó un estudio observacional y transversal desde un enfoque de género para determinar la presencia del *mobbing* entre docentes de un centro universitario en México, a partir de una muestra de 56 mujeres y 89 hombres docentes, en total 145 y con la aplicación del LIPT-60. Los resultados informan que el 79.5% de los hombres y 83.6% de las mujeres han vivido *mobbing* por lo que se concluye que el género femenino es el más afectado (Aldrete et al. 2006).

Justicia et al. (2007) realizaron un estudio descriptivo del fenómeno *mobbing* o acoso laboral en la Universidad de Granada para determinar el nivel de incidencia de la muestra de 325/2876; personal docente (75%) y de administración y servicios (25%); para esto se diseñó el Cuestionario para el Estudio del Acoso Laboral en Contextos Universitarios (CEALCU) con el que se reveló una tasa del 11% de los informantes que señalan sufrir de forma frecuente y duradera *mobbing* laboral.

Pando et al. (2008) llevaron a cabo un estudio transversal y descriptivo en una universidad privada de Guadalajara; con una muestra de 185 profesores frente a grupo de nivel licenciatura y con la aplicación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para determinar la prevalencia del acoso psicológico; esta es del 4.9%. Sin embargo, destaca la elevada tasa de presencia de violencia psicológica en el lugar de trabajo del 82.1% y la intensidad de violencia es media (3.3%).

La investigación de González (2012) es de corte transversal realizada con la participación de 91 docentes de tiempo completo adscritos a una escuela preparatoria de Guadalajara. El instrumento de medición del *mobbing* utilizado fue el IVAPT, los resultados apuntan las siguientes tasas: presencia de violencia psicológica del 92.3%, intensidad de violencia psicológica del 74.7% y prevalencia de acoso psicológico del 8.8%.

El estudio de docentes de la Universidad Central de Ecuador es de tipo relacional y con corte transversal. Se aplicó el instrumento IVAPT-PANDO a una muestra de 187 docentes y los resultados señalan que el 2,2% de los docentes percibe la presencia de *mobbing* como media y alta. Con respecto a la presencia de violencia psicológica es del 87,2% y su intensidad es media (7,6%) y alta (0,5%) (Lara y Pando, 2014).

Del Pino (2014) analizó la presencia e intensidad de violencia psicológica en docentes universitarios, así como la presencia de *mobbing* desde una perspectiva de género. A una muestra 200 mujeres y 200 hombres aplicó el IVAPT PANDO, y reporta las siguientes tasas: violencia psicológica (media y alta) en un 69.1% y en cuanto a acoso psicológico el 22.3% lo percibe medio y el 15.6% alto.

En IES privadas, con el mismo instrumento aplicado a 338 docentes se identificó una prevalencia de un 65.2% de violencia psicológica en el trabajo y la presencia de *mobbing* alta es de 7.04 %, mientras que su presencia media es del 15.62 %; en total, la presencia de acoso psicológico en estas instituciones educativas es el 22.66 % (Del Pino, 2015).

Mendizábal et al. (2016) realizaron un estudio con abordaje cuantitativo y cualitativo, para el primero usaron el instrumento LIPT adaptado y lo suministraron a 360 trabajadores universitarios en una universidad pública, a partir de los resultados se detectaron 32 casos de *mobbing* que representan el 9% de la muestra.

En el estudio ex-posfacto de tipo transversal y descriptivo que evaluó el *mobbing* en docentes mujeres de universidades mexicanas a partir de la aplicación del IVAPT-Pando a 324 profesoras, los resultados denotan una presencia de acoso psicológico del 22.6%: 7% en nivel alto y 15.6% medio (Del Pino, 2017).

Como se puede observar, las variaciones entre las tasas de prevalencia se deben, según los especialistas a los métodos de evaluación (Einarsen, et al. 2003; Leymann, 1996). De manera particular en los estudios de universidades que utilizaron el instrumento LIPT-60 de González de Rivera y Rodríguez Abuín reportan tasas más altas, ya que en primer lugar se considera al menos un reactivo diferente a “Nunca” para contabilizarse como una situación de *mobbing*.

Como ya se mencionó en el capítulo introductorio, para que se considere acoso psicológico debe existir repetitividad de la conducta y una intención de dañar a la persona, buscando su salida de la organización. Lo cual, no se puede medir con los instrumentos LIPT y LIPT 60; mientras que con el instrumento IVAPT sí, al considerar la frecuencia de las formas de acoso psicológico y al preguntar al informante si la conducta le sucede más que a sus compañeros.

Asociación con las variables sociodemográficas y laborales

En total son cuatro investigaciones las que señalan diferencias estadísticamente significativas en siete variables sociodemográficas: género, edad, estado civil, escolaridad, antigüedad en la institución, puesto y no tener empleo (Aldrete et al., 2006; Justicia et al., 2007; Björkvist et al., 1994; Pando et al., 2008). En el resto de los estudios no existe asociación entre acoso psicológico y este tipo de variables (García Izquierdo, 2004; Acosta y et al., 2005; Pando, Aranda, Aldrete y Reynaga, 2006a; Pando, Aranda, Aldrete, Torres et al., 2006b).

El acoso psicológico y el género se asociaron significativamente en cuatro estudios donde se reportan a las mujeres como más vulnerables frente al acoso psicológico a diferencia de los hombres con diferencias estadísticamente significativas. A continuación, se mencionan en orden cronológico.

En un estudio en una universidad de Finlandia, las trabajadoras percibieron ser más acosadas que los hombres 17% y 24% respectivamente (Björkvist et al., 1994); en docentes universitarios mexicanos también se determinó que ellas son más afectadas 86.3% (Pando, Aranda, Aldrete y Reynaga, 2006a); en profesores universitarios españoles el porcentaje de mujeres que sufre acoso laboral es de 47.2% mientras que el de los hombres es 52.8%, pero las mujeres representan el 37,3% y los hombres el 62,7% del total de la muestra, las mujeres son más acosadas que los hombres -la diferencia es estadísticamente significativa- (Justicia et al., 2007); las docentes universitarias mexicanas son víctimas de violencia psicológica y de acoso psicológico más que los hombres (Del Pino, 2014).

Otras investigaciones hicieron asociaciones entre género y acoso psicológico, pero no fueron significativas (Aldrete et al., 2006; Lara y Pando, 2014; López, Picón y Vázquez, 2008).

Las variaciones entre hombres y mujeres se relacionan al género predominante en el ambiente laboral según señalan algunos autores y hay dos posturas al respecto; la primera señala que se acosan entre el mismo sexo, es decir, los hombres a los hombres y las mujeres a las mujeres (Ausfelder, 2002). La segunda señala que acosan al género menos representativo del lugar de trabajo, en otras palabras, si hay más hombres estos acosan a las mujeres y viceversa, en ese sentido, las mujeres pueden laborar en ambientes masculinizados donde se premian sus conductas y estereotipo o están en posición de desventaja en la jerarquía de poder (Einarsen y Skogstad, 1996). Hirigoyen (2003) advierte que en contextos latinoamericanos las mujeres son siete veces más acosadas que los hombres.

En dos investigaciones el grupo etario se asocia significativamente con el acoso psicológico, pero no coincide el rango de edad de las víctimas con tasas más altas (Justicia et al., 2007; Pando, Aranda, Preciado et al., 2006). En la primera, el grupo etario de 29 años y más se ha asociado significativamente a la prevalencia de acoso psicológico (Pando, Aranda, Preciado et al., 2006). En la segunda, el acoso laboral se concentra básicamente en personas entre los 36 y 55 años en un 76,4% de los casos (Justicia et al., 2007). Sin embargo, otras investigaciones señalan que no hay asociación significativa entre la edad y acoso psicológico (Aldrete et al., 2006; Pando et al., 2008; Lara y Pando, 2014).

En línea con lo anterior existen dos posturas opuestas; por un lado, los jóvenes están dispuestos a soportar malos trabajos, inadecuadas condiciones laborales, bajo salario, ninguna o escasas prestaciones (Peña et al., 2007); y por el otro, “los mayores de 50 años son considerados menos eficientes o con poca capacidad de adaptación” (Hirigoyen, 2003, p.43).

El acoso laboral afecta a trabajadores con experiencia laboral media situada entre los 6 y 20 años de antigüedad en la universidad (68%) (Justicia et al., 2007); no obstante, otras

investigaciones no encontraron asociación significativa (Aldrete et al., 2006, Pando et al. 2008). La explicación en la relación a esta variable está muy ligada a la presentada en el párrafo anterior porque la antigüedad en la institución se asocia al sentido de pertenencia que el trabajador siente por ella.

En relación con el estado civil son los solteros quienes tienen mayor prevalencia de acoso psicológico con un 9.1% (Aldrete et al., 2006, p. 53) y en otra investigación, los viudos resultaron más afectados con una tasa del 50% (González, 2009). Mientras que otras investigaciones no encontraron asociación entre ambas variables (Lara y Pando, 2014; Pando, Aranda, Aldrete y Reynaga, 2006a; Pando et al., 2008).

La escolaridad sólo mostró asociación estadísticamente significativa con el acoso laboral donde las mayores tasas de prevalencia fueron para los sujetos con escolaridad de licenciatura o más, con 15.9% (Aldrete et al. 2006, p. 53), mientras que el 57.8 % de las profesoras que percibieron acoso psicológico poseen estudios de posgrado (Del Pino, 2017). No obstante, se identificaron estudios donde sus asociaciones entre acoso psicológico y escolaridad no son significativas (Pando et al. 2008).

Mendizábal et al. (2016) reportan que las víctimas de acoso por categoría laboral son: 20% académicos de confianza, 20% sindicalizados y 60% académicos. Por el contrario, en otros estudios no se encontraron diferencias significativas entre el puesto y el acoso psicológico (Acosta, et al. 2005; Lara y Pando, 2014).

Björkvist et al. (1994) señalan que quienes ocupan cargos administrativos y servicios son más acosados en un 24%; en segundo lugar, los docentes e investigadores que no desempeñan cargo administrativo con un 16%; en tercero, solo docentes con el 11% y finalmente los que realizan actividades de investigación, docencia y administrativas con el 10%.

Del Pino 2017 reportó que el 24.3 % de las profesoras víctimas de mobbing están imparten clases en las disciplinas de ciencias exactas e ingenierías.

Pando et al. (2008) encontró una relación significativa entre las víctimas de acoso psicológico con la variable no tener otro trabajo del realizado en la Universidad del Valle de Atemajac plantel Guadalajara en México.

Posición jerárquica de los actores

En el contexto del *mobbing*, de acuerdo con la posición que ocupa el trabajador en la jerarquía se determinan tres tipos de acoso psicológico: descendente (nivel superior al nivel inferior), horizontal (en el mismo nivel) y ascendente (nivel inferior al superior). Los estudios han reportado tasas más altas de acoso psicológico descendente (Justicia et al. 2007; Pando et al., 2008); cabe destacar que el otro más practicado es el acoso horizontal (Justicia et al., 2007; Pando et al., 2008) y finalmente el acoso ascendente.

En la universidad de Granada los brotes de acoso en su mayoría provienen de los superiores con el 76,3%; en segundo lugar se resalta la alta tasa de acoso entre compañeros del mismo nivel profesional con el 55,3% y finalmente el acoso ascendente (de inferior a superior) tiene menor incidencia con el 26,3% (Justicia et al. 2007); de igual manera en la universidad de Guadalajara los profesores universitarios reportaron el tipo de acoso psicológico descendente como el más preponderante pero no se menciona la tasa (Pando, Ocampo, et al., 2008); contrario a lo que sucede en la universidad de Murcia porque se invierten las primeras posiciones entonces compañeros de trabajo acosan en un 59.3% y los jefes directos en un 43.9%.

En la Universidad de Granada en España y en la Universidad de Guadalajara en México es más practicado el acoso psicológico descendente, mientras que en la Universidad de Murcia en España es el horizontal, sin embargo como se pudo observar en las tasas no son excluyentes entonces algunos trabajadores están recibiendo formas de acoso psicológico de superiores; compañeros y hasta de subordinados al mismo tiempo; entonces el acoso psicológico en el contexto universitario es grupal, esto se relaciona en gran medida con las estrategias utilizadas para acosar que como vimos son para limitar la comunicación y desprestigiar a la persona; además es importante retomar que el número de acosadores se asocia a la duración del fenómeno, en este caso estaríamos

suponiendo que la duración oscilaría entre 28 y 36 meses mínimo o más cuando se involucran más de cuatro acosadores. En suma, podría suponerse que existe una inadecuada administración por parte de los superiores y la falta de capacidad para resolver los conflictos se refleja en forma de acoso psicológico hacia sus víctimas.

Estrategias o formas de *mobbing*

Casi la totalidad de los estudios identificados refieren a la estrategia de acoso *Limitar la comunicación* (Acosta et al., 2005, Aldrete et al., 2006; Justicia et al., 2007; Pando, Aranda, Aldrete, Torres et al., 2006b; Mendizábal et al., 2016); en segundo lugar hay un triple empate, *Desprestigiar a la persona* (Justicia et al., 2007; Mendizábal et al., 2016); *Desacreditar capacidad laboral* (Aldrete et al., 2005; Justicia et al., 2007; Mendizábal et al., 2016) y *Entorpecer el progreso laboral* (Aldrete et al., 2005; Mendizábal et al., 2016; Pando, Aranda, Aldrete, Torres et al., 2006b).

Los análisis factoriales han sido utilizados para agrupar las estrategias de acoso psicológico o *mobbing* desde la mirada y experiencia de las víctimas de una muestra determinada; pero también se han reportado las conductas negativas de acoso psicológico más frecuentes sin clasificarlas, lo cual también resulta importante analizar.

Aldrete, Pando, Aranda y Torres (2006) a partir del LIPT-60 y de la muestra en mujeres docentes reportaron que las estrategias más utilizadas para acosar psicológicamente son tres: limitar la comunicación (76.8%), entorpecer el progreso laboral (61.8%) y desacreditar la capacidad laboral (60.7%); las docentes con mayor escolaridad son más afectadas en dos estrategias: “desacreditar la capacidad laboral y comprometer la salud”; de manera particular las formas de acoso más comunes sufridas por las mujeres son: “critican su trabajo, le sobrecargan con tareas nuevas y controlan de manera muy estricta su horario” (p. 58).

El personal administrativo universitario señaló que la estrategia más utilizada para el acoso psicológico fue “limitar la comunicación” y de manera desagrupada se detectaron las diez conductas negativas más ejecutadas que son; “critican su trabajo, dificultan la expresión, ignoran su presencia, calumnian y murmuran a sus espaldas, exageran sus

fallos y errores, interrumpen cuando habla, critican su vida privada, los superiores no le dejan expresarse, hacen circular rumores falsos o infundados y, por último, le ponen en ridículo” (Acosta et al., 2005, p. 16).

Pando, Aranda, Aldrete, Torres et al. (2006b) basados en la utilización del LIPT-60 en el personal docente detectaron dos estrategias de acoso psicológico principalmente: limitar comunicación con 74.3% y entorpecer el progreso laboral con el 51%.

Para Justicia et al. (2007) las formas más frecuentes de acoso laboral en la Universidad de Granada a partir del instrumento CEALCU son las siguientes: “ocultar información (55,3%), infravalorar el trabajo (55,3%), no tener en cuenta la opinión de las personas (53,7%), criticar sin fundamento (46%), infravalorar el esfuerzo (45,3%), exclusión social (41,7%), limitar las tareas sin justificación (37%), propagar rumores falsos (34,7%), la sobrecarga de trabajo (31,7%)” (p.460). Si las analizamos las formas de conductas negativas refieren a estrategias como: desacreditar la capacidad laboral, desacreditar a la persona y a limitar la comunicación.

Mendizábal et al. (2016) identificaron que las tres subescalas con mayor gravedad son: desprestigio laboral, bloqueo de la comunicación e intimidación manifiesta, pero las otras cuatro fueron experimentadas con menos frecuencia, tal es el caso de entorpecimiento del progreso, intimidación encubierta, desprestigio personal e ítems no agrupables.

Para cerrar podemos decir que son múltiples las formas del acoso psicológico; sin embargo, de acuerdo con los informantes de estos contextos universitarios los tipos de conductas o estrategias más utilizadas son básicamente dos: *Limitar comunicación* (le dificultan la expresión, ignoran su presencia, le interrumpen cuando habla, entre otras); y *Desprestigiar a la persona* con conductas (realizar trabajo inferior, critican su vida privada, le ponen en ridículo, entre otras). Entonces en el contexto universitario la parte acosadora dirige ataques con más frecuencia hacia la persona y no hacia las tareas; a través de una “campaña destructiva permanente” para aislarla, disminuir su autoestima y hasta estigmatizarla; con la intención de mostrarla como el problema ante los ojos de los demás.

Condiciones del ambiente de trabajo como antecedentes

Las condiciones del ambiente de trabajo que provocan el *mobbing* o como se ha detectado en las investigaciones revisadas refieren a los factores psicosociales siguientes: inherentes a la tarea misma, inherentes al sistema de trabajo, inherentes a la interacción social e inherentes a la organización (Pando, Aranda, Aldrete, Torres, et al. 2006b; Pando et al., 2008). Casi la totalidad de la planta docente de educación superior respondió que tenía las condiciones ideales en el área organizacional (Pando, Aranda, Aldrete, Torres, et al., 2006b), contrario a lo que se reporta en otro estudio (Pando et al., 2008).

Pando, Aranda, Aldrete, Torres, et al. (2006b) determinaron la asociación entre prevalencia del *mobbing* y los Factores Psicosociales del Trabajo (FPT), de acuerdo con cuatro áreas: dependientes de la tarea misma, relacionados con el sistema de trabajo, dependientes de la interacción social y relacionados con la organización. Los más presentes son los dependientes del área interaccional con una tasa del 29.6%; seguidos de los propios de la tarea con un 26.7%; después los relacionados al sistema de trabajo con un 14.8%; y muy por debajo los organizacionales con el 7% lo que indica que un 93% del personal se encuentra en condiciones ideales. En general un 18.3% del personal se encuentra expuesto a Factores Psicosociales negativos del trabajo que pueden afectarlo.

Pando et al. (2008) reportó que los factores psicosociales asociados al acoso psicológico en el trabajo o *mobbing* son: Condiciones del lugar de trabajo, Interacción social y aspectos organizacionales, Contenido y características negativas de la tarea y Obstáculos para el papel académico y desarrollo de la carrera. Otros que no se asociaron significativamente son: Excesiva carga de trabajo, Altas exigencias laborales e Insatisfacción con la remuneración del rendimiento.

En otro estudio evidenciaron la “existencia de dependencia entre las dimensiones *mobbing* personal, desvalorización del trabajo, *mobbing* organizacional y sobrecarga de trabajo, con las dimensiones de satisfacción laboral: autorrealización, desempeño profesional, liderazgo y ambiente laboral” (Muñoz, López Chau y González, 2018, p.311).

Consecuencias del *mobbing*

Para las consecuencias en la salud y el trabajo de las víctimas se detectaron tres estudios que refieren al deterioro o empobrecimiento de la salud física, la salud emocional, el desempeño profesional y las relaciones sociales.

En García- Izquierdo (2004) se reporta que el *mobbing* se asoció *significativamente con todas las variables que refieren a los efectos físicos y psicosociales*, es decir, *burnout*, estrés psicosocial, la calidad de sueño y salud mental como se puntualiza a continuación: insatisfacción laboral (43.5%), burnout (52.5%) y bloqueo o indefensión (63.1%).

Justicia et al. (2007) clasifica los efectos del *mobbing* en cuatro áreas; salud emocional, salud física, relaciones sociales y actividad profesional:

Salud emocional: disminución autoconfianza, disminución de la autoestima, problemas de motivación, ansiedad, comportamiento agresivo, depresión, pensamientos de abandono del trabajo, ideas suicidas;

salud física: insomnio, cansancio, dolores de cabeza, taquicardias, trastornos digestivos, náuseas/vómitos, dolores musculares, temblores/sudores;

relaciones sociales: problemas con amigos, compañeros, familiares, pareja, alumnos, destinatarios del trabajo, superiores, aislamiento social;

actividad profesional: disminución de la concentración, disminución del rendimiento, disminución de la estancia en el centro, desmotivación, falta de interés por cooperar, petición de traslado, petición de baja laboral, disminución del horario laboral (p. 460).

Cabe resaltar que en el estudio de Justicia et al. (2007) el género establece diferencias importantes en el orden con el que se presentan las consecuencias. Debido a que, en las mujeres el acoso psicológico impacta en la salud física, la salud emocional, el desempeño profesional y en las relaciones sociales, pero en el caso de los hombres sucede de forma inversa; el impacto en ellos es primero en las relaciones sociales, segundo en el desempeño profesional, tercero en la salud emocional y cuarto en la salud física.

En otra investigación realizada por Lara y Pando (2014), los resultados indican que el 98.9% de los docentes de la Universidad Central de Ecuador padece estrés en nivel bajo

y el 1.1% en nivel medio. Los síntomas que reportaron son: dolores de cuello o espalda, explosiones de furia, fatiga, gastritis, trastornos de sueño y ansiedad.

Los trabajadores universitarios en situación de acoso manifiestan daños en su salud física y psicológica, se deterioran tanto su situación patrimonial como las relaciones interpersonales en la organización y fuera de ella, lo anterior puede derivar en la disminución de las oportunidades de mejora en el trabajo (Mendizábal et al. 2016).

Factores protectores del *mobbing*

Los factores protectores frente al acoso psicológico son las Redes Sociales de Apoyo y el papel de la autoestima por considerarse una motivación de tipo básica y además como variable “intermedia” que permite mitigar el impacto negativo de los episodios estresantes en la vida del sujeto; esta tiene mayor asociación con el daño que puede producir el acoso psicológico que con la exposición a conductas de este tipo de acoso (Pando, et al., 2008, p. 5).

La calidad de las redes de sociales de apoyo se relaciona de manera inversa con la presencia del *mobbing*; por eso, entre menor sea la calidad de las redes sociales de apoyo mayor es su presencia (Pando, Aranda, Aldrete, Torres et al., 2006b).

Como ya se señaló en párrafos anteriores, las variables antecedentes más asociadas al acoso psicológico son las dependientes de la interacción social y aspectos organizacionales; lo cual sugiere que el ambiente laboral es una gran fuente de conflicto, debido a las malas relaciones interpersonales, el liderazgo inadecuado, comunicación poco funcional y eficiente, entre otras. Por esta razón, en seguida se abordan los estudios que se han realizado sobre Clima organizacional en Instituciones educativas y así mostrar las relaciones que pueden existir entre este y la aparición del acoso psicológico en el trabajo.

Clima Organizacional en Instituciones Educativas

Este apartado surge ante la necesidad de reunir más evidencia de los diferentes abordajes del estudio de la relación entre el Clima Organizacional (CO) y el *mobbing* en

contextos educativos. Esta resultó nula al considerar las tres dimensiones de análisis: *Mobbing*, CO e Instituciones de Educación Superior.

Para la construcción de este apartado se tomaron en cuenta dos dimensiones de análisis de las tres que interesan en este estudio, tales son: Clima organizacional e Instituciones Educativas. Por esta razón se revisaron ocho investigaciones disponibles que miden el CO en el sector educativo. Los hallazgos se enfocan a los conceptos planteados o retomados, su diagnóstico, los instrumentos para su medición, dimensiones de análisis, así como las variables asociadas al CO.

La evaluación del clima organizacional provee información multidimensional para entender el comportamiento de los trabajadores dentro de una organización (Mujica y Pérez, 2008), por esta razón es importante conocer los factores del CO que podrían abrir la puerta a la violencia psicológica y al acoso psicológico en el contexto universitario.

El análisis de las conclusiones y discusiones de este tipo de instituciones permitió identificar que:

- 1) No hay un consenso en la definición del CO y esta influye en el diseño del instrumento de medición;
- 2) los primeros estudios del CO en instituciones educativas utilizaron la tipología de Halpin & Croft (1963);
- 3) las variaciones en su definición están directamente relacionadas con el instrumento de evaluación del CO y a las dimensiones extraídas;
- 4) las dimensiones de análisis se han agrupado en cinco: Apoyo del jefe, Interacción social o proximidad, Recompensa o retribución, Consideración-respeto y Compromiso;
- 5) las variables sociodemográficas y laborales asociadas al CO son: género, edad, nivel de estudios, antigüedad, estatus económico y puesto;
- 6) las relaciones, actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización se ven influidas por el CO;

7) las variables organizacionales y psicosociales asociadas al CO son: satisfacción, efectividad, calidad de vida laboral y nivel de logro de los estudiantes.

También se detectaron algunas limitaciones:

- a) En algunas investigaciones se utilizan instrumentos de medición que fueron diseñados para otros países y diferentes tipos de organizaciones, que no son las educativas.
- b) En algunas investigaciones las escalas de medición son tan pequeñas que no miden variables importantes que explican el CO.
- c) Son escasos los estudios en México sobre CO en Instituciones Educativas y todavía más a nivel superior.
- d) No se han encontrado estudios que correlacionen el CO con el *mobbing* en instituciones educativas, lo cual incluye a las Instituciones de Educación Superior.

Conceptos de Clima Organizacional

La Tabla 6 se construyó de la revisión de los conceptos de clima organizacional planteados o retomados en cada estudio desde 2008 a 2017.

Tabla 6. Estudios sobre clima organizacional en Instituciones Educativas

Autor	País	Concepto planteado o retomado
Halpin & Croft (1963)	EUA	La opinión que el empleado se forma de la organización (Halpin & Croft, 1963).
Feldvedel (1964)	EUA	Patrones de interacción social que caracterizan una organización. La principal unidad de interacción son los individuos, el grupo como grupo y el líder (Feldvedel, 1964).
Kenney, White and Gentry (1967)	EUA	Halpin & Croft (1963)
Morris (1964)	EUA	La personalidad de la organización.
Mercado y Toro (2008)	México y Colombia	Ambiente favorable o desfavorable para los miembros de una organización. Impulsa el sentido de pertenencia, la lealtad y la satisfacción laboral (Álvarez, 1992).
Urdaneta, Álvarez, Urdaneta (2009)	Venezuela	El clima organizacional es el resultado de las percepciones que tengan los trabajadores en cuanto a los factores organizacionales existentes en el lugar de trabajo, tales como: los estilos de liderazgo adoptados por la gerencia, la estructura organizativa y las relaciones entre los empleados (Gonçalves, 1997).

Mujica (2009)	Venezuela	Toro (2001)
Brito y Jiménez (2009)	Venezuela	Conjunto de propiedades medibles dentro del ambiente de trabajo, percibido directa o indirectamente por la gente que vive y trabaja en ese ambiente y que se supone influye en sus motivaciones y comportamientos laborales (Litwin y Stringer, 1968).
(Hesse, Gómez y Bonales, 2010).	México	Los efectos subjetivos recibidos del sistema que forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada (Litwin y Stringer, 1968).
Ferro, Páez, Bermudez, Velosa y Gómez (2012)	Colombia	Consiste en las percepciones compartidas que los miembros desarrollan en relación a las políticas, prácticas organizacionales tanto formales como informales (Toro, 2001).
Sandoval, Surdez, Aguilar, Hernández (2011)	México	Percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales (Brunet 1987).
Segredo, Rigñack, García, Perdormo, León y García (2015)	Cuba	Percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral y que dependen en buena medida de las actividades, interacciones y experiencias que cada miembro tenga con la institución (Segredo y Reyes 2004).
Torres y Zegarra (2015)	Perú	Percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo (Fernández, 2002).
Riveros y Grimaldo (2017)	Perú	Parte que resalta de la cultura de la organización, también consideran las percepciones de los trabajadores acerca de su ambiente laboral y la labor cotidiana que forma parte de la empresa (Pintos y Rodríguez, S/F). Manifiesta la calidad del ambiente desde la mirada de los trabajadores e incide en su comportamiento (Machado Dos Santos et al., 2016).

Fuente: Elaboración propia a partir de los autores.

En esas aproximaciones al concepto de CO fue posible identificar los siguientes elementos frecuentes y relevantes: la personalidad de la organización, las percepciones, las propiedades medibles u opiniones sobre el lugar de trabajo, la causa de los resultados de la estructura y de diferentes procesos que se generan en la organización y los patrones de interacción social que caracterizan una organización.

En estas definiciones se considera que el CO describe una organización, la distingue de otras e influye en la conducta de los miembros que la integran. También, se relaciona con ciertas características organizacionales como las prácticas, las políticas, el liderazgo, las relaciones entre los empleados, entre otros. El CO incide en las relaciones, actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización.

Además, el CO impulsa la productividad, el sentido de pertenencia, la lealtad y la satisfacción laboral.

Evaluación del Clima Organizacional

La información obtenida de los textos científicos sobre el clima organizacional en el sector educativo se agrupó en dos grandes temas: Evaluación del CO en diferentes organizaciones y Evaluación del CO en una organización. En seguida se presentan los hallazgos principales en cada uno de ellos: en primer lugar, se hace referencia al diagnóstico del CO (ver tabla 7); en segundo momento, las dimensiones de este que explican sus aspectos específicos; y en tercero, las variables asociadas al CO para corroborar o rechazar los supuestos planteados en las investigaciones.

Evaluación del CO entre las diferentes organizaciones

Halpin y Croft³ (1963) es una investigación exploratoria en la que se construyó el Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ) con 64 ítems. Este instrumento explica ocho dimensiones: Falta de compromiso, Bloqueos o interrupciones, Espíritu, Amistad y proximidad, Distanciamiento, Énfasis en la producción, Confianza y Consideración o respeto. Se analizaron las opiniones de 71 escuelas primarias de seis regiones en Estados Unidos de América (EUA). Las cuatro contribuciones de esta investigación son: desarrollo de un instrumento válido y confiable; diseño conceptual de seis tipos de CO: Abierto, Autónomo, Controlado, Familiar, Paternal y Cerrado; y tres patrones de interacción: Autenticidad, Satisfacción y Aceptación del liderazgo; y finalmente, la relevancia del concepto de autenticidad para futuros proyectos.

³ Si bien anteriormente mencionamos que la revisión de la literatura se realizó del 2008 al 2017, este estudio es pertinente porque fue de los precursores en el estudio del Clima organizacional en contexto educativo y ha sido retomado para el diseño de instrumentos de medición de este fenómeno.

Tabla 7. Estudios para diagnosticar el CO en Instituciones Educativas.

Autor	País	Instrumento	Institución Educativa	Diagnóstico
Halpin & Croft (1963)	EU	OCDQ	Escuelas primarias de seis regiones de EU	Abierto 24%, Autónomo 13%, Controlado 17%, Familiar 8%, Paternal 17% y Cerrado 21%
Morris (1964)	Canadá	OCDQ	Escuelas primarias y secundarias de Alberta en Canadá	Abierto 24%, Autónomo 8%, Controlado 18%, Familiar 12%, Paternal 11% y Cerrado 27%.
Mercado y Toro (2008)	México y Colombia	ECO IV	Universidad mexicana Universidad colombiana	Poco satisfactorio Satisfactorio
Urdaneta, Álvarez, Urdaneta (2009)	Venezuela	Escala de 15 ítems	Institutos de Investigaciones del Sector Salud	Poco ideal
Mujica (2009)	Venezuela	CCLIQU	Decanato de Ciencias de la Salud	Medianamente favorable a medianamente desfavorable
Brito y Jiménez (2009)	Venezuela	CLIUONing	Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo	Poco positivo
Hesse, Gómez y Bonales (2010).	México	Encuesta de 51 ítems	Institución Pública de Educación Superior en Morelia.	No favorable
Sandoval, Surdez, Aguilar, Hernández (2011)	Tabasco	Cuestionario para alumnos, profesores y administrativos	Ingeniería Mecánica Eléctrica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco,	Entre no favorable y medianamente favorable (52%)
En Ferro, Páez, Bermudez, Velosa y Gómez (2012)	Colombia	Cuestionario de 67 ítems.	Facultad de Odontología de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá	CO es medianamente favorable
Sandoval, Magaña y Surdez (2013)	Tabasco	Cuestionario	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	No favorable:27% Medianamente favorable:25%

				Favorable: 24% Muy favorable: 24%
Segredo et al. (2015)	Cuba	Cuestionario de 50 ítems.	Universidad de Ciencias Médicas	Departamento de pediatría: adecuado Área docente: en riesgo
Torres y Zegarra (2015)	Perú	Cuestionario de 20 ítems	Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno	Muy bueno (10.5%) Bueno (60%) Regular (27.8%) Deficiente (1.5%)
Riveros y Grimaldo (2017)	Perú	Cuestionario de Litwin y Stringer.	Instituto de Educación Superior	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia.

Feldvedel (1964) es un estudio correlacional para probar la relación entre el status socioeconómico de la comunidad escolar y el logro académico con el CO en 30 escuelas de la Zona Noroeste del Área Metropolitana de Illinois. Utilizaron el OCDQ para medir el CO, el Índice de características de estatus (*Index of Status Characteristics*) para coleccionar datos socioeconómicos y el Examen de logro de Stanford (*Stanford Achievement Test*) para evaluar el aprovechamiento de los alumnos. Los hallazgos muestran que no hay relación entre el concepto global de CO con las variables independientes.

Kenney, White y Gentry (1967) es un estudio para correlacionar las características de personalidad de los docentes y su percepción del CO con una muestra de 1,145 trabajadores de escuelas primarias en Estados Unidos, una parte trabaja en escuelas con CO abierto y otra con CO cerrado. Los académicos que calificaron el CO como abierto tienen una personalidad con una característica más positiva, son energéticos; mientras que, los académicos que percibieron CO cerrados tienen características negativas, son apáticos.

Morris (1964) es un estudio descriptivo, correlacional y comparativo que se realizó para mostrar las diferencias y similitudes entre los resultados de Halpin & Croft (1963) y los provenientes de la información coleccionada con el OCDQ aplicado a 1100 docentes de las 146 escuelas de Alberta en Canadá. Los hallazgos permiten comparar los tipos de CO en ambos estudios: el Abierto es igual en ambos estudios de 24% y 24%, el Autónomo

es mayor en Halpin y Croft (1963) con 13% contra el 8%, el Controlado es de 17% y 18%, el Familiar menor de 8% y 12%, el Paternal mayor de 17% y 11%, finalmente, el Cerrado es menor 21% contra 27%.

Mercado y Toro (2008) es un estudio exploratorio para identificar las coincidencias y diferencias del clima organizacional en dos universidades públicas, una colombiana y otra mexicana con rasgos académicos, organizacionales y administrativos parecidos. Para esto se utilizó la Encuesta de Clima Organizacional (ECO IV) formada por 63 ítems que permiten medir 10 variables de clima organizacional, se trata de un instrumento con validez y confiabilidad. Los autores reportaron que la calidad del CO en la mexicana necesita mejorar más que la colombiana, debido a que, en esta última se evaluó como satisfactorio.

Urdaneta, Álvarez, Urdaneta (2009) es una investigación descriptiva, aplicada, de campo y transeccional para evaluar el CO en los Institutos de Investigaciones del Sector Salud de la Universidad del Zulia en Venezuela. Se aplicó un censo poblacional del cuestionario integrado por 15 ítems en escala Likert, construido para medir el CO y validado con un Alfa Cronbach de 0.96, los indicadores de este instrumento midieron los estilos de liderazgo, la comunicación y las condiciones de la planta física. El CO es evaluado como poco ideal para lograr la productividad, a nivel individual y organizacional.

En Mujica (2009) se evaluó el CO en los departamentos del Decanato de Ciencias de la Salud de la Universidad Centroccidental en Venezuela, a través de un estudio descriptivo transversal. El instrumento que se usó fue el Cuestionario para medir Clima Organizacional en la Universidad (CCLIU) de 64 ítems que abordan cuatro componentes (Imagen gerencial, Relaciones sociales, Toma de decisiones y la Tarea), la muestra fue de 106 profesores. Los resultados señalan que el CO varió desde medianamente favorable (49,1%) hasta medianamente desfavorable (39,6%); en los departamentos Enfermería, Educación Médica y Ciencias Morfológicas se evaluó como medianamente desfavorable, contrariamente a Medicina Preventiva Social y Ciencias Funcionales porque fue percibido como medianamente desfavorable.

Sandoval, Magaña y Surdez (2013) realizaron un estudio no experimental descriptivo y correlacional en una muestra de 234 profesores-investigadores de tiempo completo que pertenecen a un cuerpo académico en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en las diferentes Divisiones Académicas, para ello se utilizó el cuestionario adaptado de Chiang, Nuñez y Huerta (2007) integrado por 20 reactivos y cuatro dimensiones: Autonomía en la toma de decisiones, interés por la investigación y el estudio, afiliación, libertad de cátedra y presión laboral. Los resultados reportan que el 24% de la población percibe un clima organizacional altamente favorable, 24% favorable, 24% medianamente favorable y el 27% no favorable.

Restrepo y López (2013) es un estudio mixto realizado a 141 profesores de una universidad pública que analizó⁴ las condiciones de trabajo, clima social de trabajo, satisfacción con la organización, evolución laboral y la influencia de los valores organizacionales en las políticas de la universidad. Los resultados señalan que la mayoría de los docentes perciben buenas condiciones de trabajo (67.8%), un buen clima social de trabajo (65.3%), una alta satisfacción laboral (68.1%) y una alta evolución laboral (70%).

Torres y Zegarra (2015) es un estudio ex-post facto realizado en una muestra de 133 docentes de instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno en Perú, se usó un cuestionario de clima organizacional de 20 reactivos con cuatro dimensiones: Comunicación, Involucramiento Laboral, Condiciones Laborales y Autorrealización. A este instrumento se le aplicó el Método de Mitades Partidas de Rulon y Guttman y el coeficiente de confiabilidad fue 0,948. Después se construyeron baremos que permitieron agrupar las percepciones del CO en cuatro niveles: muy bueno (10.5%), bueno (60%), regular (27.8%) y deficiente (1.5%). En todas las dimensiones el nivel bueno superó el 51% y el de muy bueno el 6.7%, lo cual significa que el clima organizacional en esta universidad es relativamente favorable. Además, se comprobó la

⁴ Si bien son variables de un instrumento que en sentido estricto no mide el CO, las primeras cuatro explican algunos elementos de este constructo. Este estudio es útil para contrastar estas variables con las de la presente investigación, en el apartado de discusión.

relación estadísticamente significativa entre el CO y el desempeño laboral en dichas instituciones educativas.

Segredo, Rigñack, García, Perdormo, León y García (2015) es una investigación descriptiva y de corte evaluativo en dos instituciones de la Universidad de Ciencias Médicas, en el universo constituido por 27 docentes del departamento de Pediatría y 40 de la Facultad de Ciencias Médicas, a quienes se les suministró el instrumento para evaluar el clima organizacional de Segredo (2012) compuesto por 50 reactivos que se agruparon en tres dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección. En el Departamento de Pediatría el clima organizacional fue percibido como adecuado mientras que en el área de docente de esta facultad el CO está en riesgo.

En la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH) y la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) de Ecuador se realizó un estudio descriptivo y correlacional, en una muestra de 319 docentes a quienes se les aplicó la encuesta de clima organizacional de Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez (2008) formada por 35 reactivos agrupados en siete dimensiones: Autonomía, Cohesión, Confianza, Apoyo, Reconocimiento, Equidad e Innovación. Este estudio tuvo tres objetivos: identificar si el clima organizacional favorece o no que los docentes realicen sus actividades académicas, determinar la validez y confiabilidad del constructo clima organizacional y determinar las relaciones entre las dimensiones del CO y la variable latente "clima". (Baño, Villacrés y Arboleda, 2016). El segundo se aborda más adelante en los estudios psicométricos.

Evaluación del CO en una organización específica

En una Institución Pública de Educación Superior de Morelia en México se realizó un estudio descriptivo y correlacional para analizar cómo el salario, las promociones, los equipos de trabajo, el liderazgo, la motivación y la equidad de género impactan en el CO;

así como, si este constructo depende de esas mismas variables. Para el diagnóstico se construyó una encuesta que consta de 51 ítems y se aplicó a 181 docentes de 335. El CO calificó como no favorable (Hesse, Gómez y Bonales, 2010).

Brito y Jiménez (2009) realizaron un estudio descriptivo para medir el CO en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo en Venezuela con la finalidad de identificar oportunidades de mejora en el desempeño institucional. El instrumento en cuestión es el CLIOUNing adaptado de Mejías, Reyes y Arzola (2006) con base en un estudio previo (Litwin y Stringer 1968) construido con base en el modelo de cinco dimensiones: “retos individuales, gestión institucional, interacción entre el personal, sus compañeros y sus líderes, rendimiento institucional y cooperación laboral” (p. 72). Este instrumento se administró a una muestra de 106 trabajadores universitarios integrada por 48 docentes, 32 administrativos y 26 obreros. El CO fue calificado como poco positivo.

Sandoval, Surdez, Aguilar, Hernández (2011) es un estudio no experimental transversal, descriptivo y correlacional que describe el clima organizacional percibido por alumnos, profesores y personal administrativo adscritos al programa educativo de Ingeniería Mecánica Eléctrica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. La muestra está conformada por 670 alumnos, 18 docentes y 25 administrativos quienes fueron encuestados con tres instrumentos: Cuestionario de Alumnos con seis dimensiones y 24 ítems, Cuestionario de profesores con seis dimensiones y 24 ítems y finalmente Cuestionario para personal administrativo con cinco dimensiones y 20 ítems. Los resultados reportan que el 27% de la población percibió un clima organizacional no favorable, el 25% lo percibe medianamente favorable, un 24% favorable y 24% altamente favorable.

En Ferro, Páez, Bermudez, Velosa y Gómez (2012) se realizó una evaluación diagnóstica del clima organizacional de la Facultad de Odontología de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Colombia, mediante un cuestionario que consta de 67 ítems para medir percepciones y que fue respondido por 1093 miembros de dicha facultad (estudiantes, profesores y personal administrativo). Las dimensiones del clima

organizacional que se incluyeron en el estudio fueron: “colaboración, compromiso, pertenencia, respeto, imagen, coherencia, claridad organizacional, disponibilidad de recursos, tipo de autoridad, reconocimiento, trabajo en equipo, estabilidad y medio universitario” (p. 83). Los resultados muestran que el CO es medianamente favorable con una media de 2,76.

En el estudio de 202 maestros del sistema público de enseñanza en Puerto Rico tanto del municipio de Juana Díaz como de Ponce se usaron el *Cuestionario del Álamo sobre Maltrato Laboral* y el *Cuestionario de Clima Organizacional* obtenido del Departamento de Salud de Lima. En el segundo, la mitad de la muestra percibió que el clima organizacional es mejorable (Morales, 2017).

Riveros y Grimaldo (2017) es un estudio de diseño descriptivo correlacional realizado en una muestra de 100 docentes en su mayoría de tiempo parcial en un Instituto de Educación Superior de Lima. El instrumento que se usó fue el Cuestionario de Percepción del clima organizacional de Litwin & Stringer conformado por nueve dimensiones: Estructura, recompensa, responsabilidad, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad. Los resultados señalan que la mayoría de los docentes están satisfechos en todas las categorías evaluadas de CO.

Dimensiones que integran las escalas del CO

De 13 investigaciones presentadas en este apartado que reportaron la aplicación de un instrumento de evaluación del CO en contexto educativo, sólo 8 tienen agrupados sus reactivos por dimensiones, el número de estas oscila entre tres y trece (ver tabla 8). Las investigaciones que se presentan a continuación dan cuenta de las dimensiones que favorecen y desfavorecen el CO en las instituciones educativas antes citadas.

Tabla 8. Dimensiones del CO según el instrumento de medición.

Autor	País	Población	Instrumento	Dimensiones
Halpin & Croft (1963)	EUA	Docentes de primaria	OCDQ	1. Falta de compromiso 2. Bloqueos o interrupciones 3. Espíritu 4. Amistad y proximidad. 5. Distanciamiento con el director. 6. Énfasis en la producción 7. Confianza 8. Consideración o respeto.
Feldvedel (1964)	EUA	Docentes de primaria	OCDQ	Halpin & Croft (1963)
Kenney, White and Gentry (1967)	EUA	Docentes de primaria	OCDQ	Halpin & Croft (1963)
Morris (1964)	Canadá	Escuelas primarias y secundarias	OCDQ	Halpin & Croft (1963)
Mercado y Toro (2008)	México y Colombia	Profesores y administrativos de universidad	ECO IV de 63 ítems	2. Trato interpersonal 3. Apoyo del jefe 4. Sentido de pertenencia 5. Retribución 6. Disponibilidad de recursos 7. Estabilidad 8. Claridad Organizacional 9. Coherencia 10. Trabajo en equipo 10. Valores colectivos
Brito y Jiménez (2009)	Venezuela	Trabajadores universitarios (docentes, administrativos y obreros)	CLOUNing adaptado	1. Retos individuales 2. Gestión institucional 3. Interacción entre el personal 4. Rendimiento institucional 5. Cooperación laboral
Urdaneta, Álvarez, Urdaneta (2009)	Venezuela	Investigadores universitarios	Cuestionario de 15 ítems	1. Estilos de liderazgo 2. Comunicación 3. Planta física
Mujica (2009)	Venezuela	Profesores universitarios	CCLIU	1. Imagen gerencial 2. Relaciones sociales 3. Toma de decisiones 4. Tarea
(Hesse, Gómez y Bonales, 2010).	México	Docentes universitarios	Encuesta de 51 ítems	1. Salario 2. Promociones 3. Equipos de trabajo 4. Liderazgo 5. Motivación 6. Equidad
Sandoval, Surdez, Aguilar, Hernández (2011)	Sandoval, Surdez, Aguilar, Hernández (2011)	Sandoval, Surdez, Aguilar, Hernández (2011)	Sandoval, Surdez, Aguilar, Hernández (2011)	7. Sandoval, Surdez, Aguilar, Hernández (2011)

Ferro, Páez, Bermudez, Velosa y Gómez (2012)	Colombia	Estudiantes, profesores y administrativos de universidad	Cuestionario 67 ítems	<ol style="list-style-type: none"> 1. Colaboración 2. Compromiso 3. Pertenencia 4. Respeto 5. Imagen 6. Coherencia 7. Claridad organizacional 8. Disponibilidad de recursos 9. Tipo de autoridad 10. Reconocimiento 11. Trabajo en equipo 12. Estabilidad 13. Medio universitario
Sandoval, Magaña y Surdez (2013)	México	Profesores-investigadores de Tiempo Completo	Cuestionario de Chiang, Nuñez y Huerta (2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autonomía en la toma de decisiones 2. Interés por la investigación y el estudio 3. Afiliación 4. Libertad de cátedra y presión laboral
Riveros y Grimaldo (2017)	Perú	Docentes de educación superior	Cuestionario de percepción de CO (Litwin & Stringer, 1968)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura 2. Recompensa 3. Responsabilidad 4. Desafío 5. Relaciones 6. Cooperación 7. Estándares 8. Conflictos 9. Identidad
Torres y Zegarra (2015)	Perú	Docentes	Cuestionario de 20 ítems	<ol style="list-style-type: none"> 10. Comunicación 11. Involucramiento Laboral 12. Condiciones Laborales 13. Autorrealización
Segredo et al. (2015)	Cuba	Profesores de universidad	Cuestionario de 50 ítems	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comportamiento organizacional 2. Estructura organizacional 3. Estilo de dirección
Baño, Villacrés y Arboleda (2016)	Ecuador	Docentes universitarios	Cuestionario de 35 ítems (Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez, 2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autonomía 2. Cohesión 3. Confianza 4. Apoyo 5. Reconocimiento 6. Equidad 7. Innovación.

Fuente: Elaboración propia.

Agrupación de las dimensiones del CO

Para lograr una agrupación de estas dimensiones se analizaron de acuerdo con su contenido y las más representadas son:

1. Apoyo del jefe. Grado en que los superiores propician participación entre sus colaboradores, respaldo o motivación cuando son necesarios.

2. Interacción social. Grado de cordialidad en las relaciones interpersonales de los empleados y su disposición a ayudar al otro.
3. Pertenencia. Grados de orgullo hacia la empresa, así como de compromiso para el cumplimiento de acuerdos y metas laborales.
4. Recompensa o retribución. Muestras de agradecimiento, estimación y valoración por los trabajos realizados.
5. Valores colectivos. Grado en el que se reconoce el valor de la otra persona y se toman en cuenta cuestiones éticas y morales en sus actos.
6. Trabajo en equipo. Grado de cooperación para realizar y organizar las actividades laborales.

Dimensiones del CO: efectos negativos y positivos

El Clima Organizacional ha sido abordado en algunos estudios como variable predictora de aspectos positivos y en otras ocasiones, de negativos. Además, se ha identificado que son múltiples las dimensiones que configuran el CO, a partir de las similitudes por teoría de las ocho investigaciones se puede reportar; en primer lugar, que Pertenencia, Identidad y Compromiso inciden de manera positiva; y de manera negativa Apoyo al jefe, Relaciones interpersonales, Trabajo en equipo y Remuneración.

En Mercado y Toro (2008) se compararon las evaluaciones del CO en dos universidades, por un lado, la universidad mexicana advierte mayores retos de mejora que la universidad colombiana. Para la primera, “los resultados más favorables se encuentran en las dimensiones de Retribución, Disponibilidad de Recursos y Claridad Organizacional, seguidas por Apoyo del Jefe, Trabajo en Equipo y Trato Interpersonal. Para la segunda, en Estabilidad y Sentido de Pertenencia, seguidas por Relaciones Interpersonales y Valores Colectivos” (p.13).

Sin embargo, los resultados más bajos en la universidad mexicana se ubicaron en “Sentido de Pertenencia, Estabilidad, Coherencia y Valores Colectivos; mientras que en la colombiana se registraron en Retribución y Disponibilidad de Recursos” (p.13). De lo anterior se puede inferir que en la universidad colombiana analizada se privilegia el

sentido humano y en la mexicana la disponibilidad de recursos materiales, pero aclaran que son las únicas importantes. Asimismo, señalan que estas diferencias pueden ser atribuibles a la cultura nacional y en menor proporción a aspectos institucionales de carácter formal.

En Urdaneta, Álvarez, Urdaneta (2009) los resultados señalan que en los Institutos de Investigación de la Universidad de Zulia en Venezuela existe un estilo de liderazgo autocrático (43,2%), en mayor proporción se lleva a cabo una comunicación en sentido descendente entre el personal (87,4%) y, por último, en buena medida prevalece inconformidad con las condiciones de la planta física (60,8%).

En el Decanato de Ciencias de la Salud, la imagen gerencial fue considerada entre medianamente favorable y medianamente desfavorable con 34,0% y 27,3% respectivamente, es decir, el gerente con funciones de decano y el jefe de departamento ejercen liderazgo con “buenos efectos”. La percepción desfavorable expuesta por las tres cuartas partes (74,5%) de los profesores con respecto a la toma de decisiones evidencia que estas se llevan a cabo unilateralmente. En lo que concierne a la tarea, casi la totalidad de los profesores (95,2%) manifestó una percepción entre medianamente favorable y medianamente desfavorable, debido posiblemente, a que no se está humanizando la tarea (Mujica, 2009).

En una Universidad de Educación Pública de Michoacán en México, los informantes reportan que es más frecuente el sentimiento de molestia entre los compañeros de trabajo, las relaciones entre profesores son distantes y por ende no se pueden dar las condiciones para trabajar en equipo. También, existen dudas en relación con la asignación de plazas, la remuneración extemporánea y el déficit presupuestal en el pago de prestaciones (Hesse, Gómez y Bonales, 2010).

En Brito y Jiménez (2009) la contribución es que el CO de la facultad se ve afectado por algunas deficiencias en las dimensiones de Gestión institucional y Cooperación laboral, aunque estas no se especifican, se advierte que los trabajadores sienten orgullo de

pertenecer a la institución y de desempeñar su trabajo; entonces se puede suponer que se trata de variables relacionadas con el trabajo en equipo y el apoyo mutuo en la organización. También existe indiferencia entre los compañeros y/o superiores e influye en la dimensión de retos individuales, que mide las variables del contexto vinculadas al desempeño del individuo y cómo esto influye en el desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos en la organización.

Los docentes de un Instituto de Educación Superior de Lima reportaron porcentajes más altos de satisfacción en tres de las nueve dimensiones del cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer tales son: Estructura, Recompensa y Cooperación. La mayoría de los docentes evaluados están satisfechos con el clima organizacional, indistintamente del sistema de valores. También se refieren las correlaciones significativas entre CO y los valores: Una directa con autodirección, universalismo y estimulación, así como una indirecta con poder y tradición (Riveros y Grimaldo, 2017).

En Sandoval, Surdez, Aguilar, Hernández (2011) estudio realizado en una IES en Tabasco, la dimensión Identidad se correlaciona positivamente con las percepciones de los alumnos, docentes y administrativos con respecto a la evaluación global del CO. Otra asociación es que los alumnos perciben la dimensión Relaciones con sus compañeros como la más positiva en su facultad.

En la Facultad de Odontología de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá se determinaron cuatro fortalezas localizadas o dimensiones que son percibidas favorablemente en la facultad, estas son: pertenencia, imagen, compromiso y trabajo en equipo. En contraparte, las debilidades se identificaron en las dimensiones de respeto, claridad organizacional, coherencia y tipo de autoridad. Es importante señalar, que para esta investigación se recogieron las percepciones de estudiantes, profesores y personal administrativo, cuando se compararon las respuestas de estos grupos de interés se evidenció una homogeneidad en el tipo y en la calidad de percepción en las dimensiones evaluadas que explican el CO de esta facultad. En este sentido, se recomienda que en el diagnóstico del CO en Instituciones de Educación Superior se empleen instrumentos

válidos y confiables para recolectar las percepciones de los involucrados (Ferro, Páez, Bermúdez, Velosa y Gómez, 2012).

En la Universidad de Ciencias Médicas de la Habana (Cuba) específicamente en el Departamento de Pediatría, las dimensiones de clima organizacional percibido que se calificaron como adecuadas son: Comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección. Mientras que para el área docente solo la primera obtuvo nivel de adecuado y tanto estructura organizacional como estilo de dirección fueron evaluadas como en riesgo (Segredo et al., 2015).

Los profesores-investigadores de tiempo completo que pertenecen a un cuerpo académico en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en las diferentes Divisiones Académicas perciben mejor las dimensiones: Afiliación ($m=15.48$), Libertad de cátedra ($m=13.65$) y Autonomía en la toma de decisiones ($m=12.24$) y presentan valores más bajos: Interés por la investigación y el estudio ($m=10.95$) y presión laboral ($m=10.89$)

Los docentes encuestados en la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH) y la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) de Ecuador reportaron diferencias estadísticamente significativas favorables para las dimensiones autonomía y cohesión de la UNACH, al presentar puntajes mayores con respecto a los de los docentes de la ESPOCH (Baño, Villacrés y Arboleda, 2016). Al no reportarse sobre las otras dimensiones se infiere que las diferencias no fueron estadísticamente significativas.

En el estudio mixto realizado a 141 profesores de una universidad pública se detectó que el clima social de trabajo, en términos generales, es percibido buena; este refiere al compañerismo, relaciones con la dirección, apoyo de los jefes y reconocimiento. Aunque, cabe destacar que en el análisis cualitativo aparece la categoría de relaciones interpersonales con un efecto negativo. Por esta razón, se concluye que las relaciones interpersonales juegan como factor psicosocial de riesgo y protector (Restrepo y López, 2013).

El clima organizacional y su asociación con otras variables

En dos estudios de Instituciones Educativas el CO se correlaciona con variables sociodemográficas o laborales: el primero, el estatus socioeconómico y en el segundo, el nivel de estudios y la antigüedad.

El estatus económico está estrechamente relacionado con las dimensiones Énfasis en la productividad y Consideración que determinan el CO de las escuelas de la región noroeste de Illinois. Lo anterior se explica debido a que altos niveles de apoyo en las escuelas tienden a reflejar en altos niveles de profesionalismo del equipo de trabajo (Feldvedel, 1964).

En la investigación realizada en una IES en Tabasco, los profesores señalan que el CO se va favorecido por las dimensiones de identidad y libertad de cátedra. Por otro lado, el nivel de estudios se relacionó significativamente con las dimensiones de recompensa, antigüedad y presión laboral; los docentes con grado de doctor son quienes perciben mejor el CO por el contrario los de nivel licenciatura. Finalmente, quienes tienen de 1 a 10 años de antigüedad perciben mayor presión laboral (Sandoval, Surdez, Aguilar, Hernández, 2011).

De igual manera se muestran las relaciones entre variables como satisfacción del docente, la efectividad de la escuela, la efectividad del director, nivel de logro de los estudiantes y personalidad de los docentes.

Las respuestas de los informantes de las escuelas de Alberta mostraron que el CO se relaciona significativamente con variables como la satisfacción del docente, la efectividad de la escuela y del director. El tipo de CO abierto y cerrado se explican con relación a estas variables con las medias más bajas y altas, respectivamente (Morris, 1964).

En las escuelas de la región noroeste de Illinois, los informantes señalaron que las dimensiones Énfasis en la productividad y Consideración están relacionadas

significativamente al nivel de logro de los estudiantes, ya que las metas retadoras impulsadas por el director y el hecho de asumirlas como compartidas incide en el desempeño de académico de los alumnos (Feldvedel, 1964).

El estudio realizado en escuelas primarias en Estados Unidos reporta que existen diferencias de personalidad entre los docentes; por un lado, los que perciben al CO como abierto son amables, tranquilos, mantienen alto control de auto concepto, experimentan poca tensión, no se sienten amenazados, muestran poca necesidad para dominar o ser severos y asertivos; por el otro, los que lo evalúan como cerrado son apáticos hacia la situación organizacional de la escuela, se inclinan a ser más dominantes y severos, muestran bajo control de auto concepto con un relativo alto grado de tensión. La segunda conclusión es que, en los CO abiertos los académicos pueden describirse como energéticos, ambiciosos e involucrados en actividades de la escuela para el bien común; y los docentes “cerrados” son más psicósomáticos, se muestran a la defensiva y generan mucha actividad para beneficio personal pero no para el bien común (Kenney, White y Gentry, 1967).

Estudios de evaluación psicométrica

Para medir el CO se han realizado estudios de evaluación psicométrica, con la finalidad de aportar instrumentos efectivos para su diagnóstico. Debido a la escasa construcción de estos, para el ámbito educativo universitario se ampliaron los criterios de selección de los instrumentos, tales como:

1. Periodo de publicación no mayor a los últimos 15 años.
2. Descripción del instrumento de evaluación del CO con todos los datos siguientes: Número de dimensiones, número de ítems, lugar de aplicación, formato de respuesta e índice de confiabilidad (ver Tabla 9).

Tabla 9. Descripción de los instrumentos de medición del CO

Instrumento de medición	Referencia	Dimensiones	#Reactivos	Formato de respuesta	Lugar	Índice de confiabilidad
OCM	Patterson et al. (2005)	4:17*	81	Likert 1-4	Reino Unido	0.67-0.91
MDCO	Reinoso y Araneda (2007)	7	54	Likert 1-5	Chile	0.35**-0.75
CLIOU	Mujica y Perez (2008)	4:8*	64	Likert 1-5	Venezuela	0.97
COCH	Chiang, Salazar, Huerta, Nuñez (2008)	7	42	Likert 1-5	Chile	0.929
BSC	Silva, De la Torre, López y Bastos (2011)	6	28	Likert 1-5	Brasil	0.68-0.887
CGCV	Noriega y Pría (2011)	5	60	Sí o No	Cuba	0.876
CCO	Castillo, Lengua, Pérez Herrera (2011)	5: 22*	63	Likert 1-5	Colombia	0.91
EMCO	Patlán y Flores (2013)	8	29	Likert 1-5	México	0.70
COCH adaptado	Baño, Villacrés y Arboleda (2016)	4	35	Likert 1-5	Ecuador	0.914

* Las dimensiones o factores de la escala están divididas en subfactores.

** Los valores del Alfa de Cronbach menores de 0.50 están más cerca de la inexistencia de confiabilidad.

En la Tabla 9 se muestran las características más relevantes de los ocho instrumentos de medición del CO, que cumplieron con los requisitos antes señalados. En primer lugar, se encontró que las dimensiones evaluadas oscilan entre 5 y 8, pero el Organizational Climate Measure (OCM) (Patterson, West, Shackleton, Dawson, Lawthom, Maitlis, et al. 2005) mide 17 dimensiones que están agrupadas en cuatro aspectos globales, así como el cuestionario para Clima del Grupo de Control de Vectores (CCGV) (Noriega y Pría, 2011) que mide 22 subfactores agrupados en cinco factores. En segundo lugar, el número de reactivos es muy variable entre 28 y 81. En tercer lugar, el formato de respuesta más común es la escala Likert de 1 a 5 puntos. En cuarto lugar, los índices de confiabilidad de siete de los ocho instrumentos son aceptables o altos porque están más cerca del 1, valor que indica la máxima confiabilidad, el Modelo de Diagnóstico de Clima

Organizacional (MDCO) (Reinoso y Araneda, 2007) debe tomarse con cautela porque tiene tres dimensiones con estos índices bajos entre 0.35- 0.52.

Descripción de los instrumentos de medición

Patterson et al. (2005) realizaron su estudio de validez de la escala *Organizational Climate Measurement* (OCM), para ello utilizaron como referencia el Modelo de Valores de Competencia e identificaron las dimensiones de los instrumentos revisados que representan cada cuadrante. Los resultados de esta investigación aportan una escala válida y confiable integrada por 17 dimensiones dentro de los cuadrantes:

1. Modelo de relaciones humanas: Las normas y valores asociados con pertenencia, confianza, verdad y confianza que se alcanzan son a través de empoderamiento y participación. Las dimensiones asociadas a este factor son: bienestar del empleado, autonomía, participación, comunicación, énfasis en capacitación, integración y apoyo del supervisor.
2. Modelo de proceso interno: El énfasis está en la estabilidad y se logra por la adherencia a reglas y procedimientos formales. Dimensiones relativas a este son: formalización y tradición.
3. Modelos del sistema abierto: El foco está en el cambio y la innovación donde las normas y los valores están asociados con crecimiento, adquisición de recursos, creatividad y adaptación. Las dimensiones que lo reflejan son: flexibilidad, innovación y reflexividad.
4. Modelo de metas: Hace énfasis en la búsqueda y logro de los objetivos bien definidos, donde las normas y valores asociados con productividad, eficiencia, logro de metas, y evaluación del desempeño. Las dimensiones que hacen referencia a este son: claridad de las metas organizacionales, esfuerzo, eficiencia, calidad, presión para producir y evaluación del desempeño.

La aplicación de la escala de 82 reactivos del instrumento con las 17 escalas puede resultar engorrosa, por esa razón sugieren que el OCM debe ser usado a partir de la

selección de las escalas útiles para los fines de la investigación, así que es posible usar 1 o más (Patterson et al., 2005).

El Modelo de Clima Organizacional (MDCO) (Reinoso y Araneda, 2007) surgió de un instrumento original formado por dos encuestas evaluadas con una escala Likert de siete puntos e integrado por 48 ítems para evaluar expectativas y otros 48 para percepciones. Para su validación se aplicó a una muestra 153 trabajadores.

Este instrumento utilizó como analogía, el Modelo de la Medición de la Calidad del Servicio SERVQUAL que relaciona entre las percepciones del cliente y sus expectativas con la calidad del servicio. Con los resultados de validez de contenido se obtuvo una versión final del instrumento con un formato de respuesta Likert de cinco puntos, con dos grupos de reactivos de 27 cada uno: el primero para medir percepciones y el segundo para expectativas. Las dimensiones que lo integran son: Apoyo, aspectos físicos, autonomía, calidez, cooperación, estructura y recompensa.

Mujica y Pérez (2008) reporta el cuestionario sobre Clima Organizacional Universitario (CCLIU) inicialmente conformado por 118 ítems, pero quedó integrado por 64 ítems con cinco opciones de respuesta en escala Likert que después de la validación de contenido y poder discriminativo entre los reactivos alcanzó un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.97

El estudio se hizo en la Universidad Lisandro Alvarado en una muestra de 271 profesores. Se midió por cuatro componentes y 14 subcomponentes: 1) Imagen gerencial medida por estilo de gerencia, estilo de liderazgo y confianza en la gerencia; 2) Relaciones sociales evaluadas por comunicación, cooperación, respeto y relaciones interpersonales; 3) Toma de decisiones diagnosticada por delegación de la toma de decisiones, comunicación y conflictos de intereses; y 4) Tarea que incluyó la orientación en la producción, carga de trabajo, condiciones ergonómicas, y responsabilidad.

Chiang, Salazar, Huerta, Nuñez (2008) desarrollaron y validaron un instrumento de medición de CO basado en Koys & Decottis (1991). Dicho cuestionario tiene 40 reactivos en inglés que se tradujeron al español y cuyo formato de respuesta es de 5 puntos que van desde muy de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo. La muestra para este estudio es de 547 trabajadores adscritos a seis Instituciones Públicas en el Estado de Chile. Los coeficientes de fiabilidad de la mayoría de las escalas de este instrumento tienen valores altos de 0,64 a 0,86, esto indica que ellas funcionan adecuadamente. Las dimensiones evaluadas son: Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

Mercado y Toro (2008) examinaron el funcionamiento psicométrico de la Encuesta de Clima Organizacional IV (ECO IV), mediante el análisis de ítems, de la confiabilidad y de la validez de construcción de la encuesta. Para este objetivo y el otro que consistió en medir el CO en dos universidades, se aplicó dicha encuesta a 980 trabajadores (docentes y administrativos) de la universidad colombiana y 1,854 de la universidad mexicana.

El análisis de confiabilidad se realizó por el método del coeficiente Alpha de Cronbach, para la primera universidad se obtuvo 0.91 y para la segunda 0.93, ambos cumplen con el estándar. La comparación de los pesos factoriales obtenidos de cada variable en cada una de las universidades, se consideraron aceptables por arriba de 0.30, solo el 6% de los reactivos en cada institución no lo consiguió. Por lo anterior se concluye que el instrumento tiene un comportamiento psicométrico muy similar tanto en la universidad colombiana como la mexicana y cumple adecuadamente con las especificaciones técnicas.

Silva, De la Torre, López y Bastos (2011) desarrollaron un instrumento de CO basado en Balance Scorecard. La versión piloto de 40 ítems se administró en SEBRAE, organización empresarial dedicada al Servicio de Apoyo a las Micros y Pequeñas Empresas en el estado de Paraóba, Brasil. Luego del procesamiento de 84 cuestionarios con técnicas de análisis factorial y análisis de ítems, el instrumento se redujo a 28 reactivos y de esta manera alcanzó un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.925, indicador

de alta consistencia interna del mismo. La versión final del cuestionario quedó formada por seis factores o dimensiones: estilo de gerencia, reconocimiento, autonomía, entusiasmo y apoyo, recompensa e innovación.

El cuestionario para medir el Clima en Grupos de Control Vectores con un formato de respuesta dicotómica (Sí o No) e integrado por 60 ítems, se aplicó a una muestra constituida por 89 trabajadores de cinco policlínicos de la Habana, Cuba. Después de la reformulación y evaluación del instrumento por parte de expertos, se determinó una elevada consistencia interna (coeficiente alpha de Cronbach igual a 0.876). El cuestionario quedó integrado por 60 reactivos, agrupadas en cinco dimensiones que con cuatro criterios cada una y a su vez cada criterio formado por tres ítems. A continuación, se enlistan las dimensiones y los factores correspondientes (Noriega y Pría, 2011, p.118):

Liderazgo: estilo de liderazgo, poder/influencia, estímulo al trabajo en equipo y estímulo a la excelencia. Toma de decisiones: niveles, participación, idoneidad, y capacidad resolutive. Motivación: remuneración, reconocimiento, estimulación y condiciones de trabajo. Comportamiento individual: estabilidad laboral, disciplina, responsabilidad y sentido de pertenencia.

Para otra investigación se adaptó y validó el instrumento CFK Ltd. Perfil de Clima Escolar en una muestra de 662 estudiantes, docentes y administrativos de la Universidad de Antioquia, Colombia. La validación psicométrica del cuestionario se hizo mediante análisis por pares, análisis escalar y el análisis factorial, para finalmente obtener un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.91, que indica alta consistencia interna del instrumento y homogeneidad de sus ítems. Este está integrado por 26 ítems estructurados en 22 subfactores que se agrupan en cinco factores (Castillo, Lengua y Pérez, 2011):

1. Relación individuo- institución: sentido de pertenencia, apertura institucional, participación para la toma de decisiones, oportunidad para aportar, constante ajuste de metas, sistemas de retroalimentación, autonomía responsable y planificación del futuro.

2. Proceso de aprendizaje y apoyo: atención a las expectativas individuales, efectivas estrategias de enseñanza- aprendizaje, variados ambientes de aprendizaje, currículum y actividades extracurriculares y oportunidades para el aprendizaje activo.
3. Motivación institucional: respeto, confianza, identificación institucional, motivación y apoyo al proceso de aprendizaje.
4. Equidad institucional: reglas determinadas cooperativamente y retribución.
5. Logística institucional: recursos adecuados y apropiada planta física.

Patlán y Flores (2013) es un estudio ex post facto y transversal para determinar la validez y confiabilidad de la Encuesta Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) diseñada por Gómez y Vicario. El instrumento está integrado por 29 reactivos con un formato de respuesta de 5 puntos en escala Likert y se aplicó a una muestra de 673 trabajadores de una institución de salud en México.

La estimación del Alpha de Cronbach con un valor de 0.70, señala que la EMCO es un instrumento con adecuada consistencia interna para medir el CO en población mexicana. Asimismo, con el análisis factorial exploratorio y el análisis de ecuaciones estructurales se confirmó que la escala está estructurada en tres niveles de análisis (individual, interpersonal y organizacional) y en ocho dimensiones:

1. Sistema individual: satisfacción de los trabajadores y autonomía en el trabajo.
2. Sistema interpersonal: relaciones sociales, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo.
3. Sistema organizacional: consideración de los directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo, así como liderazgo de directivos.

En la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH) y la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) de Ecuador se realizó un estudio descriptivo y correlacional, en una muestra de 319 docentes a quienes se les aplicó la encuesta de clima organizacional de Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez (2008) formada por 35 reactivos agrupados en siete dimensiones: Autonomía, Cohesión, Confianza, Apoyo,

Reconocimiento, Equidad e Innovación. Este estudio tuvo tres objetivos: identificar si el clima organizacional favorece o no que los docentes realicen sus actividades académicas, determinar la validez y confiabilidad del constructo clima organizacional y determinar las relaciones entre las dimensiones del CO y la variable latente “clima” (Baño, Villacrés y Arboleda, 2016).

El instrumento es válido porque se reporta un KMO= 0.962 y $p= 0.001$; es confiable al obtenerse un coeficiente alfa de Cronbach global de 0.914 y específico para cada dimensión de 0.970, 0.914, 0.874 y 0.916, también se demostró que estas dimensiones (apoyo, confianza e innovación; equidad y reconocimiento; autonomía y cohesión) influyen de manera directa sobre la variable latente clima (Baño, Villacrés y Arboleda, 2016).

Para el análisis del contenido de los siete instrumentos de medición del CO se construyeron dos tablas: una que concentró la información relacionada con las dimensiones presentes en los cuestionarios de CO revisados (ver tabla 10) y otra que organiza el contenido de los reactivos de estos.

Tabla 10. Presencia de dimensiones según instrumento de medición

Dimensiones	OCM	COCH	ECO IV	BSC	CLIUO	MDCO	CGVC	CCO	EMCO
Autonomía	X	X		X		X		X	X
Apoyo del superior	X	X	X	X	X	X	X		X
Entrenamiento	X								
Cuidado	X	X		X					
Formalización	X								
Tradición	X								
Innovación y flexibilidad	X	X		X					
Centro en el exterior	X								
Reflexividad	X								
Claridad organizacional	X		X						
Esfuerzo	X								X
Retroalimentación sobre rendimiento	X							X	
Presión para producir	X	X			X				
Productividad y eficiencia	X								

Calidad	X								
Estructura	X				X	X	X	X	
Confianza	X	X		X		X		X	X
Equidad		X		X					
Motivación							X	X	X
Relaciones interpersonales	X	X	X	X	X	X		X	X
Recompensa		X	X	X		X	X	X	X
Toma de decisiones	X			X	X	X	X	X	X
Cooperación	X		X						
Aspectos físicos						X		X	

Fuente: Elaboración propia con base en los instrumentos citados.

En la Tabla 10 puede observarse que las dimensiones más consideradas en los cuestionarios de CO son: Apoyo del superior, Relaciones interpersonales, Autonomía, Estructura, Toma de decisiones/Involucramiento, Confianza, Recompensa, Reconocimiento, Innovación, Motivación y las demás tienen menos de tres menciones. Estas se definen a continuación:

1. Apoyo del superior: Percepción de los trabajadores acerca de la actitud del jefe o superior para apoyar, respetar y dialogar con sus subordinados.
2. Relaciones interpersonales armónicas: Percepción sobre la presencia de un ambiente de amistad, confianza y apoyo que favorece el espíritu de trabajo en equipo.
3. Autonomía: Percepción sobre la independencia y libertad para tomar las decisiones convenientes relacionadas con el desempeño de su trabajo.
4. Confianza: Percepción acerca de la libertad de comunicarse o abordar temas importantes con sus compañeros y jefes.
5. Estructura: Percepción sobre el nivel de control inherente a las tareas por parte de los jefes.
6. Toma de decisiones: Percepción de los trabajadores respecto a la participación e influencia que tienen en la toma de decisiones.
7. Retribución/Recompensa: Percepción sobre el otorgamiento de beneficios, reconocimientos y recompensas a los trabajadores con buen desempeño en la organización.

Para esta investigación se seleccionó la EMCO (Gómez y Vicario, 2008 en Patlán y Flores, 2013) que está diseñado para población mexicana y que además considera las dimensiones relevantes, mismas que se detallan en el capítulo metodológico.

Capítulo IV. Metodología

Diseño

Se realizó una investigación cuantitativa, ex post facto y correlacional. Cuantitativa porque explicó “el fenómeno a través de recolección de información numérica que es analizada con el uso de métodos basados matemáticamente” (Aliaga y Gunderson en Mujins, 2004, p.1).

Es un estudio ex post facto o no experimental porque el investigador no controla las variables independientes, debido a que el constructo estudiado ya ha sucedido (Vega 2015). En ese mismo sentido es útil para “describir la realidad, analizar relaciones, categorizar, simplificar y organizar las variables que configuran el objeto de estudio” (Vega, 2015, p.4).

Correlacional por “el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores” (Kerlinger, 1975, p. 395), es decir, en el presente estudio se analizaron las relaciones entre los constructos: Violencia Psicológica (VP), Acoso Psicológico en el Trabajo (APT) y Clima Organizacional (CO).

Por lo anterior se procesaron y analizaron las variables de esta investigación: VP, APT y CO mediante métodos matemáticos. Los hechos o las formas de las tres variables ya habían sucedido, por eso se planteó buscar los factores que las hubieran propiciado. Para ello, se realizaron pruebas estadísticas que proporcionaron datos para organizar las variables que configuran el objeto de estudio y describir la asociación entre ellas.

Población

Los sujetos de investigación son Profesores de Tiempo Completo y Profesores de Tiempo Parcial de un campus de la universidad pública mexicana en estudio. Se excluyen quienes sean académicos de confianza o técnicos académicos del mismo campus y los académicos de los otros campus.

Muestra

En la determinación del tamaño de la muestra se consideró la información proporcionada por el portal de transparencia de la universidad pública mexicana en estudio, que señala 860 académicos de las diferentes Facultades y Centros de Investigación. Asimismo, es importante destacar que para el presente estudio se realizó una re-aplicación del cuestionario IVAPT⁵. Otras consideraciones importantes para el muestreo son las siguientes:

1. Un muestreo no probabilístico, puesto que los sujetos son seleccionados en función de su accesibilidad y considerando que son profesores de la universidad.
2. Una muestra es adecuada para realizar Análisis Factorial Exploratorio (AFE), mientras se logre la saturación de los factores por las variables de medición, con valores por encima de 0.60 (Thompson, 2004).
3. Una muestra de 60 informantes reproduce precisamente coeficientes de patrones poblacionales si las comunalidades son todas 0.60 o mayores, y si estas están alrededor de 0.50 la muestra requerida es de 100 a 200 informantes (Thompson, 2004).
4. Un muestreo aleatorio por cuotas, el cual partió de la distribución por género en dos áreas del conocimiento: ciencias duras y ciencias blandas⁶. Una vez obtenida la cuota para un género, se encuestó a los sujetos de sexo diferente hasta lograr los suficientes en ambos casos (Clark-Carter, 2002).

Instrumento

Para esta investigación se recolectó información empírica a través de tres cuestionarios: 1) Datos sociodemográficos y laborales (ver anexo 1), 2) Inventario de Acoso Psicológico en el Trabajo, que en adelante se nombrará como IVAPT (Pando et. al, 2006) (ver anexo

⁵ Por lo tanto, se eligió la misma universidad pública mexicana referida en Velázquez (2012). Este estudio abre la puerta al presente puesto que plantea como futura línea de investigación: determinar los aspectos del clima organizacional que se asocian al *mobbing*.

⁶ Se adaptó la clasificación de Becher (2001): en Ciencias Duras se agruparon todas las facultades y centros de investigación que pertenecieran a Ciencias Duras Puras, así como a Ciencias Duras Aplicadas; y en Ciencias Blandas, aquellas que correspondieran a Ciencias Blandas Puras y Ciencias Blandas Aplicadas.

2) y 3) Escala Multidimensional de Clima Organizacional, que en lo subsecuente se referenciará como EMCO (Gómez y Vicario, 2008 en Patlán y Flores, 2013) (ver anexo 3).

En primer lugar, el cuestionario de datos sociodemográficos y laborales que requiere datos del informante como: género, edad, estado civil, escolaridad, contrato, antigüedad en el puesto, antigüedad en la institución, tipo de contrato laboral, unidad de adscripción, horas de permanencia en la universidad, tener cargo administrativo, ingreso mensual, tener otro empleo y nombramientos vigentes (Sistema Nacional de Investigadores⁷ y/o Programa del Mejoramiento del Profesorado⁸).

En segundo lugar, el IVAPT está integrado por 22 reactivos, para los cuales emplea dos escalas de medición y dos secciones (columna A, columna B) respectivamente. Estas columnas se encuentran localizadas frente a cada reactivo. La escala de la sección A consta de cinco niveles de medición: “Nunca”, “Casi nunca”, “A veces”, “Frecuentemente” y “Muy frecuentemente”. En la sección B la escala está así: “Menos que a mis compañeros”, “Igual que a mis compañeros” y “Más que a mis compañeros”. El IVAPT permite diferenciar tres valoraciones:

- 1) Presencia de Violencia Psicológica: “evaluada por la cantidad y diversidad de formas, comportamientos o eventos de violencia psicológica que ha sufrido la persona en su ambiente de trabajo, independientemente de la frecuencia e intencionalidad de la misma” (Pando y Aranda en Peña et al. 2007, p. 249). Esta se midió a través de la escala (1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= Algunas veces, 4= Frecuentemente y 5= Muy Frecuentemente). Para ello se sumaron los reactivos con una respuesta diferente a uno; si ninguno de los reactivos resultaba positivo entonces la frecuencia era Nula, si se contabilizaban entre uno y cuatro reactivos como positivos era Media, pero si había más de cinco positivos era Alta.

⁷ Es una distinción a investigadores y tecnólogos que denota calidad y prestigio de sus aportaciones científicas y tecnológicas. Además, se otorgan incentivos económicos de acuerdo con el nivel asignado.

⁸ Busca el perfil deseado en docentes de IES, en otras palabras, que realicen funciones de docencia, tutoría, generación de conocimiento y gestión, con la finalidad de elevar la calidad del profesorado para beneficiar a los alumnos y la sociedad.

- 2) Intensidad de Violencia Psicológica: “entendida como la frecuencia con que se presentan las diferentes formas, comportamientos o eventos de violencia psicológica presentes” (Pando y Aranda en Peña et al. 2007, p. 249). Esta se midió con una variable tipo escala (1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= Algunas veces, 4= Frecuentemente y 5= Muy Frecuentemente), para ello se sumaron los puntajes asignados a cada reactivo para obtener un puntaje total. Entonces de acuerdo con los puntos se clasificó en: Alta con 45 o más, Mediana de 23 a 44, Baja de 1 a 22 y Nula con 0 puntos.

- 3) APT o *mobbing*: “en el ambiente laboral este señala el continuo y deliberado maltrato verbal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, éstos se comportan cruelmente con la intención de hacerle sentir mal psicológicamente y obtener su salida de la organización” (Pando y Aranda en Peña et al. 2007, p. 249). El APT se cuantificó a partir de las respuestas obtenidas para cada ítem o reactivo con la variable tipo escala (1= Menos que mis compañeros, 2= Igual que mis compañeros y 3= Más que al resto de mis compañeros). En este caso se contabiliza solamente el número de veces que el trabajador haya contestado "Más que al resto de mis compañeros" y se otorga un punto por cada vez. La presencia del Acoso Psicológico en el trabajador debe considerarse: Nula con 0 puntos, Baja de 1 a 3, Media de 4 a 7 y Alta de 8 o más puntos.

En el estudio validez y confiabilidad del IVAPT Pando se hicieron algunas consideraciones importantes:

Previamente al análisis factorial, se consideraron los criterios de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), cuyo valor fue de 0.897, con valor de esfericidad Bartlett de 1936.114 para 190 grados de libertad y 0.000 de significancia, lo que indica la pertinencia para el análisis factorial (Catena, Ramos y Trujillo, 2003). El instrumento fue concebido como unidimensional y se sometió a un análisis factorial con componentes principales y rotación varimax, solicitando en un inicio tres factores para que maximizaran la varianza explicada y eliminando los ítems que no cumplieran con el valor mayor a 0.40 de carga Eigen. Después de tres análisis factoriales se decidió una sola dimensión, la cual explica 53.47% de varianza (Catena y cols., 2003) y validez relevante, de acuerdo con el procedimiento de Guilford, de 0.77% (Pando, Aranda, Preciado et al., 2006, p. 326).

Lo anterior muestra que para esa investigación se trabajó con un solo factor, el de mayor varianza explicada, obtenido de la reducción a 22 reactivos del IVAPT. Sin embargo, en estudios posteriores que utilizaron el mismo instrumento se encontraron tres factores formados por reactivos diferentes (Carrión et al., 2007; Pando et al., 2012; Pando et al., 2013a; Pando et al., 2013b; Díaz et al., 2015).

En segundo lugar, se aplicó la EMCO (Gómez y Vicario, 2008) integrada por 29 reactivos con un formato de respuesta de 5 puntos en escala Likert (1= nunca, 2= casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre y 5= siempre). En la Tabla 11 se presenta su estructura en tres niveles de análisis (individual, interpersonal y organizacional) así como en ocho dimensiones:

1. Sistema individual: satisfacción de los trabajadores y autonomía en el trabajo.
2. Sistema interpersonal: relaciones sociales, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo.
3. Sistema organizacional: consideración de los directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo, así como liderazgo de directivos.

Tabla 11. Definición conceptual de los factores de CO

Clima organizacional	Factores de Clima Organizacional	Definición
Sistema individual	F1. Satisfacción de los trabajadores	Grado en que los trabajadores perciben que son reconocidos por su trabajo y si estos se sienten satisfechos con el logro de las metas y objetivos en el trabajo, como resultado de un ambiente agradable y de satisfacción para el trabajo.
	F2. Autonomía en el trabajo	Grado en que los trabajadores perciben sentirse en el trabajo independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar sus actividades en el trabajo.

Sistema interpersonal	F3. Relaciones sociales entre los miembros de la organización	Grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmósfera de amistad y camaradería y en el cual existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo.
	F4. Unión y apoyo	Grado de comunicación, compromiso e integración que existe entre los miembros de la organización. Así como la percepción que tienen los trabajadores de recibir apoyo y ayuda de sus compañeros, favoreciendo el sentimiento de trabajo en equipo.
Sistema organizacional	F5. Consideración de directivos	Grado en que los trabajadores perciben que su superior otorga apoyo a los trabajadores, se dirige y comunica con respeto y amabilidad con sus subordinados y les brinda el trato más humano posible.
	F6. Beneficios y recompensas	Grado en que los trabajadores perciben que la organización busca retribuir el trabajo por medio de estímulos y recompensas tales como incremento de salarios, vacaciones, incentivos, bonos y demás premios que hacen hacer sentir satisfecho al trabajador, así como obtener reconocimiento por la calidad de su trabajo realizado.
	F7. Motivación y esfuerzo	Grado en que los trabajadores son alentados por la organización y las condiciones que hacen que los trabajadores trabajen intensamente. Estos aspectos se reflejan en que el trabajador se siente responsable de realizar su trabajo, se siente comprometido con su trabajo y se preocupe por la calidad de sus actividades, por lo cual busca esforzarse dentro de su trabajo.

F8. Liderazgo de Grado en el que los trabajadores perciben un directivos manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus superiores, en cómo la capacidad de toma de decisiones y el don de mando influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.

Nota: Tomado de “Desarrollo y validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un estudio empírico con profesionales de la salud”, por J. Patlán y R. Flores, 2013, Revista Ciencia y Trabajo, 15 (48), 131-139.

Patlán y Flores (2013) comprobaron que la EMCO es válida y confiable. Esto lo demuestran mediante la validez factorial exploratoria en la que reportan: “ocho factores explican el 66,68% de la varianza; la medida de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin fue de 0,941, mientras que la prueba de esfericidad de Bartlett dio un resultado estadísticamente significativo ($X^2 = 8,890.974$; $gl = 406$; $p = 0,000$)” (Patlán y Flores, 2013, p.135).

Asimismo, efectuaron el análisis de confiabilidad de la escala y encontraron niveles adecuados, específicamente a nivel global. La estimación de la consistencia interna se hizo mediante el Alpha de Cronbach para cada reactivo y también obtuvieron un coeficiente global de 0.925 (Patlán y Flores, 2013).

Otro aspecto que vale la pena destacar es que la EMCO es un instrumento de medición de tres niveles de análisis individual, interpersonal y organizacional, esto lo convierte en una escala más robusta para medir y evaluar el clima organizacional con base en un enfoque sistémico (Patlán y Flores, 2013).

Recolección de la información

La colecta de datos se hizo mediante la aplicación del IVAPT que consta de 22 reactivos, con la EMCO formada por 29 reactivos, así como el cuestionario de datos sociodemográficos y laborales.

Para el trabajo de campo se acudió a las facultades donde laboran sujetos de la universidad pública mexicana seleccionada, dentro de la misma jornada de los académicos y en el lugar de trabajo (salón de clases, laboratorio o cubículo, e incluso en el pasillo de las facultades) se les explicó en qué consistía esta investigación y se solicitó su participación.

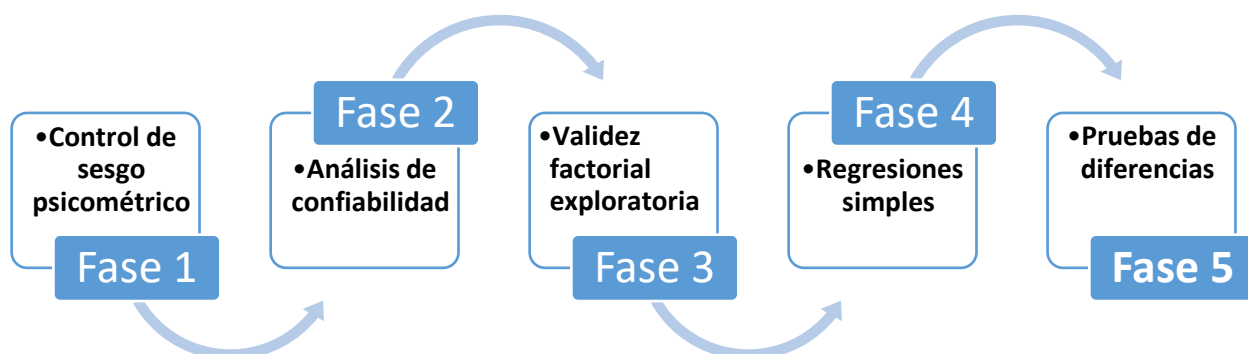
Quienes aceptaron recibieron las indicaciones por parte del encuestador y contestaron los cuestionarios individualmente y en el momento. La auto aplicación se realizó con presencia de la investigadora de este estudio para la aclaración de cualquier duda y así evitar confusiones sobre todo en la columna B del IVAPT. La aplicación de la batería fue flexible, dependió de la disponibilidad de los informantes y en promedio duró 30 minutos.

Procesamiento y análisis de la información

Como ya se mencionó en el diseño, esta investigación es de corte cuantitativo, por lo tanto, utilizará métodos estadísticos para el procesamiento de la información. Las unidades de análisis son: la violencia y el acoso psicológicos en el trabajo, así como el clima organizacional.

Las respuestas de los reactivos de cada informante al igual que sus datos sociodemográficos y laborales fueron capturados y tratados en el software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 15. Primero se usaron estadísticos descriptivos para caracterizar la muestra y después se analizaron los datos obtenidos en los tres cuestionarios, a través de la estrategia de análisis de datos de las subescalas IVAPT y EMCO que consiste en cinco fases (ver figura 1):

Figura 1. Fases de la estrategia de análisis de datos de las subescalas IVAPT y EMCO



Fuente: Elaboración propia.

Fase 1. Control de sesgo psicométrico.

Primero se calcularon los estadísticos univariados de las subescalas IVAPT y EMCO, tales como: media⁹, desviación estándar¹⁰, coeficiente de variación¹¹, asimetría¹², curtosis¹³ y distribución percentil¹⁴; segundo, se concentraron en una tabla de control; en

⁹ “Es igual a la suma de las puntuaciones de una prueba dividida entre el número de puntuaciones [...] se usa para datos de intervalo o razón cuando se cree que las distribuciones son cercanas a la normal” (Cohen & Swerdlik, 2006, p.74).

¹⁰ “Medida de variabilidad igual a la raíz cuadrada del promedio de las desviaciones cuadradas con respecto a la media” (Cohen & Swerdlik, 2006, p. 80).

¹¹ Se calcula dividiendo la desviación estándar entre la media y el resultado se convierte a porcentaje, esta medida es adecuada cuando no rebasa el 20% y si lo hace deberá ser tomada con precaución (Barona, 2018).

¹² La asimetría es un indicador de la forma en que están distribuidas las mediciones en una distribución [...] es positiva cuando relativamente pocas puntuaciones caen en el extremo positivo de la distribución [...] negativa cuando relativamente pocas puntuaciones caen en el extremo negativo de la distribución (Cohen & Swerdlik, 2006, p. 81).

¹³ “Pendiente de una distribución en su centro... Las distribuciones se describen como platicúrticas (relativamente planas), leptocúrticas (relativamente puntiagudas) o en alguna parte intermedia, mesocúrticas” (Cohen & Swerdlik, 2006, pp. 82-83).

¹⁴ Para cada uno de los reactivos se realizó la distribución del 100% en cada una de sus opciones de respuesta (Nunca, Casi Nunca, Algunas veces, entre otras), con base en las respuestas de los informantes (Barona, 2018).

tercer lugar, se efectuó el análisis considerando lo siguiente: coeficiente de variación ≥ 0.500 , asimetría entre ± 3.000 , curtosis entre ± 3.000 y distribución percentil $\geq 85.0\%$.

Cuando cada reactivo cumplió con al menos tres de ellos se marcó para su eliminación, puesto que esto disminuye la capacidad de discriminación del ítem y el objetivo de esta fase es evitar la polarización de las respuestas, es decir, que la medición se vea afectada tanto por los valores extremos positivos como negativos.

Fase 2. Análisis de confiabilidad.

El coeficiente Alpha fue la estadística seleccionada para obtener la estimación de consistencia interna de las subescalas, debido a su utilidad para responder sobre el grado de similitud entre los reactivos (Cohen & Swerdlik, 2006). Para ello se realizó el análisis de confiabilidad en el paquete SPSS v.15 usando como elementos los reactivos de cada subescala y solicitando el cálculo del Alpha de Cronbach si el elemento se ha suprimido. Con esta información se construyeron las tablas de las subescalas que concentran el Alpha de Cronbach global y el que corresponde a cada reactivo.

Fase 3. Validez factorial exploratoria.

El análisis factorial se usa para “descubrir los patrones de los coeficientes de correlación que sugieren la existencia de dimensiones psicológicas subyacentes” (Cohen & Swerdlik, 2006, p.287).

En esta fase, se usó el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) debido a que “es útil cuando se desea resumir datos con eficiencia, cuando no está seguro de cuántos factores están presentes en nuestros datos o cuando no se está seguro cuáles reactivos cargan en cuáles factores” (Cohen & Swerdlik, 2006, p. 289).

Asumiendo a priori tres componentes del IVAPT, debido a las investigaciones antes citadas que así lo refieren, se realiza un Análisis Factorial Exploratorio con los tres componentes de la primera subescala¹⁵ y se contrastan con cada uno de los

¹⁵ Se tomarán como punto de partida los tres componentes del IVAPT para dar estabilidad a la medida, es decir, esta será la escala más importante en este estudio.

componentes de la segunda subescala¹⁶, con la finalidad de demostrar si estas miden lo mismo o no, es decir, la prueba de validez convergente o divergente.

Posteriormente se calcularon las ocho variables (u 8 componentes) que se obtuvieron de las subescalas y a las que se les dieron nombre considerando la teoría revisada sobre ambos temas. Finalmente, se efectuó otro análisis de confiabilidad, pero ahora de manera individual con cada componente, es decir, con los tres del IVAPT y los cinco de la EMCO; con la finalidad de probar que cada componente está integrado por reactivos que indican alta familiaridad o similitud expresada en coeficientes cercanos a 1.00 y a su vez muestra que cada componente mide algo diferente con respecto a los demás.

Resulta importante puntualizar que existen tres posibles formas de manejar significativamente las cargas cruzadas (Ho, 2006, p. 221):

1. Si la matriz indica varias cargas cruzadas significativas, esto sugiere más comunalidad entre las variables con carga cruzada y los factores. El investigador debe decidir repetir el análisis factorial, estipulando un número más pequeño de factores a extraer.
2. Examinar la fraseología o contenido de las variables con carga cruzada, y basado en su validez aparente, asignarlos a los factores que son más representativos conceptual o lógicamente.
3. Borrar todas las variables con cargas cruzadas. Esto resultará en factores "limpios" y hará la interpretación de los factores más fácil. Este método funciona mejor cuando solo hay pocas cargas cruzadas.

Para entender la cita anterior es importante señalar que en una matriz de componentes existen cargas cruzadas cuando los pesos factoriales tienen valores similares, por arriba del criterio de calidad planteado, para la investigación se aceptaron hasta 0.40. La aplicación de esto se aborda en el capítulo de resultados.

Fase 4. Regresiones simples.

Regresión se puede definir en forma amplia como el análisis de las relaciones entre variables con el propósito de entender cómo una variable puede predecir a otra. La regresión simple implica en análisis de una variable independiente conocida también como predictora, y una dependiente o resultante (Cohen & Swerdlik, 2006).

¹⁶ La EMCO tiene carácter complementario y se analizará por segmentos con los tres componentes del IVAPT.

En esta fase se realizaron regresiones simples, se usaron variables dependientes (resultantes) y una variable independiente (predictora). Primero se identificó la variable predictora con mayor porcentaje de la varianza explicada como resultado del análisis factorial de la subescala EMCO, partiendo del supuesto que el Clima Organizacional (CO) es o no un factor protector en la aparición de la Violencia Psicológica en el Trabajo; y como variables resultantes las demás tanto de CO como las que derivaron de la subescala IVAPT. Con los valores de F, Beta y p de cada regresión de los componentes se construyó una tabla de regresiones simples de las subescalas.

Fase 5. Pruebas de diferencias.

En esta fase se utilizó el Análisis de Varianza de un factor (ANOVA) para saber si las medias de más de 2 grupos independientes difieren; para ello se consideraron los siguientes requisitos: una variable independiente y una variable dependiente (Ho, 2006).

Este análisis se realizó con la variable categórica (o independiente) que indica la Presencia de Acoso Psicológico en el Trabajo. Entonces se procesaron una variable dependiente (componente del IVAPT o de la EMCO) con una variable independiente.

En el caso de la subescala EMCO se calculó la variable Evaluación del Clima Organizacional determinada por los puntos de corte. El procedimiento que se realizó fue el siguiente: Calcular los cuartiles, agrupar en intervalos (o puntos de corte) la variable Puntos de Clima Organizacional y codificar una variable considerando los puntajes mínimos y máximos para cada categoría.

Para el análisis de las tablas y gráficos de resultados se consideraron las pruebas de homogeneidad de varianzas, el valor F, las medias y la significancia de cada par de variables procesadas.

Estudios de validez y confiabilidad del IVAPT y sus versiones adaptadas

En el estudio realizado con 567 trabajadores de los sectores servicios e industria de España se aplicó y adaptó el IVAPT, a partir del análisis factorial se determinó la existencia de tres factores en el “Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-E-R)” que explican el 53.01% de la varianza, mientras que el original solo tenía de una dimensión explicada por el 53.47%. Con lo anterior y el valor del coeficiente *alpha de Cronbach* (0.93) los autores confirman la confiabilidad y validez del instrumento para población laboral en España (Carrión et al., 2007).

Pando et al. (2012) realizó análisis factorial confirmatorio del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) con una muestra de 620 trabajadores de los sectores servicios e industria, tanto de Bolivia como de Ecuador. Los resultados muestran la determinación de 3 factores que nombran igual a los reportados en la investigación española, pero obtienen reactivos diferentes en cada uno. Estos factores explican el 48.2% de la varianza total y el coeficiente Alpha de Cronbach reportado para este instrumento es de 0.89, es decir, posee validez relevante y alta confiabilidad.

Pando et al. (2013a) realizaron el análisis factorial exploratorio el IVAPT-PANDO en población trabajadora (n=359) del sector de la economía formal en Colombia. Previo al análisis factorial se consideraron los criterios de adecuación muestral de Kaiser- Meyer-Olkin (KMO), y su valor fue de 0.85; se obtuvieron tres factores que explican el 50.5 % de varianza, constituidos con reactivos de carga factorial mayor a 0.34 y consideraron como referente los tres factores españoles (Carrión et al., 2007), pero reportaron que no coinciden completamente los ítems. También reporta una confiabilidad alta, dada por el 0.89 del coeficiente de Alpha de Cronbach.

Pando et al. (2013b) examinaron la confiabilidad y validez de la versión japonesa del IVAPT, a partir de una muestra de 1810 empleados de instituciones públicas en Kanto, Japón. Con el análisis factorial exploratorio muestran que el primer factor explica el

64.5% de la varianza total, pero señalan que los datos no coinciden con las estructuras previas de tres factores. Con respecto al análisis de confiabilidad se reporta que el Alpha de Cronbach de la escala es de 0.97 (violencia psicológica) y 0.94 (acoso psicológico). Por lo anterior, se concluye que el IVAPT versión japonesa posee una alta validez y confiabilidad, y parece tener una única dimensión en esta muestra.

Díaz et al. (2015) validaron el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT–Pando) en la población laboral chilena de tres sectores (comercio, salud y educación) y propusieron un instrumento nuevo formado por 25 reactivos. Para ello realizaron una aplicación de la versión adaptada del instrumento a una muestra de 700 trabajadores/as. Ellos confirman existencia de tres factores del IVAPT- Pando y la emergencia de un cuarto que hace referencia a violencia externa. Para efectos de investigación solo se consideran los estadísticos correspondientes a la validez del instrumento original, la varianza total explicada de cada componente (C1: 51.65%, C2: 5.81% y C3:5.25%). El primer componente se llama Conductas destinadas a desacreditar las competencias laborales del trabajador/a; el segundo, Intensificación del trabajo, aislamiento y despersonalización de logros; y el tercero, Estigmatización y daño a la imagen pública del trabajador/a. El análisis de confiabilidad indica que es alta, debido al coeficiente Alpha de Cronbach de 0.95.

Capítulo V. Resultados

En este capítulo se reportan los resultados de los análisis estadísticos de los cuestionarios que integran la batería del presente estudio: Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, Inventario de Violencia y Acoso Psicológicos en el Trabajo (IVAPT) y Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO).

Descripción de la muestra

En la Tabla 12 se presentan los datos obtenidos del Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales distribuidos por sexo, estos brindan un panorama general de la muestra de profesores universitarios estudiada.

De los 74 académicos que integran la muestra 40 (54%) son hombres y 34 (46%) mujeres, 32 (43%) académicos son solteros y 42 (57%) casados, así mismo el promedio de edad es de 46.18 años y de 44.28 años respectivamente. Con respecto al máximo grado de estudios, se observa que 20 (27%) académicos tienen grado de licenciatura, 24 (32%) de maestría, 20 (12%) de doctorado y 10 (14%) de posdoctorado.

Tabla 12. Datos sociodemográficos y laborales de los académicos encuestados distribuidos por sexo.

Variable	Hombres	Mujeres	Total/media
Sexo	40 (54%)	34 (46%)	74 (100%)
Edad	46.18	44.28	45.23
Estado civil			
1) Soltero	14 (19%)	18 (24%)	32 (43%)
2) Casado	26 (35%)	16 (22%)	42 (57%)
Subtotal	40 (54%)	34 (46%)	74 (100%)
Área de conocimiento			
1) Ciencias Duras	24 (32%)	16 (22%)	40 (54%)
2) Ciencias Blandas	16 (22%)	18 (24%)	34 (46%)
Subtotal	40 (54%)	34 (46%)	74 (100%)
Máximo grado de estudios			
1) Licenciatura	11 (15%)	9 (12%)	20 (27%)
2) Maestría	10 (14%)	14 (19%)	24 (32%)

3) Doctorado	9 (12%)	11 (15%)	20 (27%)
4) Posdoctorado	2 (3%)	8 (11%)	10 (14%)
Subtotal	32 (43%)	42 (57%)	74 (100%)
Antigüedad en la institución	13.18	13.74	13.46
Antigüedad en el puesto	11.65	12.15	11.88
Categoría contractual			
1) Tiempo Completo	22 (30%)	13 (18%)	35 (47%)
2) Tiempo Parcial	18 (24%)	21 (28%)	39 (53%)
Subtotal	40 (54%)	34 (46%)	74 (100%)
Tipo de contrato			
1) Titular	27 (36%)	20 (27%)	47 (64%)
2) Interino	13 (18%)	14 (19%)	27 (36%)
Subtotal	40 (54%)	34 (46%)	74 (100%)
Tienen cargo administrativo			
1) Sí	8 (11%)	3 (4%)	11 (15%)
2) No	32 (43%)	31 (42%)	63 (85%)
Subtotal	40 (54%)	34 (46%)	74 (100%)
Horas que permanece en la universidad	33.78	33.65	33.71
Ingresos mensuales aproximados	21,403.85	9,005.08	16,168.89
Tienen otro empleo			
1) Sí	8 (11%)	11 (15%)	19 (26%)
2) No	32 (43%)	23 (31%)	55 (74%)
Subtotal	40 (54%)	34 (46%)	74 (100%)

Fuente: Elaboración propia

Según áreas del conocimiento, la muestra está integrada por: 40 académicos de Ciencias Duras y 34 de Ciencias Blandas. En relación con la antigüedad en la institución, la media de 13.18 años para los hombres y 13.74 años para las mujeres. La categoría contractual del personal académico está representada por 35 Profesores de Tiempo Completo y 39 Profesores de Tiempo Parcial, de diferentes categorías y niveles. El tipo de contrato está distribuido en 47 titulares y 27 interinos.

Quienes ocupan cargo administrativo son 8 hombres y 3 mujeres, 63 no tienen este cargo. Los académicos hombres y mujeres respondieron que a la semana permanecen en la universidad en promedio 33.78 y 33.75, es decir, alrededor de 34 horas considerando a Profesores de Tiempo Completo y de Tiempo Parcial. Los ingresos

mensuales promedio en hombres es de \$21,403.85 mientras que en mujeres es de \$9,005.08. Finalmente, cuando se les cuestionó si tenían otro empleo, 19 académicos respondieron que sí, de los cuales 8 son hombres y 11 mujeres (tienen contrato de Profesor de Tiempo Parcial), los 55 profesores restantes solo laboran en la universidad.

Estadísticos descriptivos de las unidades de análisis

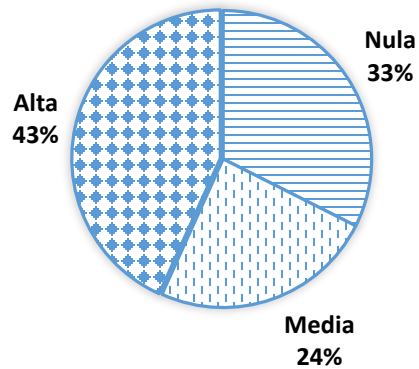
Como ya se mencionó en la metodología, las unidades de análisis son tres: la violencia psicológica, el acoso psicológico y el clima organizacional percibidos en el trabajo. Primero se reportan los resultados obtenidos con las formas de calificación sugeridas por el autor del IVAPT y de manera adicional se muestra la distribución de la direccionalidad de la violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo. En segundo lugar, los resultados de la evaluación del clima organizacional.

En este estudio entendemos por Presencia de Violencia Psicológica en el Trabajo como: “las situaciones de conflicto en el trabajo, cuando éste no es resuelto puede instaurarse como un comportamiento habitual” (Pando, Aranda y Olivares, 2012, p. 32).

En la muestra estudiada, la Presencia de Violencia Psicológica (PVP) es alta en un 43%, media en un 24% y nula en un 33%; para el cálculo anterior se consideró a los sujetos que al menos contestaron un reactivo diferente a nunca, por lo tanto, la PVP en los profesores encuestados es de 67% (ver figura 2).

Por Intensidad de Violencia Psicológica (IVP) se debe considerar como una situación mantenida de violencia genérica en el trabajo percibida por todos en general. Para esta variable se sumaron las frecuencias y se evaluaron según los rangos establecidos (Pando, Aranda, Preciado et al., 2006) que se mencionaron en la metodología.

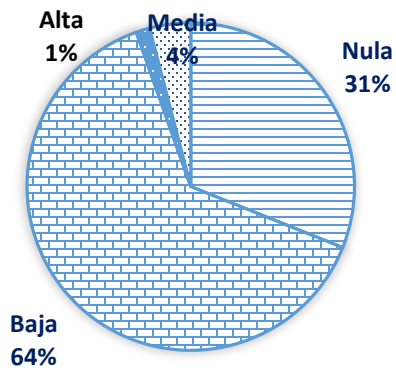
Figura 2. Distribución de la Presencia de Violencia Psicológica percibida



Fuente: Elaboración propia a partir del procesamiento de la base de datos "Mobbing y CO en académicos"

El 1% de los académicos está viviendo una IVP alta, el 4% una intensidad media, el 64% una baja y el 31% no la percibe. Esto sugiere que en el 5% de los casos los conflictos en el trabajo no se han resuelto y se están convirtiendo en una experiencia frecuente (ver figura 3).

Figura 3. Distribución de Intensidad de Violencia Psicológica percibida



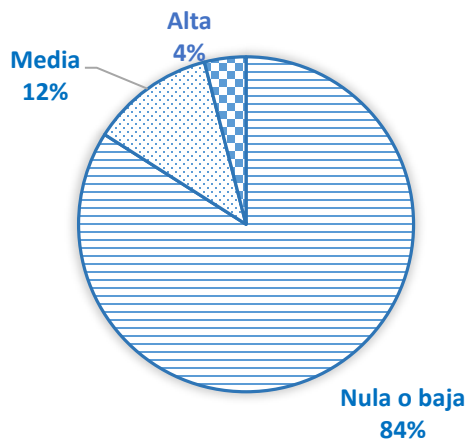
Fuente: Elaboración propia a partir del procesamiento de la base de datos "Mobbing y CO en académicos"

Para esta investigación se considera al Acoso Psicológico en el Trabajo (APT) como toda conducta psicológicamente violenta, frecuente y sistemática, por parte de una persona o

más de la misma organización laboral hacia otra persona con la intención de generar malestar psicológico, dañar la integridad de la persona u obtener la salida de la organización (Pando, Aranda, Preciado et al., 2006).

La presencia del APT es alta en el 4% de los académicos, debido a la ocurrencia de más de 8 formas de *mobbing*; en el 12% es media porque están sucediendo entre 4 y 7 formas de este; y finalmente, el 84% reporta que ha vivido entre 0 a 3 formas de este acoso en los últimos seis meses (ver figura 4).

Figura 4. Prevalencia de acoso psicológico en el trabajo de la muestra



Fuente: Elaboración propia a partir del procesamiento de la base de datos "Mobbing y CO en académicos"

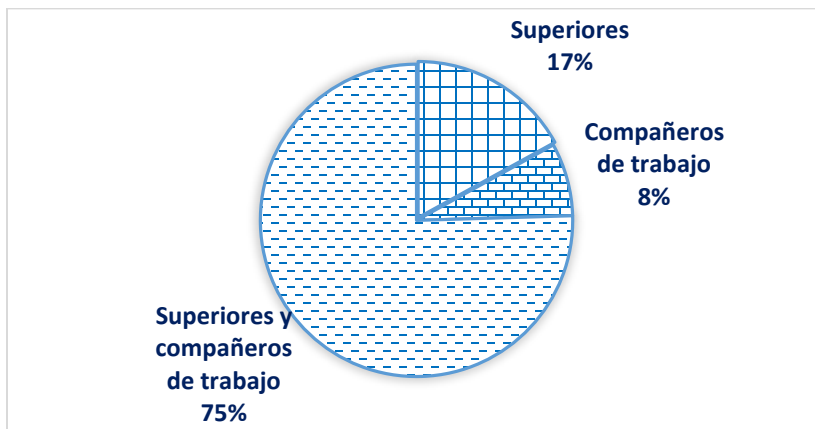
Tipo de violencia o acoso psicológico según su direccionalidad

Los responsables de estos tipos de conductas son los superiores en un 17%, los compañeros en un 8% y tanto superiores como subordinados en un 75%, esto significa que los académicos están siendo violentados o acosados psicológicamente por más de un sujeto, es decir, actúan en complicidad tanto superiores como compañeros de trabajo (ver figura 5).

El CO fue evaluado como desfavorable por el 22% de los académicos, medianamente favorable por el 43% y favorable por el 35% (ver figura 6).

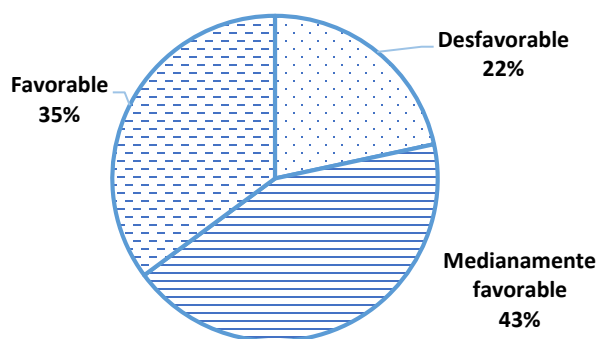
Para esta investigación se asumirá que clima organizacional refiere al “conjunto de percepciones subjetivas y socialmente compartidas que tienen los trabajadores de las características de la organización y el ambiente de trabajo, (...) estas percepciones pueden influir en el comportamiento y el desempeño del trabajador en la organización” (Patlán y Flores, 2013, p.132).

Figura 5. Distribución del tipo de violencia o acoso psicológico de la muestra



Fuente: Elaboración propia a partir del procesamiento de la base de datos “Mobbing y CO en académicos”

Figura 6. Distribución de la evaluación del Clima Organizacional en la muestra.



Fuente: Elaboración propia a partir del procesamiento de la base de datos “Mobbing y CO en académicos”

Resultados de la implementación de la estrategia de análisis de datos de las subescalas IVAPT y EMCO

Como se explicó en el apartado de metodología esta estrategia consta de cinco fases: Control del sesgo psicométrico, Análisis de confiabilidad, Validez factorial exploratoria, Regresiones lineales y Pruebas de diferencias. A continuación, se reportan los resultados obtenidos en cada una de ellas.

Fase 1. Control del sesgo psicométrico.

En esta fase se analizaron los estadísticos univariados de todos los ítems de la subescala Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) de la columna A, mediante una evaluación con los siguientes criterios: coeficiente de variación ≥ 0.500 , asimetría entre ± 3.000 , curtosis entre ± 3.000 y distribución percentil $\geq 85.0\%$.

La depuración del IVAPT columna A se realizó con la eliminación del ítem que cumpla al menos tres de esos criterios, por lo tanto, se eliminaron dos reactivos del IVAPT: 19 y 20 que tienen valores por encima de lo permitido en asimetría, curtosis y en el cuartil “Nunca” (ver tabla 13).

Tabla 13. Estadísticos univariados de los reactivos del IVAPT con sesgo psicométrico.

Número del ítem	Estadísticos descriptivos					Cuartiles			
	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación	Asimetría	Curtosis	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Muy frecuentemente
A19	1.09	.411	.376	5.559	35.375	93.20%	5.40%	0.00%	1.40%
A20	1.04	.259	.248	6.847	48.788	97.30%	1.40%	1.40%	0.00%

Nota: Los datos completos se encuentran en el anexo 4.

Fuente: Elaboración propia

Para la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) se realizó el mismo procedimiento (ver anexo 5), pero en esta no fue necesario eliminar reactivos, ya que todos presentaron una distribución normal.

Fase 2. Análisis de confiabilidad.

El análisis de confiabilidad de la subescala IVAPT columna A original se realizó mediante el coeficiente Alpha, con el estadístico si el ítem fuera borrado, el valor global del Alpha de Cronbach resultante fue de 0.947. En seguida se eliminaron los dos reactivos identificados en la fase anterior y se efectuó nuevamente el análisis de confiabilidad considerando únicamente los 20 reactivos, se obtuvieron tanto el valor global del Alpha de Cronbach que es de 0.945 como los valores correspondientes a cada ítem (ver anexo 6).

También se efectuó el análisis de confiabilidad de la EMCO y se obtuvieron los coeficientes Alpha de Cronbach si el ítem fuera borrado para cada reactivo, el valor global del Alpha de Cronbach fue de 0.951 y los valores correspondientes a cada ítem fueron superiores a 0.900 (ver anexo 7).

A partir de esta fase, el IVAPT modificado recibe el nombre de *Inventario de Violencia y Acoso Psicológico – Universidad (IVAPT-U)* por haber sido usado en población universitaria y para distinguirlo del original. Aclarando que el IVAPT-U no se aplicó, sino que se le dio este tratamiento para analizar los datos en esta investigación.

En resumen, tanto la subescala IVAPT-U como la EMCO pueden calificarse con muy buena confiabilidad, lo cual indica una alta consistencia interna, debido a la similitud entre los reactivos que las integran.

Fase 3. Validez Factorial Exploratoria.

En esta fase se presentan los resultados que comprenden el análisis factorial de cada subescala con validez convergente y divergente, así como la indización y el emparejamiento de las subescalas.

Análisis factorial

En un primer análisis factorial del IVAPT-U se obtuvieron comunalidades de 16 reactivos con puntuaciones mayores de 0.60, pero se identificaron tres reactivos con puntuaciones menores, tales como: reactivo A5 (0.510), reactivo A18 (0.548) y reactivo A22 (0.549). Atendiendo la consideración planteada en la metodología que las comunalidades deberían ser iguales o mayores a 0.60, en seguida, se realizó Análisis Factorial Exploratorio (AFE) del IVAPT-U sin el reactivo A5, a través del método de Componentes principales y rotación varimax. En primer lugar, se observó que las comunalidades oscilaron entre 0.588 y 0.857, se observa que mejoraron acercándose más a 0.60. En segundo lugar, los criterios de adecuación muestral de Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) y su puntuación fue 0.853 con valor de esfericidad de Bartlett: 1237.59 para 171 grados de libertad y 0.001 de significancia. Por lo tanto, es pertinente realizar el análisis factorial.

Después de cinco iteraciones se obtuvieron tres componentes (o factores) que explican el 69.53% de la varianza. El primer componente explica el 51.34%, el segundo (11.43%) y el tercero (6.76%). Con 9.76, 2.17 y 1.28 de sus valores eigen respectivos, todos mayores a 1.0.

Tabla 14. Análisis factorial exploratorio por método de componentes principales y rotación varimax del IVAPT-U.

Ítem	Componente		
	Desprestigio	Aislamiento	Sobrecarga laboral
A1_Recibo ataques a mi reputación	.858		
A8_Extienden rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona	.826		
A7_Manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores	.809		
A15_Ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo	.796		
A2_Tratado de humillarme o ridiculizarme en público	.787		
A9_Desvalora mi trabajo	.775		
A3_Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas	.726		
A11_Castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más	.684		
A10_Ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros	.671		
A6_Impide tener información que es importante	.615		.486
A22_Bloquean o impiden las oportunidades de ascenso o mejora	.583	.477	
A17_Ignoran mi presencia		.878	
A16_Evita o rechaza en el trabajo		.853	

A14_Siento que se me impide expresarme		.825	
A21_Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme		.746	
A13_Interrumpe continuamente cuando trato de hablar		.720	
A12_Obstaculizan las posibilidades de comunicarme	.421	.536	
A4_Asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos			.838
A18_Asignan sin cesar tareas nuevas			.676

Nota: El reactivo A22 presenta carga cruzada, con base en el contenido del reactivo se decide que forme parte del componente 2 o también llamado Aislamiento.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 14 se puede notar que se formaron tres componentes: componente 1, llamado Desprestigio integrado por los reactivos A1, A8, A7, A15, A2, A9, A3, A11, A10 y A6; componente 2 o Aislamiento conformado por A17, A16, A14, A21, A13, A12 y A22; así como, componente 3 o Sobrecarga laboral configurado por A4 y A18.

El análisis del contenido de los reactivos que integran cada componente permitió denominarlos y conceptualizarlos de la siguiente manera:

- Componente 1 (Desprestigio). Conductas para dañar la reputación y desacreditar la capacidad profesional de la víctima.
- Componente 2 (Aislamiento). Conductas para evitar el contacto o la comunicación con la víctima y dejarla fuera de oportunidades de mejora profesional.
- Componente 3 (Sobrecarga laboral). Conductas dirigidas a saturar de trabajo a la víctima, para provocar presión y que no logre los objetivos a tiempo.

El número de componentes obtenidos coincide con otros estudios que han usado el IVAPT, pero también se ha reportado que los reactivos no corresponden (Carrión et al., 2007; Pando et al., 2012; Pando et al., 2013a; Pando et al., 2013b; Díaz et al., 2015).

Para Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) también se realizó el AFE mediante el método de componentes principales¹⁷ y rotación varimax,¹⁸ luego de

¹⁷ “Es un método de extracción factorial que asume que los puntajes en las variables medidas tienen perfecta confiabilidad [...] Además, el análisis tiene la intención de reproducir la información en la muestra, más que en la población” (Thompson, 2004, pp. 36-37).

¹⁸ “El método de rotación factorial ortogonal más común es el varimax [...] tiende a enfocarse en maximizar las diferencias entre los coeficientes de estructura de un factor” (Thompson, 2004, p. 42).

siete iteraciones se obtuvieron 5 componentes (o factores). Sin embargo, en tres reactivos se obtuvieron comunalidades menores a 0.60 (criterio de la muestra para el Análisis Factorial) y cuando se revisó la matriz factorial por contenido no correspondían al componente en el que se agruparon. Por esta razón, los reactivos: C4, C13 y C24, se eliminaron.

Previo al AFE de la EMCO-U sin los reactivos 4, 13 y 29 se consideraron los criterios de adecuación muestral de Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) y su puntuación fue 0.865 con valor de esfericidad de Bartlett: 1607.99 para 325 grados de libertad y 0.001 de significancia. Adicionalmente, todas las comunalidades de los 26 reactivos oscilaron entre 0.64 y 0.870. Lo cual indica la pertinencia para realizar el análisis factorial.

El primer componente explica el 46.69% de la varianza explicada, el segundo (8.16%), el tercero (7.81%), el cuarto (6.62%) y el quinto (4.50%). En ese mismo, orden se mencionan los valores para cada componente: 12.35, 2.26, 2.05, 1.68 y 1.35.

Después de seis iteraciones obtuvieron cinco componentes que explican el 74.90% de la varianza total explicada. A continuación, se enlistan los cinco componentes que integran la EMCO-U con sus reactivos correspondientes:

- Componente 1 (Cohesión): C9, C10, C11, C8, C14 y C12.
- Componente 2 (Influencia jerárquica): C15, C19, C27, C16, C18, C17 y C28.
- Componente 3 (Satisfacción): C2, C25, C1, C26, C14, C3
- Componente 4 (Recompensa): C23, C22, C20 y C21.
- Componente 5 (Autonomía): C6, C5 Y C7.

La revisión del contenido de los reactivos que forman cada componente permitió proponer el siguiente nombre y el concepto para cada uno:

- Componente 1. Cohesión: Grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmósfera cordial, y en el cual existe comunicación, compromiso e integración entre los miembros de la organización.
- Componente 2. Influencia jerárquica: Grado en que los trabajadores perciben que su superior otorga apoyo a los trabajadores y considera sus propuestas, se comunica con respeto y brinda un trato humano a sus subordinados.

- Componente 3. Satisfacción: Grado en que los trabajadores perciben que son reconocidos y se sienten satisfechos con el logro de las metas y objetivos, como resultado de la motivación y compromiso para realizar su trabajo.
- Componente 4: Recompensa: Grado en que los trabajadores perciben que la organización busca retribuir el trabajo por medio de estímulos y recompensas, así como obtener reconocimiento por la calidad de su trabajo realizado.
- Componente 5: Autonomía: Grado en que los trabajadores perciben que tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar sus actividades en el trabajo.

Tabla 15. Análisis factorial exploratorio por método de componentes principales y rotación varimax de la EMCO-U.

Item	Componente				
	Cohesión	Influencia Jerárquica	Satisfacción	Recompensa	Autonomía
C9. Hay compañerismo entre los trabajadores	.840				
C10. Confianza entre compañeros platicar cualquier problema	.810				
C11. Nuevo empleado, de inmediato lo integran al grupo	.760				
C8. Se llevan bien entre ellos	.755				
C14. La unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	.747				
C12. Trabajadores se sienten parte de un mismo equipo	.730				
C15. Director trato humano a su personal.		.841			
C19. Jefe trata a los empleados de manera deshumanizada		.758			
C27. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas		.746			
C16. Trato con respeto de los superiores a sus trabajadores		.725			
C18. El jefe trata con indiferencia a su persona		.723			
C17. Directivos dan apoyo a su personal en sus actividades	.424	.600			
C2. Realizados en sus trabajos			.787		
C25. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas			.754		
C1. Los trabajadores...satisfechos con sus actividades			.754		
C26. Brindan su mayor esfuerzo en la realización de su trabajo			.693		
C24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo	.423		.601		
C3. Disfrutan realizar sus actividades			.534		.486

C23. Existen diferentes formas de recompensar a los trabajadores				.826	
C22. Otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño				.804	
C20. Organización emplea incentivos para que realicen mejor sus actividades				.774	
C21. Todos tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo			.433	.635	
C28. Todos reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas		.565		.584	
C6. Libre forma de solucionar los problemas sobre actividades					.822
C5. Libertad para elegir cómo hacer actividades					.788
C7. Proponer la forma en que desea realizar actividades					.674

Nota: El reactivo C28 presentó carga cruzada en el componente 2 y componente 4, debido al contenido del reactivo se decide que forme parte de Influencia Jerárquica.

Fuente: Elaboración propia.

Prueba de validez convergente y divergente

La finalidad de esta fase consistió en demostrar la independencia o dependencia de las subescalas, es decir, si estas miden lo mismo o son diferentes. Las hipótesis previas a realizar el análisis factorial fueron:

- H_0 : Los tres componentes de la subescala IVAPT-U no conservan la estructura reportada en la fase 2 cuando son analizados en conjunto con los reactivos de cada componente de la subescala EMCO-U.
- H_1 : Los tres componentes de la subescala IVAPT-U conservan la estructura reportada en la fase 2 cuando son analizados en conjunto con los reactivos de cada componente de la subescala EMCO-U.

La validez convergente y divergente se realizó tomando como base tres componentes de la primera subescala y fueron contrastados tomando uno a uno los componentes de la segunda subescala como se muestra en la tabla 16.

AFE 1

En primer lugar, se realizó análisis factorial con todos reactivos de la subescala IVAPT-U y los reactivos que integran el primer componente (Cohesión) de la subescala EMCO-U, después de 5 iteraciones se obtuvieron cuatro componentes que representan el

71.67% de la varianza total explicada: componente 1 “Desprestigio”, componente 2 “Cohesión”, componente 3 “Aislamiento” y componente 4 “Sobrecarga laboral”.

Tabla 16. Validez convergente y divergente de las subescalas.

Primera subescala	Segunda subescala	Nombre del cruce de componente
Componente 1 Componente 2 Componente 3	Componente 1	AFE1
Componente 1 Componente 2 Componente 3	Componente 2	AFE2
Componente 1 Componente 2 Componente 3	Componente 3	AFE 3
Componente 1 Componente 2 Componente 3	Componente 4	AFE 4
Componente 1 Componente 2 Componente 3	Componente 5	AFE5

Fuente: Elaboración propia.

AFE 2.

En segundo lugar, se efectuó análisis factorial con la IVAPT-U y el componente 2 “Influencia jerárquica” de la EMCO-U, después de 5 iteraciones se extrajeron cuatro

componentes que representan el 70.01% de la varianza total explicada: primer componente “Desprestigio”, el segundo “Influencia jerárquica”, tercero “Aislamiento” y cuarto “Sobrecarga laboral”.

AFE 3.

En tercer lugar, se realizó análisis factorial con todos reactivos de la subescala IVAPT-U y los reactivos que integran el tercer componente (Satisfacción) de la subescala EMCO-U, después de 5 iteraciones se extrajeron cuatro componentes que explican el 70.20% de la varianza total: componente 1 “Desprestigio”, componente 2 “Satisfacción”, componente 3 “Aislamiento” y componente 4 “Sobrecarga laboral”.

AFE 4.

En cuarto lugar, se efectuó análisis factorial con la IVAPT-U y el componente 4 “Recompensa” de la EMCO-U, después de 5 iteraciones se extrajeron cuatro componentes que explican el 69.64% de la varianza total. El primer componente “Desprestigio”, el segundo “Aislamiento”, el tercero “Recompensa” y el cuarto “Sobrecarga laboral”.

AFE 5.

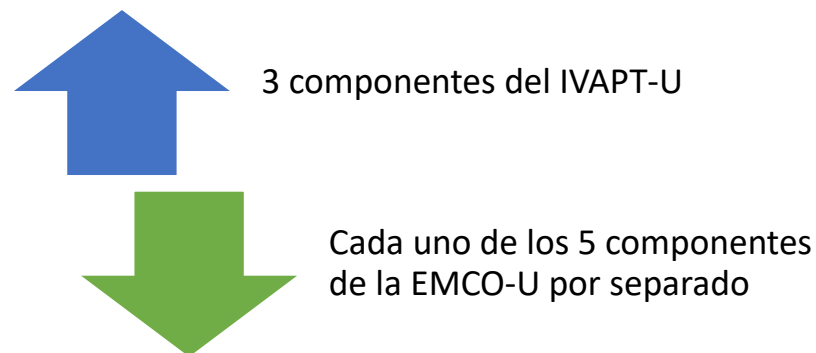
En quinto lugar, análisis factorial con todos reactivos de la subescala IVAPT-U y los reactivos que integran el quinto componente (Autonomía) de la subescala EMCO-U, después de 6 iteraciones se extrajeron 4 componentes que explican el 69.78% de la varianza total. El primer componente “Desprestigio”, el segundo “Aislamiento”, el tercero “Autonomía” y el cuarto “Sobrecarga laboral”.

Por lo anterior expuesto se acepta la hipótesis alternativa y se demuestra la independencia de las subescalas, una mide Violencia Psicológica en el Trabajo y la otra Clima Organizacional. La primera está formada por tres componentes: Desprestigio, Aislamiento y Sobrecarga laboral. La segunda explica cinco componentes: Cohesión, Influencia jerárquica, Satisfacción, Recompensas y Autonomía (ver figura 7).

Indización y emparejamiento de las subescalas

La fase anterior nos permite confirmar que para esta muestra tanto la subescala IVAPT-U como la EMCO-U presentan componentes (o factores) diferentes a los reportados en la revisión de la literatura.

Figura 7. Resultado final de la prueba de validez convergente y divergente.



Fuente: Elaboración propia.

El Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo ha sido usado en estudios en países como España, Bolivia, Ecuador, Colombia, Perú y Chile. La coincidencia en los resultados es la existencia de tres componentes (o factores) producidos por el análisis factorial del IVAPT. Sin embargo, difieren en cuáles y cuántos reactivos forman cada componente (Carrión et al. 2007; Pando et al., 2011; Pando et al., 2013; Pando et al., 2014; Díaz et al., 2015).

La Escala Multidimensional de Clima Organizacional se validó con ocho factores (Patlán y Flores, 2013) como ya se mencionó en la metodología, contrario a los resultados de esta investigación que señalan la formación de cinco factores.

Dado que uno de los objetivos del presente estudio es diagnosticar ambos constructos, Violencia Psicológica en el Trabajo y Clima Organizacional en población académica universitaria; se trabajó con una muestra de 74 informantes y se obtuvo evidencia que

nos indica validez y confiabilidad de ambas subescalas, por esa razón el siguiente paso fue calcular las variables o índices, tres componentes para el IVAPT-U y cinco para la EMCO-U. Luego entonces para este estudio se descarta el Análisis Factorial Confirmatorio.

En la Tabla 17 se observa el emparejamiento de las dos subescalas. Primero se muestran los reactivos correspondientes a los tres componentes de Violencia Psicológica en el Trabajo con coeficientes *Alpha de Cronbach* de 0.942, 0.906 y 0.601. En segundo lugar, los reactivos que integran los cinco componentes de Clima Organizacional y sus coeficientes con valores entre 0.776 y 0.937. Estas medidas evidencian una buena consistencia interna en cada componente y un error de medida bajo.

Tabla 17. Emparejamiento de las subescalas IVAPT-U y EMCO-U

Componentes	Reactivos (palabras clave)	Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach global
Desprestigio	A1. Recibo ataques a mi reputación	0.942	0.943
	A8. Extienden rumores maliciosos		
	A7. Manipulan las situaciones de trabajo		
	A15. Ataca verbalmente criticando los trabajos		
	A9. Desvalora mi trabajo		
	A2. Tratado de humillarme o ridiculizarme		
	A3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones		
	A11. Castigan mis errores mucho más		
	A10. Ignoran mis éxitos y se atribuyen a otros		
A6. Impide tener información importante			
Aislamiento	A16. Evita o rechaza en el trabajo	0.906	0.943
	A17. Ignoran mi presencia		
	A14. Siento que se me impide expresarme		
	A21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme.		
	A13. Interrumpe continuamente cuando trato de hablar		
	A12. Obstaculizan las posibilidades de comunicarme		
	A22_ Bloquean o impiden las oportunidades de ascenso o mejora		
Sobrecarga laboral	A4. Asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos	0.601	
	A18. Asignan sin cesar tareas nuevas		
Cohesión	C9. Hay compañerismo entre todos	0.937	

	C10. Existe confianza entre compañeros		0.949
	C8. Se llevan bien entre trabajadores		
	C11. Al nuevo de inmediato lo integran		
	C14. Unión entre compañeros		
	C12. Parte de un mismo equipo		
Influencia jerárquica	C15. Director trato humano a su personal	0.903	
	C19. Jefe trato deshumanizado		
	C18. Jefe trata con indiferencia a su personal		
	C27. Jefe mantiene actitud abierta a propuestas		
	C16. Trato con respeto a sus trabajadores		
	C17. Directivos dan apoyo a su personal		
Satisfacción	C2. Trabajadores realizados en su trabajo	0.913	
	C1. Satisfechos con sus actividades		
	C25. Muestran agrado en realizar sus tareas		
	C26. Brindan su mayor esfuerzo en su trabajo		
	C3. Disfrutan realizar sus actividades		
	C24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo		
Recompensa	C23. Hay diferentes formas de recompensar	0.776	
	C22. Otorga estímulos a los trabajadores		
	C20. Organización emplea incentivos		
	C21. Tienen posibilidades de ser beneficiados		
Autonomía	C5. Elegir cómo hacer actividades	0.859	
	C6. Libre forma de solucionar los problemas		
	C7. Proponer la forma para realizar actividades		

Fuente: Elaboración propia.

Fase 4. Regresiones simples.

En esta investigación se ha asumido como predictor el Clima Organizacional (CO), en un sentido positivo considerándolo protector en la aparición de la Violencia Psicológica en el Trabajo.

Por esta razón, para la realización de las regresiones simples se eligió el componente 1 de la subescala que mide el CO llamado Cohesión, como la variable independiente o predictora, puesto que es el componente más importante que representa el mayor porcentaje de la varianza explicada de la subescala EMCO-U. Las variables dependientes son los otros componentes que corresponden tanto a Clima organizacional (CO) como Violencia Psicológica en el Trabajo (VPT).

La Tabla 18 permite entender cómo Cohesión puede predecir las variables dependientes tanto de CO como VPT. Por un lado, se puede observar una relación directa entre

Cohesión y las primeras, es decir, influencia jerárquica, recompensa, autonomía y satisfacción. Por otro lado, es notoria una relación inversa entre la variable Cohesión y desprestigio, aislamiento, así como sobrecarga laboral. Todas las relaciones son significativas y se observan dos tipos:

1. Directas o positivas.

La correlación positiva más fuerte se presenta entre Cohesión y Satisfacción ($F=53.77$ y $\beta=0.654$), esto significa que la cohesión refuerza la satisfacción en los académicos. La segunda relación directa más alta existe entre Cohesión e Influencia jerárquica, es decir, la cohesión fortalece la satisfacción en los académicos. La tercera correlación positiva más fuerte se da entre Cohesión y Autonomía, esto evidencia que la cohesión refuerza la autonomía. La cuarta relación positiva es la menor y sucede entre Cohesión y Recompensa, en otras palabras, la cohesión favorece la recompensa.

Tabla 18. Regresiones simples de las subescalas IVAPT-U y EMCO-U.

Componentes	Cohesión			Observación
	F	Beta	p	
1. Influencia jerárquica	38.92	0.592	0.000	Clima Organizacional
2. Recompensa	8.60	0.327	0.005	
3. Autonomía	21.76	0.482	0.000	
4. Satisfacción	53.77	0.654	0.000	
5. Desprestigio	19.22	-0.459	0.000	Violencia Psicológica en el Trabajo
6. Aislamiento	14.78	-0.413	0.005	
7. Sobrecarga laboral	14.27	-0.407	0.000	

Fuente: Elaboración propia.

2. Inversas o negativas.

La correlación negativa más fuerte se presenta entre Cohesión y Desprestigio ($F=19.22$ y $\beta=-0.459$), esto significa que la cohesión previene el desprestigio en los académicos. La siguiente relación inversa más fuerte se da entre Cohesión y Sobrecarga laboral, es

decir, la cohesión mengua la sobrecarga laboral. Finalmente, existe una la correlación negativa menor entre Cohesión y Aislamiento, en otras palabras, la cohesión debilita el aislamiento.

Con las explicaciones anteriores se acepta la hipótesis alternativa, ya que el Clima Organizacional se configura como un factor protector en la aparición de la Violencia Psicológica en el Trabajo en académicos universitarios.

Fase 5. Pruebas de diferencias.

En esta fase solo se reportan las diferencias estadísticamente significativas entre los componentes de Violencia Psicológica en el Trabajo y Clima organizacional, y las variables de clasificación como: Evaluación del Clima Organizacional y Presencia de Acoso Psicológico en el Trabajo.

Tabla. 19. Pruebas de diferencias de los componentes de las subescalas IVAPT-U y EMCO

Construceto	Componentes	Evaluación del CO		Presencia de APT	
		F	p	F	p
Violencia psicológica	Desprestigio				
	Aislamiento				
	Sobrecarga laboral	5.29	0.007		
Clima organizacional	Cohesión				
	Influencia jerárquica			14.38	0.001
	Recompensa				
	Autonomía			3.27	0.044
	Satisfacción			3.49	0.036

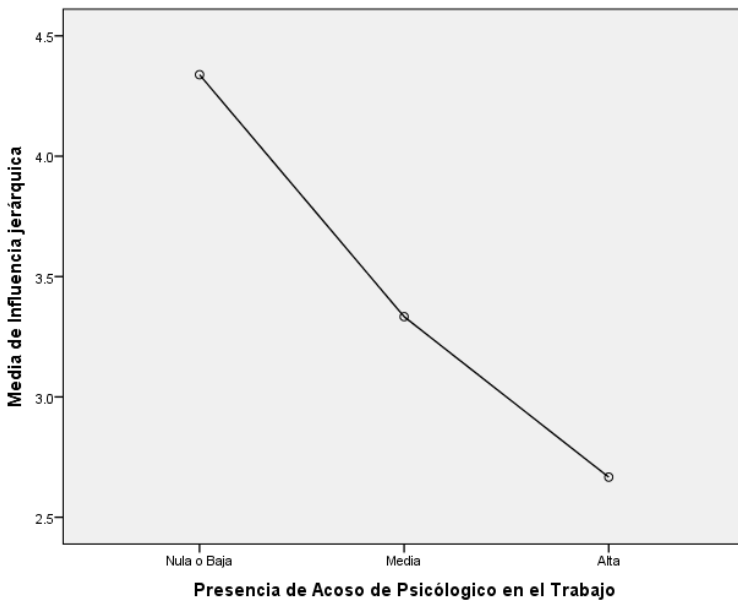
Nota: Todos los valores significativos son significativos al 95%

Presencia de Acoso Psicológico en el Trabajo y componentes del Clima organizacional

En la Tabla 19 se muestra que existe una diferencia estadísticamente significativa entre la Presencia de Acoso Psicológico (PAPT) e Influencia Jerárquica (IJ), $F(2,71)=14.38$, $p<0.001$. Las medias indican que IJ disminuye en relación inversa a la PAPT, es decir, cuando no hay PAPT o es baja, IJ es alta ($M=4.34$), en medio ($M=3.33$) y cuando la PAPT es Alta, IJ es baja ($M=2.67$) (ver figura 8).

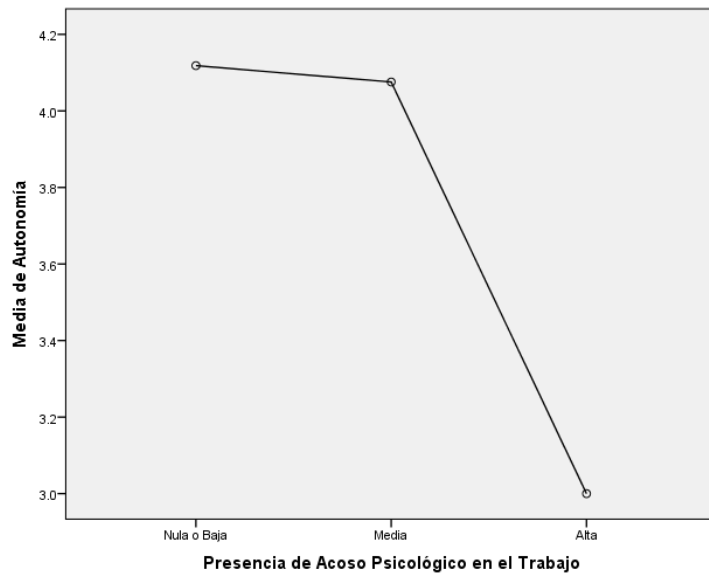
En relación con Autonomía (AUT) y la presencia de APT sucede algo similar, a menor presencia de APT se percibe mayor AUT, $F(2, 71) = 3.27, p < 0.045$. Las medias señalan que AUT disminuye con respecto a la PAPT, en otras palabras, cuando la PAPT es nula, AUT es alta ($M=4.33$), cuando la PAPT es media, AUT tienen una $M=3.83$ y cuando la PAPT es Alta, AUT tiene su valor más bajo ($M=3.28$) (ver figura 9).

Figura 8. Comparación de medias de Influencia Jerárquica y Presencia de Acoso Psicológico en el Trabajo



Fuente: Elaboración propia

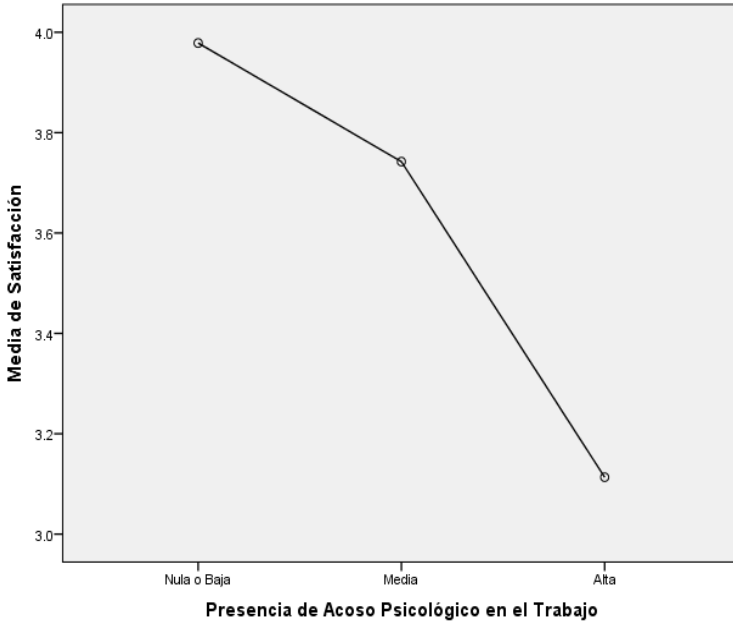
Figura 9. Comparación de medias de Autonomía y Presencia de Acoso Psicológico en el Trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Los resultados del análisis indican que la PAPT tienen una relación significativa con Satisfacción $F(2,71) = 3.49, p < 0.045$. La distribución de las medias en Satisfacción con respecto a PAPT señala que cuando no existe la última o es baja, la satisfacción es alta ($M=3.98$); si esta es media, la satisfacción disminuye ($M=3.74$) y si la PAPT es alta la satisfacción baja más ($M=3.11$) (ver figura 10).

Figura 10. Medias de Satisfacción distribuidas en Presencia de Acoso Psicológico en el Trabajo

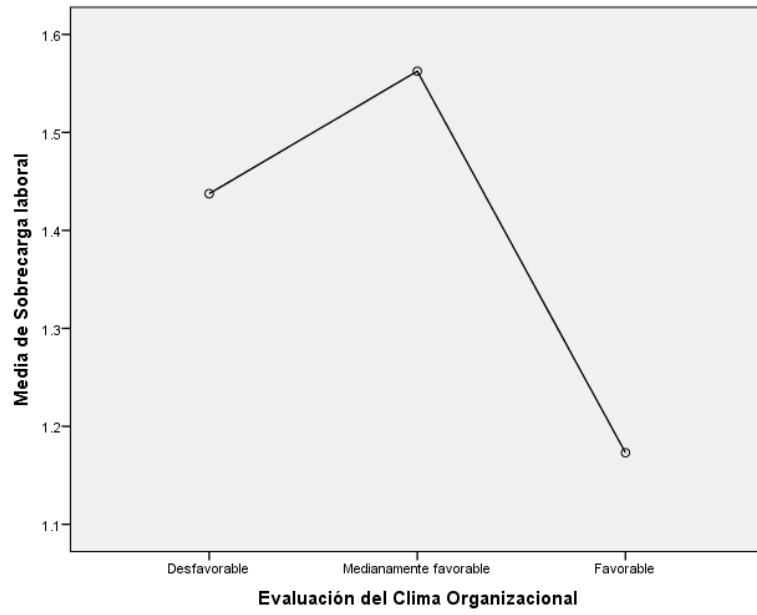


Fuente: Elaboración propia

Evaluación del Clima Organizacional y Violencia Psicológica en el Trabajo

Los resultados del análisis indican que la Evaluación del Clima Organizacional (ECO) tiene una relación significativa con Sobrecarga laboral (SOB), $F(2,71) = 5.30$, $p < 0.008$. La distribución de las medias en SOB con respecto a ECO señala que cuando la última es desfavorable, SOB tiene una $M = 1.44$; si la ECO es medianamente favorable, SOB tiene una $M = 1.56$ y si la ECO es favorable, disminuye notablemente la SOB ($M = 1.17$) (ver figura 11).

Figura 11. Comparación de medias de Sobrecarga laboral en Evaluación de Clima Organizacional



Fuente: Elaboración propia

Capítulo VI. Discusión

Presencia e intensidad de violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo

En la tabla 20, se concentran las tasas de presencia e intensidad de violencia psicológica en el trabajo, así como las de presencia de acoso psicológico en el trabajo; obtenidas en las diferentes investigaciones que aplicaron el IVAPT.

La tasa de presencia de violencia psicológica (media y alta) obtenida (67.0 %) en este estudio fue menor que las obtenidas en otros países con el IVAPT; en Chile (95.1%), en Bolivia (94.8%), en Ecuador (88.3%), en México (86.3 %), en España (86.2%), Colombia (76%), pero mayor a la tasa de Japón (47.7%). En el contexto universitario, nuestra tasa es similar a las obtenidas por Del Pino (2014) en personal docente (69.1%) y por Del Pino (2015) en Instituciones de Educación Superior Privadas (65.2%); sin embargo, se identificó una tasa muy superior, en la Universidad Central de Ecuador (87.2 %) (Lara y Pando 2014).

La intensidad (media y alta) de la violencia obtenida de la presente investigación (5.0 %) resultó ser más cercana a las tasas japonesa (8.8%) y mexicana (10.5%), por el contrario, dichas cifras fueron más altas en las muestras de Bolivia (13.2%), de Ecuador (17.9%), de España (20.5 %), Chile (41.7%), Colombia (75.5%).

La presencia de acoso psicológico en la presente investigación es alta en un 4% y media en un 12%, su suma coincide con los resultados chilenos (15.9%), pero se encuentra por arriba de los demás que oscilan entre 3.5% y 10.5% (Pando et al., 2012; Pando et al., 2013a; Pando et al., 2008; Pando et al., 2013b; Carrión et al. 2007).

Ahora bien, en estudios de población universitaria con el IVAPT, se detectaron cifras alejadas a las reportadas en el presente estudio, en una universidad ecuatoriana (2.2%) (Lara y Pando, 2014). Muy por encima de nuestro porcentaje, en universidades privadas mexicanas (22.66%) (Del Pino, 2015) y en una mexicana (37.9%) (Del Pino, 2014).

Tabla 20. Cuadro comparativo de tasas de presencia e intensidad de violencia psicológica, así como presencia de acoso psicológico.

Estudio/ País	PRESENCIA DE VIOLENCIA			INTENSIDAD DE VIOLENCIA			PRESENCIA DE ACOSO		
	Nula	Media	Alta	Nula/Baja	Media	Alta	Nula/Baja	Media	Alta
Pando et al. (2006) México	13.7%	47.7%	38.6%	89.5%	9.5%	1.0%	91.5%	7.8%	0.7%
Carrión et al. (2007) España	13.8%	22.7%	63.5%	79.5%	17.3%	3.2%	90.5%	7.6%	2.9%
Pando et al. (2012) Bolivia	5.2%	18.0%	76.8%	86.8%	13.2%	0%	96.4%	1.9%	1.6%
Pando et al. (2012) Ecuador	11.7%	25.8%	62.5%	82.1%	17.2%	0.7%	93.9%	5.2%	0.9%
Pando et al. (2013a) Colombia	24%	30.6%	45.4%	24.5%	74.9%	0.6%	7.8%	5%	2.8%
Pando et al. (2013b) Japón	52.3%	17.0%	30.7%	39%	7.6%	1.2%	94.1%	3.2%	2.7%
Díaz et al. (2015) Chile	4.9%	19.8%	75.3%	58.2%	31.5%	10.2%	8.6%	7.3%	8.6%
Este estudio	33%	24%	43%	95%	4%	1%	14%	12%	4%

Fuente: Elaboración propia a partir de los autores referenciados.

Tasas obtenidas en universidades y con otros instrumentos

El resultado más semejante al presente estudio es el que se obtuvo con el WHS en una universidad de Finlandia con una tasa 17% de profesores que han experimentado

mobbing (Björkvist et al. 1994); también el 11% de los profesores de la Universidad de Granada que respondieron el CEALCU (Justicia et al. 2007) se acercan a nuestro resultado.

En seguida se refieren los resultados obtenidos en otros países, en población distinta a la universitaria y con otro instrumento que no es el IVAPT. Las cifras de acoso psicológico en el trabajo o *mobbing* reportadas en este estudio están muy por debajo de los resultados de obtenidos mediante el LIPT (Leymann, 1996) con el 25.4%, el Barómetro Cisneros IV (Piñuel, 2002) con el 27.6% y González de Rivera (2003) quien ha reportado cifras que oscilan entre 79. 5% y 83.6% con la aplicación del LIPT-60.

Propiedades psicométricas de la subescala IVAPT-U versus otras

En esta sección se recuperan y contrastan los estudios realizados para validar el IVAPT-Pando en diferentes muestras y que han tomado como referencia, la existencia de tres factores o componentes reportados en el estudio español (Carrión et al. 2006). En estas investigaciones se reportan diferentes reactivos en cada componente (Carrión et al., 2007; Pando et al., 2012; Pando et al., 2013a; Pando et al., 2013b). Solo en uno de ellos se reportan tres componentes, pero con nombres y reactivos diferentes a los anteriores mencionados (Díaz et al., 2015). Estos y otros datos se resumen en la Tabla 21.

Tabla 21. Estudios de validez y confiabilidad del IVAPT-Pando y versiones derivadas.

Estudio/ País	AF, Método y rotación	Denominación del componente	Cantidad de reactivos	Identificador del reactivo	Varianza total explicada	Alpha de Cronbach
Carrión, López y Pando (2007)	Análisis Factorial Confirma- torio (AFC)	Manipulación para inducir al castigo (MIC)	11	4, 7, 11-15 y 17-20	40.87%	0.93
España	Análisis de Compo- nentes principales (ACP)	Daños a la imagen pública (DIP)	5	1-3, 8 y 16.	6.92%	

	Varimax	Obstáculos al desempeño laboral (ODL)	6	5-6, 9-10 y 21-22.	5.2%	
Pando, Aranda y Olivares (2012) Ecuador-Bolivia		MIC	9	2, 6-8, 11-13, 17 y 19	18.5%	0.89
		DIP	9	1*, 3*-5*, 9, 15, 16, 18 y 20.	17.8%	
	AFC	ODL	4	10, 14, 21 y 22	11.5%	
Pando et al. (2013a) Colombia	ACP	MIC	9	<i>Sin reportar, pero señalan que no coinciden con anteriores.</i>	17.55%	0.89
	Varimax	DIP	8		17.4%	
		ODL	5		15.9%	
Pando et al. (2013b) Japón		MIC	13	5-7, 12-17 y 19-22	64.5%	0.97
	Análisis Factorial Exploratorio (AFE)	DIP	7	1-3 y 8-11	4.7%	
	ACP	ODL	2	4 y 18	3.8%	
Díaz et al. (2015) Chile	Varimax	Conductas destinadas a desacreditar las competencias laborales del trabajador/a	11	11-17 y 19-22	51.65%	0.95
		Intensificación del trabajo, aislamiento, despersonalización de logros	6	4-6, 9*, 10* y 18	5.81%	
		Estigmatización y daño a la imagen pública del trabajador/a	5	1-3, 7 y 8	5.25%	
Este estudio	AFE	Desprestigio	10	1, 8, 7, 15, 2, 9, 3, 11, 10 y 6	51.34%	0.94
	ACP	Aislamiento	7	17, 16, 14, 21, 13, 12 y 22	11.43%	
	Varimax	Sobrecarga laboral	2	4 y 18	6.76%	

Nota: *los reactivos con cargas cruzadas se incorporan al componente (o factor) con mayor carga teórica.

Coincidencias entre los estudios que adaptaron/validaron el IVAPT-Pando y el presente

A pesar de la dificultad que se ha advertido sobre hacer comparaciones entre países dadas las razones culturales (Pando, Aranda, Preciado et al., 2006), a continuación, se identifican las coincidencias y diferencias entre los resultados de la aplicación del IVAPT en contextos distintos a la universidad mexicana.

1. Estructura factorial o matriz de componentes

En el análisis factorial se buscó la presencia de los tres factores en el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo como se ha encontrado en los diferentes estudios, coincidimos en que se pueden identificar tres componentes (Carrión et al., 2006; Pando et al., 2012; Pando et al., 2013a; Pando et al., 2013b), pero no en los reactivos que los forman. Adicionalmente, en el presente estudio se proponen nombres diferentes para los componentes, como lo hicieron en Chile (Díaz et al., 2015), aunque no son iguales.

2. Validez y confiabilidad los instrumentos

El instrumento IVAPT-U mostró fortaleza en su estructura factorial con un 60.53 % de varianza explicada total, valor superior a los obtenidos en los estudios de España y Colombia: 52.99% y 50.85% respectivamente, pero por debajo de los porcentajes de los estudios en Ecuador-Bolivia (62.8 %), Japón (73.0%) y Chile (62.7 %).

El Alpha de Cronbach del IVAPT-U es de 0.94; cercano a lo obtenido en los estudios revisados (0.90, 0.93, 0.89, 0.89, 0.97 y 0.95) en el mismo orden anterior. Esto indica en todos los casos que los instrumentos son

3. Mejor aproximación al IVAPT-U

La estructura factorial que muestra más coincidencias con el presente estudio corresponde a Pando et al. (2013b) en población japonesa (de aquí en adelante IVAPT-J), por las razones siguientes:

- 1) Se realizó Análisis Factorial Exploratorio mediante el método de componentes principales, rotación *varimax* y se obtuvo una matriz factorial con tres componentes.
- 2) Reporta un componente formado por dos reactivos 4 y 18, en el otro estudio se llamó *assignment of work demand* (asignación de demanda laboral), mientras que en el presente se denominó Sobrecarga laboral.
- 3) Coincidimos en un 70% en los reactivos de su componente 2 (Daños a la imagen pública), que en nuestro estudio se llama Desprestigio, los únicos reactivos que no corresponden son el 6, 7 y 15.
- 4) Debido a la depuración de la escala en la presente investigación, existe una similitud del 62% de los reactivos entre el componente 1 del IVAPT-J con respecto al componente 2 del IVAPT-U, ya que los reactivos 6 y 7 se agruparon en el componente Desprestigio, y quedaron fuera los reactivos (5, 19 y 20) que fueron eliminados desde las fases de control de sesgo y validez factorial exploratoria.
- 5) Los coeficientes de confiabilidad son muy similares 0.94 (IVAPT-U) y 0.97 (IVAPT-J).

Una diferencia importante es la distribución de la varianza total explicada de los tres factores del IVAPT-U: 51.34%, 11.43% y 6.76% para cada componente (con sus respectivos valores *eigen* 9.76, 2.17 y 1.28). En contraste con los valores japoneses, 64.5%, 4.7% y 3.8% (así como sus valores *eigen* 14.20, 1.04 y 0.84), a pesar de que nuestros componentes tienen valores *eigen* superiores a 1.0, la validez factorial del IVAPT-J (73%) es mayor en comparación con el IVAPT-U (69.53%).

Tasas obtenidas en otros países y otros sectores ocupacionales

Los sectores ocupacionales con porcentajes más altos de prevalencia de *mobbing* son administración pública y defensa con un 14%, así como salud, servicios, transportes y comunicación con un 12%. Los sectores con tasas menores son el de agricultura y pesca (3%) y el de la construcción (5%) (Di Martino et al., 2003).

Piñuel y Oñate (2006) analizaron la prevalencia del *mobbing* en 4170 empleados de Madrid de diferentes sectores ocupacionales y 122 empresas distintas. Para ello

aplicaron el Barómetro Cisneros compuesto por 251 preguntas. La prevalencia de *mobbing* de la muestra representa el 9.2% mientras que en cada uno de los sectores, esta es la siguiente: administración pública (22.5%), actividades sociales y servicios personales (18.7%), sanidad (12.6%), industria (9.2%), banca seguros (8.8%), servicios empresariales (7.4%), comercio y hostelería (7.4%), educación (6.1%), construcción (4.4%), así como, transporte y comunicaciones (4.1%).

Los informantes de la Sexta Encuesta de las Condiciones de Trabajo de la EU reportaron la presencia de siete formas de comportamiento social adverso en el mes previo al estudio, en las siguientes tasas: abuso verbal (12%), atención sexual indeseada (2%), comportamiento humillante (6%), amenazas (6%); o dentro de los 12 meses previos al estudio: violencia física (2%), acoso sexual (1%) y acoso psicológico (5%). Las mujeres experimentaron estas formas de comportamiento social adverso más que los hombres, con excepción en amenazas puesto que el 60% de los hombres reportaron haber sido amenazados. Para el caso de acoso psicológico por sector ocupacional, se enlistan estos de mayor a menor porcentaje: Salud, administración pública, transporte, educación, comercio y hospitalidad, entre otros (Eurofound, 2017).

El *mobbing* descendente, de jefes a subordinados, es el más común con respecto a los otros tipos. Los hombres acosaron tanto a hombres como mujeres, mientras que ellas y los gangs mixtos acosaron más a personal femenino. Finalmente, los trabajadores de mayor edad fueron más susceptibles al *mobbing* (Piñuel y Oñate, 2006).

Evaluación del clima organizacional en contexto universitario

Los resultados de la aplicación de la EMCO-U indican un clima organizacional medianamente favorable (43%) y favorable (35%); esto es superior a lo reportado en estudios con evaluaciones positivas del CO, Mercado y Toro (2008) informa que en la universidad colombiana estudiada los resultados obtenidos son mayoritariamente satisfactorios. Sandoval, Surdez, Aguilar, Hernández (2011) señala que el 25% de la población percibió el CO como medianamente favorable, un 24% favorable y 24% altamente favorable. Ferro, Páez, Bermúdez, Velosa y Gómez (2012) encontraron que el CO es medianamente favorable en una universidad Colombia. Lo cual podría indicar que para la muestra estudiada el clima organizacional se percibe más favorable que en las otras universidades. Cabe señalar que el CO ha sido medido con cinco dimensiones de la EMCO-U: cohesión, influencia jerárquica, satisfacción, recompensa y autonomía.

Contrario a lo anterior, Urdaneta, Álvarez, Urdaneta (2009) reportan un clima poco ideal; en Brito y Jiménez (2009) fue calificado como poco positivo, y en Mujica (2009) se evaluó como medianamente desfavorable.

Podríamos realizar las siguientes aproximaciones, con base en la definición de las dimensiones del CO o de los reactivos de las mismas. Cohesión es considerada en Halpin y Croft (1963) como: amistad y proximidad; en Mercado y Toro (2008) como trato interpersonal; en Mujica (2009) como relaciones sociales; en Brito y Jiménez (2009) como interacción entre el personal, entre otras.

Influencia jerárquica hace referencia a la dimensión de liderazgo de Hesse, Gómez y Bonales (2010); a tipo de autoridad de Ferro, Páez, Bermudez, Velosa y Gómez (2012); a apoyo del jefe de Mercado y Toro (2008) a estilos de liderazgo de Urdaneta, Álvarez y Urdaneta (2009) e imagen gerencial en Mujica (2009).

Satisfacción está relacionada con la dimensión espíritu de Halpin y Croft (1963) y motivación de Hesse, Gómez y Bonales (2010).

Recompensa se encontró con otros nombres, retribución en Mercado y Toro (2008); promociones en Hesse, Gómez y Bonales (2010) y reconocimiento en Ferro, Páez, Bermudez, Velosa y Gómez (2012).

Autonomía no se constituyó como dimensión en ninguno de los estudios universitarios revisados, pero en el presente estudio se considera de especial relevancia porque implica la libertad para decidir cómo realizar un trabajo, tema muy importante en una Institución de Educación Superior.

Propiedades psicométricas de la subescala EMCO-U

En la Tabla 23 se presentan la cantidad de reactivos y cuáles reactivos forman los componentes de la subescala EMCO-U que evalúa el Clima Organizacional.

Tabla 22. Componentes y reactivos que integran la subescala EMCO -U

Constructo	Componente	Cantidad de reactivos	Identificador del reactivo
Clima Organizacional	Cohesión	6	C8, C9, C10, C11, C14 y C12.
	Influencia jerárquica	7	C15, C19, C27, C16, C18, C17 y C28.
	Satisfacción	6	C2, C25, C1, C26, C14, C3.
	Recompensa	4	C23, C22, C20 y C21.
	Autonomía	3	C6, C5 Y C7.

Fuente: Elaboración propia.

Patlán y Flores (2013) determinaron la validez de constructo y confiabilidad de la EMCO, escala construida para población mexicana por Gómez y Vicario (2008). Los resultados obtenidos arrojan adecuados niveles de confiabilidad (Alpha de Cronbach > 0.70). La

validez de constructo (mediante el análisis factorial exploratorio y el análisis de ecuaciones estructurales) confirma la estructura de ocho factores de la escala de 29 reactivos.

Sin embargo, en la presente investigación se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.95 que indica alta consistencia interna de la EMCO-U para población universitaria. La matriz de componentes está formada por 5: Cohesión que agrupó reactivos del instrumento original, específicamente de los factores Relaciones sociales y Unión-Apoyo; Influencia Jerárquica formado por reactivos de Consideración del director y Liderazgo del director; Satisfacción integrado por ítems de Satisfacción y Motivación-Esfuerzo; Recompensa por reactivos pertenecientes únicamente a este factor y Autonomía también.

Prevalecieron los niveles de análisis, pero con diferente número de componentes (o factores como lo llaman en Patlán y Flores): a) El nivel individual está formado por Satisfacción, Motivación-Esfuerzo, así como Autonomía; b) el nivel interpersonal se integró tanto por Relaciones sociales como Unión-Apoyo; y c) nivel organizacional estructurado tanto con Influencia jerárquica como Recompensa.

Validez y confiabilidad de otras escalas

Mercado y Toro (2008) validaron la ECO IV formada por 10 factores considerando el 94% de las cargas factoriales por arriba de 0.30 tanto en la universidad colombiana como la mexicana. Además, probaron la confiabilidad de la encuesta a través del coeficiente Alpha de Cronbach que fue 0.91 y 0.93 respectivamente. En relación con el presente estudio, el criterio para validar la escala fueron pesos factoriales mayores de 0.40 y el Alpha de Cronbach fue ligeramente superior con un valor de 0.95. También se presentan similitudes entre el contenido de sus dimensiones y las de esta investigación tales como: Trato interpersonal y trabajo en equipo (Cohesión), apoyo del jefe (Influencia jerárquica), retribución (Recompensa), valores colectivos y sentido de pertenencia (Satisfacción).

Chiang et al. (2008) reportan que el COCH es confiable (0.93), de las siete dimensiones que lo integran, 6 de ellas por su contenido coinciden con las nuestras: autonomía, confianza, apoyo, reconocimiento, cohesión y recompensa. Por un lado, confianza refiere a comunicarse libremente con sus superiores; por el otro, Apoyo al respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la organización tanto por parte de superiores como compañeros de trabajo. Ambos en la presente investigación estarían incluidos en Influencia jerárquica y cohesión.

En pequeñas y medianas empresas de Brasil, Silva et al. (2011) demostraron la confiabilidad del BSC (0.93) integrada por 6 factores, de los cuales 5 coinciden con el contenido de nuestros componentes: autonomía, estilo de gerencia, reconocimiento, entusiasmo y apoyo, así como recompensa. Estilo de gerencia hace referencia al apoyo y el trato del superior hacia sus subordinados, en el caso nuestro a esto se le denominó Influencia jerárquica. Entusiasmo y apoyo aluden a las relaciones interpersonales armoniosas y la solidaridad entre colegas o en general las personas de la organización. En la presente investigación a esto se le llamó Cohesión.

En contraparte, en los policlínicos de Cuba, Noriega y Pría (2011) obtuvieron un Alpha de Cronbach de 0.876 en la prueba de confiabilidad de la escala CGCV, de las 5 dimensiones que la forman tres de ellas coinciden con las obtenidas con la EMCO-U, se trata de Influencia jerárquica, recompensa y satisfacción.

Pruebas de diferencias y relaciones

En esta sección solo encontramos similitud con el estudio de Uribe et al. (2011), en el sentido que el clima organizacional se correlacionó negativamente con todos los factores de acoso laboral o *mobbing*. Sin embargo, a diferencia de ellos, en esta investigación se reporta el papel protector del clima, mientras que ellos afirman que un clima deteriorante es predictor de *mobbing*.

Aunado a esto, los autores reportan relación significativa entre estos estresores y los problemas psicosomáticos (padecimientos cardiovasculares, gastrointestinales y de relaciones sociales). Aunque no se trata de un estudio en una universidad mexicana, se realizó con población mexicana y con un instrumento de diseño propio, la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT).

Conclusiones

Esta investigación nos permitió analizar y explicar las relaciones entre el clima organizacional y la violencia psicológica y el acoso psicológico en el contexto universitario. Las conclusiones se presentan por cada uno de los temas de los objetivos específicos de esta investigación: tasas de presencia e intensidad de violencia psicológica, tasa de prevalencia del *mobbing* (acoso psicológico), tipo de violencia psicológica y acoso psicológico, evaluación del clima organizacional, la validez y confiabilidad de los instrumentos de medición seleccionados, el modelo analítico propuesto y las futuras líneas de investigación.

La tasa de presencia de violencia psicológica es alta (67%) y la intensidad de violencia psicológica (5%). Estas variables son alarmantes porque eventualmente pueden asociarse al incremento de casos de *mobbing*, en el supuesto de que algunas víctimas de violencia psicológica estén a unos pasos de entrar al proceso de *mobbing* o estén experimentando acoso psicológico en las primeras fases y se conviertan en potenciales acosados a largo plazo.

En la muestra de profesores de la universidad pública mexicana, la presencia del *mobbing* es alta en el 4% de los encuestados con más de ocho formas de acoso y media en el 12% (4 a 7 formas de acoso), esto puede deberse a los conflictos interpersonales irresueltos entre los profesores; debido al alto grado de competencia que se genera, ya sea para obtener mayores beneficios/recompensas en el trabajo o para conservar el empleo. Asimismo, representa un foco rojo porque ante situaciones de *mobbing* los docentes universitarios podrían estar experimentando consecuencias importantes como: estrés crónico, baja productividad, ausentismo, baja autoestima, entre otras.

El 75% de los profesores universitarios reportaron que las formas de violencia y acoso psicológico provenían de su lugar de trabajo, tanto de los superiores como de los compañeros de trabajo. Por lo tanto, podemos decir que el *mobbing* es grupal, es decir, que hay participación o complicidad de más de una persona para perjudicar a una o más

víctimas. Lo anterior puede relacionarse con los intereses del grupo acosador como: encubrir un acto no ético, eliminar a un trabajador por resultar una amenaza, bloquear cualquier ascenso para mantenerse en el poder, lograr la salida “voluntaria” del trabajador sin pagar liquidación, etcétera.

La evaluación del clima organizacional permitió determinar que los trabajadores universitarios encuestados percibieron que es muy favorable en el 35% de los casos, medianamente favorable en el 43% y desfavorable en el 22%. Este indicador es importante porque las percepciones influyen en los comportamientos del individuo y de los grupos, mismos que interactúan con la estructura y los procesos organizacionales, realimentando el clima percibido.

Las tasas presentadas hasta el momento no son suficientes para señalar que el clima organizacional percibido por los profesores antecede a la aparición de la violencia psicológica y el *mobbing* o viceversa, sin embargo, fueron útiles para diagnosticar los tres fenómenos en la muestra universitaria analizada y tener presente que pueden influir en la calidad de vida de los individuos afectados directa o indirectamente, es decir, tanto a víctimas como a testigos.

Los instrumentos de medición adaptados en el presente estudio son confiables y válidos para la muestra de profesores de la universidad en cuestión. Mediante la prueba de validez convergente y divergente se pudo demostrar la independencia tanto del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo- Universidad (IVAPT-U) como la Encuesta Multidimensional de Clima Organizacional – Universidad (EMCO-U), puesto que miden constructos diferentes tales como: Violencia Psicológica en el Trabajo y Clima Organizacional respectivamente. El análisis por componentes debió hacerse por el tamaño de muestra pequeño

Debido al tamaño de la muestra de 74 informantes se realizó Análisis Factorial Exploratorio de la columna A del IVAPT-U mediante el método de Componentes Principales, como resultado se conformó una matriz de tres componentes: Desprestigio, aislamiento y sobrecarga laboral. Con la EMCO-U se formaron cinco componentes:

Cohesión, influencia jerárquica, satisfacción, recompensa y autonomía. Todos estos componentes presentan alta consistencia interna, debido a la similitud entre los reactivos que los integran y bajo error de medida.

El clima organizacional se estableció como predictor en la aparición de la Violencia Psicológica en el Trabajo y *mobbing*. En ese sentido, se determinó que el primer componente de la matriz (cohesión) tendría la mayor capacidad de predicción, ya que refiere al grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmósfera cordial, y en el cual existe comunicación, compromiso e integración entre los miembros de la organización.

Adicionalmente, se identificó que las relaciones entre cohesión y desprestigio, aislamiento y sobrecarga laboral son indirectas o negativas. Asimismo, se estableció Cohesión como predictor de los demás componentes del clima organizacional y se comprobó que la relación es directa o positiva.

Por un lado, la cohesión demostró ser una variable que disminuye la presencia de desprestigio, sobrecarga laboral y aislamiento, ya que a medida que la cohesión aumenta estas conductas violentas bajan. Por el otro, la cohesión es una variable que refuerza positivamente la influencia jerárquica, la satisfacción, la recompensa y la autonomía.

Con las explicaciones anteriores se acepta la hipótesis alternativa que se planteó en esta investigación porque señala lo siguiente: El clima organizacional es un factor protector en la aparición de Violencia Psicológica en el Trabajo en una universidad pública mexicana.

La presencia de *mobbing* afecta los componentes del clima organizacional percibido por los profesores universitarios. En primer lugar, el incremento en la presencia de *mobbing* (baja, media y alta) tiene una relación significativa inversa, que implica el decremento en influencia jerárquica, autonomía y recompensa. Las medias de estas variables son altas cuando la presencia de *mobbing* es nula o baja. Cuando la calidad del clima (desfavorable, medianamente favorable y favorable) tiende a ser mejor, la sobrecarga laboral se reduce.

Con base en nuestros resultados podemos afirmar que ambos instrumentos de medición fueron útiles porque nos ofrecieron información sobre la calidad de vida de los trabajadores. Asimismo, se demuestra que la presencia de *mobbing* y de violencia psicológica en el trabajo son producto de la interacción social entre los trabajadores universitarios, y que en la muestra analizada el clima organizacional favorable disminuye la violencia psicológica y el acoso psicológico.

Las percepciones reportadas por los profesores universitarios de las facultades y centros de investigación, que pertenecen tanto a ciencias duras como ciencias blandas en la universidad objeto de estudio; dan la pauta para inferir que al ser formadores de recursos humanos están más conscientes de la importancia de promover un buen clima organizacional, con la intención de que los trabajadores universitarios y los estudiantes alcancen los desempeños más eficaces y productivos.

Finalmente, quedan pendientes líneas de investigación que apoyen el entendimiento de las expresiones, causas y consecuencias del acoso psicológico o *mobbing*, la violencia psicológica y el clima organizacional en el sector educativo, específicamente en el nivel superior. Esto se alcanzaría mediante estudios con los siguientes puntos:

1. Diseñar y validar instrumentos de medición del *mobbing* y clima organizacional en población universitaria.
2. Analizar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados (productividad o aprendizaje de los alumnos) en una universidad.
3. Realizar estudios comparativos entre las diferentes unidades en una universidad o en más.
4. Analizar las políticas organizacionales e indagar cómo inciden en la prevalencia del *mobbing*.
5. Estudiar la relación entre el *mobbing* y el *burnout*.
6. Identificar y explicar las consecuencias para las víctimas y la organización.

Referencias

- Acosta, M., Pando, M., Aranda, C., & Aldrete, M. G. (abril de 2005). El acoso moral en el trabajo en los empleados del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. *Investigación en Salud*, VII(1), 16-23. Obtenido de <http://www.medigraphic.com/pdfs/invsal/isg-2005/isg051d.pdf>
- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C., & Torres, T. (enero-junio de 2006). Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género? *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11(1), 53-63. Recuperado el septiembre de 2010, de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29211104.pdf>
- Ausfelder, T. (2002). *Mobbing: El acoso moral en el trabajo*. (T. Bosch, Trad.) Barcelona: Oceano ámbar.
- Baño, D. J., Villacrés, E. P., & Arboleda, L. F. (2016). Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo - Ecuador. *Industrial Data*, 9(2), 59-68. Recuperado el febrero de 2019, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81649428008>
- Björkqvist, K., Osterman, K., & Hjelt-Bdck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive behavior*, 20, 173-184. doi:[https://doi.org/10.1002/1098-2337\(1994\)20:3<173::AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/1098-2337(1994)20:3<173::AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D)
- Brito, Y., & Jiménez, J. C. (enero-junio de 2009). Evaluación del Clima Organizacional Universitario. Caso: Facultad de Ingeniería - Universidad de Carabobo. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 1(2), 72-80. Recuperado el marzo de 2015, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215016874006>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Carrión, M. Á., López, F., & Pando, M. (2007). Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-E-R). *Asociación de Expertos en Psicología Aplicada - AEPA. Mollet del Vallés. Barcelona*, 1-3. Recuperado el diciembre de 2016, de http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/38941/1/Carri%C3%B3n_Inventario2007_Resumen.pdf
- Castillo, L., Lengua, C., & Pérez, P. (2011). Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario Colombiano. *International Journal of Psychological*, 4(1), 40-47. Recuperado el junio de 2015, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299022819006>
- Chiang, M. M., Salazar, M., & Huerta, P. C. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 2(23), 66-85. Recuperado el junio de 2015, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65027765004>
- Cohen, R., & Swerdilk, M. (2006). *Pruebas y evaluación psicológicas. Introducción a las pruebas y a la medición*. (M. Izquierdo, & S. Pontón, Trans.) México: Mc Graw Hill.

- Del Pino, R. (2014). Análisis diferencial de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente: Génesis de estudio para una gestión educativa contra el mobbing universitario desde una perspectiva de género. (págs. 1-14). Distrito Federal: XIX Congreso internacional de Contaduría Administración e Informática. Recuperado el 5 de noviembre de 2018, de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xix/docs/13.02.pdf>
- Di Martino, V., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2003). *Preventing violence and harrassment in the work place. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Recuperado el 2012 de octubre de 23, de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2002/109/en/1/ef02109en.pdf
- Díaz, X., Mauro, A., Toro, J., Villaroel, C., & Campos, D. (enero-abril de 2015). Validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo -IVAPT-Pando- en tres ámbitos de laborales chilenos. *Ciencia y Trabajo*, 17(52), 7-14. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100003
- Einarsen, S., & Rakness, B. (1997). Harassment in the workplace and victimization of men. *Violence and Victims*, 12(3), 247-263. doi:10.1891/0886-6708.12.3.247
- Einarsen, S. (noviembre de 2005). The nature, causes and consequences of bullying at work: The Noriegan experience. *Les Amis de Pistes*, 7(3), 1-19. Recuperado el agosto de 2014, de <http://journals.openedition.org/pistes/3156>
- Einarsen, S., & Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicologico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología dei Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-273. Recuperado el noviembre de 2012, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121002>
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201. doi:<https://doi.org/10.1080/13594329608414854>
- Ekvall, G. (1986). El clima organizacional. Una puesta a punto de la teoría e investigaciones. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 2(4), 95-113. Recuperado el septiembre de 2016, de https://journals.copmadrid.org/jwop/archivos/1986/vol2/arti3.htm#_Hlk445807967
- Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey-Overview report*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- Feldvebel, A. (1964). Organizational climate, social class, and educational output. *Administrator's notebook*, 12(8), 1-6.
- Ferro, M. B., Paéz, F. J., Bermúdez, M. C., Velosa, J., & Gómez, M. (enero-junio de 2012). Evaluación del clima organizacional en la Facultad de Odontología de la Pontificia Universidad Javeriana desde una perspectiva integradora y participativa. *Universitas Odontológica*, 31(66), 83-95. Recuperado el marzo de 2015, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231224425009>

- García Izquierdo, M. (2004). Consecuencias físicas y psicológicas del acoso psicológico en el trabajo (mobbing): estudio de mujeres del ámbito sanitario y educativo. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer)*.
- González, D., & Graña, J. L. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *21(2)*, 288-293. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72711654018>
- González de Rivera. (1994). El síndrome post traumático de estrés: una revisión crítica. (págs. 1-10). Madrid: Colex. Recuperado el octubre de 2013
- González de Rivera, J. (2006). *Las claves del mobbing*. Madrid: EOS Psicología.
- González de Rivera, J. L. (2002). *El maltrato psicológico: Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Madrid: Espasa.
- González, I. G. (2012). Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en México. *Revista Iberoamericana de Psicología*, *5(2)*, 67-76. Recuperado el 4 de junio de 2014, de <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/247>
- Halpin, A., & Croft, D. (1963). The organizational climate of schools. *Administrator's notebook*, *11(7)*, 1-22.
- Herranz-Bellido, J., Reig, A., & Cabrero-García, J. (2006). La presencia de "mobbing" y sus determinantes laborales en profesores universitarios. *Análisis y modificación de conducta*, *32(142)*, 145-164. Recuperado el mayo de 2013, de http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11941/La_presencia_de_mobbing.pdf?sequence=4
- Hesse, H. R., Gómez, R. A., & Bonales, J. (julio-diciembre de 2010). Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán, México. *Escenarios*, *8(2)*, 51-50. Recuperado el febrero de 2015, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3882831>
- Hirigoyen, M.-F. (2003). Acoso moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas. *Norte de Salud Mental*(18), 39-47. Recuperado el octubre de 2014, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4830119>
- Ho, R. (2006). *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*. Boca Raton FL: Chapman & Hall/CRC Taylor & Francis Group.
- Hoel, H., & Cooper, C. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester: University of Manchester Institute Science and Technology (UMIST). Recuperado el septiembre de 2014
- Juárez, A. (2005). Mobbing un riesgo psicosocial latente en el trabajo de enfermería. *Revista de Enfermería del IMSS*, *13(3)*, 153-160. Recuperado el junio de 2014, de <http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=4546>

- Justicia, F., Benítez, J., Fernández, E., & Berbén, A. (2007). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *Psicología em Estudo*, 12(3), 457-463. Recuperado el agosto de 2013, de <http://www.redalyc.org/html/2871/287122098002/>
- Kenney, J., White, W., & Gentry, H. (1967). Personality characteristics of teachers and their perception of organizational climate. *Journal of Psychology*, 66, 167-174.
- Kerlinger, F. (1975). *Investigación del comportamiento. Técnicas y metodología*. Distrito Federal: Nueva editorial interamericana.
- Koys, D., & DeCotiis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Humans relations*, 44(3), 265-385. doi:<https://doi.org/10.1177/001872679104400304>
- Lara, E., & Pando, M. (enero-abril de 2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. *Ciencia y Trabajo*, 16(49), 43-48. Recuperado el octubre de 2018, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art08.pdf>
- Lau, A. W. (1976). Organizational climate: A review of recent literature. *Annual Meeting of the Western Speech Communication Association*, (págs. 1-30). San Francisco. Recuperado el marzo de 2016, de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED130359.pdf>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. doi:10.1080/13594329608414853
- López, M. Á., Picón, P., & Vázquez, E. (2008). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 41-60. Recuperado el octubre de 2014, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000100003
- Martínez, D. (2009). Violencia psicológica en el trabajo y otros fenómenos relacionados con el contexto laboral. En D. Martínez, *Violencia Psicológica en el trabajo: Métodos de evaluación y variables sociodemográficas relevantes (tesis doctorado)* (págs. 1-68). Valencia: Universidad de Valencia.
- Mendizábal, G., Escalante, A., & Ibarra, L. M. (2016). *Acoso laboral en las instituciones de educación superior. Una visión desde el género*. México DF: Porrúa.
- Mercado, P., & Toro, F. (2008). Análisis comparativo del clima organizacional en dos universidades públicas de latinoamérica: México y Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 27(1), 5-15. Recuperado el febrero de 2015, de <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/89/89>
- Morris, D. (1964). Organizational Climate of Alberta Schools. *C.S.A Bulletin*, 3, 3-7.
- Mujica, M. A. (abril-junio de 2009). Clima organizacional en los departamentos del decanato de ciencias de la salud de la universidad centro occidental "Lisandro Alvarado". *Educere*, 13(45), 351-358. Recuperado el agosto de 18, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35614572011>

- Mujica, M., & Pérez, I. (enero-abril de 2008). Cuestionario sobre clima organizacional universitario cualidades psicométricas. *Educare*, 12(1), 1-14. Recuperado el junio de 2015, de <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/view/41/40>
- Mujins, D. (2004). *Doing quantitative research in education with SPSS*. London: Sage .
- Muñoz, J., López-Chau, A., & Pérez, M. (February de 2018). Estudio sobre la relación entre mobbing y la satisfacción laboral en docentes de Instituciones De Educación Superior en México. *European Scientific Journal*, 14(4), 298-314. Recuperado el octubre de 2018, de <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/10570/10115>
- Noriega, V., & Pría, M. (junio de 2011). Instrumento para evaluar el clima organizacional en los Grupos de Control de Vectores. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37(2), 116-122. Recuperado el mayo de 2015, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21418849004>
- Ovejero, A. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 101-121. Recuperado el mayo de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045005>
- Pando , M., Ocampo de Aguila, J. A., Castañeda, J., & Sandoval, T. (2008). Factores psicosociales y presencia de mobbing en profesores universitarios. *Revista de Salud Pública y Nutrición*, 9(3), 1-7. Recuperado el octubre de 2012, de <http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/219>
- Pando, M., Aranda, C., & Olivares, D. M. (2012). Análisis Factorial Confirmatorio del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) para Bolivia y Ecuador. *Liberabit*, 18(1), 27-35. Recuperado el octubre de 2016, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68623931004>
- Pando, M., Aranda, C., Aldrete, M. G., & Reynaga, P. (2006a). Autoestima y redes sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en docentes. *Revista de Salud Pública y Nutrición*, 7(2), 1-14. Recuperado el 20 de abril de 2012, de <http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/165/147>
- Pando, M., Aranda, C., Aldrete, M., Torres, T., & Chavero, O. (2006b). Factores psicosociales de la organización asociados a la presencia de mobbing en docentes universitarios. *Revista Psiquiatría Facultad de Medicina Barna*, 33(1), 42-47. Recuperado el noviembre de 2014 de 13, de <http://psycnet.apa.org/record/2006-07565-005>
- Pando, M., Aranda, C., Parra, L., & Gutiérrez, A. M. (2013a). Determinación del mobbing y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia. *Salud Uninorte*, 29(3), 525-533. Recuperado el noviembre de 2016, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431013>
- Pando, M., Aranda, C., Preciado, L., Franco, S., & Salazar , J. G. (julio-diciembre de 2006). Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (ivapt-pando). *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11(2), 319-322. Recuperado el septiembre de 2014, de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29211208.pdf>

- Pando, M., Aranda, C., Salazar, J. G., & Torres, T. (enero-abril de 2016). Prevalencia de Violencia Psicológica y Acoso Laboral en Trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(1), 39-45. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248180004>
- Pando, M., Aranda, C., Tsuno, K., Inoue, A., & Kawakami, N. (2013b). Assessing Psychological Violence and Harassment at Work: Reliability and Validity of the Japanese Version of the Inventory of Violence and Psychological Harassment (IVAPT) Comparing NAQ-R and LIPT. *Journal of Occupational Health*, 55, 108-119. Recuperado el noviembre de 2016, de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23411666>
- Parés, M. (s.f.). Entorno laboral y mobbing. *Trabajo y reestructuración: Los retos del nuevo siglo*. Oaxtepec: V Congreso Nacional AMET 2006. . Obtenido de <https://www.agacamt.es/app/download/1310398/Paressm15.pdf>
- Parra, L., & Acosta, M. (2010). La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud: una revisión sistematica. *Entramado*, 6(1), 158-172. Recuperado el 12 de mayo de 2012, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265419646010>
- Patlán, J., & Flores, R. (septiembre-diciembre de 2013). Desarrollo y validación de la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO): Un estudio empírico con profesionales de la salud. *Ciencia y Trabajo*, 15(48), 131-139. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300005
- Patterson, M., West, M., Schackleton, V., Dawson, J., Lawthom, R., Maitlis, S., . . . Wallace, A. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408. doi:<https://doi.org/10.1002/job.312>
- Peña, F., & Sánchez, S. (2007). Mobbing y salud. Repercusiones negativas en los trabajadores y en los espacios laborales. En F. Peña, P. Ravelo, & S. Sánchez, *Cuando el trabajo nos castiga: Debates sobre el mobbing en México* (págs. 181-201). Distrito Federal: Ediciones EÓN.
- Piñuel y Zavala, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo en España*. Bilbao: Sal Terrae.
- Piñuel, I., & Oñate, A. (2006). La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 309-332. Recuperado el 26 de febrero de 2019, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121005>
- Randstad. (2004). *Calidad de trabajo en Europa de los Quince*. Madrid: Esade. Obtenido de http://www.esade.edu/itemsweb/biblioteca/archivo/Informe_Randstad_politicas_conciliacion.pdf
- Reinoso, H., & Araneda, B. (2008). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Revista Ingeniería Industrial*, 6(1), 39-54. Recuperado el junio de 2015, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3997107>

- Restrepo, F., & López, A. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 55-63. Recuperado el 12 de febrero de 2019, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225028225007>
- Riveros, P. N., & Grimaldo, M. P. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188. Recuperado el 15 de febrero de 2019, de <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/cienciaspsicologicas/article/view/1489>
- Robert, H. (2006). *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*. USA: Taylor & Francis.
- Sandoval, M. C., Magaña, D. E., & Surdez, E. G. (septiembre-diciembre de 2013). *Clima organizacional en profesores investigadores de una Institución de Educación Superior*, 13(3), 1-24. Recuperado el marzo de 2015, de <http://www.redalyc.org/pdf/447/44729878017.pdf>
- Schneider, B., Ehrhart, M., & Macey, W. (2013). Organizational Climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388. Recuperado el marzo de 2016, de <https://articles.extension.org/sites/default/files/Organizational%20Climate%20and%20Culture%20Review.pdf>
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. (D. Najmías, Trad.) Barcelona: Anagrama.
- Silva, M. (1992). Hacia una definición comprensiva del clima organizacional. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 45(4), 443-451. Recuperado el noviembre de 2014
- Silva, R. P., De la Torre, J. M., López, A., & Bastos, S. (enero-marzo de 2011). El Clima Organizacional en el Diseño del Balanced Scorecard: Evaluación Psicométrica de un Instrumento de Medida. *Contabilidad Vista & Revista*, 22(1), 107-141. Recuperado el junio de 2015, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=197017517005>
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory. Understanding Concepts and Applications*. Washington DC: American Psychological Association.
- Torres, E., & Zegarra, S. J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno. *Comunicación*, 6(2), 5-14. Recuperado el 13 de febrero de 2015, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001
- Urdaneta, O., Álvarez, C., & Urdaneta, M. (julio-septiembre de 2009). Clima organizacional en Institutos de Investigaciones del Sector Salud Caso: Universidad del Zulia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(47), 446-457. Recuperado el febrero de 2015, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29014477008>
- Uribe, J. F., García, A., Castillo, I., & Barrera, P. Y. (2011). La escala mexicana de acoso en el trabajo (EMAT): Violencia laboral, factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio. *30(2)*, 161-182. Recuperado el mayo de 2018, de <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/119/117>

Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work an Organizational Psychology*, 5(2), 215-237. Recuperado el diciembre de 2014

Anexos

Anexo 1

Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales

1. Género: F/M 2. Estado civil: Soltero/Casado/Divorciado 3. Edad: _____
4. Escolaridad: _____ 5. Ingresos mensuales: _____
6. Antigüedad en la institución: _____ 7. Antigüedad en el puesto: _____
8. Unidad Académica de adscripción: _____
9. En su contrato su puesto es:
- () Profesor investigador de Tiempo Completo Titular
 - () Profesor investigador de Tiempo Completo Asociado
 - () Profesor de Medio Tiempo
 - () Profesor por horas
 - () Técnico académico
 - () Administrativo
10. Tipo de contrato laboral:
- () Titular
 - () Interino
 - () Confianza
11. ¿Cuántas horas permanece a la semana en la universidad? ()
12. ¿Tiene cargo administrativo actualmente?
- () Sí
 - () No
- 12.1 ¿Cuál? _____
13. ¿Tiene otro empleo?
- () Sí
 - () No

Anexo 2

INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (IVAPT-PANDO) Manuel Pando Moreno

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

RESPUESTAS:

A)

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

B)

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

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

23. La(s) persona(s) que me produce(n) lo arriba mencionado es (son):

Mi(s) superior(es) _____
 Mis compañero(s) de trabajo _____
 Mis subordinado(s) _____

Fuente: Tomado de "Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (ivapt-pando)" por M. Pando, C. Aranda, L. Preciado, S. Franco & J.G. Salazar, 2006, Enseñanza e Investigación en Psicología, 11(2), pp.331-332.

Anexo 3

El cuestionario que a continuación se presenta tiene como objetivo conocer su percepción sobre el ambiente de trabajo en la universidad. Para estos efectos se le pide que escriba la respuesta a cada reactivo en la columna Respuesta, con el siguiente formato de respuesta: 1= nunca, 2= casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre y 5= siempre.

Reactivos	Respuesta
1. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades	
2. Los trabajadores se sienten realizados en sus trabajos	
3. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades	
4. Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades	
5. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades	
6. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades	
7. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades	
8. Los trabajadores se llevan bien entre ellos	
9. En la organización hay compañerismo entre los trabajadores	
10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	
11. Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo	
12. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo	
13. En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales	
14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	
15. El director trata a su personal de la manera más humana posible	
16. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto	
17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades	
18. El jefe trata con indiferencia a su personal	
19. Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada	
20. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.	
21. Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo	
22. La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño	
23. Existen diferentes formas de recompensar a los trabajadores	
24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo	
25. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas	
26. Los trabajadores brindan su mayor esfuerzo en la realización de su trabajo	
27. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo	
28. En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas	
29. Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización	

Fuente: Tomado de "Desarrollo y validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un estudio empírico con profesionales de la salud", por J. Patlán y R. Flores, 2013, Revista Ciencia y Trabajo, 15 (48), p.138.

Anexo 4

Tabla. Control del sesgo psicométrico de la subescala IVAPT columna A.

Número del ítem	Estadísticos descriptivos					Cuartiles			
	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación	Asimetría	Curtosis	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Muy frecuentemente
A1	1.50	.763	.509	1.711	2.867	62.20%	29.70%	4.10%	4.10%
A2	1.28	.586	.456	2.382	6.458	77.00%	18.90%	2.70%	1.40%
A3	1.24	.491	.395	1.908	2.958	78.40%	18.90%	2.70%	0.00%
A4	1.51	.602	.398	.720	-.417	54.10%	40.50%	5.40%	0.00%
A5	1.58	.828	.524	1.522	1.903	58.10%	3.10%	5.40%	5.40%
A6	1.35	.607	.449	1.922	4.356	70.30%	25.70%	2.70%	1.40%
A7	1.22	.603	.496	3.342	11.881	85.10%	10.80%	1.40%	2.70%
A8	1.39	.737	.529	1.969	3.382	73.00%	17.60%	6.80%	2.70%
A9	1.39	.737	.529	2.180	4.724	71.60%	21.60%	2.70%	4.10%
A10	1.39	.658	.473	1.745	2.946	68.90%	24.30%	5.40%	1.40%
A11	1.19	.541	.455	3.327	12.003	86.50%	9.50%	2.70%	1.40%
A12	1.22	.530	.436	3.012	10.860	82.40%	14.90%	1.40%	1.40%
A13	1.27	.556	.438	2.471	7.590	77.00%	20.30%	1.40%	1.40%
A14	1.16	.406	.350	2.480	5.807	85.10%	13.50%	1.40%	0.00%
A15	1.22	.647	.532	3.509	12.418	86.50%	9.50%	4.10%	0.00%
A16	1.24	.569	.458	2.730	8.324	81.10%	14.90%	2.70%	1.40%
A17	1.22	.556	.457	3.006	9.950	83.80%	12.20%	2.70%	1.40%
A18	1.28	.537	.418	1.765	2.304	75.70%	20.30%	4.10%	0.00%
A19	1.09	.411	.376	5.559	35.375	93.20%	5.40%	0.00%	1.40%
A20	1.04	.259	.248	6.847	48.788	97.30%	1.40%	1.40%	0.00%
A21	1.20	.596	.496	3.492	12.847	86.50%	9.50%	1.40%	2.70%
A22	1.35	.691	.511	2.220	4.952	74.30%	18.90%	4.10%	2.70%

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5

Tabla. Control del sesgo psicométrico de la subescala EMCO.

Item	Estadísticos descriptivos					Quintiles				
	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación	Asimetría	Curtosis	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
C1	4.08	.717	.176	-.350	-.228	0.00%	1.40%	17.60%	52.70%	28.40%
C2	3.85	.822	.214	-.323	-.368	0.00%	5.40%	25.70%	47.30%	21.60%
C3	3.93	.746	.190	-.093	-.676	0.00%	1.40%	27.00%	48.60%	23.00%
C4	3.88	.859	.222	-.559	.526	1.40%	2.70%	27.00%	44.60%	24.30%
C5	4.03	.875	.217	-.809	.821	1.40%	2.70%	20.30%	43.20%	32.40%
C6	4.15	.822	.198	-.589	-.452	0.00%	2.70%	18.90%	39.20%	39.20%
C7	4.03	.891	.221	-.890	.899	1.40%	4.10%	17.60%	44.60%	32.40%
C8	3.77	.750	.199	.407	-1.109	0.00%	0.00%	41.90%	39.20%	18.90%
C9	3.78	.763	.202	.391	-1.175	0.00%	0.00%	41.90%	37.80%	20.30%
C10	3.42	.951	.278	.043	-.456	1.40%	13.50%	41.90%	28.40%	14.90%
C11	3.57	.908	.254	-.037	-.226	1.40%	6.80%	43.20%	31.10%	17.60%
C12	3.61	.857	.238	.324	-.136	1.40%	0.00%	55.40%	23.00%	20.30%
C13	3.81	.886	.233	-.343	-.555	0.00%	8.10%	25.70%	43.20%	23.00%
C14	3.85	.839	.218	.147	-1.271	0.00%	1.40%	39.20%	32.40%	27.00%
C15	4.18	.881	.211	-.972	.954	1.40%	1.40%	18.90%	35.10%	43.20%
C16	4.32	.704	.163	-.554	-.820	0.00%	0.00%	13.50%	40.50%	45.90%
C17	4.00	.828	.207	-.298	-.781	0.00%	2.70%	25.70%	40.50%	31.10%
C18	4.07	1.090	.268	-.986	.177	2.70%	6.80%	18.90%	24.30%	47.30%
C19	4.34	.955	.220	-1.315	.636	0.00%	8.10%	9.50%	23.00%	59.50%
C20	3.12	1.249	.400	-.236	-.777	14.90%	12.20%	33.80%	24.30%	14.90%
C21	3.70	1.003	.271	-.705	.109	2.70%	10.80%	20.30%	45.90%	20.30%
C22	3.59	1.158	.322	-.618	-.270	6.80%	9.50%	25.70%	33.80%	24.30%
C23	3.27	1.076	.329	-.362	-.168	8.10%	10.80%	39.20%	29.70%	12.20%
C24	3.84	.703	.183	-.006	-.435	0.00%	1.40%	29.70%	52.70%	16.20%
C25	3.89	.732	.188	-.044	-.606	0.00%	1.40%	28.40%	50.00%	20.30%
C26	3.89	.674	.173	-.145	-.074	0.00%	1.40%	24.30%	58.10%	16.20%
C27	3.92	1.004	.256	-.586	-.349	1.40%	6.80%	25.70%	31.10%	35.10%
C28	3.68	1.048	.285	-.482	-.351	2.70%	10.80%	27.00%	35.10%	24.30%
C29	3.70	1.107	.299	-.563	-.320	4.10%	9.50%	27.00%	31.10%	28.40%

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 6

Análisis de confiabilidad de la subescala IVAPT-U.

Reactivo (elemento)	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
A1_ Recibo ataques a mi reputación	23.51	59.130	.791	.938
A2_ Tratado de humillarme o ridiculizarme en público	23.73	63.323	.572	.942
A3_ Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas	23.77	63.083	.727	.940
A4_ Asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos	23.50	65.103	.364	.946
A5_ Excluye de las reuniones de trabajo o las decisiones	23.43	60.139	.637	.942
A6_ Impide tener información que es importante	23.66	61.186	.785	.938
A7_ Manipulan las situaciones para caer en errores	23.80	61.123	.797	.938
A8_ Extienden rumores maliciosos sobre mi persona	23.62	59.636	.775	.938
A9_ Desvalora mi trabajo	23.62	60.074	.734	.939
A10_ Ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros	23.62	61.334	.701	.940
A11_ Castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más	23.82	62.284	.752	.939
A12_ Obstaculizan las posibilidades de comunicarme	23.80	62.876	.694	.940
A13_ Interrumpe continuamente cuando trato de hablar	23.74	63.591	.575	.942
A14_ Siento que se me impide expresarme	23.85	64.731	.628	.942
A15_ Ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo	23.80	60.602	.792	.938
A16_ Evita o rechaza en el trabajo	23.77	62.563	.679	.940
A17_ Ignoran mi presencia	23.80	62.684	.683	.940
A18_ Asignan sin cesar tareas nuevas	23.73	65.816	.332	.946
A22_ Bloquean o impiden las oportunidades de mejora	23.66	61.049	.692	.940

Nota: El coeficiente Alpha de Cronbach global es de 0.943

Anexo 7

Análisis de confiabilidad de la subescala EMCO-U.

Reactivo (elemento)	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Los trabajadores...satisfechos con sus actividades	107.19	274.402	.624	.949
2. Realizados en sus trabajos	107.42	273.041	.589	.949
3. Disfrutan realizar sus actividades	107.34	272.227	.688	.949
4. Realizan con desagrado sus actividades	107.39	273.447	.547	.950
5. Libertad para elegir cómo hacer actividades	107.24	276.241	.437	.951
6. Libre forma de solucionar los problemas sobre actividades	107.12	273.862	.558	.950
7. Proponer la forma en que desea realizar actividades	107.24	267.474	.737	.948
8. Se llevan bien entre ellos	107.50	272.390	.678	.949
9. Hay compañerismo entre los trabajadores	107.49	270.363	.748	.948
10.Confianza entre compañeros platicar cualquier problema	107.85	269.252	.627	.949
11. Nuevo empleado, de inmediato lo integran al grupo	107.70	269.006	.668	.949
12.Trabajadores se sienten parte de un mismo equipo	107.66	267.597	.763	.948
13. Se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales	107.46	273.265	.535	.950
14. La unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	107.42	267.260	.794	.948
15. Director trato humano a su personal.	107.09	268.361	.713	.948
16. Trato con respeto de los superiores a sus trabajadores	106.95	271.942	.745	.948
17. Directivos dan apoyo a su personal en sus actividades	107.27	269.734	.711	.948
18. El jefe trata con indiferencia a su persona	107.20	267.232	.598	.949
19. Jefe trata a los empleados de manera deshumanizada	106.93	271.461	.552	.950
20. Organización emplea incentivos para que realicen mejor sus actividades	108.15	266.868	.522	.951
21. Todos tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo	107.57	267.536	.646	.949
22. Otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño	107.68	274.222	.370	.952
23. Existen diferentes formas de recompensar a los trabajadores	108.00	273.863	.413	.951
24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo	107.43	271.701	.757	.948
25. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas	107.38	271.033	.753	.948
26. Brindan su mayor esfuerzo en la realización de su trabajo	107.38	274.649	.655	.949
27. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas	107.35	263.519	.774	.948
28. Todos reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas	107.59	264.847	.697	.948
29.Al jefe se le dificulta guiar a personal objetivos de la organización	107.57	269.783	.515	.950

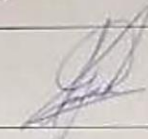
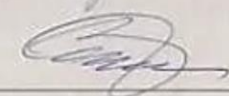


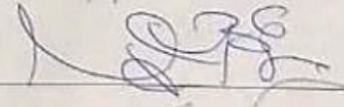
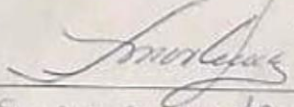
Nota: El coeficiente Alpha de Cronbach global es de 0.949



ACTA DE DICTAMEN DE TRABAJO DE TESIS

Los integrantes de la Comisión Revisora del Trabajo de Tesis Doctoral titulado: Clima Organizacional, Violencia Psicológica y Acoso Psicológico en el Contexto Universitario. En Situación de Trabajadores Académicos de una Universidad Pública, que presenta el candidato a Doctora en Educación: ENEDINA VELÁZQUEZ SÁNCHEZ, quien realizó su investigación bajo la Dirección de la DRA. IRMA GUADALUPE GONZÁLEZ CORZO, después de haber revisado la tesis, otorgan el dictamen siguiente:

Observaciones: Redacción, discusión de las definiciones, referencias más recientes, dar contexto al modelo, Retomar factores psicosociales para fortalecer discusión. Ampliar aspectos de violencia psicológica y acoso en docentes, carpeta, anexos, capítulo del diagnóstico. En tesis deberá estar migrada en la última semana de febrero.
Cuernavaca, Morelos, a 22 del mes de enero de 2019.

DIRECTOR (A) DE TESIS <u>Dra. Irma Guadalupe González Corzo</u>	
CO-DIRECTOR (A) <u>Cesar Barón Ríos</u>	
LECTOR (A) <u>Dra. Ofra Yadira Zúñiga Hernández</u>	
LECTOR (A) <u>Joaquín Romero Villagómez</u>	
LECTOR (A) <u>Juan Salvador Vambo de los Santos</u>	
LECTOR (A) <u>Irma Guadalupe González Corzo</u>	
LECTOR (A) <u>Dr. Manuel Pando Moreno</u>	<u>Se anexa Voto aprobatorio</u>