



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO ASOCIADOS A LA
PRESENCIA DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA Y ACOSO PSICOLÓGICO
LABORAL EN PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR
EN MÉXICO

TESIS

Para obtención del grado de

DOCTOR EN EDUCACIÓN

P R E S E N T A:

Sara Nancy Susana Cuellar Celaya

DIRECTOR DE TESIS: Dra. Irma Guadalupe González Corzo

CODIRECTOR: Dra. Carolina Aranda Beltrán

COMITÉ TUTORAL

Dra. Lucía Martínez Moctezuma

Dr. Medardo Tapia Uribe

Dra. Ofmara Yadira Zúñiga Hernández

Dra. María Alejandra Terrazas Meraz

Dra. Erika Rivero Espinoza

CUERNAVACA MORELOS, NOVIEMBRE DEL 2020



ACTA DE DICTAMEN DE TRABAJO DE TESIS

Los integrantes de la Comisión Revisora del Trabajo de Tesis Doctoral titulado: Factores psicosociales de riesgo asociados a la presencia de violencia psicológica y acoso psicológico laboral en personal docente de educación media superior en México, que presenta la candidata a Doctora en Educación: Sara Nancy Susana Cuellar Celaya, quien realizó su investigación bajo la Dirección de la Dra. Irma Guadalupe González Corzo después de haber revisado la tesis, otorgan el dictamen siguiente: aprobatorio.

Observaciones: Reforzar conclusiones

Cuernavaca, Morelos, a 29 del mes de junio de 2020.

DIRECTOR(A) DE TESIS	Dra. Irma Guadalupe González Corzo
LECTOR(A)	Dra. Carolina Aranda Beltrán
LECTOR(A)	Dra. Lucía Martínez Moctezuma
LECTOR(A)	Dra. Ofnara Yadira Zuñiga Hernández
LECTOR(A)	Dra. María Alejandra Terrazas Meraz
LECTOR(A)	Dr. Faustino Medardo Tapia Uribe
LECTOR(A)	Dra. Erika Rivero Espinosa



Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

ERIKA RIVERO ESPINOSA | Fecha:2020-08-11 20:50:46 | Firmante
AseHwFbW++Q11yaepNb7ipHifCeSj+QzZopkpVD+Xiiigni2Tr7uhYh6vD9094KN9HOvZ94ovXgAqWRdzvGwUYen3ybn2AUbuRReYVKi0L5HHDHJlbQzL8JzF8c00lgUF6+DA33
WKRPr8eLshMB9UPTzlcK9OxdS89LAeXhLYLWRe8tmznT62+DFOTfAc0DmD35QeEByTBmkNVsk8SShUw47Z08JfrTJNfKMW52PHZl/AIKNW/wXwN82dW3YzA5E06Lio
cbA4ogQGmT0nBaPQTuDujoBfUG6Q/ilbe5INKRBEwHuPhNv5zEhndL6sDBCP76bHbZwA==

LUCIA MARTINEZ MOCTEZUMA | Fecha:2020-08-11 20:52:01 | Firmante
AseHwFbW++Q11yaepNb7ipHifCeSj+QzZopkpVD+Xiiigni2Tr7uhYh6vD9094KN9HOvZ94ovXgAqWRdzvGwUYen3ybn2AUbuRReYVKi0L5HHDHJlbQzL8JzF8c00lgUF6+DA33
SCCTb1aCaEu6+rhyeuyWTRVn+Wx2EcPUnhZf1Wq4AdCF2bdrUzD3AZSxiAyC8sFUK0+tmUUJg6wSrYBb+D4jwV6PzYg5v9aoixDdur9+2HJEdwLoBjPHBkqjEGN567UN
ZZzR9cTPHsDCvktGTMB+OUBra2BNimMabdlHlprlDEljqsePckGxmONgWTd8L1w==

MARIA ALEJANDRA TERRAZAS MERAZ | Fecha:2020-08-11 21:18:16 | Firmante
Qjw6FdgB50VZZivdX5TJlIPVurR8gKJWAnLQz+WSUHypGT6BTU3SaXTzChgvVXeh+E03L5WPdpzQtUy4YTFtIjVg6TMTXpgYZwjB8xxmhFEfcZwy6G+upNpPK+M7JNqa
mhBcKjYrDElPgfMjJCHdKMBNsrH21OYhpCivfgoVKDcls5BAQ0e9GaW66kKv1Tpu5dXrX0S5dSirt8aBk4EqCnMdGDvoqY9b6ourzYh1cf8lQWcJPe30T3GMQOrIdVuBk6IH
v5mDPJAwFtjrxU/SKIPEul7FGML7wUhw1bDcNIFIYdatT7wn97MZVERZ6Dalo4ldQ==

FAUSTINO MEDARDO TAPIA URIBE | Fecha:2020-08-11 21:20:28 | Firmante
mYznYx0QcJ4fwT5MTNTZJSw2ma7yL3H3+SvaOnm+PAaav01TDga0rC22L6NleVSJ20ol8nzv6POxDoSdgj1Goe/E7106PYXJv8MEMSoQoskMX5oOLSZjI0E57vXzX+spbW
GVIDUJo4TbelCe8sszoUBQnsCMIXRv9SPjcsjYgQQA+RQnflk7uva+RTa/RKtoRtaq1f1TTbZyMGUxv9taCRKqunkG/0EKzCmLUVUv9QFYrYrjKdGR55lIt66UyweOW5ESI
82Wbk4ybB6c5sYJl8B7p2dvl1dLCT8ErULNy4oLcPPyCE4re7Y5BfDowZBSvZkyCmgNlw==

IRMA GUADALUPE GONZALEZ CORZO | Fecha:2020-08-11 22:21:52 | Firmante
WVlvVR67CK326JD4vDT+TYGplGGrGUVAK8fnQI+1IN8gBTawoiiGkPInRfAesyBh9S8tNZhOTZ5qbHkBMaibHdsCQRsopqZTWmfrYCeV5ozrf7lkM9Pca4tWH0JPMxlwQlhy
Kx49O6j/3NMkXhHQ1x9PDxHLY1R4hdPLUGoUTVQgcD7DUD5/rPFW2UGw72aAcBeR8WeW7al4T1jBipmi7KVOX4mqK9TxonQifUzWe4kyxb9esjFgblDujRHFddQNDX1+scX
33Rk9YJdQ4FLbLU6cnU8ROGIAMdnEgBcHtgJlKIO5+OD58Qyo19apLp8x4cKHV/n64a0Yg==

OFMARA YADIRA ZUÑIGA HERNANDEZ | Fecha:2020-08-12 12:36:31 | Firmante
dFV5cbopj5kFEBmLCKPG4KgbYr0fzZ5QvHEfHOpSFZQ2JE90v+bEtrXC0BXXKaMLU8mi7zbu3nalKVQfjOxHTE4ERMjio0eG5ObzrVN3a4VZI92SB4i7kRjTWwW9lUqa6NQ7
NaVIDaGEnF0QFsiStyB/BvHxzDKYGFJk70dsXYCBLDBS+jJsrWagF4BmxH77leHgjTj9qD9lg96hcsufstjQz2V33Q8LQWpM+GISTl086xNA1ykkJZR5rdsNE3wSHuz+Vra
m9HleZncEmbxKerK3ruIGwYKp8PocjYvE1W666MLn6q1KzZQKdUojHUtjibxmyDw==

CAROLINA ARANDA BELTRÁN | Fecha:2020-08-13 22:07:56 | Firmante
Y6kU8PInnP1Kmn95cQxWxqubAN5pzqf9mt+XbLkIE0MEM7vvgEM+sVK0IYqzO9xbItMbyE2lc/CoS7po4Wgw5HTLIRGPjpu0AvotzR0dm4xNynW53LTZdCxbTocUbosJgkLc19
QohcH9SuJkRCfdtoztcMAKSDjU7vj0Z0zxOliqmYRg4nbfYob1q53JEuJ1GG7aMu+Ldq8Tp43F34VPeomu5HrIPcQ7ZJjH+mOP50BO2c4Hno4ne/Nw+h6a87GjgQOyvNsCflnE
QbJ8Na5wdmU8D1fTJITz3CONECEnwXsBdFZvKTKGEHvIFJNWFrrXVX37gx5canvA==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



eMYfCT

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/Z7umYHxeahVvQNa2srlfN4tz5HD1HBe1>



Una universidad de excelencia

RECTORÍA
2017-2023

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

A Zeltzin Sofia Nambo Cuellar y a Jacobo Tonantzin Nambo Cuellar
por toda su paciencia y amor en estos años.

A mi familia, quienes pese a la distancia o diferencia de inquietudes conté con
su escucha y una palabra de aliento en todo momento.

A mis amigos por sus aportaciones, ayuda, comprensión y amistad.
A mis compañeros, en los cuales encontré retos, palabras de ánimo y apoyo.

A todas aquellas personas que me han acompañado durante mi formación académica, a las que
aún están conmigo y a las que no, porque con su apoyo y cariño me impulsaron a continuar.

A quienes indirectamente estuvieron a mi lado y quizá sin saberlo contribuyeron en el logro de
esta meta.

Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) por la beca otorgada y
a las personas que laboran en la coordinación de posgrado por el apoyo y la paciencia.

A todos y cada uno de ellos Gracias.

RECONOCIMIENTOS

A mi directora de tesis, la Dra. Irma Guadalupe González Corzo por su confianza y acompañamiento durante mi formación académica en el posgrado. A mi codirectora, la Dra. Carolina Aranda Beltrán por su tiempo y aportaciones en este proyecto.

Al Dr. Cesar Barona Ríos por todas sus enseñanzas y apoyo constante durante este proceso formativo.

A los integrantes de mi comité, Dra. Lucía Martínez Moctezuma, Dr. Medardo Tapia Uribe, Dra. Ofmara Yadira Zúñiga Hernández, Dra. María Alejandra Terrazas Meraz y Dra. Erika Rivero Espinoza, por sus observaciones y sugerencias las cuales me permitieron mejorar la estructura y análisis de esta investigación.

A todos los doctores quienes a través de sus seminarios me compartieron su conocimiento y con ello me ayudaron a desarrollar diferentes habilidades durante el posgrado.

Se agradece por su colaboración en el trabajo de campo a Edén Victoria Nájera Merino, Luis Enrique García Pascacio, José Manuel Olalde Salgado, Daniela Villamar Sánchez, Mariana Lissette Díaz Hernández, Berenice Adame Rivera, Nadia Velázquez Brito, Enedina Velásquez Sánchez, Rosa Aurora Ávalos Velásquez, Leticia Becerra Ramos y Juan José Santana Martínez, compañeros del seminario de Políticas Educativas impartido en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos por el Dr. César Barona Ríos.

Índice

Contenido

Capítulo Introdutorio	13
Introducción.....	13
Planteamiento del Problema.....	16
Justificación.....	22
Preguntas de investigación.....	24
Objetivos.....	24
Lineamientos de la Educación Media Superior.....	26
Reforma Integral de la Educación Media Superior.....	27
Reforma Educativa (2013).....	33
Marco legal de los Factores Psicosociales de Riesgo y el Acoso Psicológico en el Trabajo	40
Capítulo 1. Factores Psicosociales de Riesgo en el Trabajo	47
Factores Psicosociales de Riesgo.....	50
Modelos Explicativos de los Factores Psicosociales de Riesgo.....	54
Modelo de Interacción entre Demandas y Control (Karasek, 1979; Johnson & Hall, 1988)	55
Modelo de Desbalance entre Esfuerzo y Recompensa (DER) (Siegrist, 2002).....	58
Instrumentos para Identificar la Presencia de Factores Psicosociales de Riesgo.....	60
Capítulo 2. Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo	68
Características del Acoso Psicológico en el Trabajo.....	75
Involucrados en el Acoso Psicológico en el Trabajo.....	76
Tipos de Acoso Psicológico en el Trabajo.....	79
Fases de Acoso Psicológico en el Trabajo.....	82
El Proceso de Acoso Psicológico en el Trabajo.....	85
Modelos Explicativos.....	88
El Papel de las Redes de Apoyo Social en el Acoso Psicológico en el Trabajo.....	93
Estrategias de Violencia Psicológica en el Trabajo e Instrumentos para Identificarlas.....	94
Capítulo 3. Factores Psicosociales de Riesgo y Acoso Psicológico en el Trabajo en Instituciones Educativas	99
Factores Psicosociales de Riesgo en el Trabajo Docente.....	99
Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo de Docentes.....	106
Factores Psicosociales de Riesgo y el Acoso Psicológico en el Trabajo.....	110

Capítulo 4. Diseño Metodológico	118
Diseño de la Investigación.....	118
Consideraciones Éticas para el Trabajo de Campo	119
Caracterización de la Muestra de Estudio	120
Criterios de Muestreo	125
Instrumentos Elegidos para la Obtención de Datos.....	125
Cuestionario de Datos Sociodemográficos y Laborales del Docente de Educación Media Superior	133
Análisis de la Información.....	133
Capítulo 5. Resultados	140
Condiciones Sociodemográficas y Laborales de los Docentes	140
Etapa Control de Sesgo Psicométrico.....	146
Etapa Análisis de Confiabilidad	147
Etapa de Análisis Factorial Exploratorio.....	149
Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo	153
Validez Divergente y Convergente.....	155
Etapa de Identificación de los Factores Psicosociales Negativos.....	157
Etapa Descripción de los Niveles de la Presencia e Intensidad de la Violencia Psicológica y Acoso Psicológico en el Trabajo.	165
Características de los Docentes con Presencia de Violencia Psicológica en el Trabajo	167
Etapa de Análisis de Relación	171
Asociación de los Factores Psicosociales con los Factores de Violencia y Acoso Psicológico Laboral.....	173
Capítulo 6. Discusión	180
Conclusiones.....	194
Sugerencias y Recomendaciones.....	200
Referencias	203
Anexos.....	221

Índice de Tablas

TABLA 1. EVENTOS DE ABANDONO DE EMPLEO DEL ESTADO DE MÉXICO.....	18
TABLA 2. ESTUDIOS SOBRE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN DOCENTES	100
TABLA 3. VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	106
TABLA 4. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	115
TABLA 5. DESCRIPTIVOS DE DATOS LABORALES	145
TABLA 6. CONTROL DE SESGO DEL CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	146
TABLA 7. CONTROL DE SESGO DEL INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.....	147
TABLA 8. CONSISTENCIA INTERNA DEL CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	147
TABLA 9. CONSISTENCIA INTERNA DEL INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO.....	148
TABLA 10. COMUNALIDADES DEL CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO .	149
TABLA 11. COMPONENTES DEL CUESTIONARIO FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (ADAPTADO).....	150
TABLA 12. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO-MEDIA SUPERIOR.....	152
TABLA 13. COMUNALIDADES DEL INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.....	153
TABLA 14. ANALISIS FACTORIAL EXPLORATORIO (AFE) DEL INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO	154
TABLA 15. COEFICIENTE ALFA POR COMPONENTE DEL INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	155
TABLA 16. VALIDEZ CONVERGENTE Y DIVERGENTE.....	156
TABLA 17. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES NEGATIVOS.....	157
TABLA 18. DISTRIBUCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.....	158
TABLA 19. FACTORES PSICOSOCIALES NEGATIVOS EN EL TRABAJO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR(FPNT)	159
TABLA 20. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LOS FACTORES DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	165
TABLA 21. EXPOSICIÓN DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO EN DOCENTES DE MEDIA SUPERIOR	167
TABLA 22. FRECUENCIA DE LOS COMPONENTES DEL INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR POR SEXO	169
TABLA 23. CORRELACIONES DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO.....	172
TABLA 24. ASOCIACIÓN DE DESPRESTIGIO CON LOS FACTORES PSICOSOCIALES.....	173
TABLA 25. ASOCIACIÓN DE AISLAMIENTO SOCIAL Y LABORAL CON LOS FACTORES PSICOSOCIALES	174

TABLA 26. ASOCIACIÓN DEL BLOQUEO LABORAL CON LOS FACTORES PSICOSOCIALES	175
TABLA 27. ASOCIACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES NEGATIVOS CON LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO	177

Índice de cuadros

CUADRO 1. COMPETENCIAS DOCENTES Y ATRIBUTOS DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR	29
CUADRO 2. ARTÍCULOS QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES A PARTIR DE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA.....	41
CUADRO 3. REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	42
CUADRO 4. LEYES EN RELACIÓN AL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	45
CUADRO 5. INSTRUMENTOS DE FACTORES PSICOSOCIALES EN MÉXICO.....	62
CUADRO 6. FASES DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	82
CUADRO 7. FASES DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO SEGÚN PARÉS	83
CUADRO 8. INSTAURACIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	85
CUADRO 9. INSTRUMENTOS DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	94
CUADRO 10. CRITERIOS DE MUESTREO.....	125
CUADRO 11. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	126
CUADRO 12. VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES	128
CUADRO 13. VALIDACIÓN DEL IVAPT PANDO (2006).....	131

Índice de Figuras

FIGURA 1. CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES.....	49
FIGURA 2. ORIGEN DE LOS FACTORES PSICOSOCIAL DE RIESGO	51
FIGURA 3. MODELO DE INTERACCIÓN DEMANDAS-CONTROL-APOYO	56
FIGURA 4. MODELO DE DESBALANCE ENTRE ESFUERZO Y RECOMPENSA (DER)	59
FIGURA 5. CÍRCULO DEL MOBBING.....	77
FIGURA 6. PERSPECTIVA SOCIOLABORAL.	91
FIGURA 7. DISEÑO METODOLÓGICO	134

Índice de Gráficas

GRÁFICA.1 SEXO.....	139
GRÁFICA 2. ESTADO CIVIL.....	140
GRÁFICA 3. ÚLTIMO GRADO ACADÉMICO.....	140
GRÁFICA 4. TIPO DE CONTRATO.....	140
GRÁFICA 5. TURNO.....	141
GRÁFICA 6. NÚMERO DE GRUPOS.....	143
GRÁFICA 7. JORNADA LABORAL.....	143
GRÁFICA 8. TIEMPO DE TRASLADO AL TRABAJO.....	145
GRÁFICA 9. TIPO DE VIVIENDA.....	145
GRÁFICA 10. HISTOGRAMA DEL TOTAL DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES NEGATIVOS.....	157
GRÁFICA 11. ASPECTOS ORGANIZACIONALES POR SEXO.....	161
GRÁFICA 12. ASPECTOS ORGANIZACIONALES POR TURNO.....	162
GRÁFICA 13. SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN POR SEXO.....	163
GRÁFICA 14. HISTOGRAMA DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO.....	165
GRÁFICA. 15. ASOCIACIÓN ENTRE EL BLOQUEO LABORAL Y EL ÚLTIMO GRADO ACADÉMICO.....	171
GRÁFICA 16. VARIABLES DE REGRESIÓN DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN TRABAJO Y ASPECTOS ORGANIZACIONALES.....	179
GRÁFICA 17. VARIABLES DE REGRESIÓN DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN TRABAJO Y CARGA LABORAL.....	179
GRÁFICA 18. VARIABLES DE REGRESIÓN DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN TRABAJO Y CARGA COGNITIVA DEL PUESTO DE TRABAJO.....	179

Lista de siglas y acrónimos

Lista de siglas y acrónimos

APT: Acoso Psicológico en el trabajo

ANUIES: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior

CNMC Comisión Nacional para la Mejora Continua

COPEEMS: Consejo para la Evaluación de la Educación del tipo medio superior

COSDAC: Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico

DOF: Diario Oficial de la Federación

EB: Educación Básica

EMS: Educación Media Superior

EEC: Enfoque Educativo por Competencias

IEBEM: Instituto de Educación Básica del Estado de Morelos

INEE: Instituto Nacional de Evaluación Educativa

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

IVAPT: Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo

IVAPT-DMS: Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo en docentes de educación media superior

LFT: Ley Federal de Trabajo

LGE: Ley General de Educación

LGSPD: Ley General del Servicio Profesional Docente

MCC: Marco Curricular Común

NME: Nuevo Modelo Educativo

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

PBC-SINEMS: Padrón de Buena Calidad del Sistema Nacional de Educación Media Superior

RIEMS: Reforma Integral de Educación Media Superior

SEP: Secretaría de Educación Pública

SNTE: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación

SNB: Sistema Nacional Bachillerato

SPD: Servicio Profesional Docente

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación

VPL: Violencia Psicológica en el Trabajo

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Capítulo Introductorio

Introducción

México al desear ser parte del mundo globalizado forzosamente debe cumplir con ciertos lineamientos, lineamientos que se ven reflejados en los proyectos de nación, los cuales van cambiando con cada sexenio. En el ámbito educativo, esta situación se materializa en las reformas educativas y las modificaciones que trae consigo; donde la profesionalización del docente es un punto clave y constante en la política educativa en los últimos años.

La dinámica laboral actual del docente requiere que éste tenga de una gran flexibilidad y disposición para poder adaptarse a las exigencias actuales y constantes del trabajo.

México, al pertenecer a organismos internacionales, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización de las Naciones Unidas por la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), ha buscado ajustarse a sus recomendaciones económicas y educativas. Por otro lado el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) vino a marcar los lineamientos para formar personas competentes que puedan cambiar libremente su centro de trabajo dentro y fuera del país. Para ello surge la educación por competencias, la cual se deja de centrar en la enseñanza y promueve un estilo de aprendizaje donde el docente debe propiciar situaciones de aprendizaje y ya no de enseñanza (Oviedo, 2014). Y con ello crear un perfil deseable no sólo de los alumnos, sino también de los docentes con lo cual se estarían capacitados para formar personas competentes. En esta dinámica los docentes deben estar a la vanguardia ajustándose constantemente a los vertiginosos cambios de esta sociedad globalizada.

Como resultado a la par los factores psicosociales laborales se han transformado, los cuales pueden percibirse de dos maneras: negativa o positiva, ambas generan efectos en el docente, las primeras actúan como un riesgo y las segundas como protector. En la presente investigación nos enfocamos a los factores psicosociales negativos también conocidos como de riesgo, en primera instancia se efectuó la identificación de estos y posteriormente se analizó su relación con la violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo. Esto partiendo del siguiente supuesto: los factores psicosociales de riesgo inciden en el desarrollo de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo.

Con respecto a la violencia psicológica se ha estudiado ampliamente en las relaciones de pareja, sin embargo, este tipo de violencia no es exclusiva de este tipo de relaciones. La violencia psicológica se puede hacer presente en cualquier relación interpersonal y en este caso en la laboral.

La tesis presente se estructuró en ocho apartados: Capítulo introductorio, Capítulo 1. Factores Psicosociales de Riesgo en el Trabajo, Capítulo 2. Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo, Capítulo 3. Factores psicosociales de riesgo y acoso psicológico en el trabajo en instituciones educativas, Capítulo 4. Metodología, Capítulo 5. Resultados, Capítulo 6. Discusión y Conclusiones.

En el Capítulo introductorio se presenta el planteamiento y la justificación del presente estudio y se contextualiza con la revisión de literatura sobre la educación media superior y del marco legal en nuestro país sobre los factores psicosociales de riesgo, la violencia y el acoso psicológico en el trabajo.

En el primer capítulo se analiza el origen de los factores psicosociales de riesgo y se muestran las diferentes acepciones realizadas por diversos autores, también se presentan algunos modelos explicativos, los cuales permiten ver como se constituyen estos factores.

En el segundo capítulo se realiza una separación de los constructos de violencia psicológica en el trabajo y del acoso psicológico en el trabajo, lo que es esencial para el desarrollo de este tipo de investigaciones. Asimismo, se enlistan sus características, los tipos, las fases y el proceso, lo cual nos permite un mejor entendimiento del tema.

En el tercer capítulo se exponen investigaciones previas realizadas en contextos educativos con docentes donde se analizó la relación entre los factores psicosociales de riesgo y el acoso psicológico en el trabajo en instituciones educativas, lo cual nos sirvió de apoyo para la discusión presentada en el capítulo 6.

En el cuarto capítulo se explica el camino recorrido metodológicamente para el desarrollo de esta investigación, en él se presenta el diseño, los instrumentos empleados y cómo se desarrolló el análisis de la información, además de señalar los principios y las consideraciones éticas durante todo su proceso.

En el capítulo quinto se muestran los resultados obtenidos, estos se presentan en orden, en un primer momento se muestran los datos sociodemográficos y laborales por sexo. En un segundo momento se presenta los hallazgos en cuanto a los factores psicosociales de riesgo, la violencia y el acoso psicológico en el trabajo y finalmente la asociación entre ambos constructos.

Durante el capítulo sexto de Discusión se realiza una comparación con los resultados de esta investigación con los de otras investigaciones, se identifican similitudes y diferencias lo que da la pauta al análisis. Finalmente, en las Conclusiones se recapitulan las deducciones a las que se llegaron, recomendaciones y limitaciones en esta investigación

Planteamiento del Problema

Actualmente en México, el ámbito educativo, de acuerdo con los intereses del poder ejecutivo en turno, ha tenido diversas modificaciones. Dichos cambios buscan una educación de calidad, un desarrollo integral del ser humano y equidad educativa. Para lograrlo se propone la profesionalización del magisterio, por ello se consolidó el Sistema Nacional de Evaluación Educativa, dotando de autonomía al Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE) (Organismo actualmente desaparecido mediante las leyes secundarias en el 2019) y la creación del Servicio Profesional Docente. A partir de lo anterior surgieron cambios en las condiciones laborales de los docentes en los diferentes niveles educativos, desde preescolar hasta el nivel medio superior, dichas transformaciones tienen como fin la mejora educativa donde el docente es el actor clave para lograr dichos objetivos.

Producto de ello el trabajo del docente de educación media superior aún es incierto, su dinámica laboral no es sólida. Transformaciones estructurales, tales como: la forma de contratación, la evaluación educativa, el nuevo modelo educativo y la nueva organización laboral, son resultado de los lineamientos actuales en el país, en materia educativa, es decir, el docente se encuentra trabajando con dos modelos educativos, en consecuencia, tienen más actividades con exigencias diferentes con el mismo sueldo y esto puede desencadenar un incremento de estrés o una percepción negativa de los factores psicosociales. En cuanto a la evaluación educativa se supone que se evaluaría el desempeño de docentes y directivos, sin embargo, en la práctica sólo se evaluaron a los docentes. Es importante señalar que al final no se han cumplido los objetivos de la evaluación educativa y ya surgieron nuevos cambios en materia política al respecto. Por lo tanto se puede apreciar que la constante en las políticas educativas son

los cambios, al respecto se puede decir que aún no se afianza una disposición cuando surge otro cambio radical o una variante, lo cual se ve reflejado en la práctica docente.

En este sentido, Moreno (2011) advierte que las nuevas condiciones laborales como “las nuevas formas de trabajo, del dinamismo de las nuevas organizaciones y sus formas cambiantes” (p.13), pueden propiciar lo que se denomina riesgos psicosociales emergentes como el acoso psicológico en el trabajo. En el mismo sentido, el autor señala que, con el fin de alcanzar los objetivos de productividad y comercialización, un centro de trabajo cambia su propia organización, por ejemplo: la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, tienen transformaciones.

Porras (2017) y Moreno (2011) mencionan que la violencia psicológica en el trabajo es una manifestación “de los efectos de las nuevas condiciones de trabajo” (p.27). En este sentido Ovejero (2006) plantea que el acoso psicológico en el trabajo (el cual se desprende de la violencia psicológica) se puede explicar a partir de las condiciones concretas de la actual situación laboral. En la presente investigación se coincide con los autores anteriores y se cree que las condiciones laborales inadecuadas favorecen la aparición en este caso de violencia y del acoso psicológico en el trabajo (Mansilla, 2012).

Al respecto, el INEGI (2019) mediante la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2019) reporta las razones por las cuales la población dejó su último empleo. Entre ellas encontramos, los conflictos laborales, no podían responder a las exigencias del trabajo, las condiciones laborales se deterioraron o implicaban riesgos personales y/o de salud; discriminación o acoso; pensión, jubilación o retiro, querían ganar más, superarse en su trabajo, así como independizarse, y seguir estudiando o retomar sus estudios. Se identificaron algunos

aspectos más específicos como: matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares o el impedimento para seguir con el trabajo; entre otros motivos.

Tabla 1.

Eventos de abandono de empleo del Estado de México

Evento/año	2016	2017	2018	2019
Total	759,732	779,594	779,594	783,962
Conflictos laborales	3,983	7,941	6,396	6,724
No podía responder a las exigencias laborales			4,789	6,903
Las condiciones laborales se deterioraron o implicaban riesgos personales y/o de salud	10,300	10,628	5,804	12,731

Nota: Total del primer semestre por año.

Fuente. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) Abril 2019.

En la Tabla 1 se muestran los eventos que competen a la presente investigación y se observa como éstos han prevalecido y aumentado en los últimos cuatro años. Aunque estos datos son generales, nos dan un indicio de que esta situación es real en el Estado México.

Con respecto a la violencia Chapelle y Di Martino (2006), señalan que “es un marcador de nuestra sociedad occidental que se ha trasladado al marco laboral en el que ha ido aumentando en los últimos años” (en Moreno y Baez, 2010, p. 27). Este tipo de violencia se refleja en el deterioro de las relaciones laborales, disminución de la motivación, aumento de la rotación del personal y ausentismo aspectos que conforman el ambiente laboral (Organización Internacional del trabajo OIT, 1998).

En este sentido, el 80% de los docentes en Canadá reportaron que fueron afectados por la violencia en algún momento de su desempeño laboral. En este mismo sentido, Turquía reporta un 49 por ciento de violencia psicológica en el trabajo y en la República de Corea un 67 por ciento

(OIT, 2016). En el mismo tenor, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2013), señala que hay 71 millones de docentes en la enseñanza pública afectados por la violencia laboral desde el preescolar hasta la secundaria.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003) refiere que los docentes son considerados como los empleados del sector educativo que más actos de violencia y estrés sufren. Al respecto la violencia psicológica laboral por su naturaleza es la más peligrosa ya que es más difícil de detectar y observar. Cuando la violencia psicológica se ejerce de manera constante y por un tiempo prolongado se convierte en *Mobbing* o también conocido como Acoso Psicológico en el Trabajo (Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar 2006, Ovejero 2006). De acuerdo con Sanmartín (2010), el *Mobbing* es “toda conducta abusiva que, con carácter reiterado o sistemático, atenta contra la integridad física o psicológica de un empleado, poniendo en peligro la conservación de su empleo o empeorando el ambiente de trabajo” (p.20). En la presente investigación se le nombrará Acoso Psicológico en el Trabajo.

Para combatir la violencia psicológica en el trabajo es importante detectar la problemática y dar a conocer cómo afecta a cualquier sector donde se tenga una relación laboral, la cual perturba además del ámbito profesional, todos los contextos -familiar, comunidad, economía y sociedad- en los que se desenvuelve el trabajador, ya que, como señala la OIT (2016)¹, la violencia atenta contra la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar.

En México González (2012) indagó la prevalencia y el nivel de violencia psicológica, la presencia de acoso psicológico y su relación con los factores psicosociales en docentes de educación media superior, encontró una prevalencia alta en cuanto al acoso psicológico de 8.8%,

¹ Organización Internacional del Trabajo surge después de la Segunda Guerra Mundial, este organismo promueve el trabajo decente en sus 187 países miembros y es la autoridad mundial en materia de trabajo. Entendiéndose como trabajo decente tener un empleo con un salario justo, con seguridad social en el trabajo y con una extensión para la familia.

92.3% de violencia psicológica determinando que, la asignación de trabajos imposibles de cumplir en plazos cortos, la acumulación de nuevas tareas, la exclusión de reuniones o toma de decisiones, la falta de reconocimiento, el ignorar los éxitos laborales, las pocas oportunidades de capacitación, así como el impedimento para ascender, favorecen la aparición de violencia psicológica. En relación con los factores psicosociales González (2012) menciona que la remuneración obtuvo puntaje alto (41.1%) ya que los docentes lo consideran como un elemento de malestar. No se encontró una asociación significativa entre factores psicosociales de riesgo, la violencia y acoso psicológico cuya puntuación es alta, paradójicamente se asoció significativamente con el nivel medio y bajo de violencia psicológica. La autora señala esta asociación como un punto de atención porque es probable el incremento de acoso psicológico en este clima laboral.

Así mismo, hay estudios que verifican que este fenómeno se manifiesta en diversos niveles educativos (Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006; Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Pando, Ocampo, Águila, Castañeda y Amezcua, 2008; Lavoignet, Del Ángel y Santés, 2009). Sin embargo, dichas investigaciones se han enfocado en docentes de educación superior, secundaria y primaria, existiendo poca evidencia en educación media superior (González, 2012).

En este sentido, los estudios en docentes de secundaria reportan una presencia de violencia psicológica en el trabajo de 78.2% y de acoso psicológico en el trabajo 8.9% (Cuellar, 2014); en educación media superior un porcentaje de 8.8% de acoso (González, 2012). En docentes universitarios encontraron 82.1% de violencia psicológica y 4.9% de acoso psicológico (Pando, Ocampo, Águila, Castañeda y Amezcua, 2008), refieren que, en docentes mujeres 83.6% y 79.5% en hombres (Aldrete, et al. 2006). Otros estudios determinan la presencia de acoso en docentes universitarios 14.2% (Cruz et al, 2008), a diferencia de 5.2% en Lavoignet, et al. (2009), 11.7%

(n=14) en Velázquez (2012). Al respecto González, Giachero y Delgado (2012) afirman que en el sector público se encuentran los casos más graves.

Sin embargo, establecer una relación entre los efectos de la violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo (violencia psicológica extrema) no es observable a simple vista, como su nombre lo señala, los ataques son psicológicos y por lo tanto no dejan una marca visible, conviene señalar que no por ello son de menor importancia ya que esta situación puede destruir a una persona sin tener consecuencias legales (Piñuel y Zabala, 2001).

Finalmente, se hace alusión a que una organización no definida, la sobrecarga de trabajo y la falta de claridad en las funciones de los trabajadores, puede facilitar o catalizar situaciones de violencia y acoso psicológico en el trabajo. Pese que en el estudio previo de González (2012) no se presentó una asociación significativa entre los factores psicosociales en el trabajo con la violencia y el acoso psicológico en el trabajo en docentes de educación media superior, es importante reconocer que las condiciones del docente se han transformado de manera continua, lo que da la pauta para plantear la hipótesis contraria.

Justificación

Las leyes mexicanas avalan como un derecho “la dignidad en el trabajo”, por lo que cada centro laboral debe proporcionar las condiciones laborales que garanticen lo estipulado en el artículo 123° en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En el mismo sentido, este tipo de investigaciones permitirán atender las recomendaciones que promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) a través del proyecto de Norma Oficial Mexicana (PROY-NOM-035-STPS-2016) en relación a la falta de atención de los factores de riesgo psicosocial, el cual es un problema global que repercute en todos los países sin importar su condición de desarrollo, profesión u oficio que se tenga. Cabe señalar que en España se reportan que al año 500 personas fallecen por suicidio y uno de cada cinco está relacionado con situaciones de acoso psicológico en el trabajo (Falcón, 2015), es decir, el 20%.

Por otra parte, respecto a la violencia laboral psicológica se ha señalado que las personas afectadas por ésta, naturalizan la situación, y no dan parte de ella a las autoridades correspondientes. De acuerdo con la OIT (2016), la naturalización de una situación de violencia laboral se da cuando la violencia se produce constantemente y llega a ser vista como algo normal en el trabajo diario. Incluso, dentro del ámbito laboral se fomenta una cultura de agresión y violencia disfrazada de liderazgo, premiada a través de promoción de puesto (Trujillo, Valderrabano y Hernández, 2007).

Del Pino (2014) menciona que la presencia del acoso psicológico en el trabajo en México es elevada. Además, esta situación merma la salud del docente de diferentes formas como: cansancio, problemas de sueño, migrañas (Hirigoyen, 2008), adicciones, depresiones y conductas suicidas (Luna 2003), pensamientos suicidas (Porrás, 2017), deterioro de la salud física y mental, y en la capacidad laboral (Piñuel y Zabala, 2001). Entonces, los efectos de la violencia

psicológica y por ende del acoso repercuten en la salud física y la salud mental, situación que se ve reflejada negativamente en el ámbito familiar, social y laboral (Einarsen y Hauge, 2006), el último ámbito se aborda a lo largo de este estudio. También repercute en los centros de trabajo de diversas formas, por ejemplo, en el económico-laboral donde afecta el funcionamiento, la organización (Felix, García, Campos, 2018) menor rendimiento, disminución de la producción y ausentismo (Piñuel, 2003).

Es importante que las investigaciones de acoso psicológico se profundicen, no solo por el gran costo que significa para los centros de trabajo, sino porque son una violación a las garantías individuales del trabajador, además de que afecta otros contextos (como un efecto dominó) como el social, familiar y laboral (Einarsen y Mikkelsen, 2003; González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2005; González y Delgado, 2008; Leymann y Gustason, 1996; Matthiesen y Einarsen, 2001, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2001, 2002).

Aunque algunos aportes al respecto hacen recomendaciones al sector salud (Ceballos, Valenzuela y Paravic, 2014) se pueden aplicar en otro contexto, por ejemplo, cuando señalan que para elevar o para ofrecer un servicio de calidad es pertinente considerar la salud del trabajador, en este caso podríamos decir que, para lograr la calidad del servicio educativo se sugiere considerar la salud integral del docente. Entonces la calidad de la educación no solo parte de la normatividad, la infraestructura, la evaluación docente, sino que es importante la seguridad física, psicológica y laboral para lograr este objetivo. Además, al ser el docente el agente de cambio o el principal actor en lograr la calidad educativa (Keck, 2015), es primordial que se encuentre saludable de manera integral.

La investigación en educación nos permite observar y analizar situaciones latentes, con las cuales se pueden establecer las bases para el desarrollo de estrategias donde se promueva el

trabajo digno en las escuelas. Detectar los factores que conforman una problemática nos da la pauta para discernirla, desnaturalizarla y atenderla.

A partir de lo planteado con anterioridad surgen las siguientes preguntas de investigación:

Preguntas de investigación

Rectora

¿Cuál es la asociación² entre los factores psicosociales de riesgo y la prevalencia de violencia psicológica y del acoso psicológico en el trabajo en docentes de Educación Media Superior del Estado de México?

Secundarias

¿Cuáles son los factores psicosociales de riesgo que presentan los docentes de educación media superior?

¿Cuál es la prevalencia de la violencia psicológica y del acoso psicológico en el trabajo de docentes de educación media superior?

¿Cuáles son los factores psicosociales de riesgo que se asocian con la prevalencia de violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo en docentes de educación media superior?

Objetivos

General

Analizar la asociación de los factores psicosociales de riesgo en la prevalencia de la violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo de docentes de Educación Media Superior del Estado de México.

² La asociación indica, en este caso que, los factores psicosociales inciden o influyen estadísticamente con la presencia de violencia y acoso psicológico en el trabajo.

Objetivos específicos

1. Identificar los factores psicosociales de riesgo en el trabajo docente de Educación Media Superior del Estado de México.
2. Identificar la prevalencia de violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo de los docentes de EMS del Estado de México.
3. Distinguir los factores psicosociales de riesgo que se asocian con la prevalencia de violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo en docentes de EMS del Estado de México.

Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0): Los factores psicosociales de riesgo no se asocian con la prevalencia de violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo de docentes de educación media superior del Estado de México.

Hipótesis alternativa (H_1): Los factores psicosociales de riesgo se asocian con la prevalencia de violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo de docentes de educación media superior del Estado de México.

Marco de referencia

Lineamientos de la Educación Media Superior

El ámbito educativo nacional ha estado sometido a constantes cambios, de manera más precisa, en menos de diez años han surgido dos reformas educativas, la Reforma Integral de la Educación Media Superior³ (RIEMS, 2008), la Reforma Educativa (2013)⁴ (se crea el INEE) y como resultado de ello, los docentes de educación media superior se encuentran trabajando con dos modelos educativos, el propuesto por la RIEMS en el 2008 y el nuevo modelo educativo propuesto en el 2016 e implementado en el 2018. También es importante señalar que en el 2019 se realizaron cambios a la reforma anterior y se aprobaron leyes secundarias como la desaparición del INEE y la creación de la Comisión Nacional para la Mejora Continua (CNMC), lo que nos lleva a suponer que la identidad que se pretende forjar en los docentes de educación media superior aún es confusa.

Lo antes señalado trae consigo una constante transformación en las exigencias laborales, ahora, el docente, no sólo debe dedicar tiempo para preparar clases (planeación por materia, por proyecto e institucional), impartir clases y evaluar a sus estudiantes, además, aumentaron las actividades laborales como: proyectos, tutorías, trabajo colegiado⁵, reportes, evidencias; y las actividades que se desprenden de la evaluación educativa, como, las capacitaciones previas y posteriores a la evaluación. Otras condiciones laborales, como el

3 La RIEMS (2008) estableció el Marco Curricular Común que enlazó los subsistemas el Sistema Nacional de Bachillerato (SNB). Estableció un modelo por competencias, las competencias de los alumnos y docentes.

4 La Reforma Educativa del 2013 gestiona la calidad educativa para ello enfatiza en la profesionalización docente, actualización de los planes de estudio y la evaluación constante de todos los componentes del sistema educativo.

5 El cual obliga al docente a asistir a una reunión mensualmente sin tomar en cuenta que el docente de educación media superior trabaja por horas y que muchos de ellos no cuentan con el tiempo completo en la escuela por lo que laboran en otras instituciones públicas o privadas.

proceso para ingresar al servicio docente, lograr la permanencia en el trabajo o ser promovido, fueron modificados (Ley General del Servicio Profesional Docente, 2013).

Reforma Integral de la Educación Media Superior

Dentro de la economía globalizada en la que nuestro país busca constantemente integrarse, la preparación del grueso de la población económicamente activa es primordial, además de la búsqueda de revertir el rezago educativo en el que se encuentra México (OCDE) para ello surge la RIEMS con el objetivo de dar identidad a la educación media superior, facilitar la igualdad de oportunidades y elevar la calidad educativa. Para ello la Reforma Integral de la Educación Media Superior RIEMS (2008) plantea cuatro pilares: el Marco curricular común (MCC), oferta educativa, profesionalización de los servicios educativos y la certificación nacional. Para elevar la calidad se determinaron los estándares que deben tener el egresado, el docente y el director de educación media superior, unificando estos parámetros para todos los subsistemas de este nivel educativo. Lo anterior mediante competencias genéricas, disciplinares, básicas y profesionales para el alumno, competencias para el docente y competencias para los directivos.

Todo ello plasmado en diversos acuerdos, como el 444 que establece el Sistema Nacional de Bachillerato (SNB), en un marco de diversidad con el cual se busca combatir la disparidad en los subsistemas educativos y programas de estudio, la falta de identidad de la educación media superior, y por otro lado busca la inserción del estudiante a la educación superior o al mercado laboral, cubrir los retos de la economía globalizada en un marco de

equidad⁶, cumplir los retos de: ampliación de cobertura, mejora de la calidad y búsqueda de la equidad y llevar a cabo evaluación para la mejora continua.

La evaluación de la mejora continua se hace mediante la certificación del Sistema Nacional de Bachillerato, el cual dará la certificación a los planteles que cumplan con los estándares de la RIEMS. Dicha reforma educativa busca que el joven esté preparado para su inmersión en diferentes escenarios. Dentro de esta reforma el papel del docente es primordial para el logro de los objetivos, para ello la planta docente debe estar actualizada y cubrir con ciertos estándares definidos en el acuerdo 447.

El acuerdo 447 establece las competencias docentes para quienes impartan clases en educación media superior en la modalidad escolarizada. Con ello "...se asegurará que los profesores tengan las competencias didácticas, pedagógicas y de contenido de sus asignaturas que requieren para un desempeño pedagógico adecuado" (Diario Oficial de la Federación 29/10/2008) y se establece un perfil deseable del docente de educación media superior. El acuerdo 447 señala 8 competencias y cada una de ellas contiene sus atributos.

⁶ El acuerdo 444 señala que de tener una Educación Media Superior deficiente puede obstaculizar el avance del país.

Cuadro 1. *Competencias docentes y atributos del docente de educación media superior*

Competencias	Atributos
1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional	<p>Reflexiona e investiga sobre la enseñanza y sus propios procesos de construcción del conocimiento.</p> <p>Incorpora nuevos conocimientos y experiencias al acervo con el que cuenta y los traduce en estrategias de enseñanza y de aprendizaje.</p> <p>Se evalúa para mejorar su proceso de construcción del conocimiento y adquisición de competencias, y cuenta con una disposición favorable para la evaluación docente y de pares.</p> <p>Aprende de las experiencias de otros docentes y participa en la conformación y mejoramiento de su comunidad académica.</p> <p>Se mantiene actualizado en el uso de la tecnología de la información y la comunicación.</p> <p>Se actualiza en el uso de una segunda lengua.</p>
2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo	<p>Argumenta la naturaleza, los métodos y la consistencia lógica de los saberes que imparte.</p> <p>Explicita la relación de distintos saberes disciplinares con su práctica docente y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Valora y explicita los vínculos entre los conocimientos previamente adquiridos por los estudiantes, los que se desarrollan en su curso y aquellos otros que conforman un plan de estudios.</p>
3. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.	<p>Identifica los conocimientos previos y necesidades de formación de los estudiantes, y desarrolla estrategias para avanzar a partir de ellas.</p> <p>Diseña planes de trabajo basados en proyectos e investigaciones disciplinares e interdisciplinarios orientados al desarrollo de competencias.</p> <p>Diseña y utiliza en el salón de clases materiales apropiados para el desarrollo de competencias.</p> <p>Contextualiza los contenidos de un plan de estudios en la vida cotidiana de los estudiantes y la realidad social de la comunidad a la que pertenecen.</p>
4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto	<p>Comunica ideas y conceptos con claridad en los diferentes ambientes de aprendizaje y ofrece ejemplos pertinentes a la vida de los estudiantes.</p> <p>Aplica estrategias de aprendizaje y soluciones creativas ante contingencias, teniendo en cuenta las características de su contexto institucional, y utilizando los recursos y materiales disponibles de manera adecuada.</p> <p>Promueve el desarrollo de los estudiantes mediante el aprendizaje, en el marco de sus aspiraciones, necesidades y posibilidades como individuos, y en relación a sus circunstancias socioculturales.</p>

institucional.	Provee de bibliografía relevante y orienta a los estudiantes en la consulta de fuentes para la investigación.
	Utiliza la tecnología de la información y la comunicación con una aplicación didáctica y estratégica en distintos ambientes de aprendizaje.
5.Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo	Establece criterios y métodos de evaluación del aprendizaje con base en el enfoque de competencias, y los comunica de manera clara a los estudiantes.
	Da seguimiento al proceso de aprendizaje y al desarrollo académico de los estudiantes.
	Comunica sus observaciones a los estudiantes de manera constructiva y consistente, y sugiere alternativas para su superación.
	Fomenta la autoevaluación y coevaluación entre pares académicos y entre los estudiantes para afianzar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
	Favorece entre los estudiantes el autoconocimiento y la valoración de sí mismos.
	Favorece entre los estudiantes el deseo de aprender y les proporciona oportunidades y herramientas para avanzar en sus procesos de construcción del conocimiento.
6.Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo	Promueve el pensamiento crítico, reflexivo y creativo, a partir de los contenidos educativos establecidos, situaciones de actualidad e inquietudes de los estudiantes.
	Motiva a los estudiantes en lo individual y en grupo, y produce expectativas de superación y desarrollo.
	Fomenta el gusto por la lectura y por la expresión oral, escrita o artística.
	Propicia la utilización de la tecnología de la información y la comunicación por parte de los estudiantes para obtener, procesar e interpretar información, así como para expresar ideas.

Competencias

Atributos

7.Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes	Practica y promueve el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas y entre los estudiantes.
	Favorece el diálogo como mecanismo para la resolución de conflictos personales e interpersonales entre los estudiantes y, en su caso, los canaliza para que reciban una atención adecuada.
	Estimula la participación de los estudiantes en la definición de normas de trabajo y convivencia, y las hace cumplir.
	Promueve el interés y la participación de los estudiantes con una conciencia cívica, ética y ecológica en la vida de su escuela, comunidad, región, México y el mundo.
	Alienta que los estudiantes expresen opiniones personales, en un marco de respeto, y las toma en cuenta.
	Contribuye a que la escuela reúna y preserve condiciones físicas e higiénicas satisfactorias.

	Fomenta estilos de vida saludables y opciones para el desarrollo humano, como el deporte, el arte y diversas actividades complementarias entre los estudiantes.
	Facilita la integración armónica de los estudiantes al entorno escolar y favorece el desarrollo de un sentido de pertenencia.
8.Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional	Colabora en la construcción de un proyecto de formación integral dirigido a los estudiantes en forma colegiada con otros docentes y los directivos de la escuela, así como con el personal de apoyo técnico pedagógico.
	Detecta y contribuye a la solución de los problemas de la escuela mediante el esfuerzo común con otros docentes, directivos y miembros de la comunidad.
	Promueve y colabora con su comunidad educativa en proyectos de participación social.
	Crea y participa en comunidades de aprendizaje para mejorar su práctica educativa.

Fuente. Resumen elaborado a partir del Diario Oficial de la Federación 29/10/2008, Acuerdo 447.

Dentro de los atributos observamos: el aumento de actividades para los docentes de educación media superior como la evaluación de los conocimientos, la actualización constante en el uso de las tecnologías y en una segunda lengua, así como el trabajo disciplinario e interdisciplinario, también, la creación y participación en comunidades de aprendizaje, la promoción y colaboración en proyectos de participación social, donde la innovación es parte fundamental. Cada uno de los atributos enlistados anteriormente muestra la identidad que la RIEMS propuso para el docente.

Para asegurar la adquisición de las competencias surgió el Programa de Formación Docente de Educación Media Superior (PROFORDEMS). Dicho programa tenía dos opciones, el Diplomado en Competencias Docentes y la Especialidad en Competencias Docentes, este último permitía que el docente se certificara mediante el Programa de Certificación de Docentes en Competencias del Nivel Medio Superior (CERTIDEMS). El diplomado tenía una duración de seis meses y se cursaba de manera presencial o en línea. La especialidad tenía una duración de un año y de igual manera se podía cursar en línea. Al

terminar el curso de la certificación se podían iniciar el proceso de certificación el cual constaba de realizar una tesina y el docente realizaba una evaluación similar ante una comisión evaluadora. De esta manera el docente podía comprobar que efectivamente había adquirido las competencias docentes.

En cuanto a la organización, cada escuela la planea de acuerdo con sus características y metas a cumplir. Una de las vertientes de la organización en las instituciones educativas es la búsqueda al ingreso del Sistema Nacional de Bachillerato (SNB), ahora conocido como el Padrón de Calidad del Sistema Nacional de Educación Media Superior (PC-SINEMS) organismo regulado por el Consejo para la Evaluación de la Educación del tipo medio superior AC. (COPEEMS).

Para pertenecer al padrón los planteles educativos deben trabajar en el desarrollo de las competencias que establece el Marco Curricular Común (MCC) y cumplir requisitos, tales como: objetivos y principios de la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS), así como satisfacer los requerimientos que establece el Acuerdo 447 el cual establece mediante competencias un perfil docente deseable, y la integración del Modelo Educativo para la Educación Obligatoria (MEPEO) (COPEEMS, 2019). La importancia de entrar a este padrón es que de esta manera se legitima la calidad de la educación. El organismo encargado de esta evaluación exhaustiva es el Consejo para la Evaluación de la Educación del Tipo Medio Superior (COPEEMS). Es importante señalar que en el Estado de México hay 1,822 planteles de los cuales 1300 son instituciones públicas y 522 particulares, de las cuales, 215 escuelas están en el PC-SINEMS.

La escuela que logra afiliarse al PC-SINEMS se debe caracterizar no sólo por la formación integral de sus estudiantes, también los docentes y directivos deben ser capacitados y evaluados en su desempeño, de manera específica los docentes además de realizar sus funciones de docencia les corresponde realizar servicios de tutoría, de orientación educativa, vocacional y desarrollo de habilidades socioemocionales (Comunicado No 400, 2017). Con lo anterior hace evidente el incremento de actividades del docente de educación media superior.

Al respecto, Lozano (2015) señala que lo estipulado en la RIEMS espera que el docente obtenga una cultura profesional distinta, esto porque las necesidades y requerimientos son nuevos, además de la adquisición de habilidades y destrezas que se requieren, en otras palabras, esto lleva a redefinir el trabajo docente, lo que implica modificaciones en su vida cotidiana. En este sentido, como ya se hizo alusión anteriormente, el trabajo docente está sometido a constantes transformaciones en las cuales destacan la búsqueda de calidad de la educación y la profesionalización del docente.

Reforma Educativa (2013)

La Reforma Educativa del 2013 tiene como antecedente el Pacto por México (2012) el cual en el Acuerdo “Sociedad de derechos y Libertades” se plantea el impulso a la *educación de calidad y equidad*, para esto se han creado políticas que lleven a México a la vanguardia educativa. En lo que compete al desempeño del docente de educación media superior este acuerdo establece:

- la creación de un Sistema de Información y Gestión Educativa, en el cual se tenga un censo de escuelas, maestros y alumnos;

- consolidar el Sistema Nacional de Evaluación Educativa, para ello se le otorga autonomía al Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), quien tiene como objetivo consolidar el sistema de evaluación integral;
- fortalecimiento de la Autonomía de la gestión de las escuelas, para que bajo el liderazgo de los directivos se mejore la infraestructura de la escuela y se resuelvan problemas de operación básico con la participación de alumnos maestros y padres de familia.
- crear el Servicio Profesional Docente, que establece el sistema de concursos para la obtención de plazas por primera vez y de manera definitiva para docentes y directivos y la evaluación al desempeño de los docentes que se encuentran en servicio;
- incrementar cobertura en educación media superior y superior, del 80% en educación media superior y 40% en educación superior.

Como resultado en el año 2013 se crea y se aprueba la reforma educativa la cual modifica el artículo 3° y 73ª de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo anterior, es tomado como fundamento para la reforma educativa (2013) y viceversa.

En las modificaciones del artículo 3° se justifica la evaluación docente, en él se establecen los medios o instrumentos jurídicos para lograr la aplicación de la reforma educativa, se modifica la Ley General de Educación donde se establece la evaluación del desempeño de los docentes de educación básica y educación media superior, así como los procesos a seguir de acuerdo a los resultados obtenidos, para ello se encomienda al Instituto

Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE)(organismo, público y autónomo) este gran reto (Bracho y Zorrilla, 2015).

Dicho organismo tiene como objetivo coordinar el Sistema Nacional de Evaluación Educativa (SNEE) este a su vez tiene como fin evaluar la calidad del Sistema Educativo Nacional (SEN). Para ello se decreta la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) que rige y regula los derechos y obligaciones derivados del Servicio Profesional Docente (SPD), entre sus funciones determina los parámetros, indicadores, perfiles, condiciones, términos y criterios para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y permanencia, además de asegurar la transparencia y rendición de cuentas de los docentes de educación básica, media superior, personal directivo y asesores técnicos pedagógicos (Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente. Diario Oficial de los Estados Unidos Mexicanos, 11 de septiembre de 2013). Donde se le otorga al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación la facultad de evaluar y capacitarlos para cubrir las expectativas en la mejora de la calidad educativa, iniciando así nuevas dinámicas en la labor docente.

En cuanto al ingreso al sistema educativo se obtiene mediante el concurso anual de oposición, donde se evalúan los conocimientos y capacidades, de acuerdo a la ley, este concurso garantiza que los interesados tengan los conocimientos y capacidades adecuados para prestar el servicio. Posteriormente para que el docente obtenga un nombramiento definitivo tenía que pasar por un seguimiento mediante la tutoría por dos años y la evaluación anual.

Otro punto importante a señalar es la evaluación, ésta consta de regular la permanencia en el servicio, el ingreso, la promoción y el reconocimiento del docente mediante tres etapas (Servicio Profesional Docente, 2018), la revisión de las evidencias de los estudiantes, examen de conocimiento del área donde se desempeñan y de competencias docentes, además de la revisión de la planeación argumentada para el caso de los docentes de educación media superior. Y de acuerdo con los resultados los docentes pueden ingresar al servicio, permanecer, ser promovidos y reconocidos, pero de no ser aprobatoria la evaluación después de tres intentos se le solicitaba al docente la renuncia voluntaria o en su defecto se le podía asignar a otra área de trabajo. Es necesario señalar que actualmente la evaluación docente se modificó por evaluación diagnóstica (Diario Oficial de la Federación 30 de octubre del 2019), aquí es conveniente precisar que los cambios a la reforma educativa modificaron la forma de evaluar a los docentes, sin embargo, el trabajo de campo en la presente investigación se llevó a cabo en el año 2018 cuando aún estaba vigente la reforma educativa del año 2013.

Con respecto a la permanencia, el docente de educación media superior en función al ser evaluado se podía ubicar dentro de cinco parámetros: insuficiente, suficiente, bueno, destacado o excelente (INEE, 2015). Los resultados determinan las acciones a seguir, por ejemplo, el docente con resultado insuficiente será enviado a cursos de capacitación además se le asignará un tutor para capacitarlo y llevará un seguimiento de su formación. Después de un año será nuevamente evaluado, es necesario señalar que cada docente cuenta con tres oportunidades para acreditar el examen, en caso contrario se le ofrecerá el retiro voluntario o se le incorporará en otra área dentro del servicio.

El resultado suficiente tendrá la permanencia por cuatro años, más la capacitación constante. Los docentes que obtengan el nivel bueno, podrán ser promovidos por incremento de horas y su permanencia de cuatro años. En destacado los docentes obtendrán un aumento dependiendo la zona en la que se encuentra ubicada la escuela. Finalmente, los docentes con resultado excelente obtendrán un aumento de sueldo, promoción de la función (obtener un puesto directivo). En todos los casos el docente debe continuar con los cursos de formación continua y obtendrán su permanencia por cuatro años a excepción de los que obtuvieron el resultado de insuficiente.

A la par, la Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico (COSDAC) con el fin de promover la formación continua del docente ofreció cursos de conocimientos, planeación argumentada y competencias docentes con la finalidad de apoyar al docente para el examen. Con lo anterior resumimos que no sólo las condiciones laborales para el docente de educación media superior han sido modificadas, también la dinámica diaria se ha transformado y sigue en una dinámica constante, ya que se implementa un modelo por competencias, tutoría, consejos técnicos, cursos para la formación continua, creación y participación de cuerpos académicos y en el año, 2018, se puso en marcha el Nuevo Modelo Educativo.

En la búsqueda de la mejora educativa se realizaron 18 foros de consultas entre la educación básica, media superior y normal donde participaron docentes, padres de familia, y autoridades educativas. La participación de cada uno de los involucrados fue recopilada y reportada por el Programa Interdisciplinario sobre Política y Prácticas Educativas (PIPE) y por el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), finalmente como resultado

de ello se obtuvo el Modelo Educativo del año 2016 (SEP, 2017). Este modelo antes de ser implementado de manera general realizó una consulta la cual permitió hacer varias modificaciones a la propuesta final llamado Nuevo Modelo Educativo y Nuevo Currículo de la educación media superior los cuales se pusieron en marcha en el ciclo escolar 2018-2019.

En cuanto al Nuevo Currículo de la EMS cambia el perfil de egreso del estudiante y uno de los puntos rectores es la incorporación de las habilidades socioemocionales. Para ello surge el programa Construye-T, el cual fue forjado entre la Subsecretaria de Educación Media Superior (SEMS) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), este programa tiene como objetivo desarrollar habilidades socioemocionales en los estudiantes. Construye T está dividido en tres ejes: Conoce T, Relaciona T y Elige T, los cuales están organizados por lecciones que se deben impartir en cada grado escolar ya que pasaron a formar parte de las competencias genéricas del Marco Curricular Común. Lo anterior, trajo consigo más actividades para el docente, actividades para las que no está capacitado. El docente de educación media superior está especializado en un área, ya sea humanidades, ciencias sociales, comunicación, matemáticas o ciencias experimentales y las habilidades socioemocionales sólo pertenecen a las humanidades por lo tanto no todos los docentes se encuentran capacitados en esta área.

Otra función que se implementa desde el modelo educativo del 2016, y que se afianza con el Nuevo modelo educativo y Currículo Educativo para la EMS es el trabajo Colegiado. El trabajo colegiado debe estar integrado por Autoridades, directivos y grupos colegiados de docentes; estos últimos pueden estar conformados por disciplina, por asignatura o por

grupos de trabajo transversales, ya sea por grupo o por generación. El trabajo colegiado debe realizar por lo menos una reunión al mes en la que el docente tiene la obligación de asistir.

Marco legal de los Factores Psicosociales de Riesgo y el Acoso Psicológico en el Trabajo

El trabajo se define como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio” (Ley Federal de Trabajo, art 8, parr. 2, 2015, p.4). Conforme a lo anterior, de esta actividad humana surgen las relaciones de trabajo las que hacen referencia a “cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” (p.6). La historia nos ha mostrado que cuando estas relaciones laborales no son arbitradas por organismos independientes a los centros de trabajo se han cometido excesos que afectan a algunas de las partes, principalmente al trabajador. Como resultado de ello, se iniciaron luchas sociales por parte de los trabajadores en diversas partes del mundo con lo que se consiguió la creación de diversos organismos que velaran por su bienestar.

Uno de los principales organismos en materia laboral es la Organización Internacional del Trabajo, la cual fue creada con el fin de regular el trabajo y todo aquello que se desprenda de este. Entre sus principales objetivos están “promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo” (Idem), este organismo está integrado por 187 estados miembros -entre ellos México-, quienes deben velar por los principios y derechos laborales para lograr un trabajo decente.

En México las relaciones laborales se regulan en primera instancia por la Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos en los artículos 1° y 123° los cuales se aprecian en el siguiente cuadro:

Cuadro 2. *Artículos que regulan las relaciones laborales a partir de la constitución mexicana*

Artículo	Contenido
Artículo 1º.	<p>En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece (p.1).</p> <p>Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (p.1).</p>
Artículo 123.	<p>Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley (p.127).</p>

Fuente: Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos (2020).

El artículo primero de la Constitución señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos que se reconocen en la constitución y en los tratados internacionales, por lo tanto, los derechos del trabajo local e internacional son aplicables para cualquier persona que tenga una relación laboral. También menciona que queda prohibida toda discriminación por cualquier motivo que atente contra la dignidad humana. Esto da la pauta para aplicar dicho artículo al tema de la violencia y el acoso laboral porque desde esta instancia queda prohibido el menoscabo de los derechos y las libertades de las personas. La víctima de acoso psicológico en el trabajo como ya se señaló anteriormente atenta contra la dignidad del trabajador y viola sus derechos humanos.

La Ley Federal del Trabajo (2015) define el derecho al trabajo digno o decente como:

Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo (p. 1).

El trabajo digno es el fin en toda actividad laboral, como se observa en el concepto anterior, este rechaza lo relacionado al acoso psicológico laboral cuando señala el respeto a la dignidad humana, la no existencia de la discriminación; y por otro lado, no da cabida a los factores psicosociales de riesgo cuando señala el derecho a una remuneración, la capacitación continua y las condiciones óptimas de seguridad e higiene. Por ende, para tener un trabajo decente es importante erradicar la violencia y el acoso psicológico en el trabajo y los factores psicosociales de riesgo.

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014) (ver cuadro 3) en los Art. 43 y 55 establecen que, para lograr la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral, los patrones deberán:

Cuadro 3. *Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Artículo	Contenido
43°	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral; • Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, y valorarlos clínicamente; • Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los factores de riesgo psicosocial; • Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al personal ocupacionalmente expuesto a

	factores de riesgo psicosocial, según se requiera;
	<ul style="list-style-type: none"> • Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial, y • Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.
55°	<ul style="list-style-type: none"> • Definir políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral; • Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y para denunciar actos de Violencia Laboral; • Realizar evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable, tratándose de Centros de Trabajo que tengan más de 50 trabajadores; • Adoptar las medidas preventivas pertinentes para combatir las prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y actos de Violencia Laboral; • Difundir entre los trabajadores las políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral; los resultados de las evaluaciones del Entorno Organizacional, así como las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y actos de Violencia Laboral, y • Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de las evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable.

Fuente: El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014) en los Art. 43 y 55.

En atención a lo expuesto anteriormente surge en la legislación mexicana el proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, con el fin de identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable. En congruencia con lo anterior, la Ley Federal de Trabajo rige de manera más puntual las relaciones de trabajo. Dichas normas “tienden a conseguir el equilibrio entre todos los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales” (art 2 LFT. p.1).

Para lograr el trabajo digno, en el artículo tercero de dicha ley expone que no podrán establecerse condiciones discriminatorias por ningún motivo que atente la dignidad humana. Es importante señalar que anteriormente en su artículo tercero bis de esta ley sólo

se contemplaba el hostigamiento como “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas” (p.2); para el caso que nos compete observamos que el hostigamiento refiere al abuso del poder, característica del acoso vertical por parte de un superior, sin embargo al considerar las conductas físicas se está hablando de un fenómeno independiente al acoso psicológico laboral.

Hasta diciembre de 2016 se aprobó agregar al artículo 3 bis un inciso en el que se define acoso laboral o *Mobbing* como:

Todo acto o comportamiento de violencia verbal, física o psicológica, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la discriminación, la explotación o el amedrentar emocional o intelectualmente, que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las o los trabajadores, de manera evidente o discreta, realizado por cualquier persona superior, inferior o igual jerarquía (Minuta Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con número CD-LXIII-II-1 P-156 p.6).

Al mismo tiempo se reformaron los siguientes artículos los cuales contempla de manera oficial el acoso laboral o *Mobbing*, cabe aclarar que la ley nombra al acoso psicológico en el trabajo como acoso laboral, por lo que es importante observar que de acuerdo a la definición se refieren a la misma problemática, sin embargo, dentro del concepto aún se sigue señalando las agresiones físicas, situación ajena al acoso psicológico en el trabajo. En el desarrollo del presente trabajo se muestra de manera más clara este punto.

Cuadro 4. *Leyes en relación al acoso psicológico en el trabajo*

Artículo	Contenido
47	Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: VIII. Cometer el trabajador actos inmorales, de hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral, contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo
51	Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
133	Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral en el centro de trabajo;
994	Se impondrá multa, por el equivalente a: VI. De 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de acoso y/o hostigamiento sexual, acoso laboral o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual y/o acoso laboral en contra de sus trabajadores,

Fuente. Elaboración propia a partir de Minuta Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con número CD-LXIII-II-1).

En la actualidad, la legislación mexicana ha tenido grandes avances en la regulación de las relaciones laborales, donde no sólo se contempla la violencia psicológica laboral y el acoso psicológico en el trabajo, sino que además se establece una multa a quien incurra en este delito. Sin embargo, es necesario indagar qué tan distante está lo escrito y lo ejecutado.

Este mismo organismo señala que al demandar ser víctima de acoso laboral se deben cumplir con las formalidades de la normatividad de acuerdo a la vía en la que se elija proceder. Si lo que requiere es la indemnización por el daño moral la vía para entablar la demanda es civil, si lo que busca es que se sancione al acosador, la vía es administrativo penal, finalmente si su objetivo es la reinscripción al contrato de trabajo, la vía es laboral. Es importante que la legislación laboral no presente ambigüedades en cuanto a la interpretación de los términos y que las dependencias afines coincidan para evitar interpretaciones erróneas al respecto.

Finalmente es importante señalar que, a pesar de los avances en la legislación mexicana entorno a estas problemáticas, demostrar que realmente existe violencia u el acoso psicológico no es tan sencillo porque este tipo de violencia es difícil de percibir e incluso puede ser invisible tanto para el trabajador que es víctima, como para la organización, por ello es de suma importancia utilizar los mecanismos adecuados para verificar su existencia.

Para evitar confusiones, cifras desfasadas y con el afán de reportar datos fidedignos en la presente investigación, se toma la decisión de separar conceptual y operacionalmente la violencia psicológica en el trabajo y el acoso psicológico en el trabajo. Además, partimos del supuesto de que este tipo de violencia invisible a simple vista se mimetiza con la dinámica laboral y la organización del trabajo, por ello es necesario indagar los factores psicosociales en el trabajo. Cabe precisar que este apartado propone identificar la regulación de las situaciones laborales en un plano normativo y jurídico, si bien no se ahonda en el aspecto metodológico, es importante considerarlo, porque permite explicar cómo las instituciones educativas pueden y deben regular, implementar y promover condiciones laborales que fomenten el trabajo digno.

Capítulo 1. Factores Psicosociales de Riesgo en el Trabajo

Antes de hablar de los factores psicosociales de riesgo, es necesario iniciar por los factores psicosociales en el trabajo. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud son:

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Comité mixto OIT/OMS, en la novena reunión sobre Medicina del Trabajo celebrada en Ginebra en 1984, p.5).

El Comité mixto OIT/OMS (1984) puntualiza que estos factores pueden influir de manera positiva o negativa en la salud física y mental, en la satisfacción y rendimiento del trabajador.

En este sentido López y Carrión (2006) y Carrión, López y Pando (2007) señalan que los factores psicosociales “son interacciones entre la concepción, organización, gestión, contenido del trabajo, realización de la tarea, así como las condiciones ambientales y sociales y las capacidades, necesidades, expectativas, costumbres, cultura y circunstancias personales de los trabajadores” (citado en Del Ángel, Martínez, Santes, Pando, Salazar y Navarro, 2008, p.2). En las definiciones anteriores se aprecia que los factores psicosociales son las interacciones con el trabajo en tres aspectos principalmente, la organización del centro de trabajo, la situación personal y la cuestión social.

Para comprender el concepto de factores psicosociales en el trabajo es importante reconocer que “son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de

las percepciones y experiencias del trabajador” (OIT, 1984, p.3), para disgregar su complejidad es primordial precisar a qué estamos haciendo alusión cuando hablamos de factores psicosociales, para ello la Organización Internacional del Trabajo señala que las percepciones se clasifican en: factores psicosociales individuales o personales, factores internos y factores externos. Al respecto el Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010) los define como: aspectos intralaborales y extra laboral y las condiciones del individuo o características intrínsecas al trabajador, que bajo determinadas condiciones de tiempo e intensidad de exposición generan efectos negativos en el (los) trabajador(es), en la organización o en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional y cognitivo en el comportamiento laboral y social, y a nivel fisiológico.

Estos se dividen como se muestra en la figura 1:

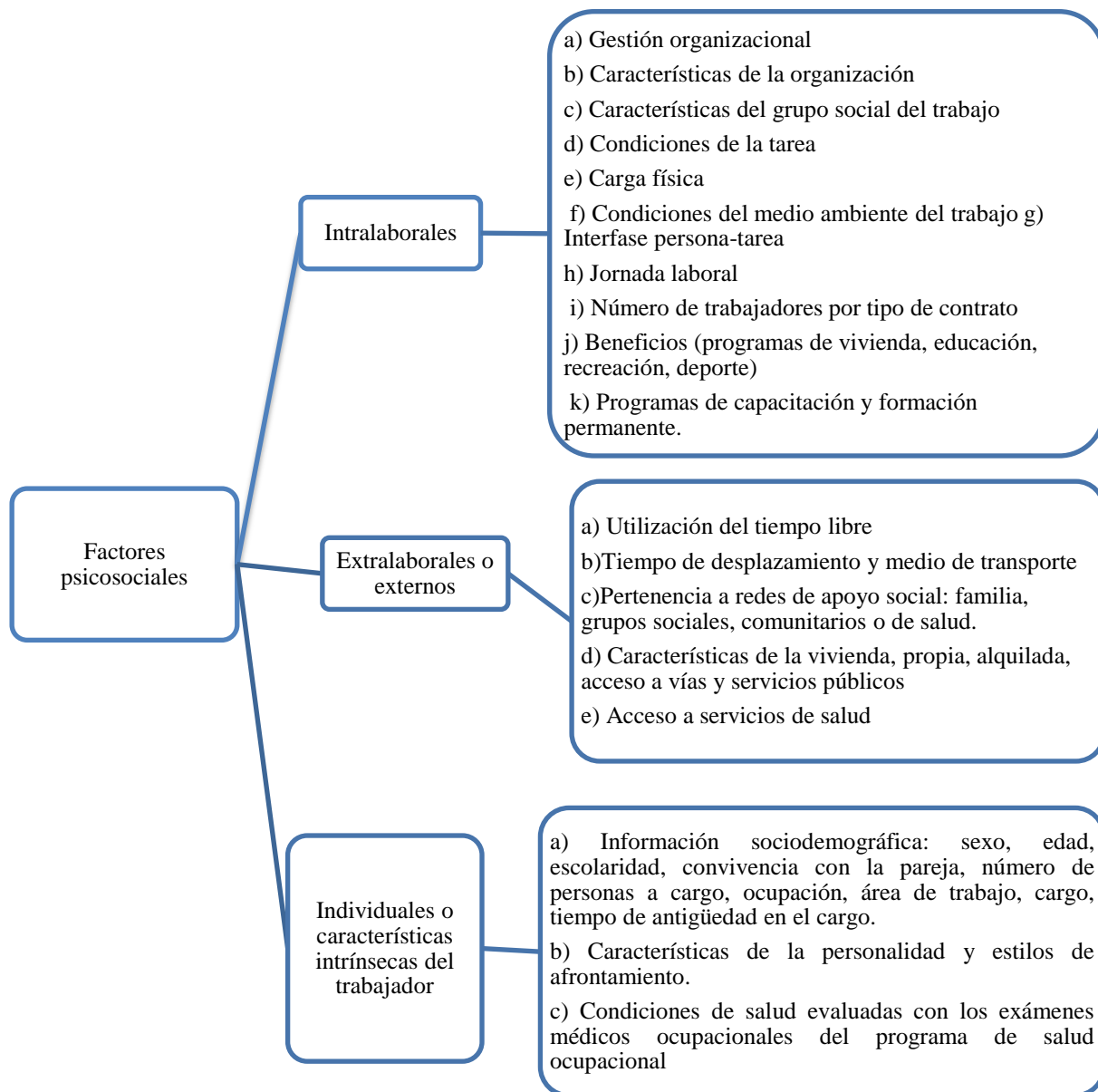


Figura 1. Clasificación de los factores psicosociales. Nota. Elaboración propia basada en: Ministerio de la protección social (2008). Resolución 2646. Art. 5, 6,7 y 8. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=31607>

Las condiciones intralaborales están relacionadas con las características del trabajo y de su organización (Ministerio de la protección social, 2008), en el mismo tenor la Organización Internacional del Trabajo (1984) señala que son “Las condiciones y el medio ambiente de trabajo incluyen la tarea en sí, las condiciones físicas en el lugar de trabajo, las relaciones de los trabajadores con sus supervisores y las prácticas de la administración” (p.3). En cuanto a los factores externos, están asociados al entorno familiar, social y económico del trabajador, es decir su círculo familiar, de amistad, el tiempo y el cómo se desplaza a su trabajo, el tipo de vivienda que tiene, entre otros. Y por último las condiciones individuales, estas comprenden características personales del trabajador como aspectos sociodemográficos y de su ocupación principalmente. Como ya se señaló con anterioridad cada uno de estos tres aspectos influyen en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Factores Psicosociales de Riesgo

Se les denomina factores psicosociales de riesgo (negativos) porque actúan como desencadenantes de tensión y estrés laboral y en consecuencia deterioran la salud y el bienestar del trabajador (Peiró, 1993 citado en Moreno, 2011). En contraste a los factores positivos se les llaman protectores (Ministerio de la Protección Social, 2008) porque pueden potencializar el rendimiento en el trabajo y la salud. En este sentido, la percepción del trabajador es la que determina la orientación positiva o negativa (Ver figura 2).

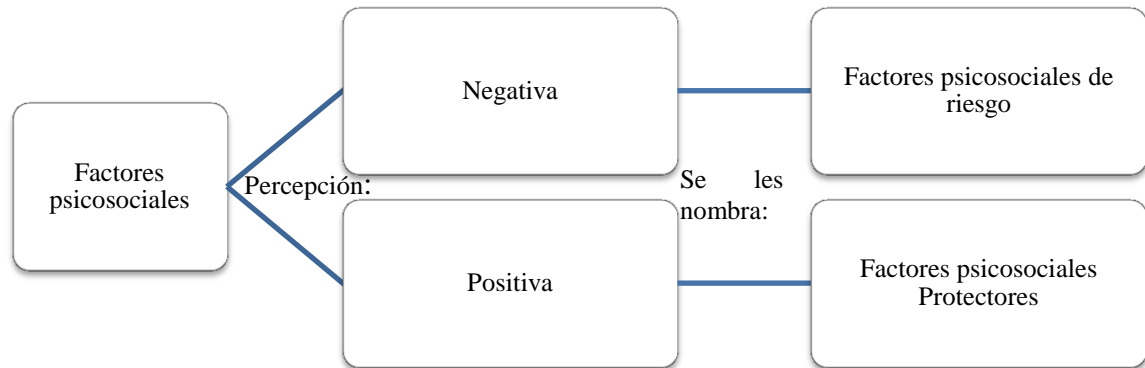


Figura 2. *Origen de los factores psicosocial de riesgo.* Nota. Elaboración propia a partir de Peiró, 1993 y el Ministerio de la Protección Social, 2008.

Siguiendo esta perspectiva de Peiró (1993), se determina que los factores psicosociales de riesgo son: aquellos aspectos de la organización, gestión del trabajo, el contexto social y ambiental que pueden dañar al trabajador física, social o psicológicamente. Villalobos (1997) los nombra como factores de riesgo psicosocial y los define como la “condición o condiciones del individuo, del medio extra laboral, del medio intra laboral, que bajo condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos” (Citado en Villalobos 2004, p.199), para este autor los factores psicosociales en el trabajo no solo abarcan la interacción entre el trabajador y su trabajo, sino que también intervienen cuestiones extra laborales y personales, condiciones que parecen ajenas al trabajo pero de alguna manera indirecta o directa pueden cambiar e influir en el contexto laboral (Guerrero, 2003). Por ejemplo, en el estudio de Romero, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla (2016), encontraron como factores psicosociales extralaborales: el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda,

situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno y tiempo fuera del trabajo son de riesgo.

En este mismo sentido Villalobos (1997) señala que cuando las condiciones de trabajo se desarrollan bajo cierta intensidad y tiempo de exposición, éstas propician efectos negativos en la empresa y en el trabajador produciéndole estrés, se convierten en factores psicosociales de riesgo. Los cuales pueden dañar al trabajador emocionalmente, cognoscitivamente, y en su comportamiento social, laboral y fisiológico.

Para González (2012) los factores psicosociales son las condiciones que se dan en una situación de trabajo, como la organización, el contenido y la ejecución de la tarea y se convierten en riesgo cuando afectan el bienestar y la salud de los trabajadores. Terán y Botero (2012) clasifican los factores psicosociales en: gestión organizacional (estilo de mando, capacidad de participación, servicio de bienestar social, evaluación y retroalimentación del desempeño, capacitación y formación permanentes, estrategia de manejo de cambio), características de la organización del trabajo (demandas cuantitativas, demandas cualitativas), características del grupo social de trabajo, interface persona-tarea (Consistencia de rol, control y autonomía sobre el trabajo, reconocimiento), condiciones de la tareas (carga mental, responsabilidades de cargo, demandas emocionales), condiciones del medio ambiente de trabajo y jornada laboral.

En este mismo tenor Pando, Aranda, Parra y Ruiz (2013) mencionan que los factores psicosociales hacen referencia a las condiciones laborales: “están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador,

como al desarrollo del trabajo” (p.365). Los autores anteriores coinciden en que están relacionados con el trabajo y que afectan al trabajador en diferentes aspectos de su vida, no sólo el personal.

Para Terán y Botero (2012) cuando los factores psicosociales afectan de manera negativa se pueden convertir en riesgo para la salud del trabajador, el rendimiento y la satisfacción en trabajo. González, Giachero y Delgado (2012) los definen como “aquellas condiciones presentes en el ámbito laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador” (p. 76). Los autores hacen énfasis en los efectos negativos tanto sociales como psicológicos que pueden repercutir en el quehacer docente, así como en su salud.

En este sentido Ceballos et al, (2014) refieren a los riesgos psicosociales como “las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización del trabajo, con el contenido de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo” (p. 272) de manera negativa, causando daños psicológicos, fisiológicos o sociales. Rescatan como base para la medición tres modelos teóricos, el modelo de demanda-control-apoyo social de Karasek y Theorell (1990), modelo de esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996) y el modelo de Cox (2000); los autores concluyen que existen desigualdades en las condiciones psicosociales entre hombres y mujeres, señalan que las mujeres están expuestas con mayor frecuencia a estresores como aislamiento social, conflictos de familia, además de tener relaciones contractuales más desfavorables. Como conclusión sugieren un análisis y prevención que permita la

compatibilidad entre la calidad del servicio y la salud del trabajador. Aunque el estudio está enfocado en enfermeras, las aportaciones se pueden apreciar en otros contextos.

En esta investigación es importante señalar que varios autores llaman indistintamente a los factores psicosociales y a los factores psicosociales negativos o de riesgo, sin embargo, es importante señalar que los primeros son las condiciones organizacionales y las relaciones del trabajador con la organización y todo lo que se desprende de esta sin ser necesariamente positivos o negativos, por ejemplo, la carga laboral cuando se convierten en riesgo se le nombra sobrecarga laboral. La percepción negativa se desprende del estrés que le puede provocar dicho factor. Aquí cabe aclarar que en este estudio se le denominará factores psicosociales de riesgo.

Modelos Explicativos de los Factores Psicosociales de Riesgo

Un factor psicosocial laboral se considera de riesgo cuando el trabajador lo percibe como negativo porque genera tensión laboral (estrés) y afecta su salud. Para explicar este proceso varios autores han descubierto modelos que permiten verlo con más claridad. El estudio de los factores psicosociales se ha estudiado principalmente desde dos modelos teóricos: de interacción entre demandas, control y apoyo social (DCA) (Johnson y Hall; 1988; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) y de desbalance entre esfuerzo y recompensa (DER) (Siegrist, 1996).

De acuerdo con estos modelos un factor psicosocial laboral se considera como negativo o positivo dependiendo del “ajuste entre las capacidades y características del empleado con las demandas y condiciones del ambiente de trabajo” (Gómez, Segura, Castrillón y Perilla,

2016, p. 223), si estos provocan estrés laboral y afectan la salud del trabajador se convierten en un riesgo.

Modelo de Interacción entre Demandas y Control (Karasek, 1979; Johnson & Hall, 1988)

El primer modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social en un inicio sólo contemplaba la relación de dos variables: demandas y el control (Karasek, 1979), posteriormente Johnson y Hall (1988) agregaron el apoyo social como un tercer componente al modelo. Este modelo explica como las interacciones entre: demandas laborales, control laboral y apoyo social se reflejan en la tensión laboral. “La tensión laboral dañina se da cuando las demandas laborales son altas y el control es bajo y falta el apoyo social” (Hernández y Rovira, 2016, p. 109). Posteriormente “Johnson y Hall encontraron que la interacción de alto control y alto apoyo social amortigua los efectos de las demandas en el bienestar y la salud.” (Hernández y Rovira, 2016, p. 109) (ver figura 3). Es aquí donde radica la importancia de que el trabajador tenga relaciones sanas con sus compañeros y directivos y para el caso que nos interesa también con los alumnos y padres de familia.

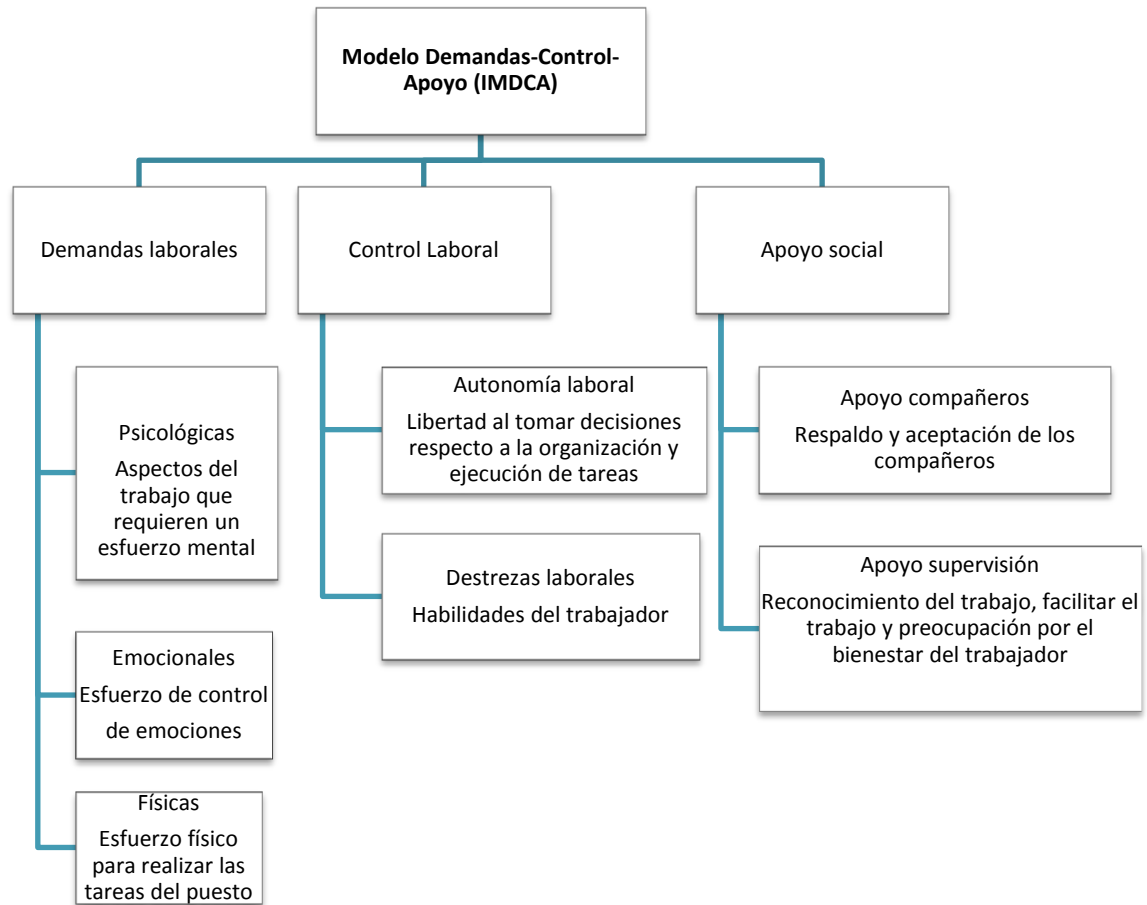


Figura 3. Modelo de interacción Demandas-Control-Apoyo. Nota. Elaboración propia basado en Hernández y Rovira (2016).

Las demandas laborales son “todos los aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales de un puesto de trabajo los cuales requieren de un esfuerzo físico, psicológico y/o emocional” (Shaufeli y Bakker 2004 como se citó en: Hernández y Rovira 2016, p.110). Las demandas psicológicas son: “las exigencias que el trabajo implica para la persona” (Idem) estas son la cantidad o volumen de trabajo, la presión de tiempo, el nivel de atención y las interrupciones imprevistas. Las demandas emocionales hacen referencia al manejo de las emociones, especialmente cuando tienen que atender al público. Las demandas físicas “se manifiestan con una tensión muscular estática, dinámica o repetitiva,

bien a una tensión excesiva del conjunto del organismo, o bien a un esfuerzo excesivo del sistema psicomotor” (Idem). El control laboral es la “habilidad y destrezas de la persona para afrontar las demandas y la libertad para decidir cómo realizar sus tareas” (Hussain y Khalid, 2011 en Hernández y Rovira 2016, p.111). El control laboral abarca dos dimensiones: autonomía y destrezas laborales. La primera hace referencia a la capacidad que tiene el trabajador de organizar sus actividades y tomar decisiones en relación con el trabajo. La segunda dimensión alude a “la habilidad o potencial que tiene la persona para poderse desempeñar de forma eficiente en su trabajo y lo capacitado que se siente para enfrentarse a las demandas del mismo” (Hernández y Rovira 2016, p.111).

El apoyo social como tercer componente de este modelo funge como un moderador entre las demandas laborales (Johnson y Hall, 1988; Van der Doef y Maes, 1998) y el bienestar del trabajador. De acuerdo con Johnson y Hall (1988) el apoyo social se recibe por parte de los compañeros y supervisores en el desempeño del trabajador.

El apoyo entre compañeros es “la percepción que tiene la persona en términos de si sus compañeros de trabajo se preocupan y se interesan por su bienestar, si les gusta trabajar en equipo y la inexistencia de problemas entre los mismos” (Hernández y Rovira 2016, p.112). El apoyo de los supervisores es “la percepción que tienen los empleados en como sus supervisores valoran sus contribuciones laborales, buscan facilitarles de cualquier forma posible sus trabajos y se preocupan por su bienestar” (ídem). Entonces el apoyo social funge como un amortiguador o modulador cuando el trabajador tiene altas demandas laborales, bajo control y falta de apoyo social que en conjunto generan tensión laboral. De

aquí la importancia de trabajar en equipo porque de esta manera se generan redes de trabajo y sociales con las que se contrastaría con los efectos de las condiciones laborales negativas.

Modelo de Desbalance entre Esfuerzo y Recompensa (DER) (Siegrist, 2002)

Este modelo *effort-reward imbalance* o desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996) postula un principio básico de reciprocidad social “caracterizado por los esfuerzos mutuos de cooperación que se hacen sobre la expectativa de que los esfuerzos serán igualados por las respectivas recompensas” (Gómez, Segura, et al, 2016, p. 224). Cuando los esfuerzos y las recompensas no son recíprocas, el principio básico en mención se ve amenazado y genera percepciones negativas y estrés laboral. En contraste cuando las recompensas sociales y esfuerzos están equilibrados se promueve el bienestar del trabajador (ver figura 4).

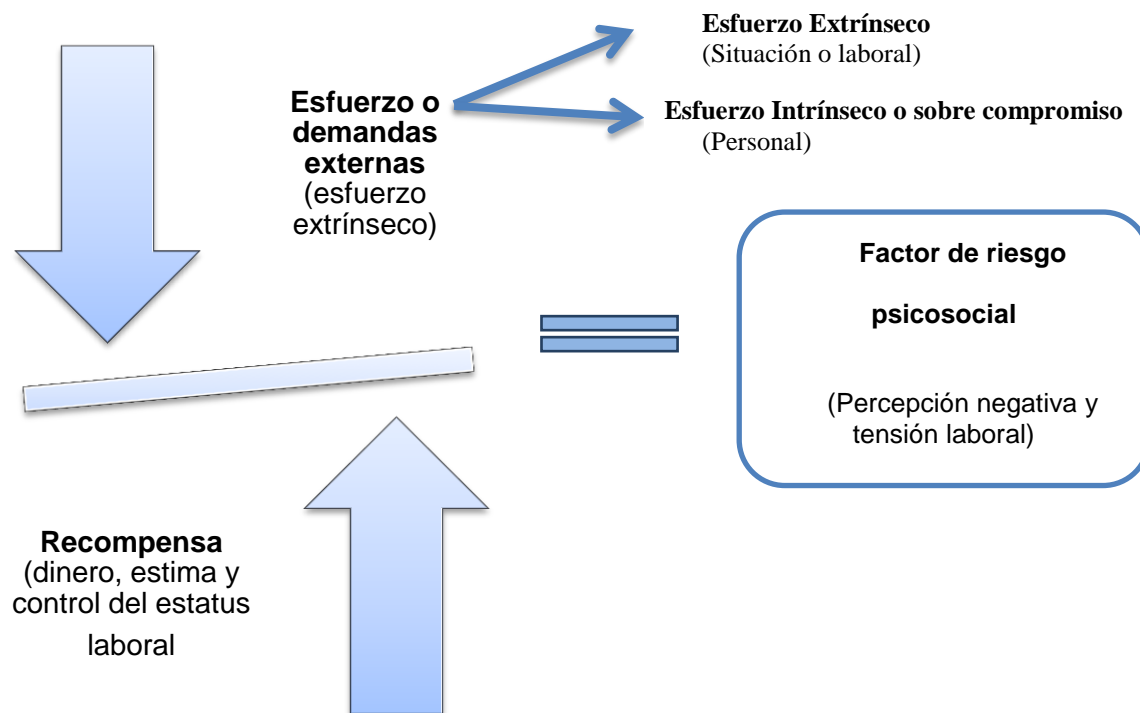


Figura 4. Modelo desbalance entre esfuerzo y recompensa (DER). Nota. Elaboración propia a partir de Siegrist, 2002 en Gómez, Segura, Castrillón y Perilla, 2016.

Su investigación se centra en las variables que lo sustentan: esfuerzo extrínseco, esfuerzo intrínseco y de recompensa. La variable de esfuerzo extrínseco se refiere al esfuerzo o demandas laborales, son situaciones que dependen de la cuestión laboral; el esfuerzo intrínseco hace alusión al compromiso excesivo que tiene el trabajador. Con respecto a la recompensa existen tres tipos: el dinero o salario, estima social y control de las posibilidades de promoción y de seguridad laboral.

Estos dos modelos han sido utilizados como base para elaborar diferentes instrumentos que permitan evaluar los factores psicosociales y detectar los negativos (riesgo) y los positivos (protectores). El instrumento Cuestionario de Factores Psicosociales (Silva, 2006) modificado por Pando, Varillas, Aranda, y Núñez (2006) está basado en los dos modelos

expuestos anteriormente, el cual tiene la finalidad de evaluar los factores psicosociales intralaborales del trabajador.

Instrumentos para Identificar la Presencia de Factores Psicosociales de Riesgo

El estudio de los factores psicosociales de riesgo se ha desarrollado en diversos países, para ello algunos investigadores han elaborado instrumentos que permiten evaluar la percepción del trabajador respecto al tema. En la revisión de literatura observamos que hay instrumentos para evaluar específicamente los factores psicosociales (FP) intralaborales y algunos otros contemplan los factores extralaborales e individuales.

Por ejemplo, en Dinamarca se elaboró el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ–Istas 21) por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca el cual fue adaptado en España por Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS, 2000] (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005). Dicho instrumento evalúa las siguientes dimensiones: doble presencia, exigencias psicológicas (cuantitativas, sensoriales, cognitivas, emocionales), trabajo activo y desarrollo de habilidades (Influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo, sentido del trabajo, integración en la empresa), relaciones sociales en la empresa y liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, liderazgo, refuerzo, apoyo social, oportunidades de relación social, sentimiento de grupo) y la falta de compensaciones (inseguridad y estima). Se logra apreciar que dicho instrumento valora FP intralaborales.

En Colombia, se desarrolló la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010) intralaborales, extralaborales e individuales. Los factores intralaborales contemplados son: demandas del trabajo

(cuantitativas, carga mental, emocionales, responsabilidad del cargo, demandas ambientales y esfuerzo físico, jornada de trabajo, consistencia de rol, influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral); control (autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol, capacitación); liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con subordinados); recompensa (Reconocimiento y compensación, pertenencia a la organización y trabajo que realiza). Los factores extralaborales contemplados son: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda–trabajo–vivienda. En cuanto a las condiciones individuales abarca información sociodemográfica e información ocupacional.

En España, se elaboró la batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial CTCPS-MAC (Carrión, 2014) con las siguientes dimensiones: cultura de organización y gestión, la cual está relacionado con la organización, contenido del trabajo, carga y ritmo de trabajo, ambientes laborales, equipos y agentes físicos, en segundo lugar, evalúa los factores individuales como características personales, el desgaste psíquico y alteraciones a la salud.

Los instrumentos anteriores coinciden en las exigencias de trabajo tanto cualitativas como cuantitativas o bien llamado carga o sobrecarga laboral cuando se convierte en un factor psicosocial de riesgo, además del liderazgo, las relaciones sociales y la

compensación. Respecto a las diferencias, la batería elaborada en Colombia también contempla los factores psicosociales extralaborales e individuales, los factores extralaborales que examina son: la situación económica y social con la familia y características de su vivienda y tiempo de traslado. El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ–Istas 21) evalúa un factor psicosocial nombrado doble presencia el cual se refiere a desarrollar trabajo de ama de casa o doméstico y un trabajo más, este hace alusión principalmente a las mujeres, aunque en esta investigación no se descarta que también se presente en hombres.

En México existen varios instrumentos que han servido de apoyo para la investigación de los factores psicosociales de riesgo, los cuales han sido empleados en diversos sectores laborales. En el cuadro 5 se puede observar las dimensiones que evalúa cada instrumento las cuales son intralaborales.

Cuadro 5. Instrumentos de factores psicosociales en México

Instrumento (generalidades)	País	Dimensiones
Guía de identificación de los factores psicosociales (Legaspi, Martínez y Morales, 1986) 56 ítems	México/ Trabajadores de cualquier sector laboral	Factores psicosociales dependientes de la tarea, Relacionados con el sistema de trabajo Dependientes de la interacción social
Factores psicosociales en el trabajo académico (FPSIS académicos, BNSG Silva, 2004) 45 ítems	México/docentes universitarios/ Trabajadores de cualquier sector laboral (versión adaptada)	Condiciones del lugar de trabajo Carga de trabajo Contenido y características de la tarea Exigencias laborales
Factores psicosociales en el trabajo (Silva, Adaptado, 2006) 45 ítems		Papel del académico (o de la tarea) y desarrollo de la carrera Interacción social y aspectos organizacionales Remuneración del rendimiento
Escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores aniversario (Unda,	México/Profesores universitarios	Percepción de inequidad. Estudiantes difíciles. Percepción de inseguridad. Sobrecarga académica. Falta de recursos en el trabajo

Uribe, Jurado, García,
Tovalín y Juárez, 2016)
32 ítems

**Guía II. Identificación
de los factores de riesgo
psicosocial (46 ítems).**

**Guía III.
Identificación de los
factores de riesgo
psicosocial y evaluación
del entorno
organizacional en los
centros de trabajo. (72
ítems)
(categoría/dominio/d
imensión)**

México Centro de
trabajo para más de
quince y cincuenta
trabajadores.

Ambiente de trabajo (Condiciones peligrosas e inseguras)
Condiciones deficientes e insalubres
Trabajos peligrosos
Factores propios de la actividad (Carga de trabajo)
Cargas cuantitativas
Ritmos de trabajo acelerado
Carga mental
Cargas psicológicas emocionales
Cargas de alta responsabilidad
Cargas contradictorias o inconsistentes
(Falta de control sobre el trabajo)
Falta de control y autonomía sobre el trabajo
Limitada o nula posibilidad de desarrollo
Insuficiente participación y manejo del cambio
Limitada o inexistente capacitación
Organización del tiempo de trabajo (Jornada de trabajo)
Jornadas de trabajo extensas
(Interferencia en la relación trabajo-familia)
Influencia del trabajo fuera del centro laboral
Influencia de las responsabilidades familiares
Liderazgo y relaciones en el trabajo (Liderazgo)
Escasa claridad de funciones
Características del liderazgo
Relaciones en el trabajo
Relaciones sociales en el trabajo
Deficiente relación con los colaboradores que supervisa
Violencia: Violencia laboral
Entorno organizacional (Reconocimiento del desempeño)
Escasa o nula retroalimentación del desempeño
Escaso o nulo reconocimiento y compensación
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad
Limitado sentido de pertenencia
Inestabilidad laboral

Fuente. Elaboración propia a partir de los autores citados.

Nota. En negrita se destacan las dimensiones que añaden a la guía III de la norma 035.

Es importante señalar que el Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo elaborado por Silva (2006), fue diseñado para aplicarse en docentes de educación superior, sin embargo, fue adaptado y actualmente puede emplearse en trabajadores de cualquier centro laboral. Ambas versiones contemplan los mismos factores, sólo hay modificaciones en las preguntas específicas hacia los académicos y se cambia por preguntas generales. En

este sentido el papel del académico cambia por el papel de la tarea. Dicho instrumento examina siete factores, los cuales se explican a continuación:

Condiciones del lugar de trabajo: Incluye el ruido, iluminación, temperatura, higiene, espacio insuficiente y no tener los materiales necesarios para el trabajo.

Contenido y características de la tarea: Hace alusión al trabajo repetitivo, rutinario, participación en proyectos que no son del interés del maestro, los cambios constantes en las actividades que son responsabilidad del docente, ejecutar actividades que no pertenecen a su especialidad principalmente.

Carga de trabajo: Exceso de actividades, las demandas laborales no corresponden a su nivel de conocimientos, la jornada es de más de nueve horas, el trabajo se extiende hasta los fines de semana y vacaciones.

Exigencias laborales: En general es realizar actividades complejas que requieren un alto grado de concentración, permanecer por un tiempo prolongado en posturas incómodas, verbalización constante y esfuerzo visual prolongado.

Papel laboral y desarrollo de la carrera: Consiste en realizar actividades con las que no está de acuerdo el trabajador, la formación profesional y las exigencias actuales no son compatibles, el estatus del puesto no corresponde a sus expectativas y las oportunidades de promoción son limitadas.

Interacción social: Es la participación en diversos grupos de trabajo, problemas de la interacción con el jefe y compañeros de trabajo, los procesos de evaluación son inadecuados al igual que el control del personal.

Remuneración al rendimiento: Tiene aspectos como estar inconforme con el salario, con el sistema de pensiones y prestaciones, los bonos o estímulos económicos no le permiten lograr estabilidad económica.

Con respecto al instrumento elaborado por Unda, Uribe, Jurado, García, Tovalín y Juárez (2016), este coincide en la falta de recursos y sobrecarga de trabajo como factor psicosocial de riesgo con Silva (2006).

Desde el sentido del diseño de instrumentos, la Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016 Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención ⁷, tiene tres guías:

Guía I: Permite identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos como la pérdida de un miembro o lesión grave, asaltos, secuestro, amenazas o cualquier acontecimiento que ponga en riesgo su vida.

Guía II: Ayuda a identificar los factores de riesgo psicosocial, dicho cuestionario está compuesto por 46 ítems en escala Likert y dos preguntas dicotómicas que permiten señalar si el trabajador da un servicio y si es el jefe.

Guía III: Es un cuestionario que permite reconocer los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en el centro de trabajo, está compuesto por 72 ítems, además de dos preguntas dicotómicas donde el trabajador señala si presta un servicio y si es jefe.

⁷ Esta norma fue aprobada en octubre del 2019 con el fin de establecer los elementos para identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Esta norma sugiere la aplicación de las guías para identificar los factores psicosociales de riesgo, la aplicación de cada una de ellas depende del número de trabajadores, es decir, la guía I es para 15 trabajadores, la guía II es propuesta para centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores y la guía III para trabajos donde laboren más de 50 personas. Su uso no es de carácter obligatorio, la norma señala que se puede utilizar otro instrumento de evaluación siempre y cuando esté validado.

Un punto a señalar es que en esta investigación se difiere de la relación del número de trabajadores y el tipo de situación a evaluar, ya que un centro de trabajo que tenga menos de 50 trabajadores pueden presentar no solo situaciones traumáticas sino también pueden tener factores psicosociales de riesgo, casos de violencia y acoso psicológico en el trabajo, por lo que se cree que la presencia de situaciones traumáticas, factores psicosociales de riesgo y la presencia de violencia y acoso psicológico en el trabajo es independiente del número de trabajadores.

Con respecto a la violencia laboral las guías II y III contemplan un apartado para evaluarla, es importante señalar que los ítems contemplan los malos tratos, acoso, hostigamiento y acoso psicológico, situación que puede generar confusión al momento de interpretar los datos, porque la clasificación de la violencia laboral se divide en: física, psicológica y sexual, y la norma 035 pretende abarcar la parte psicológica pero no contempla la diferencia entre la violencia y el acoso psicológico en el trabajo, por lo que el uso y la interpretación de datos se debe realizar con precaución. Por lo tanto, se propone su abordaje por separado.

También es importante agregar que esta norma está dirigida a todo centro de trabajo, entonces, dicha evaluación de los factores psicosociales de riesgo o factores de riesgo psicosocial como los nombra la norma debe llevarse a cabo también en las escuelas públicas, esto con el fin de generar un entorno organizacional favorable, y prevenir la presencia de factores psicosociales de riesgo y de violencia laboral.

Capítulo 2. Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo

Antes de definir la violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo, es necesario entender qué es la violencia laboral. Para ello partiremos de lo general a lo particular. Retomando las palabras de Delgadillo, García, Mercado y Vivas (2006), la violencia laboral es el acto voluntario ejercido por uno o varios miembros de una organización, hacia otra u otras personas del mismo trabajo, estos actos se pueden manifestar física, sexual, económica o psicológicamente, ya sea de manera independiente o simultánea, lo que desencadena daños a la salud. Como se logra apreciar estos autores señalan que para que se configure la violencia debe partir del acto voluntario o intencional.

Otra clasificación de la violencia laboral de acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (1999), hay tres tipos: El primero o tipo I se ejerce por personas ajenas al área de trabajo que no tienen ninguna relación con la víctima, el segundo o tipo II se desarrolla por personas que tienen una relación profesional con la víctima, se desarrolla cuando se presta un servicio, y en el último llamado tipo III, los sujetos involucrados forzosamente tienen una relación directa en el trabajo. De acuerdo con lo anterior en esta investigación sólo se abordará la violencia laboral tipo III, de la cual se desprende la violencia y el acoso psicológico laboral. Para el caso que nos compete este tipo de violencia se desarrolla entre compañeros docentes y directivos dentro de una institución educativa.

En complemento a la violencia laboral Martínez (2016) refiere que la violencia física y sexual es directa, aunque la violencia física es la más usada para generar daño, existe otro

tipo de violencia donde los actos son escondidos o no se aprecian a simple vista, en este caso estaríamos hablando de la violencia psicológica.

Giacalone y Greenberg (1997), señalan que la violencia psicológica en el trabajo, son los “comportamientos de baja intensidad con la ambigua intención de hacer daño, violando las normas de trabajo de respeto mutuo. Las conductas incívicas se caracterizan por ser groseras y descorteses, mostrando falta de consideración por los demás” (en Moreno y Baez, 2010, p. 30), los autores anteriores lo definen como una conducta antisocial laboral, hacen referencia al incivismo como el trato inadecuado, pero no sólo se corresponden a los directivos, sino que se manifiestan en las prácticas generales, así mismo señalan que estas tienden a crecer en un proceso de espiral.

La Violencia Psicológica en el Trabajo para Pando, Aranda y Olivares (2012) son:

situaciones de conflicto en el trabajo, cuando éste no es resuelto puede instaurarse como un comportamiento habitual y esta «Intensidad» en la ocurrencia de dichas conductas nos indicaría una situación mantenida de violencia genérica en el trabajo que puede estar siendo recibida por todos en general, por otros o con intencionalidad sobre una sola persona en cuyo caso nos hallaríamos ante una situación de acoso psicológico en el trabajo (pag. 32).

Los autores anteriores señalan que este tipo de violencia se presenta de manera general con el fin de aumentar la productividad o mantener el respeto de los trabajadores. En este sentido y de acuerdo con la definición anterior, la violencia psicológica en el trabajo se ejerce de un jefe a un trabajador. Sin embargo, esta no es limitativa de una persona de un puesto jerárquicamente superior a un inferior, se puede dar de manera opuesta y entre compañeros de la misma jerarquía.

Pando, Aranda, Parra y Gutiérrez (2013) hacen énfasis en que la violencia psicológica en el trabajo o violencia genérica se presenta como agresión psicológica, como parte del “procedimiento administrativo para dar órdenes o solicitar que se realice alguna actividad, pero sin la intencionalidad de producir daño” (p. 526). Los autores anteriores coinciden con Giacalone y Greenberg (1997) cuando señalan la falta de intencionalidad, esta es una de las características que diferencia la violencia psicológica del acoso psicológico en el trabajo.

Al respecto Porras (2017) concluye que es el uso del poder el que da origen a la violencia psicológica en el trabajo y hace énfasis en que no es el uso del poder en sí, sino en el cómo se ejerce. Cuando se emplea de manera arbitraria, excesiva y extralimitada, el efecto es la presencia de violencia psicológica en el trabajo. En este sentido, se supone que el abuso de poder se ejerce de un superior hacia los trabajadores, sin embargo, la evidencia ha demostrado que la violencia psicológica también se ejerce entre compañeros de trabajo o por parte de los empleados a alguien con un rango superior, entonces el abuso del poder no es una característica clave de la VPT.

Las definiciones anteriores difieren del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo en México (2014) el cual define la violencia psicológica como “aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud” (p.69). Esta definición al ser muy amplia no es clara porque engloba el acoso, situación que se presta a la confusión de los términos.

De acuerdo con las definiciones anteriores la violencia psicológica en el trabajo se caracteriza por:

1. Violencia genérica (se manifiesta de manera general y no a un solo trabajador)
2. Baja intensidad.

3. No intencionalidad o ambigua intención de hacer daño.
4. Conductas groseras y descorteses (acciones violentas)

Para la presente investigación es importante separar conceptualmente la violencia psicológica del acoso psicológico en el trabajo, por lo tanto, se retoma a los autores anteriores y se considera que la violencia psicológica en el trabajo se manifiesta mediante: acciones violentas que se presentan de manera esporádica las cuales tienen una ambigua intención de hacer daño y se justifican mediante la dinámica laboral o el cumplimiento de las actividades o metas en el trabajo. En esta parte, es importante aclarar, pese a que los actos se presenten de manera ocasional y la intención de hacer daño no sea clara, esto no resta importancia a las manifestaciones de VPT, porque finalmente generan un daño al trabajador.

En cuanto al acoso psicológico en el trabajo, este se desprende de la violencia psicológica en el trabajo. Es necesario señalar, que lo largo de su estudio, ha sido nombrado de diferentes maneras: hostigamiento (Brodsky, 1976), chivo expiatorio (Thylefors, 1987), terror psicológico (Leymann, 1990), abuso en el trabajo (Bassman, 1992), bullying (Adams, 1992), *Mobbing* (Zapf, Knorz y Kulla, 1996), acoso moral (Hirigoyen, 1999), abuso emocional (Keashly, 1998), acoso psicológico en el trabajo (Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar 2006), *Mobbing* o psicoterror (Leymann, 1996). Estos términos son utilizados de manera similar para referirse al mismo fenómeno y cada una de las investigaciones han dado cuenta de sus características. En la presente investigación se optó por llamarlo acoso psicológico en el trabajo.

Piñuel y Zabala (2001) lo definen como:

[...] el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador (p. 615).

La definición anterior hace referencia a dos objetivos, la salida del trabajador y la destrucción psicológica de la víctima lo cual califica como procedimientos ilegales. Por lo que el acoso psicológico violenta los derechos del trabajador sino también sus derechos humanos. En España es considerado un riesgo importante para la salud del trabajador (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2009).

Por su parte, Leymann (1990) señala que es el ejercicio de la violencia psicológica extrema sistemática y recurrente por un tiempo determinado sobre una persona en una organización laboral. Su objetivo es lograr la salida del trabajador mediante el bloqueo de la comunicación, atacando su reputación y su trabajo. Como podemos observar el acosador ataca a la víctima de manera global para dejarla indefensa, mediante el bloqueo de la comunicación deja sin contacto social a la víctima, además de demeritar su desempeño laboral y cuestionar su vida personal. Einarsen y Raknes (1997) argumentan que existe la intencionalidad del acosador y afirman que las consecuencias están asociadas al rendimiento laboral, y en consecuencia se desencadena un ambiente laboral negativo.

Hirigoyen (1999) nombra al acoso psicológico en el trabajo como acoso moral y señala al respecto la descalificación, desacreditación, aislar, las novatadas y la inducción al error

como estrategias que utiliza el acosador para asediar a la víctima. Llamen la atención las últimas dos estrategias, la primera consisten en dar la bienvenida a los trabajadores de una manera agresiva, la segunda refiere a darle al trabajador tareas que no corresponden a su perfil, o asignarle trabajo en plazos cortos para que no los entregue en tiempo y forma. Para la autora estas estrategias se manifiestan a través de palabras, gestos, acciones y escritos que dañan la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, afectando el clima laboral y por lo tanto pone en riesgo su trabajo. Además, identifica dos características de la personalidad del acosador: el abuso de poder y la manipulación perversa.

Se supone que, el abuso de poder está relacionado con la posición de roles en una organización jerarquizada, pero como ya se señaló anteriormente no siempre se cumple esta regla. Probablemente ese poder sea el que otros compañeros o el que algún superior le otorgue sin ser precisamente oficial, o el que la víctima le otorga subjetivamente a su victimario y por ello se sienta inferior a él. En cuanto a la manipulación perversa el acosador engaña a su víctima de una manera sutil con el fin de hacerla creer que él o ella es su amiga y que está interesado en el bienestar del otro, esto tiene como consecuencia la confusión de la víctima cuando los ataques aumentan y esto le dificulta detectar la agresión.

En este sentido Pando, Aranda y Olivares (2012) retoman las coincidencias de otros autores (Brodsky, 1976; Hirigoyen, 2001 y Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, 2003) y definen el acoso psicológico en el trabajo como “toda conducta abusiva y reiterada para atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de incomodidad en otro individuo, con la consiguiente lesión de la dignidad e integridad moral de la persona afectada y la

degradación de su ambiente de trabajo” (p.28). Estos autores refieren como consecuencia la degradación del ambiente de trabajo, por lo que al tener un caso de acoso psicológico en el trabajo afectaría de manera general el centro de trabajo y no sólo a la víctima directa, es este caso se podría estar hablando de víctimas directas e indirectas.

En contraste, Parés (2006) señala que el acoso se lleva a cabo de manera grupal, y afirma que “no puede existir acoso sin un grupo acosador”, lo que permite dejar a la víctima inmovilizada –no se puede defender, no puede hablar y aunque hablara, su palabra no tiene valor ante los demás-, en este caso estaríamos hablando de la participación de diferentes acosadores. Para la autora existe un instigador principal, cómplices y testigos. En este mismo tenor también señala que el acoso tiene como objetivo “destruir la estabilidad psicológica de un ser humano, a través del descrédito y la rumorología, con la finalidad de encubrir un fraude” (Parés, 2006, p.3), situación que se busca mantener oculta lo cual dificulta la detección de los casos.

En México los investigadores pioneros en el tema lo nombran acoso psicológico en el trabajo y lo conciben “como continuadas actitudes y comportamientos hostiles, dirigidos de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, con el fin de desprestigiar, humillar, aislar y, en último término, provocar el abandono del puesto de trabajo” (Pando, et al, (b) 2013, p. 527), por lo tanto, la presente investigación retoma este término, porque contempla las características fundamentales del acoso psicológico en el trabajo:

1. Continuidad
2. Sistematización
3. Comportamientos hostiles
4. Intención de daño
5. Objetivo: abandono del puesto de trabajo.

Si bien, esta definición no retoma el abuso de poder, esta no es una característica que se cumpla en todos los casos de acoso, y como ya se mencionó anteriormente esta superioridad muchas veces no es tangible o no se observa en la jerarquía del puesto de trabajo. Finalmente se puede decir que en la violencia psicológica en el trabajo se da en acciones que se presentan de manera aislada, pero, cuando se manifiestan de manera conjunta se configura un fenómeno diferente llamado acoso psicológico en el trabajo (Velázquez, Tesis, 2019).

Características del Acoso Psicológico en el Trabajo

Para caracterizar el acoso psicológico en el trabajo diferentes autores han señalado como puntos claves la temporalidad, la frecuencia y la intensidad de las acciones negativas (Einarsen y Skogstad, 1996; Zapf et al., 1996). En relación al tiempo Leymann (1996) menciona que las acciones se deben presentar en un lapso mínimo de 6 meses, sin embargo, por la misma naturaleza de las acciones violentas no todas se presentan de manera constante durante este lapso de tiempo, su frecuencia puede oscilar entre una vez por semana o diariamente, por lo tanto se considera que la suma de estas deben ocurrir en un lapso de seis meses. Por ello es importante identificar la frecuencia y la intensidad de las acciones violentas (Velázquez, Tesis, 2019), y si estas son dirigidas a los trabajadores en general o a uno en específico para determinar la existencia del acoso psicológico en el trabajo.

Para Hirigoyen (1999) “Lo que constituye el fenómeno destructor es la repetición de las vejaciones y las humillaciones en las que no se produce ningún esfuerzo de matización” (p.49). Estas acciones se presentan de manera incisiva y frecuente por un largo tiempo. En

el mismo sentido González de Rivera y Rodríguez (2005) menciona que “cuando el maltrato es continuo, repetitivo, intenso, intencionado y se da en un contexto el cual es difícil de escapar, se llama acoso moral o psicológico” (p.17). Por lo tanto, otro elemento clave para determinar el acoso es la intencionalidad de dañar a la víctima. Pando, et al, (2006) toman en cuenta cuatro peculiaridades para identificar el acoso:

- 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;
- Debe ocurrir con una repetitividad o continuidad de las acciones, y
- Se aplica con el propósito de perjudicar la integridad de la otra persona, tratando de obtener su salida de la organización (p.322).
- Que los comportamientos psicológicamente agresivos sean reales y no sólo susceptibles al individuo (Pando, et al, 2013b).

Otro elemento clave es el conocimiento por parte del acosador de los puntos débiles de la víctima, ya que se vale de estos para perjudicar la personalidad o rendimiento laboral de la persona acosada (Einarsen, 1999).

Involucrados en el Acoso Psicológico en el Trabajo

Parés (2007) hace una clasificación meticulosa sobre el rol específico de cada integrante dentro del hostigamiento a la que llamó los círculos (concéntricos) del *Mobbing* (ver figura 5). En el centro se encuentra la *víctima*, alrededor de la víctima se encuentra el *instigador* que inicia el acoso; en seguida se localizan los *aliados* que son los que conforman el gang del acoso o grupo acosador, los cuales fungen como actores principales dentro del acoso porque son ellos los que ejercen la violencia más agresiva y de forma directa; posteriormente están los *colaboradores tácitos* del grupo acosador que de manera menos agresiva fomentan el acoso y se caracterizan por dar apoyo a los aliados del acosador

divulgando información incorrecta y negando apoyo a la víctima; contiguamente se encuentran los *cómplices o testigos mudos* que solapan el acoso al no tomar ninguna postura, solo fungen como observadores (esta actitud pasiva hace más vulnerable a la víctima) y por último los *amigos incondicionales* o amigos no mudos los cuales suelen dar apoyo a la víctima, sin embargo, como señala la autora, no es común que la víctima los tenga, porque el acosador hace un análisis previo para detectar las redes sociales del elegido y así evitar que este tenga apoyo o testigos para salir o defenderse del acoso.

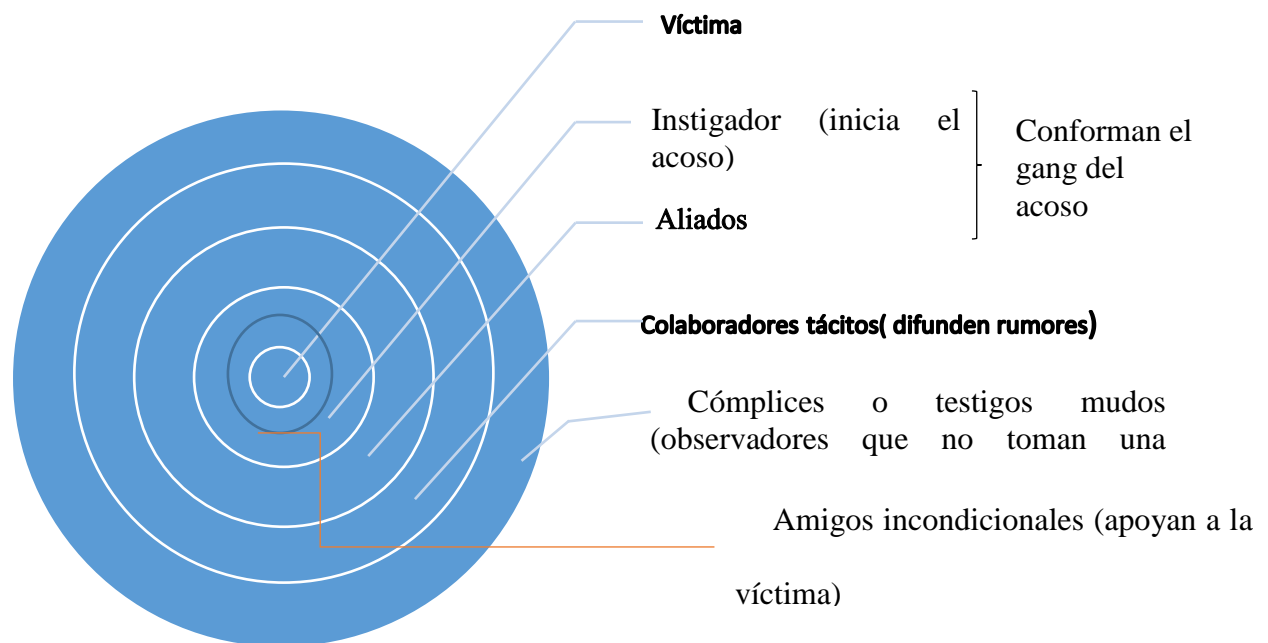


Figura 5. *Círculo del Mobbing*. Nota. Elaboración propia a partir de Parés (2007).

Según Leymann (1996) en Suecia “cerca de la mitad de las víctimas fueron hostigadas por una única persona. Algo más del 40%, lo fueron entre 2 y 4 personas. El que un equipo de trabajo completo, ataque a una sola persona es muy raro” (p.176). Por otro lado “la víctima, es víctima porque ha sido designada por el perverso” (Hirigoyen, 1999, p.121), quien después de ser elegida se convierte en el centro de las agresiones y al final el acosador se encarga de hacerla ver como responsable de la situación.

Algunos autores (Einarsen, Raknes y Matthiesen, 1994; O’Moore, Seigne, McGuire y Smith, 1998; Zapf, 1999) señalan que los acosados suelen tener ciertas características como baja autoestima, altos niveles de ansiedad en situaciones sociales, tendencia a evitar los conflictos y ser más reactivos emocionalmente que las no víctimas. Al respecto Leymann (1996) no coincide con las características anteriores ya que menciona que éstas pueden ser el resultado de estar padeciendo un proceso de acoso y que no son aspectos de la personalidad de la víctima más bien de las circunstancias.

También existen víctimas activas, de acuerdo con Matthiesen y Einarsen (2006) son personas que fungen como víctimas y a la vez son agresores. Por un lado, suelen ser acosadas probablemente por un superior y su agresión por lo regular es dirigida hacia sus compañeros de trabajo. Su comportamiento provoca irritación en sus compañeros, lo que los hace más susceptibles al aislamiento.

Parés (2007) señala que el acosador es quien planea e inicia el acoso porque pretende obtener algún beneficio y posteriormente busca aliados para apoyarse de ellos para continuar con el proceso donde los demás cumplen su objetivo, manteniéndose él a salvo para no ser señalado como victimario. Otra característica que posee el agresor según

Hirigoyen (1999) es la personalidad narcisista perversa, el cual se caracteriza por tener: sentimientos de superioridad, considerarse único, que se le debe todo, envidia hacia a los demás y al mismo tiempo tiene una necesidad de ser admirado, también señala que no siente ningún sentimiento de culpa al destruir a otro.

Zapf y Einarsen (2003) señalan que existen tres tipos de acosadores, los que son motivados a proteger su autoestima al sentirse amenazados o cuestionados; los que carecen de competencias sociales al tener falta de control emocional y no ser empáticos, y los que actúan por comportamientos micro-políticos. Los autores señalan que el motivo más probable del acoso de un superior es la protección de su autoestima al sentirse cuestionado por los demás.

Finalmente, de acuerdo con los autores anteriores observamos que dentro del proceso de acoso se van involucrando más personas de manera directa o indirecta para lograr el objetivo del acosador y es entonces cuando se configura el gang del acoso.

Tipos de Acoso Psicológico en el Trabajo

Los tipos de acoso se diferencian por las intenciones, el número de involucrados y posición jerárquica, este puede ser ejercido de una persona a otra, por un grupo de personas a otra persona, se puede dar entre personas de la misma o diferente posición jerárquica y con diferentes fines. Según el puesto que desempeña el acosado y el acosador, existen tres tipos de acoso, el ascendente, es cuando un empleado o empleados acosan a un superior; el horizontal, se presenta cuando un compañero o un grupo de compañeros acosan a otro del mismo nivel jerárquico dentro de la organización laboral y el descendente, surge cuando se

agrede a una persona que desempeña un puesto inferior dentro de la jerarquía organizacional (Pabón, 2009). Estos tipos de acoso se pueden presentar de manera mixta.

En función de las intenciones para Parés (2006) existen cuatro tipos de acoso: el estratégico, de dirección, acoso perverso y acoso disciplinario.

El acoso estratégico también llamado institucional tiene como objetivo despedir a los trabajadores sin ninguna garantía social, de acuerdo con la autora, los patrones cumplen los plazos legales y posteriormente utilizan el acoso como estrategia para despedir al trabajador. En este mismo sentido Ferrari, Filippi, Cebey, Córdoba, y Napoli, (2013), señalan que es “el modo en que las organizaciones alejan a aquellas personas que se han convertido en “molestia” para las mismas” (p. 94), estos autores mencionan que esto sucede principalmente en organizaciones privadas; sin embargo, esto no es exclusivo de este tipo de organizaciones.

El acoso de dirección, este tipo de acoso es ejercido por la dirección del lugar del trabajo, Parés (2007) señala que tiene dos objetivos: “eliminar a un trabajador poco sumiso o forzar situaciones de esclavismo laboral” (p.13), la autora refiere poco sumiso a aquella persona que destaca en sus labores y en sus competencias sociales y es precisamente esto lo que genera en el victimario un miedo al no tener las mismas capacidades que su trabajador e inicia el acoso. En cuanto a las situaciones de esclavismo laboral la autora explica que es cuando se incrementa la carga de trabajo y los empleados son menos.

El acoso perverso es el tipo de acoso más común, éste se lleva a cabo por un manipulador perverso, quien en un inicio se presenta como un seductor y logra que la víctima y el resto de los compañeros confíen en él, para después iniciar los ataques muchas

veces de manera discreta sin que los demás se den cuenta de la situación, incluso logra que otros compañeros estén en contra de la víctima (Parés ,2007).

El acoso disciplinario pretende hacer que los trabajadores cumplan con las normas subjetivas establecidas, o se utiliza para castigar a aquellas que no cumplen y al mismo tiempo generar un temor entre los trabajadores. Este suele ser dirigido a trabajadores enfermos, trabajadoras embarazadas o a trabajadores que no quieren aceptar o ser parte de algún fraude. Este tipo de acoso también se podría presentar en trabajadores de nuevo ingreso ya que las normas subjetivas de un centro de trabajo no están escritas en ningún manual, estas se van aprendiendo conforme transcurre el tiempo y el trabajador se va percatando de ellas poco a poco. O puede presentarse lo que González de Rivera (2000) llamo acoso institucional el cual consiste en la entrada de un “cuerpo extraño” o trabajador a organización donde ya está presente la violencia psicológica en el trabajo donde el control está antes que la creatividad y la autonomía.

Otro tipo de acoso identificado por Bermejo, García y Pardo (2011), es el acoso administrativo, definido como el “proceso de control de los profesores mediante normas que conculcan a otras y a leyes de mayor jerarquía normativa, que imponen una determinada ideología y que consagran como jurídicos términos y conceptos que no poseen ningún refrendo legal” (citado en Mendizabal, Escalante e Ibarra, 2016, p. 52). Este es un instrumento básico de control donde directivos y administrativos, con el fin de hacer cumplir las normas, crean una normatividad interna, los autores anteriores señalan que cuando ésta se aleja de la norma con sustento legal, se convierte en acoso administrativo, donde las TIC’s juegan un papel esencial ya que fungen como una herramienta para ejercer

control. Aunque los autores refieren que esta situación se presenta en docentes universitarios, los docentes de otros niveles educativos no están exentos y más cuando hay cambios contrastantes en la política educativa. Finalmente, se concluye que los tipos de acoso se pueden presentar simultáneamente.

Fases de Acoso Psicológico en el Trabajo

Las fases son etapas por las que se va desarrollando el acoso psicológico en el trabajo. Varios autores hacen mención principalmente de tres momentos, el inicio, cuando el conflicto apenas empieza y donde a simple vista no parece ser un problema grave, el desarrollo donde los ataques son más directos y de manera frecuente y por último la etapa donde logran expulsar a la víctima de su trabajo (Leymann,1996; Parés, 2007).

Cuadro 6. Fases del acoso psicológico en el trabajo

Hirigoyen (1999)	Leymann (1996)	Parés (2007)
Seducción perversa		Seducción
Violencia manifiesta	Incidentes críticos	Conflicto
	Acoso y Estigmatización	Acoso
	Intervención de las autoridades	Intervención del entorno
	Solicitud de ayuda especializada y diagnóstico incorrecto	Intervención de la empresa
	Fase de expulsión	Exclusión o marginación
		Recuperación

Fuente. Elaboración propia a partir de: Hirigoyen (1999), Leymann (1996) y Parés (2007).

En el cuadro 6 se aprecia las fases sugeridas por diversos autores y se considera que la propuesta más completa es la de Parés (2007), quien coincide con Hirigoyen (1999) en la primer fase llamada seducción, la cual consiste en un tipo de enamoramiento por parte del acosador donde la víctima se desestabiliza y duda de que los ataques sean reales. Reconocer esta fase es importante porque dentro del proceso de acoso llega un momento donde la

víctima duda de la existencia de los ataques o llega a considerarse causante de ellos, por lo que se considera una fase importante para comprender la actitud pasiva de la víctima.

A diferencia de Leymann (1996), Parés (2006) añade la fase de intervención del entorno, en la que los compañeros de trabajo participan apoyando al acosador, de esta forma se genera la banda del acoso o el *Gang* del acoso. Esta autora propone siete fases y señala que es importante conocerlas al momento de hacer un diagnóstico lo que facilitaría proponer una solución. En el cuadro 7 se presenta de manera más detallada cada una de ellas.

Cuadro 7. *Fases del acoso psicológico en el trabajo según Parés*

<i>Fase</i>	<i>Descripción</i>
Sedución	1. Captación de la víctima. Es cuando el acosador logra la lealtad de la víctima mediante el halago o la compasión, para lograr que el afectado disculpe al acosador. (p.53)
	2. Absorción o aprendizaje de la cualidad. El acosador aprovecha la confianza que le ha dado la víctima para apropiarse de alguna de sus cualidades como: “relaciones sociales, negocio familiar, propiedad intelectual, resultados exitosos de su trabajo, participación de un proyecto, cargos...” (p.54)
	3. Prueba y constatación. El acosador busca la aprobación del entorno con respecto a la apropiación anterior, para quitarle al acosado cualquier mérito y que no quede duda de que el objeto apropiado le pertenece al acosador o que sin él no lo hubiera logrado la víctima. (p.54)
	4. Desprestigio externo o personal del verdadero poseedor de la cualidad/propiedad. El acosador sigue fingiendo ser amigo de la

víctima y al mismo tiempo inicia hacer uso de la comunicación verbal para desprestigiar a la víctima utilizando los rumores, las bromas directas.

- Conflicto** En esta fase se rompe la supuesta amistad y se da paso a los desacuerdos profesionales y personales donde las dos partes involucradas defienden sus posturas; es aquí cuando se inicia el conflicto y es un punto clave para solucionarlo o para dar paso al acoso. El conflicto es solo el pretexto para iniciar el acoso ya que con anterioridad el acosador tiene la intención de dañar a otro. (p.56)
- Acoso** Las acciones están destinadas a atacar el punto más débil de la víctima. El acosador hace uso del descredito y de la rumorología para encubrir el fraude. Se practica acosando grupalmente de tal manera que la víctima “estigmatizada” no pueda defenderse, que no pueda hablar o que su palabra ya no tenga ningún valor. (p.56)
- Intervención del entorno** La postura que el entorno toma es un punto clave para que el acoso se siga desarrollando. El acosador se apoya de otros para que fomente o solapen el acoso convirtiéndose en colaboradores pasivos o activos. Es aquí donde el acosador busca y convence aliados para que constituyan el gang del acoso, que le permite mantenerse detrás de las acciones negativas hacía la víctima y fungir solo como el actor intelectual. (p.57)
- Intervención de la empresa** La empresa forma parte del acoso al darse cuenta de la situación y no buscar una solución, al contrario, responsabiliza a la víctima de tener un conflicto interpersonal. (p.57)
- Exclusión o marginación** Se aísla a la víctima enviándola a otra área donde pierde contacto con sus compañeros o se logra la exclusión de la víctima no solo de la empresa sino del ámbito laboral, ya sea por enfermedad, por el despido o incluso por suicidio o accidente mortal dentro del trabajo. (p.59-61)
- Recuperación** No siempre se logra la salida de la víctima de la organización, en estas ocasiones es ayudada a recuperar su salud por un lado y por otro a reinsertarse de nuevo en el ámbito laboral aunque no
-

precisamente en el mismo lugar donde fue víctima de acoso. (p.61)

Fuente: Elaboración propia a partir de Parés, S. (2007). Las fases del *Mobbing*. En Peña, Ravelo y Sánchez (coords). Cuando el trabajo nos castiga.

Parés (2006) no sólo retoma la aportación de Hirigoyen sobre la fase de la seducción y las fases de Leymann (1996) sino que agrega una más: la fase de recuperación donde hace mención que no siempre la víctima es expulsada o renuncia, sino que después de tener un proceso de recuperación hay casos en los que se reinserta al trabajador laboralmente, pero en una diferente organización laboral. El cambio de área del trabajo es parte del proceso de recuperación donde la víctima logra ponerse a salvo de su o sus agresores.

El Proceso de Acoso Psicológico en el Trabajo

El acoso psicológico en el trabajo no se presenta de manera innata, sino que es la suma de actos violentos, para Einarsen y Haugen (2006) es un proceso escalar gradual que se caracteriza por la exposición a comportamientos repetidos y duraderos (Einarsen y Skogstad, 1996; Zapf et al., 1996), por parte de un acosador o un grupo de estos y que conforme a Zapf, et al., (1996) mientras más sean, el acoso se prolonga. Considerando lo anterior Parés (2006) (Parés, en Peña, Ravelo y Sánchez, 2007) expone dieciséis pasos que constituyen el proceso de acoso psicológico en el trabajo.

Cuadro 8. *Instauración del acoso psicológico en el trabajo*

Pasos por los que se instaura el acoso psicológico	Descripción
1. Evitación de la comunicación.	El acosador equilibra los posibles riesgos externos mediante el control y el silenciamiento. Corta la comunicación con el afectado.
2. Manifestaciones que evidencian la falta de	El acosador se contradice en su actuar, mantiene una doble moral ya que agradece al trabajador y al mismo tiempo se queja del trato que le dan.

ética.

- 3. El fenómeno de los sentimientos de envidia.** El acosador le tiene envidia al trabajador, ya sea profesional o personal. En el ámbito laboral se apropia de los logros de la víctima atribuyéndose el trabajo o democratizando y si esto no le es posible los minimiza. El acosador cree fortalecerse cuando ataca a la persona que envidia.
- 4. Alteración de los canales de comunicación.** El acosador manipula la comunicación de tal manera que la víctima se siente culpable del acoso. Esto le impide defenderse.
- 5. Emergencia del conflicto.** En este paso el conflicto no se puede resolver de una manera civilizada. Ya que existe desigualdad entre las partes afectadas, y esto influye en la búsqueda de una solución equilibrada. El acosador se coloca en una posición cómoda: se autovictimiza y desde aquí ataca a la víctima aparentando ser él el afectado.
- 6. Privación de los elementos materiales de trabajo.** En este momento se le esconden o no se le entregan los elementos necesarios al trabajador para desarrollar sus funciones, lo que favorece y fortalece el acoso.
- 7. Instauración del boicot.** En este paso se instaura el acoso en el trabajo y ya no se distingue si se da entre personas del mismo nivel jerárquico de la organización o si es de superiores a subordinados.
- 8. Lenguaje paradójico.** Los acosadores utilizan un lenguaje verbal y no verbal incongruente para desacreditar a la víctima a tal grado que ni la víctima ni los compañeros de este puedan reaccionar.
- 9. Mensajes ambivalentes.** Los mensajes son contradictorios por una parte el acosador aparenta estar interesado por el trabajador y por otra parte lo ataca. Esto provoca una confusión en el entorno y en el mismo acosado, la que es aprovechada para justificar los ataques y los compañeros no defiendan a la víctima.
- 10. Desprestigio contra la víctima.** En respuesta de los dos pasos anteriores se inicia un proceso gradual de desprestigio (críticas, calumnias, verdades a medias) hacia el acosador. En este paso se observa que en el acoso ya están involucrados no sólo el interesado si no también los compañeros. El acosado es quien inicia este proceso y los aliados de éste lo fortalecen y lo expanden.
- 11. Amigos incondicionales.** El acosador realiza con anterioridad un análisis de las relaciones sociales de la víctima para detectar si cuenta con amigos incondicionales, ya que estos juegan un papel muy importante en la detención del acoso. Los amigos son de vital importancia ya que ayudan a la víctima a no confundirse con los mensajes ambivalentes del acosador y a que los testigos reaccionen favorablemente ante la situación.
- 12. Constitución del gang del acoso.** Cuando se obtiene como resultado del análisis de las redes sociales que la víctima no cuenta con amigos incondicionales, se llega al siguiente paso donde la mayoría de los compañeros se suman al acoso de una manera directa e indirecta.
- 13. Incremento de la presión sobre la víctima.** En este paso el acoso se da manera directa, donde los compañeros solo fungen como espectadores. A la víctima se le solicita todo tipo de documentos que comprueben su trabajo.
- 14. El aislamiento del acosado.** Cuando los compañeros dejan de ser sólo observadores se pasa al siguiente paso en donde estas inician de manera simultánea las críticas y reacciones negativas contra víctima.

15. Extensión del rumor. Se expande información equívoca sobre el compromiso de la víctima con su trabajo y sobre todo lo que le puede afectar, con el objetivo de imposibilitar su defensa y propicia la salida de la organización.

16. El mecanismo atribucional. Es cuando el *gang* responsabiliza de todo a la víctima y lo justifican mediante atribuciones causales frente a la opinión pública.

Fuente: Elaboración propia a partir de Parés, S. (2007). Las fases del *Mobbing*. En Peña, Ravelo y Sánchez (coords) Cuando el trabajo nos castiga.

Como observamos en el cuadro anterior, el acosador utiliza como medio de acoso el lenguaje verbal y no verbal, también se aprecia que la violencia psicológica en el trabajo que ejerce es por acción u omisión. Acción es cuando se llevan a cabo acciones concretas para atacar a otro, por ejemplo, generar rumores, y la omisión es cuando se abstienen de hacer algo (esta omisión perjudica al otro), un ejemplo de ello es no dar la información necesaria al trabajador en tiempo y forma o cuando los testigos no reaccionan para evitar este tipo de violencia y mantienen una postura inactiva. Se podría decir que los testigos se convierten en cómplices por inacción.

En las fases que propone Parés (2007) se puede apreciar que el acosador hace un análisis previo de las amistades con las que cuenta la víctima, si ésta no cuenta con redes sociales la instauración del acoso se facilita. Este momento es oportuno para que el victimario genere aliados que continúen el acoso, colocándose como el autor intelectual del acoso, posición muy cómoda donde funge principalmente como observador. Esto y la fase de seducción lleva a la víctima a confundirse y creerse responsables de la situación. Finalmente se deduce que la víctima de acoso psicológico en el trabajo es afectada en cuatro contextos: social, laboral, psicológico y finalmente en el físico.

Modelos Explicativos

Los modelos explicativos tienen como fin mostrar un patrón donde se hace visible las posibles relaciones entre diferentes factores con el acoso psicológico en el trabajo. Dichos patrones pretenden explicar los elementos desencadenantes de dicha situación. Los cuales se pueden clasificar en: situacionales, personales, organizativos y sociolaborales.

Modelo Explicativo Psicopatológico del Acoso Psicológico en el Trabajo de Piñuel

Desde la psicología Piñuel y Zabala (2001) plantea un modelo para analizar el acoso desde acosador y la víctima, el autor tiende a buscar los perfiles de ambos. Señala principalmente que el hostigador posee características patológicas con las cuales, en ocasiones logra crecer profesionalmente. Los perfiles del hostigador que detectó son: la personalidad psicopática, narcisista o paranoide. En cuanto a la víctima señala que esta padece en secreto la incompreensión por parte de sus compañeros, además de aceptar la responsabilidad de los ataques, lo que la lleva a sentir culpa y vergüenza. Este autor también hace alusión a los testigos mudos igual que Parés (2006) los cuales no toman una postura frente al acoso.

Este modelo también señala las formas de organización como un antecedente del acoso, en el contempla la sobrecarga de trabajo, la asignación incorrecta o insuficiente de tareas, déficit cualitativo o la ausencia de tareas relevantes, burocratización, rigidez organizativa, caos, desregularización y desorganización interna. Como se logra apreciar Piñuel y Zabala (2001) señala un factor contrario a la sobrecarga de trabajo, la ausencia de tareas relevantes, un aspecto que no se ha estudiado a profundidad.

Por último, Piñuel y Zabala (2001) considera que el comportamiento organizativo puede favorecer la aparición del acoso. Éste contempla los estilos de dirección autoritarios, el

fomento de la competitividad impersonal como valor cultural, la ausencia de ética empresarial (todo se vale), promoción inadecuada a posiciones de dirección, falta de formación en *management* y liderazgo, fomento del clima de inseguridad personal y laboral, la persecución de la solidaridad, la confianza y el compañerismo como valores sospechosos o anti-empresariales.

Es importante señalar que aunque el modelo plantea aspectos organizacionales como antecedentes, busca principalmente la comprensión del acoso psicológico en el trabajo a partir del comportamiento del acosador y de la víctima, al respecto González de Rivera (2000) explica que hay tres tipos de víctimas: envidiables, vulnerables y amenazantes, los primeros se caracterizan por ser brillantes y atractivas; los segundos se identifican o al menos dan la impresión de estar necesitados de afecto y aprobación y los últimos son considerados activos, trabajadores y eficaces. Los envidiables y amenazantes son competitivos por lo que representan una amenaza para el acosador y los vulnerables se pueden considerar como débiles o fáciles de acosar. Sin embargo, no hay características específicas que definan a la víctima y las que se han detectado en investigaciones son muy contradictorias, ya que en algunos casos la víctima suele ser pasiva y tener una autoestima baja o lo contrario una autoestima alto y ser muy activa laboralmente (no hay perfil específico de la víctima).

Al respecto Espluga (2002) señala que adoptando este modelo solo se pueden trabajar medidas preventivas para sancionar al acosador e indemnizar a la víctima y que dejaría fuera “las deficiencias en la organización del trabajo, del clima laboral, de la selección y

promoción de directivos y mandos intermedios, del estilo de mando y de la cultura empresarial en cuestión” (en Mayoral, 2008, p.104).

La Perspectiva Sociolaboral

Para Fernández y Llorens (2002) el acoso psicológico o *Mobbing* como lo llaman las autoras es:

Es un riesgo laboral, derivado de las condiciones de trabajo, cuyos efectos en la salud son daños derivados del empleo y es una obligación empresarial prevenirlo. Se produce cuando el empresario o sus representantes o cualquier trabajador (es) que tiene(n) una posición de mayor poder (reconocido como una categoría laboral superior, o de facto, por tener mayores apoyos, mayor antigüedad, etc. actúan con el propósito de dañar a otro/a u otros/as trabajadores usando las deficiencias en la organización del trabajo de forma repetida y frecuente en el tiempo) (Fernández y Llorens, 2002, p.2).

Con base a la definición anterior las autoras proponen un modelo donde se relaciona los factores de riesgo psicosocial con la presencia de acoso psicológico en el trabajo y señalan que la personalidad de la víctima y del acosador no son la base del problema, sino más bien las deficiencias de la organización del trabajo, la intencionalidad, la repetición, frecuencia, continuidad y el enfoque en dañar a una sola persona o varias (ver figura 6).

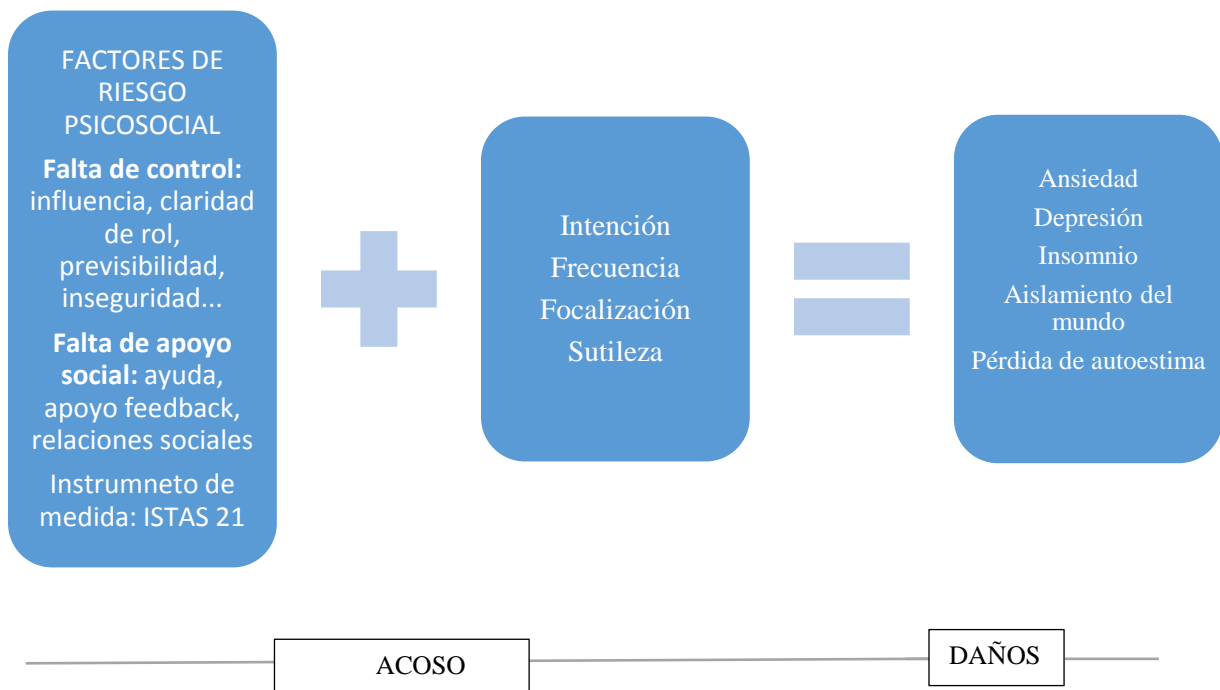


Figura 6. *Perspectiva sociolaboral.* Nota. Fernández y Llorens (2002) en Mayoral, 2008, p.115

El modelo anterior señala como antecedentes del acoso psicológico en el trabajo los factores psicosociales de riesgo y señala que al mejorar las condiciones de trabajo este tipo de problemas y otros que atañen la salud del trabajador disminuirían. Los autores hacen énfasis en que lo anterior se ve reflejado principalmente en el sector terciario o de servicios, porque es aquí donde los trabajadores no sólo requieren de conocimientos para ejercer su trabajo, sino que demanda un esfuerzo mayor porque tienen una carga intelectual y emocional al momento de estar en contacto con las personas a las que se les ofrece el servicio.

Este modelo se apoya en el modelo teórico Demandas-Control-Apoyo social. Mayoral (2008) analiza la perspectiva sociolaboral y su fundamento teórico, el modelo Demandas-

Control-Apoyo Social y señala que las conductas de acoso psicológico en el trabajo producen situaciones de:

Alta Tensión: Alta Demanda + Bajo Control + Bajo Apoyo Social= ansiedad, y otros daños a la salud.

Situaciones Pasivas: Baja Demanda + Bajo Control + Falta de Apoyo Social= depresión y otros daños a la salud (p.107).

Y agrega que el mayor aporte de este modelo para estudiar el acoso, permite ver el fenómeno como un problema que se transforma en colectivo laboral y deja de ser individual. Donde la personalidad del acosado y del acosador deja de ser el punto central de la investigación porque las características de la personalidad de ambos actores suele ser la respuesta a un proceso de acoso y no la causa del problema como lo sugiere el modelo de Piñuel y Zabala (2001).

La presente investigación retoma la perspectiva sociolaboral de Fernández y Llorens (2002), dicha visión se enfoca en los aspectos laborales y la esencia de este centra su atención en los factores psicosociales de riesgo como antecedentes o detonantes de la violencia y acoso psicológico en el trabajo.

El Papel de las Redes de Apoyo Social en el Acoso Psicológico en el Trabajo

Para Aranda y Pando (2013) las redes de apoyo social son:

Las interrelaciones que se dan entre las personas, con conductas que también se relacionan entre sí, como el demostrar cariño e interés, escuchar, prestar objetos materiales, ayudar económicamente, cuidar de alguien, dar afecto, sentirse amado, dar consejo, aceptarse, satisfacerse, informarse, entre algunas, y por redes de apoyo social sean estas formales e informales a las instancias que moderan esas conductas de apoyo, además de concluir que, con la falta de apoyo o con su deficiencia, la mala salud está presente, o al menos es más probable, y que las respuestas negativas generadas, provocarán en el individuo consecuencias tanto en su ámbito familiar, social y laboral (p.240).

Las Naciones Unidas (2003) retoman a Lomnitz (1997) para señalar que las redes de intercambio suplen la falta de seguridad económica, para el caso que nos compete podemos interpretar las redes sociales dan apoyo social en el trabajo. Lomnitz (1997) señala que las redes son un “sistema informal de seguridad social para la supervivencia”, entonces, el trabajador que tiene redes de apoyo puede sobrevivir o sobreponerse al acoso más rápido que los que no las tienen. En este sentido Pando, Aranda, Aldrete y Reynaga, (2006) señalan que las redes de apoyo social son un factor protector del acoso psicológico en el trabajo.

En relación a este punto Parés (2006) menciona que, para instaurarse el acoso, el victimario realiza un análisis de los amigos incondicionales con los que cuenta la víctima, de no contar con ellos la búsqueda de aliados se facilita, sin embargo, en esta investigación

se cree que cuando el acoso está presente, aunque la víctima cuente con redes de apoyo en el trabajo, estas pueden cambiar su postura y convertirse en testigos mudos o acosadores.

Estrategias de Violencia Psicológica en el Trabajo e Instrumentos para Identificarlas

Desde la década de los 80' el estudio del acoso psicológico en el trabajo se ha llevado a cabo en diversos países, como España, Alemania, Noruega y México entre otros. Para su detección se han elaborado instrumentos con el objetivo de conocer su prevalencia. Dichos instrumentos están compuestos por las diferentes estrategias de violencia utilizadas en un proceso de APT, las cuales se dividen principalmente en el ataque a dos aspectos del trabajador, el personal y el laboral y a su vez cada uno de ellos se subdivide, lo anterior se puede visualizar de manera más específica en el siguiente cuadro.

Cuadro 9. *Instrumentos de Acoso psicológico en el trabajo*

Instrumento (generalidades)	País	Dimensiones
LIPT Leymann Inventory of Psychological Terroritazation (1990) (45 ítems)	Alemania/Trabajadores de diversos sectores laborales	1) Negación de una comunicación adecuada, donde el trabajador recibe ataques verbales con el objetivo de aislarlo (preguntas 1-11) 2) Privación de contacto social con los compañeros, se le aísla físicamente (asignándole un área de trabajo apartada del resto de sus compañeros), visualmente (se le evita visualmente) y verbalmente (no se le responde el saludo, se ignoran sus opiniones) (preguntas 12-16) 3) Daña la reputación personal mediante el uso del rumor y de la burla sobre su familia, orígenes, antecedentes y entorno (preguntas 17-31) 4) Perjudica la situación laboral al asignarle tareas sin sentido constantemente o al no darle trabajo (preguntas 32-38) 5) Deterioran la salud cuando se le asigna trabajos donde se pone en peligro la integridad física. (preguntas 39-35)
LIPT 60, González de Rivera y Rodríguez Abuín (2003) (60 ítems)	España/Trabajadores de diversos sectores laborales	Desprestigio laboral (DL): ítems 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60. La constituyen aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros. Entorpecimiento del progreso (EP): ítems 14, 27, 32, 33, 34, 35, 37. La constituyen ítems que se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.

		<p>Incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC): ítems 3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53. La constituyen ítems referidos a un bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) y extraorganizacional (con el exterior de la organización).</p> <p>Intimidación encubierta (IE): ítems 7, 9, 43, 44, 46, 47, 48. La constituyen ítems referidos a amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que se puedan delimitar responsables específicos.</p> <p>Intimidación manifiesta (IM): ítems 1, 2, 4, 8, 19, 29. En este caso, los ítems se refieren a amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo.</p> <p>Desprestigio personal (DP): ítems 6, 20, 21, 24, 25, 30, 31. Está compuesta por ítems que se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral), mediante la crítica, burla y denuesto de su forma de ser, vivir y pensar.</p> <p>Ítems sin dimensión solo necesarios para el indicador global: P22; P23; P26; P36; P38; P39; P40; P41; P42; P45.</p>
<p>Francisco Javier Abajo Olivares LIPT-80 Leymann Inventory of Psychological Teorrization (2006) (80 ítems)</p>	<p>España/Trabajadores de diversos sectores laborales</p>	<p>Ataques a la víctima con medidas organizacionales</p> <p>Ataques a las relaciones sociales o de comunicación</p> <p>Ataques a la víctima y/o a su vida privada</p> <p>Ataques al desempeño y labor profesional.</p> <p>Otro tipo de ataques</p>
<p>NAQ (“Negative Acts Questionnaire”), Einarsen y Raknes, Matthrsen y Hellesoy, (1994) (18 ítems)</p>	<p>Noruega /Trabajadores de diversos sectores laborales</p>	<p>Humillaciones o desprecios hacia la persona</p> <p>Hostigamiento relacionado con el trabajo</p> <p>Aislamiento social</p> <p>Control social</p> <p>Abuso físico</p>
<p>Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT) Uribe, Trejo, Vázquez, García y García (2011) consta de 16 comportamientos de violencia y factores psicosomáticos</p>	<p>México/trabajadores de diversos giros laborales</p>	<p><u>Hostigamiento y destructividad</u></p> <p>Hostigamiento sexual</p> <p>Amenazas</p> <p>Violencia física</p> <p>Violencia verbal</p> <p>Aislamiento emocional</p> <p><u>Generar culpa</u></p> <p>Comunicación deteriorada</p> <p>Aislamiento</p> <p>Dominación y desprecio</p> <p><u>Castigo</u></p> <p>Sabotaje</p> <p>Abuso de poder</p> <p>Maltrato y humillación</p> <p>Hostilidad encubierta</p> <p>-Desacreditación profesional</p> <p>- Sobre carga de trabajo</p> <p>- Clima hostil</p> <p>- Discriminación</p> <p>- Exceso de supervisión y control</p>

Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-Pando) (2006) (22 ítems)	México/trabajadores de diversos giros laborales	Conductas destinadas a desacreditar las competencias laborales del trabajador/a Intensificación del trabajo, aislamiento y despersonalización de logros Estigmatización y daño a la imagen pública del trabajador/a (Carrión & cols, 2007)
--	---	--

Fuente. Elaboración propia a partir de Leymann (1996), González de Rivera y Rodríguez Abuin (2005) y Abajo (2006), Uribe, Trejo, Vázquez, García y García (2011)

En el cuadro 9 se aprecian dimensiones que integran los instrumentos, dichas dimensiones están integradas por diversas estrategias de violencia psicológica, por ejemplo, en Alemania las dimensiones son: comunicación inadecuada, privación del contacto social, daños a la reputación personal, asignar tareas sin sentido, no asignar tareas o asignar tareas donde se pone en peligro la integridad física (Leymann, 1990). Cada una de estas dimensiones están vinculadas por más de una estrategia, por ejemplo, la privación del contacto social se realiza de manera física, visual y psicológica o el daño a la reputación se hace mediante el uso del rumor y de la burla de diferentes aspectos del trabajador.

En España, González de Rivera y Rodríguez Abuin (2003) las dimensiones del acoso psicológico en el trabajo identificadas son: el desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta e intimidación manifiesta y desprestigio personal. Aquí es importante señalar que la intimidación encubierta es aquella que se realiza de manera sutil que no deja huellas fáciles de identificar y la intimidación manifiesta se realiza de manera directa e incluso pública. Al respecto, cuando se realizan los ataques de manera directa se culpa al trabajador de dicha situación. En Noruega, Einarsen, et al., (1994) coinciden con las dimensiones anteriores, pero además los autores

agregan el abuso físico, que de acuerdo con los teóricos señalados anteriormente los ataques físicos son ajenos a la violencia psicológica.

En cuanto a los instrumentos mexicanos la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo de Uribe, et al, (2011), abarca la violencia física, sexual y psicológica. Este instrumento contempla la violencia laboral y en cuanto al aspecto psicológico se contempla el aislamiento emocional, la dominación y desprecio, y la hostilidad encubierta. Por último, el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo de Pando, et al, (2006) se enfoca en el descredito laboral, aislamiento y el daño a la imagen pública del trabajador. A diferencia de los instrumentos antes señalados este separa operacionalmente la violencia psicológica del acoso psicológico en el trabajo.

Cada una de las dimensiones retomadas en cada instrumento engloba diferentes estrategias de violencia psicológica, se aprecia que existen coincidencias, por ejemplo, en el aislamiento del trabajador, el bloqueo laboral y los ataques personales. Aquí conviene distinguir que el uso de la rumorología es una de las principales formas de dañar al trabajador laboral y personalmente en diferentes aspectos, es decir, un rumor puede provocar la incomunicación, el bloqueo o la desacreditación del trabajador. Cabe señalar que, la rumorología funge como una acción colectiva de expresión y comunicación, su unidad es el rumor, el cual parte de un hecho irreal que simula lo contrario, es difícil demostrar su falsedad y este se reproduce como bola de nieve, desarrollándose así un contagio indiscutible, y finalmente se configura como una plaga (Fernández, 2012). Su uso en el trabajo es una forma de manipular a la víctima y a toda la organización laboral.

Fernández (2012), señala que el rumor crea lo que llama “nosotros colectivo”, es decir, llega el momento en que el rumor se vuelve en una verdad colectiva.

De acuerdo a Galán y Figueroa (2017), las estrategias de violencia psicológica más difíciles de ver son las que se disfrazan u ocultan, como, la manipulación de la información -mediante el rumor-, negación de la violencia y atribución a la víctima de la responsabilidad del acto violento. Entonces detectar la violencia psicológica en el trabajo y por lo tanto el acoso psicológico en el trabajo no es fácil ya que las estrategias que emplean en su mayoría se ocultan mediante la dinámica laboral, el tipo de organización y liderazgo, además es importante recordar que por lo general se culpabiliza a la víctima por el maltrato, esta situación aún se agrava cuando se involucra a cómplices lo que provoca como ya lo señaló Zapf, et al, (1996) que el proceso se prolongue.

Capítulo 3. Factores Psicosociales de Riesgo y Acoso Psicológico en el Trabajo en Instituciones Educativas

En este capítulo se presentan algunas investigaciones de los factores psicosociales de riesgo, la violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo principalmente en instituciones educativas. Este comprende tres apartados, el primero abarca los estudios de los factores psicosociales de riesgo en instituciones educativas de diferentes países, en el segundo se presentan las investigaciones sobre la violencia y acoso psicológico en el trabajo de docentes y el tercer apartado está integrado por investigaciones donde se indagó la asociación de los factores psicosociales de riesgo con la violencia y el acoso psicológico en el trabajo en diferentes ámbitos laborales en un primer momento hasta finalizar en instituciones educativas.

Factores Psicosociales de Riesgo en el Trabajo Docente

Los factores psicosociales de riesgo son las condiciones laborales en las que se encuentra el trabajador que pueden provocar repercusiones negativas en la salud física, psicológica, social y laboral. Estas condiciones varían conforme a la naturaleza de la empresa, su organización y a la normatividad institucional del centro de trabajo. En esta investigación nos inclinamos por nombrar factores psicosociales a las condiciones laborales generales en las que está inmerso el trabajador y factores psicosociales de riesgo a aquellos que pueden deteriorar la salud física, psicológica, social y laboral.

En este apartado se agruparon los estudios relacionados a los factores psicosociales de riesgo en docentes (ver tabla 2), principalmente se aprecia que fueron desarrollados en docentes de educación superior en diferentes países. Como se observa en la Tabla 2, la

mayoría de ellos reportan la prevalencia, el instrumento empleado y las relaciones encontradas con otros factores.

Tabla 2

Estudios sobre los factores psicosociales en docentes

Autores y año	Población	Metodología	Escala	Prevalencia		
				Factor	Alto	Medio
Villamar, Juárez, González y Osnaya (2019) México	Docentes universitarios (N=247)	Transversal/Co relacional	Cuestionario de Factores Psicosociales del Trabajo Académico (FPSIS)	Problemas sociales y organizacionales	40.9%	30%
				Jornada excesiva	22.3%	38.9%
				Espacios y materiales insuficientes	32.4%	25.5%
				Problemas con alumnos	34.8%	16.6%
				Insatisfacción con la recompensa económica	30.8%	36.4%
				Esfuerzo mental y físico	28.3%	35.6%
Riesgos bioquímicos	33.2%	31.6%				
Londoño, Gómez y González (2019) Colombia	Docentes de secundaria (N=498)	Descriptivo relacional	Instrumento diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera, & Cervantes (2010)	Carga laboral con un riesgo medio		
				Condiciones ambientales y riesgo físico		
				Estilos de dirección		
				Organización de trabajo		
Dávila, Lombana, Matabanch oy y Zambrano (2018) Colombia	Docentes (N=162)	Descriptivo/Tr ansversal	Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales	Características del liderazgo	23%	55.9%
				Retroalimentación del desempeño	27.7%	44%
				Claridad de rol	34.5%	43.1%
				Capacitación	37.7%	32.1%
				Control y autonomía sobre el trabajo	33.1%	26.3%
				Demandas ambientales y de esfuerzo físico	13.6%	73.5%
				Demandas emocionales	31.6%	47.2%
				Demandas cuantitativas	25%	53.2%
				Consistencias de rol	26.9%	32.1%
				Demandas de jornada de trabajo	20.9%	43.7%
Reconocimiento y compensación	22.8%	53.7%				
García, Iglesias, Saleta y Romay (2016) España	Docentes universitarios (N= 621)	Investigación cuantitativa (N=621)	Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ) Método ISTAS21	Exigencias psicológicas	75.3%	
				Doble presencia	51.7%	

Unda, Uribe, Jurado, García, Tovalín y Juárez (2016) México	Docentes universitarios (N=500)	Cuantitativa Instrumento de elaboración propia de los autores	Escala para valorar los factores de riesgo psicosocial (Unda, Uribe, Jurado, García, Tovalín y Juárez, 2016)	Inequidad en el trabajo Estudiantes difíciles Percepción de inseguridad Sobrecarga académica Falta de recursos		
Terán y Botero (2012) Colombia	Docentes (N=309)	Mixta Exploratorio/d escritivo	Instrumento de elaboración propia de Grupos focales Registro fotográfico	G.O. Servicios de Bienestar social Laboral Estrategia de Manejo del cambio C.O.T. Demandas cualitativas Demandas cuantitativas C.G.S. Relaciones sociales de trabajo T. I.P.T. Reconocimiento C.T. Carga mental de trabajo Responsabilidades del cargo C.M. Aspectos físicos de la tarea A.T. J.L. Duración de la jornada labora Pausas Activas	Riesgo Alto	
Flores, Aldrete, Preciado, Pando y León (2012) México	Docentes de educación media superior (N=272)	Observaciona/ transversal	Escala de Factores Psicosociales Laborales (FPSIS) (Silva, 2006) y Cuestionario General de Salud (GHQ-30, versión estandarizada por Lobo y Muñoz, 1996)	Factor Condiciones del lugar de trabajo Carga de trabajo Contenido y características de la tarea Exigencias laborales Papel del trabajador y desarrollo de la carrera Interacción social y aspectos organizacionales Remuneración del rendimiento	Alto 13% 7% 2% 36% 6% 20%	Medio 45% 36% 21% 70% 36% 6% 38%

Nota. G.O. Gestión organizacional; C.O.T. Características de la organización del trabajo; C.G.S.T. Características del grupo social de trabajo; I.P.T. Interface persona-tarea; C.T. Condiciones de la tarea; C.M.A.T. Condiciones del medio ambiente de trabajo; J.L. Jornada laboral. Fuente. Elaboración propia a partir de los autores citados anteriormente.

En México, en el estudio correlacional y transversal de Villamar, et al, (2019) con docentes universitarios, encontraron que los factores con mayor puntaje de percepción negativa fueron: los problemas organizacionales con 40.9% y problemas con alumnos con 34.8%, los cuales son considerados de riesgo. Y de acuerdo a los niveles reportados los factores psicosociales como posibles riesgos con un puntaje medio a: la jornada excesiva

38.9%, la insatisfacción con la recompensa económica 36.4%, el esfuerzo mental y físico 35.6% y los riesgos bioquímicos 31.6%. Los autores encontraron una asociación de los FP con el *Burnout* principalmente con la dimensión de Desgaste psíquico y por ello sugieren buscar acciones que contribuyan al mejoramiento psicosocial en las instituciones educativas.

En el estudio de Londoño, et al, (2019) en Colombia hallaron que la sobrecarga laboral les provoca insatisfacción, frustración, inconformidad y una percepción de desequilibrio entre la remuneración económica y la carga de trabajo. También observaron que la carga de trabajo afecta más a los docentes de educación pública y que pese a que tiene un índice medio al ser atendida la sobrecarga mejoraría la calidad de la vida laboral.

En Colombia Dávila, et al, (2018), utilizaron la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial la cual como ya se señaló anteriormente evalúa los factores psicosociales personales intra y extralaborales. En una muestra de 162 docentes colombianos encontraron que: las características del liderazgo, retroalimentación del desempeño, claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, control y autonomía sobre el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, demandas de carga mental, consistencia del rol, demandas de la jornada de trabajo y reconocimiento y compensación se encuentran en un riesgo alto y muy alto para más del 40% de los docentes, en contraste encontraron como factor protector las Relaciones con los colaboradores. Esto último coincide con Aranda y Pando (2013) cuando señalan que las redes de apoyo social funcionan como un factor protector en los casos de APT.

En España, García et al. (2016) encontraron que los factores psicosociales de riesgo para los docentes universitarios son: las altas exigencias psicológicas, la baja estima, moderada doble presencia, alta inseguridad en el empleo y el bajo apoyo social. Así mismo encontraron que a mayor preparación académica tenga el docente mayor la probabilidad de que las exigencias psicológicas se conviertan en un riesgo y que la inseguridad es mayor en docentes con menor antigüedad. Con respecto a la doble presencia es un factor psicosocial de riesgo más pronunciado para las mujeres. También encontraron que no hay un perfil único para describir a los profesores con mayores índices de factores psicosociales de riesgo. Finalmente los autores concluyen que esto se debe a las sucesivas reformas universitarias y al menor reconocimiento del profesor por parte de la sociedad.

En este mismo tenor, en México Unda et al. (2016) coinciden en que son las condiciones organizacionales, del proceso de trabajo, de la tarea, de interacción social y del entorno los factores psicosociales y encontraron que los factores psicosociales de riesgo que afectan al profesorado universitario son la percepción de inequidad, los estudiantes difíciles, la percepción de inseguridad, la sobre carga académica y la falta de recursos. Al respecto señalan que el incremento de productividad, los programas de evaluación y la supervisión del trabajo hacen que la competitividad aumente y como resultado esto propicia la percepción de inequidad, en cuanto a los estudiantes difíciles, señala que, la falta de compromiso por parte de estos es lo que genera esa percepción negativa, este último resultado coincide con Villamar et al. (2019) cuando el factor Problemas con los estudiantes arrojó una alta prevalencia. Con respecto a la inseguridad señalan que esta es de tipo I la cual se genera por personas ajenas al centro de trabajo. La sobre carga de trabajo

de acuerdo a esta investigación se debe al incremento de demandas y exigencias por la introducción de programas de desempeño, por último señalan que la falta de recursos es debido a la restricción del financiamiento a las universidades públicas.

En Colombia en el estudio de Terán y Botero (2012) se identificaron algunos factores psicosociales de riesgo a partir de la evaluación de siete dimensiones: gestión organizacional, características de la organización del trabajo y del grupo social de trabajo, interfase persona-tarea, condiciones de la tarea, condiciones del medio ambiente de trabajo y jornada laboral; posteriormente realizaron grupos focales para contrastar los resultados obtenidos en la etapa anterior. Aquí es importante hacer énfasis en aspectos como las demandas cualitativas y cuantitativas, la primera hace alusión al número de actividades que tiene un trabajador y la segunda se refiere a la dificultad mental del trabajo en relación a los conocimientos y habilidades que posee el docente. En el factor de la Gestión organizacional los servicios de bienestar social laboral, los docentes consideran que no se atienden oportunamente los incidentes de trabajo y que los docentes no participan en programas de bienestar y las estrategias del manejo de cambio, hacen alusión a la instrucción adecuada en el manejo de nuevas tecnologías. Con respecto a las Características de la organización de trabajo los docentes refieren que las demandas cualitativas y cuantitativas como riesgo por el tiempo como insuficiente para realizar las actividades. En las Características del grupo social los docentes no participan en espacios donde interactúen con sus compañeros de manera diferente a los aspectos laborales. En el factor Interface persona-tarea los docentes señalan que no hay reconocimiento del esfuerzo y que esto no se tiene una relación equilibrada con la compensación. En el aspecto Condiciones de la tarea los docentes

señalaron que no se pueden concentrar en el lugar en su trabajo y que la responsabilidad de su cargo es mayor a lo estipulado. Con respecto a las Condiciones del medio ambiente respondieron que el espacio no es suficiente y que el ruido, la iluminación y la ventilación del lugar son inadecuados para el desarrollo de su trabajo. Por último, en la Jornada laboral consideraron que no es suficiente la jornada para desarrollar todas sus actividades y que no es posible tomar pausas para descansar.

En el caso de docentes de educación media superior Flores, et al. (2012) estudiaron la asociación entre los factores psicosociales y la sintomatología psicológica en 272 académicos, para ello aplicaron la Escala de Factores Psicosociales Laborales (FPSIS) (Silva, 2006) y para observar la sintomatología el Cuestionario General de Salud (GHQ-30, versión estandarizada por Lobo y Muñoz, 1996). En el estudio los docentes percibieron como factores negativos la remuneración del rendimiento (20%) en un nivel alto de riesgo y las condiciones en el lugar de trabajo (13%) en un nivel alto. Es importante señalar que, la percepción general es de riesgo medio. Y finalmente encontraron una relación primera instancia con alteraciones de sueño, en segundo lugar, psicopatización y por último alteraciones en la conducta, aunque no encontraron datos alarmantes respecto a la ansiedad y depresión.

Por último, Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2007) encontraron que los docentes de educación primaria tienen un aumento de estrés con situaciones relacionadas con estudiantes indisciplinados, atender grupos numerosos, realizar tareas administrativas, falta de oportunidades de formación continua, un sueldo no proporcional a la cantidad de

actividades a realizar y la falta de recursos para desempeñar su trabajo. Situación similar en los estudios señalados con anterioridad.

Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo de Docentes

En seguida se presentan algunos estudios cuantitativos sobre la violencia y el acoso psicológico en el trabajo en docentes de instituciones universitarias de educación pública en diferentes países. En la tabla 3 se puede observar que los autores llaman al mismo fenómeno de dos maneras: *Mobbing* o acoso psicológico en el trabajo, pero en esta investigación se le nombró acoso psicológico en el trabajo. Dentro de los resultados se aprecia que la prevalencia oscila entre el 1.1% hasta el 63% de afectados, situación que varía de acuerdo al país y al instrumento empleado. Además se hace mención de las asociaciones significativas con diferentes factores.

Tabla 3

Violencia y Acoso psicológico en el trabajo

Autores y año	Población	Metodología	Escala	Prevalencia		
				Variable	Alto	Medio
Velázquez (en tesis, 2019) México	Docentes de Educación Superior (N=74)	Correlacional	IVAPT-Pando	Violencia psicológica en el trabajo	43%	24%
				Intensidad de VPT	1%	4%
				Acoso psicológico en el trabajo	4%	12%
Muñoz y López (2018) México	Docentes de Educación Superior (N=248)	Correlacional	Cuestionario de Iñaki Piñuel y escala NAQ- RE (García- Izquierdo)	Mobbing Alto-medio	38.7%	
Díaz, Mauro, Toro, Villarroel y Campos (2015) Chile	Trabajadore s de: comercio, salud y educación (N=700)	Validación de instrumento	Ivapt-Pando, y tres ítems para medir violencia externa	Violencia psicológica Alta	76.5%	16.6%
				Intensidad de VPT	75.3%	19.8%
				Acoso psicológico en el trabajo	6.5%	7.1%
				Violencia externa	11.3%	

Aliaga, Lazo y Rojas (2015)	Docentes de Educación Superior (N=21)	Descriptiva/correlacional	Escala Cisneros	En algún momento ha sido víctimas de mobbing	47.6%
Tamayo G., Miraval y Tamayo C. (2014) Perú	Docentes de universidad (N=100)	Transversal correlacional	Barómetro de Cisneros	Víctimas de mobbing	63%
Lara y Pando (2014) Ecuador	Docentes universitarios (N=187)	Relacional/transversal	IVAPT-Pando	PVP Alta-media IVP Alta-media APT Alto-medio	87.2% 0.5% 7.6% 1.1% 1.1%

Fuente. Elaboración propia a partir de los autores antes citados.

Velázquez (tesis, 2019) los resultados señalan que pese a los niveles de presencia de violencia psicológica en el trabajo la intensidad de esta en su mayoría es baja. También se encontró que las acciones violentas se ejercen en su mayoría por superiores y compañeros docentes en un 75%, en segundo lugar las que se desarrollan de superiores a subordinados con un 17% y por último un 6% las que se practican sólo entre compañeros. La autora hace alusión a que estas acciones se ejercen en grupo principalmente, con lo que se puede concluir que en estas instituciones educativas se configura el gang del acoso (Parés, 2006). Otro resultado importante fue que el clima organizacional favorable es un factor protector para la aparición de violencia psicológica en el trabajo, esto quiere decir que, a mejor clima organizacional menor presencia de violencia y acoso psicológico en el trabajo.

Muñoz y López (2018) realizaron un estudio en una universidad mexicana donde un poco más de la tercera parte de la población estudiada es afectada por el acoso psicológico en el trabajo. Además, encontraron una relación entre la satisfacción laboral del docente con la presencia de acoso psicológico en el trabajo, es decir, a mayor satisfacción laboral se

manifiesta un riesgo menor de acoso psicológico en el trabajo y viceversa mayor presencia de APT menor satisfacción laboral.

En el estudio de Díaz et al. (2015) se realizó la validación del Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo de Pando, al cual le agregaron tres reactivos para analizar la violencia externa al centro de trabajo, los autores reconocen este tipo de violencia como ajena a la psicológica. En Aliaga et al. (2015), encontraron que no existe relación alguna entre el mobbing y el clima organizacional.

Villagrán, Velázquez, Aldaba y Rodríguez (2016), evaluaron el *mobbing*, como los autores le llaman al acoso psicológico en el trabajo, con un instrumento de elaboración propia nombrado, Evaluación del *Mobbing* en Instituciones de Educación Superior, 2012 (EMIES, 2012), el cual lo evalúa en cuatro dimensiones: acoso docente, estructura organizacional, estilos administrativos y motivación. En este estudio llama la atención que contempla dentro de la primera dimensión el daño físico, como ya se explicó anteriormente, el daño intencional físico entra en otra categoría de violencia ajena a la psicológica. Respecto al acoso, señalan que los docentes con mayores niveles de estrés están más propensos a vivir acoso, porque su trabajo implica un mayor número de interacciones subjetivas. En cuanto al acoso no encontraron prevalencia alta (el artículo no la especifica).

En el estudio de Tamayo et al. (2014) se encontró al 63% de los docentes afectados por el APT, para ello se utilizó el Barómetro Cisneros, el cual mide la presencia de *mobbing*. Dentro de los resultados, un dato interesante que se presta a la discusión es que el 19% de estos docentes señalaron que llevaban un periodo de 5 a 10 años de ser acosados, 15% de 3 a 5 años, 26% de 2 a 3 años y 38% entre 1 y 2 años; esta situación se tendría que analizar a

mayor profundidad porque de acuerdo a los costes físicos y psicológicos que tienen las víctimas de APT, se dificulta pensar que un trabajador pueda estar de 5 a 10 años sometido a este tipo de maltrato. También es importante resaltar que el índice de acoso es mayor al 50 por ciento, por lo que se puede deducir que ese ambiente de trabajo es negativo a punto de colapsar.

En un estudio comparativo entre España, México y Colombia, con docentes universitarios, Gómez (2015) encontró que la mayor incidencia de acoso se da en el personal académico y en docentes con mayor formación académica.

En la investigación de Lara y Pando (2014) se aprecia que la presencia de violencia psicológica en el trabajo es alta, sin embargo, la intensidad se reporta principalmente baja. Esta investigación buscó la relación con el estrés y encontraron que los docentes tienen un nivel bajo. Con respecto a la presencia de acoso el porcentaje es de 2.2%. Estos autores no encontraron una asociación significativa entre la presencia violencia y estrés, de hecho observaron que a niveles bajos de violencia y acoso psicológico en el trabajo el nivel de estrés también es bajo.

Como se aprecia en la tabla 3, en las investigaciones donde se ha utilizado un instrumento donde no se realiza la separación conceptual y operacional de la violencia psicológica en el trabajo y en acoso psicológico en el trabajo, los índices de acoso son muy altos, estos oscilan entre el 38.7% hasta el 63%. Esta circunstancia puede significar dos cosas, la primera es que estos centros de trabajo donde se realizaron dichas investigaciones tienen un ambiente de trabajo enfermo por la violencia, lo que, retomando la teoría, representaría que está a punto del colapso o que la operacionalización de la variables de

APT es diferente al lugar donde se creó el instrumento de medición utilizado. Esta situación nos aporta un elemento más para realizar la división conceptual entre la violencia general psicológica, y el extremo de esta, el acoso.

Factores Psicosociales de Riesgo y el Acoso Psicológico en el Trabajo

Los estudios en este tercer apartado hacen referencia a la asociación de los factores psicosociales y la violencia y el acoso psicológico en el trabajo en diferentes países y en diferentes contextos incluyendo en educativo. Además de la prevalencia reportada se hace mención de las asociaciones con otros factores, lo cual contribuye a un mejor entendimiento de la situación estudiada.

En su estudio Trujillo, Lambarry y Valderrábano (2015) aluden a los factores situacionales, a los específicos de la organización y de identidad como variables estrechamente relacionadas con el acoso psicológico, para definir a los primeros retoman a Leymann (1996) quien señala que los elementos del entorno y la organización del trabajo (con mayor frecuencia en organizaciones burocráticas) están relacionados con la presencia del acoso psicológico en el trabajo. Para los factores específicos de la organización retoman a Zapf y Gross (2001) quienes lo definen como “acontecimientos ocurridos desde que el conflicto se intensificó por la falta de un adecuado manejo de organización, su aumento dependerá de la frecuencia de su ocurrencia y más importante de la administración” (p.218). Para los factores de identidad recurren a Hirigoyen (2001) quien analiza los desórdenes de personalidad del acosador a quien señala como psicópata, paranoide y narcisista.

En otras investigaciones mediante la implementación de instrumentos especializados han encontrado que algunos factores psicosociales de riesgo, como la sobrecarga de trabajo (Pando, et al. (2013a), Einarsen et al., 1994; Salin, 2003), la presión del tiempo en la ejecución de tareas (Agervold, 2009; Baillien y DeWitte, 2009; Hoel y Cooper, 2000; Rodríguez, Martínez, Moreno y Gálvez, 2006; Zapf et al., 1996), bajo apoyo social de compañeros y superiores (Hansen, Hogh, Persson, Karlson, Garde, y Orbak, 2006; Quine, 1999; Topa Depolo y Morales, 2007; Zapf et al., 1996) se relacionan con la aparición del acoso psicológico en el trabajo.

En España López, Vázquez y Montes (2010) utilizaron el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ) para analizar el papel de los siguientes factores psicosociales en trabajadores de hostelería y restauración; exigencias psicológicas cuantitativas, claridad de rol, apoyo social, calidad de liderazgo e influencia como antecedentes de *Mobbing* y su relación con la satisfacción laboral con trabajadores de hostelería y restauración. Como resultado encontraron una incidencia del 36,8% de *Mobbing* (Escala Cisneros, Fidalgo y Piñuel, 2004) en la organización donde las exigencias psicológicas cuantitativas desempeñan un papel clave en todos los componentes de *Mobbing*, sin embargo de manera general no se encontró correlación entre los factores y las personas que están padeciendo *Mobbing*. (Moncada, et al. 2005), lo que significa que estos factores, al menos en esta investigación, no predicen al *Mobbing*.

En el estudio de Feldman y Blanco (2012) realizado en Venezuela, retoman diversos estudios realizados del año 2004 al 2010 donde se abordó la evaluación de los factores psicosociales y sus efectos, partiendo de ahí encontraron que el 77.76% de los estudios de

factores psicosociales se relacionan con el síndrome de burnout, el 11,11% con el acoso psicológico laboral y 11,11% con variables de carácter personal.

En un acercamiento al concepto de riesgos psicosociales Trijueque, Giachero y Delgado (2012) proporcionan un dato interesante, el 70% de las demandas recibidas en el MTSS (Ministerio de trabajo de Seguridad Social) sobre riesgos psicosociales provienen del ámbito público y el 30% de instituciones privadas, haciendo hincapié en que la forma de abordarlos son diferentes, en el primer caso sólo se hace una investigación administrativa y en el segundo se hace una inspección lo que concluyen que el funcionario público se encuentra desprotegido legalmente y es probable que en el ámbito público se presenten los casos más graves. Finalmente concluyen que en Uruguay no se está abordando satisfactoriamente esta problemática, por lo que aconsejan continuar con las investigaciones que permitan “formar profesionales y desarrollar los imprescindibles marcos normativos que amparen a quienes sufren estos nuevos riesgos emergentes” (p.86) haciendo referencia al estrés, el burnout y el acoso psicológico en el trabajo.

En España García, Meseguer, Soler y Sáez (2014) presentan la relación de algunos factores psicosociales de riesgo (conflicto y ambigüedad de rol, carga mental, presión del tiempo y liderazgo, entre otros) con la presencia de acoso psicológico en el trabajo. Los autores refieren que las denuncias de una situación de acoso son escasas, porque se genera una tolerancia a la violencia, por la falta de interés de los directivos, la falta de políticas y procedimientos de indagación en torno al tema, además del temor de que se les responsabilice de la situación y las posibles represalias del acosador. Finalmente, abren

algunas líneas de investigación, como la siguiente: “Qué características de los puestos de trabajo predisponen a un mayor riesgo de *Mobbing*” (p.88).

En otro estudio transversal realizado en ciudad de México por Medina (2016) se encontró que el 10.2% de la población estudiada (N=499) ha sido víctima de violencia psicológica con intensidad alta y 11.6% media. En cuanto al APT reportan 36.1% de afectados principalmente con una edad entre 26 y 35 años, en mujer (dato no significativo). El tipo de APT más frecuente es el que suscita de superiores a empleados 41.9%, entre compañeros 13.8% mixto fue de 9.6%. Un dato interesante es que los afectados por APT tienen mayor probabilidad de tener una personalidad relacionada con el neuroticismo, es decir, con trastornos de ansiedad.

En el sector financiero mexicano se llevó a cabo una investigación (Trujillo et al. 2015), donde detectaron la prevalencia del *Mobbing* a través del modelo MLR (instrumento de elaboración propia de los autores), en él retoman los factores: situacionales, específicos de la organización y de identidad, dicho instrumento permite identificar qué factores alientan el acoso. Los autores concluyen que los factores analizados contribuyen a la aparición del acoso, ubicando a los situacionales con el 39.1%, los de identidad 37.1%, y destacando la importancia de los factores organizacionales como piezas claves para identificar el acoso, en consecuencia afirman que los “Factores psicosociales indican en muchos casos que el ambiente de trabajo, además de transmitir ciertas actitudes y valores implícitos en la cultura de la organización, proporcionan el contexto propicio para el acoso” (p.226), también puntualizan que las mujeres reportaron ser más afectadas en cada variable, y que el problema se ignora cuando la víctima es mujer. Posteriormente sugieren hacer

investigaciones que observen si el tipo de contratación (temporal, de confianza) es un factor para sufrir acoso.

En otra investigación mixta en México (Acosta, Torres, Díaz, Aguilera y Pozos, 2012) analizaron el impacto del seguro popular en las condiciones psicosociales y los comportamientos de violencia en una institución de salud. En un primer momento se aplicaron instrumentos que les permitieron medir los factores psicosociales, el síndrome de burnout y el acoso psicológico en el trabajo, posteriormente con los resultados obtenidos se detectaron a 18 sujetos caso expuestos a situaciones violentas, quienes fueron entrevistados a profundidad para entender el significado que le dan a la dinámica laboral a partir de la implementación del seguro popular. Como resultado se encontró que la sobrecarga de trabajo, el trabajo bajo presión y la carga emocional son consideradas condiciones psicosociales negativas las cuales se manifiestan como situaciones de violencia, estrés laboral y desgaste emocional. En cuanto a las relaciones entre compañeros detectaron que se tornaron competitivas para obtener mejores ingresos y los comportamientos de violencia fueron constantemente señalados durante las entrevistas.

En el ámbito educativo el estudio de Acosta, Parra, Restrepo, Pozos, Aguilera y Torres, (2017) en Colombia realizado en docentes de enfermería y medicina (ver tabla 4). Reportaron que los factores con mayor percepción negativa fueron exigencias laborales (verbalización constante, posturas incómodas y tareas complejas) (44.1 %) y remuneración al rendimiento (inconformidad e insatisfacción con el salario) (20.6 %). También se encontró que los docentes de enfermería son más susceptibles a padecer violencia y acoso psicológico en el trabajo, en este grupo de docentes encontraron que las “condiciones del

lugar de trabajo [$p < 0.023$], carga de trabajo [$p < 0.024$], contenido y características de la tarea [$p < 0.030$], papel del docente y desarrollo de carrera [$p < 0.015$], interacción social y aspectos organizacionales [$p < 0.005$]" (p.350), se asocian significativamente, esto quiere decir que, al tener una percepción negativa de estas condiciones la aparición de violencia y de acoso incrementa. Como se observa, el hecho que de algunos factores se identifiquen como de riesgo esto no quiere decir que se asocien con la violencia y el acoso psicológico en el trabajo, para ello se debe tomar encontrar una significancia de .005. Los autores señalan que pese a que en Colombia se tiene fundamento legal para este tipo de situaciones aún son pocos los estudios al respecto.

Referente al acoso los autores señalan que esta problemática es más frecuente y que por las consecuencias que genera tanto personales como organizacionales sugieren indagar más sobre el tema (Topa, Depolo, Morales, 2007 y Dewe, O'Dristol y Cooper, 2010 en Feldman y Blanco 2012). Finalmente concluyen que las investigaciones en Venezuela son incipientes y recalcan en que la mayoría de los estudios analizados se enfocan en las consecuencias de los factores y no en los factores psicosociales en sí.

Tabla 4.

Factores de riesgo psicosocial y acoso psicológico en el trabajo

Autores, Año/país	Población	Metodología	Escala	Prevalencia					
				Factor	Alta	Media	Factor	Alta	Media
Acosta, Parra, Restrepo, Pozos, Aguilera y Torres, (2017) Colombia	Docentes de enfermería y medicina N=68	Cuantitativo Correlacional	Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (FPSIS Académicos)	CLT	5.9%	58.8%	PVP	42.6%	38.2%
				CT	4.4%	61.8%	IVPT	1.5%	7.4%
				CCT		60.3%	APT	2.9%	7.4%
				EL	44.1%	50%			

			Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT).						
			PADC	5.9%	45.6%				
			ISAO	2.9%	19.1%				
			RR	20.6%	42.6%				
			Factor	Alta	Media				
			CLT	8.8%	67%				
			CT	7.7%	60.4%				
González (2012) México	Docentes de educación media superior	Cuantitativa	Escala de Factores Psicosociales Laborales (FPSIS) (Silva, 2006)	IVPT	7.7%	67%			
			IVAPT Pando	PADC	3.3%	65.9%			
				ISAO	3.3%	50.5%	APT	1.1%	7.7%
				RR	45.1%	38.5%			

Nota. CLT. Condiciones del lugar de trabajo; CT. Carga de trabajo; CCT. Contenido y características de la tarea; EL. Exigencias laborales; PADC. Papel del académico y desarrollo e la carrera; ISAO. Interacción social y aspectos organizacionales; RR. Remuneración del rendimiento.

Fuente. Elaboración propia a partir de autores citados.

González (2012), encontró que: la asignación de trabajos imposibles de cumplir en plazos cortos, la acumulación de nuevas tareas, la exclusión a las reuniones, la falta de reconocimiento, ignorar los éxitos laborales, las pocas oportunidades de capacitación y el impedimento para ascender “representan una amenaza para la estabilidad individual y organizacional de los docentes” (p.74). Pese a que se registró en un nivel alto las exigencias laborales y una alta insatisfacción con la remuneración del rendimiento, no se encontró una asociación significativa entre los factores psicosociales, la violencia y el acoso psicológico en el trabajo.

En conclusión, los estudios de factores psicosociales en su relación con la violencia psicológica laboral y el acoso psicológico varían en cuanto a su metodología, algunos de ellos son de corte cuantitativo, de revisión documental, investigación teórica y de corte

cuantitativo, dichos estudios dan cuenta de la prevalencia, las causas y las consecuencias a las que están expuestos los trabajadores. En ellos observamos que los trabajadores están siendo afectados por factores psicosociales como: ambigüedad de rol, las exigencias psicológicas cuantitativas, calidad de liderazgo, carga mental, presión del tiempo, por otro lado estos han sido relacionados e indagados en su mayoría con el estrés y el burnout, seguidos por la violencia y el acoso psicológico, por lo que coincidimos con Feldman y Blanco (2012) y con González, Giachero y Delgado (2012) cuando afirman que las investigaciones de estas variables son incipientes, además después de la revisión de literatura se aprecia que es necesario profundizar sobre esta problemática en México.

Capítulo 4. Diseño Metodológico

En este capítulo se expone el camino empleado para el desarrollo del estudio presente. En él se explica detalladamente cada una de las etapas que conformaron este proceso y los fundamentos metodológicos que lo fundamentan. Algunos de los apartados que se presentan son: la población, el tipo de muestra, los instrumentos para la recolección de datos y finalmente tipo de análisis de datos empleado en la investigación.

Diseño de la Investigación

El diseño de esta investigación es correlacional (Campbell y Stanley, 1995) con un alcance explicativo, o correlacional causal (Hernandez, Fernandez y Baptista 2014) porque no solo pretende comprobar la posible relación entre variables sino además busca observar el efecto de la asociación de una variable sobre otra.

En este mismo sentido, el diseño también es de enfoque cuantitativo y transversal. Bajo el enfoque cuantitativo se recolectan datos y su análisis es estadístico, ello permite comprobar la hipótesis planteada al inicio y realizar inferencias válidas (Hernández, et al. 2014). Finalmente es transeccional o transversal porque se obtiene la prevalencia, es decir la presencia o ausencia de una situación en un solo momento, ello permite, también observar algunas característica asociadas (Álvarez y Delgado, 2015).

El diseño de la investigación se desarrolló en tres momentos:

1. En el primero se llevó a cabo una prueba piloto, la cual se aplicó a 25 docentes de educación media superior, dicha etapa dio la pauta para la revisión y corrección de los datos solicitados en el cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, también para

observar los posibles inconvenientes al momento de recolectar los datos en la población elegida para dicho estudio. De esta primera etapa se concluyó que la aplicación de los instrumentos tenía que ser de manera personal, docente por docente en su área de trabajo.

2. Posteriormente se realizó la segunda parte, la Recolección de los datos, realizada mediante una encuesta, esta se realizó de una manera estructurada de acuerdo con los instrumentos elegidos, el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-Pando), el Cuestionario de factores psicosociales de Silva (2006) y el Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales.

3. En la tercera parte, se analizaron estadísticamente los resultados con el fin de observar la asociación entre los factores psicosociales de riesgo y la presencia de violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo.

Consideraciones Éticas para el Trabajo de Campo

En un inicio se consiguió el permiso por parte de los supervisores para realizar el trabajo de campo en nueve escuelas que corresponden a dos zonas escolares por convenir así a la conformación de la muestra, posteriormente los directores accedieron y facilitaron el acceso al campo. Ya una vez en el campo, la aplicación se hizo docente por docente durante su jornada laboral. La participación de los docentes fue de manera voluntaria por lo tanto cualquier negativa a participar se respetó. También se les garantizó el anonimato y la confidencialidad durante la investigación y en la entrega de resultados.

Apego a la Normatividad

La presente investigación se apega y atiende las recomendaciones que promueve la OIT (2016) a través del proyecto de Norma Oficial Mexicana (PROY-NOM-035-STPS-2016). Documento oficial que señala como recomendaciones aplicar instrumentos validados para detectar los factores psicosociales de riesgo y las manifestaciones de violencia y acoso psicológico laboral.

Principios Fundamentales en la Investigación

Durante la prueba piloto se llegó a la conclusión de que investigar en el campo este tipo de problemáticas no es sencillo, por una parte, se dificulta obtener los permisos por parte de las autoridades educativas para encuestar a los docentes y por otra, los docentes manifestaron cierta desconfianza en el uso de los datos y el anonimato. Por lo tanto, la presente investigación cumplió con los siguientes principios: consentimiento informado de los sujetos de investigación, la confidencialidad de la información recabada y el anonimato de los participantes. Para asegurar el anonimato no se solicitó el nombre de los docentes, sólo se colocó un folio a cada batería para realizar posteriormente el análisis estadístico.

Caracterización de la Muestra de Estudio

La encuesta realizada para esta investigación abarcó nueve centros de bachillerato, cada uno de ellos ubicado en un municipio diferente al sur del Estado de México colindantes con el estado de Guerrero y Morelos. El Estado de México ha sido reconocido en diferentes momentos como uno de los estados con mayor incidencia delictiva, sin embargo, es necesario hacer énfasis que la presente investigación solo se ocupa de la violencia psicológica laboral tipo III (INSHT, 1999), la cual se suscita entre el personal de un mismo

centro de trabajo, de índole exclusivamente psicológico, por lo que el análisis de otros tipos de violencia queda fuera de los objetivos de este estudio. Es importante señalar que Díaz, et al., (2015) menciona que, cuando la agresión viene de una persona a la que se presta un servicio (ajena a la dinámica laboral de la institución) este tipo de violencia se tipifica como violencia laboral del tipo II (INSHT, 1999) a lo que los autores nombran violencia externa, y de acuerdo a la literatura estas características no tipifican dentro del acoso psicológico en el trabajo, por lo que es prudente no confundir los términos.

El subsistema elegido para esta investigación fueron los Centros de Bachillerato Tecnológico. Donde los profesores trabajan por horas y al desempeñar sus funciones, como docente frente a grupo, debe cumplir con otras exigencias típicas del nivel educativo, para ser más específico las que se requieren para el ingreso al Padrón de Buena Calidad del Sistema Nacional de Educación Media Superior (PBC-SINEMS). Al respecto las escuelas con más ingresos al padrón son el Colegio de Bachilleres, Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) y Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyTE), mientras que el sistema que cuenta con más planteles en el estado y menos ingresos al padrón son los bachilleratos estatales⁸. De los bachilleratos estatales 191 son Centros de Bachillerato Tecnológico (CBT). De los cuales sólo tres han logrado ingresar al padrón y actualmente se encuentran en calidad de prorroga ya que su vigencia expiró en el año 2016.

⁸ Existe tres tipos de sostenimiento de la educación media superior: la federal, la estatal y las que están afiliadas a las universidades. La afiliación que nos interesa es la estatal, de esta se desprenden las escuelas preparatorias oficiales del Estado de México (EPOEM), telebachilleratos comunitarios y los centros de bachillerato tecnológico (CBT).

Dicho subsistema elegido para la presente investigación tiene el interés de entrar al padrón por lo que deben cumplir con ciertos lineamientos para su ingreso, como:

1. La adopción del MCC y, consecuentemente, la instauración de mecanismos para fortalecer el desempeño académico de los alumnos y el logro de las competencias que determinan los acuerdos 442 y 444;
2. La existencia de una planta docente suficiente y con las competencias determinadas en el Acuerdo 447;
3. Las instalaciones que satisfagan las condiciones de higiene y seguridad adecuadas para los servicios pedagógicos que se ofrezcan;
4. Los requisitos aplicables en función de la modalidad educativa en que se imparta el servicio;
5. La generación de espacios de orientación y tutoría para la atención de las necesidades de los alumnos;
6. La participación en los procesos de evaluación que determine la SEP (federal);
7. La operación de la gestión escolar con base en el establecimiento de metas, objetivos, priorización, transparencia y planes de mejora permanente del PBC-SiNEMS;
8. La adopción del sistema de control escolar o de servicios escolares del PBC-SiNEMS. Esto último no implica necesariamente el uso de un programa (software) determinado, pero sí la posibilidad de proporcionar la información que requieren las normas de servicios escolares funcionales al PBC-SiNEMS;
9. La facilitación del tránsito de alumnos de tal manera que sólo esté condicionado a la disponibilidad de espacios en los planteles; y
10. La expedición de una certificación complementaria a la conclusión de los estudios (Acuerdo 480; DOF del 23 de enero de 2009, por el que se establecen los lineamientos para el ingreso de instituciones educativas al PBC-SiNEMS.).

En cuanto a los procesos de evaluación, el manual de ingreso o permanencia al Padrón de Buena Calidad del Sistema Nacional de Educación Media Superior (PBC-SiNEMS) señala que, la certificación docente puede ser el equivalente a tener un resultado, bueno, destacado o excelente en la evaluación del desempeño docente del servicio profesional

docente (COPEEMS, 2019). Aquí es importante señalar que anteriormente para obtener la certificación existía un diplomado y una especialidad para conseguir dicha distinción.

Como se logra apreciar el ingreso al padrón integra no sólo el logro, desempeño y competencias de los alumnos, sino que también el seguimiento de los egresados. Circunstancias similares son requeridas para los docentes, donde se tiene que comprobar sus logros, desempeño, trabajo colaborativo y actualización constante. Además de contar con las competencias docentes debe garantizar el desarrollo de las competencias de los estudiantes, lo que implica para el docente lidiar una doble presión, por un lado, satisfacer los requisitos para obtener el reconocimiento y por otro, efectuar las actividades propias de su puesto.

Otro punto importante por señalar es que los Centros de Bachillerato Tecnológico (CBT) ofertan al mismo tiempo el bachillerato y una carrera técnica. Este subsistema es el salto de la educación técnica y general a la especializada en la universidad o la inmersión al campo laboral. Los docentes de educación media superior son presionados para obtener resultados favorables de sus egresados en el ingreso a la universidad.

Aunado a lo anterior cada año los futuros egresados deben desarrollar un proyecto académico para titularse. A partir del ciclo escolar 2014-2015 de sus 13,777 egresados 8,006 se titularon, en el ciclo 2015-2016 de los 15,915 egresados 8,844 se titularon. Cada año existe una presión hacia el docente para elevar la cifra de egresados titulados (Dirección General de Educación Media Superior, 2018). Además, el subsistema a través de la Secretaría de Educación del Estado de México busca de manera constante nuevas estrategias para estar a la vanguardia educativa, por ejemplo en el año 2012 puso en marcha

el Modelo Educativo de Transformación Académica (META) con el fin de apegar a los lineamientos generales de la RIEMS.

Retomando el punto anterior el nombramiento del docente sólo informa que ha sido nombrado profesor, el número de horas clase, ya sea A o B, el tiempo por el que fue contratado ya sea determinado (temporal) o indeterminado (base), el nombre de la escuela, el turno, la clave del centro de trabajo, la zona escolar, la ubicación del centro de trabajo, la fecha de inicio, la percepción mensual y las horas que va a cubrir durante la jornada laboral semanal. Posteriormente se le señala que debe presentarse con el director de la escuela para tomar posesión de su empleo. El nombramiento como tal no define las funciones del docente, lo cual representa un vacío que puede generar diferentes interpretaciones por parte de los directivos y docentes.

Por otra parte, es importante señalar que en un acercamiento con las autoridades de diversas zonas escolares un supervisor señaló que en una de las zonas efectivamente existían algunas quejas por violencia psicológica en el trabajo, sin embargo, señaló que era difícil comprobar su existencia.

Finalmente, es sustancial recalcar que se omite el nombre de los municipios y el nombre de las escuelas encuestadas, con el fin de respetar el acuerdo de confidencialidad que se pactó al inicio de la investigación de campo con cada uno de los involucrados (supervisor, directivos y docentes). Otro motivo para omitir los datos anteriores es el cumplimiento del apego a la normatividad planteado en esta investigación. En este momento es necesario informar que, en cada municipio sólo se encuentra una escuela de esta modalidad y al

señalar la ubicación de inmediato se identifica el centro escolar. Lo anterior con el fin de no causar algún daño colateral a los involucrados.

Criterios de Muestreo

La elección de la población fue no probabilística, por conveniencia con el consentimiento de cada uno de los docentes que decidieron participar. Una vez realizada la encuesta, para realizar el análisis se consideraron los siguientes criterios de inclusión, exclusión y criterios de eliminación (ver cuadro 10).

Cuadro 10. *Criterios de selección de la muestra*

Inclusión	Exclusión	Criterios de eliminación
Docentes frente a grupo de centros de bachillerato tecnológico del Estado de México con diversos perfiles educativos.	Docentes con una antigüedad menor a seis meses.	Instrumento incompleto en cuanto al llenado
Docentes con diversas formas de contratación (base, interinos, preladados).	Docentes que no consintieron participar	Instrumentos contestados de manera errónea o confusos
Antigüedad mínima de seis meses.	Docentes que no se encontraron al momento de la aplicación de los instrumentos.	
Docentes que consintieron su participación voluntaria.		

Fuente. Elaboración propia.

Instrumentos Elegidos para la Obtención de Datos

Después de la revisión de la literatura se eligieron los instrumentos que nos permiten lograr los objetivos planteados para este estudio. Por una parte, el Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo (Silva, adaptado, 2006) permite detectar los factores psicosociales de riesgo, y el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo (2006), instrumento que diferencia entre la presencia e intensidad de la violencia

psicológica y el acoso psicológico en el trabajo. En el cuadro 11 se presentan las variables a desarrollar:

Cuadro 11. Operacionalización de las variables

Descripción	Definición	Operacionalización
Acoso psicológico en el trabajo	“engloba el continuo y deliberado maltrato verbal que recibe un trabajador de otro u otros, quienes se comportan cruelmente con la intención de hacerle sentir mal psicológicamente y obtener su salida de la organización” (Pando et al., 2006)	La medición de la violencia psicológica y el acoso psicológico se obtendrá de la suma de los ítems elegidos del IVAPT-Pando, mediante la factorización.
Factores psicosociales de riesgo (negativos)	“las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización del trabajo, con el contenido de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo” (Ceballos et al., 2014 p. 272).	La medición de los factores psicosociales de riesgo se obtiene después de la factorización con la suma de los ítems seleccionados del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo (Silva, adaptado, 2006)
Datos sociodemográficos	Indicadores que caracterizan a la población, social, económicamente y laboralmente	Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales.

Fuente: Elaboración propia a partir de los autores antes citados.

Instrumento de Factores Psicosociales en el Trabajo

Para la presente investigación se decide utilizar el instrumento *Factores psicosociales en el trabajo* (FPSIS) (Silva, 2004) adaptado por Pando, et al. (2006), porque sus 7 factores se relacionan con las condiciones laborales que tienen los docentes de educación media superior, además el instrumento se creó en un inicio para docentes universitarios, posteriormente se adaptó para trabajadores de cualquier sector laboral para población mexicana.

Dicho instrumento permite evaluar los factores psicosociales (Condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel laboral y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y satisfacción con la remuneración) e identificar los factores psicosociales de riesgo. El cuestionario permite detectar la frecuencia de los factores psicosociales mediante una

escala tipo Likert con los siguientes valores: 0 nunca, 1 casi nunca, 2 algunas veces, 3, casi siempre, 4 siempre. La evaluación de cada factor se interpreta a partir de tres niveles, alto, medio y bajo.

Los factores psicosociales que evalúa son:

Condiciones del lugar de trabajo. Incluye el ruido, iluminación, temperatura, higiene, espacio insuficiente y no tener los materiales necesarios para el trabajo.

Contenido y características de la tarea. Hace alusión al trabajo repetitivo, rutinario, participación en proyectos que no son del interés del maestro, los cambios constantes en las actividades que son responsabilidad del docente, ejecutar actividades que no pertenecen a su especialidad principalmente.

Carga de trabajo. Exceso de actividades, las demandas laborales no corresponden a su nivel de conocimientos, la jornada es de más de 9 horas, el trabajo se extiende hasta los fines de semana y vacaciones.

Exigencias laborales. En general es realizar actividades complejas que requieren un alto grado de concentración, permanecer por un tiempo prolongado en posturas incómodas, verbalización constante y esfuerzo visual prolongado.

Papel laboral y desarrollo de la carrera. Consiste en realizar actividades con las que no está de acuerdo el trabajador, la formación profesional y las exigencias actuales no son compatibles, el estatus del puesto no corresponde a sus expectativas y las oportunidades de promoción son limitadas.

Interacción social. Es la participación en diversos grupos de trabajo, problemas de la interacción con el jefe y compañeros de trabajo, los procesos de evaluación son inadecuados, el control del personal es inadecuado.

Remuneración al rendimiento. Tiene aspectos como estar inconforme con el salario, con el sistema de pensiones y prestaciones, los bonos o estímulos económicos no le permiten lograr estabilidad económica.

Con respecto a los criterios de validación de este instrumento en el cuadro 12 la se muestra los criterios de adecuación muestral y análisis factorial.

Cuadro 12. *Validación del cuestionario de factores psicosociales*

Autores/ generalidades	Criterios de adecuación muestral	Análisis factorial
Pando, Varillas, Aranda, Núñez (2016) Perú (N= 460)	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 0,9 esfericidad de la prueba de Bartlett's de 10295,9 significancia de 0,0	La mayoría de los 46 ítems obtuvieron valores eigen aceptables (valor de eigen superior a 0,3) El instrumento de manera global presentó un alfa de Cronbach de 0,9. 7 factores: Condiciones del lugar de trabajo, Carga de trabajo, Contenido y características de la tarea, Exigencias laborales, Papel laboral y desarrollo de la carrera, Interacción social y aspectos organizacionales y Satisfacción con la Remuneración del Rendimiento <ul style="list-style-type: none"> • Carga de trabajo $\alpha = ,5$ que calificaría como 'inadecuada' • Contenido y características de la tarea con $\alpha = ,6$ calificando como Adecuada pero con déficits
Villamar, Juárez, González y Osnaya (2019) México (N=247) Escala de Factores Psicosociales Del Trabajo Académico	Coeficiente ω de .70 hasta .86	Después del análisis factorial los autores obtuvieron una versión final con 26 ítems y siete factores. Factor 1. Problemas sociales y organizacionales Factor 2. Jornada excesiva Factor 3. Espacios y materiales insuficientes Factor 4. Problemas con alumnos Factor 5. Insatisfacción con la recompensa económica Factor 6. Esfuerzo mental y físico Factor 7. Riesgos bioquímicos

Fuente. Elaboración propia a partir de: Pando, Varillas, Aranda y Núñez (2016).

Derivado de lo anterior Pando et al. (2016b) determinan que es posible utilizar el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo con fines de investigación sin embargo es importante la revisión de cada uno de los factores. En el estudio de Villamar et al. (2019) utilizaron la primera versión del cuestionario el cual es dirigido a académicos, como resultado después del análisis factorial se redujeron los ítems a 26 y finalmente se obtuvieron siete factores los cuales conservaron coherencia teórica y niveles de confiabilidad aceptables.

Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT PANDO

Este instrumento permite identificar la presencia de violencia psicológica en el trabajo y discrimina los casos de acoso psicológico. La presencia hace alusión a:

[...] situaciones de conflicto en el trabajo, cuando éste no es resuelto puede instaurarse como un comportamiento habitual y esta «Intensidad» en la ocurrencia de dichas conductas nos indicaría una situación mantenida de violencia genérica en el trabajo que puede estar siendo recibida por todos en general (Carrión et al. 2007; Pando et al. 2012a, p.32)

Cuando estas conductas se desarrollan “con intencionalidad sobre una sola persona [...] nos hallaríamos ante una situación de acoso psicológico en el trabajo” (p.32). Es importante señalar que dicho instrumento se ha validado en diferentes países como México (Pando, et al. 2006b), Chile (Macía, 2008), España (Carrión et al. 2007), Costa Rica (Pando, López, García, Ochoa y Rodríguez, 2010), Bolivia y Ecuador (Pando, Aranda y Álvarez, 2012b) y Cuba (Pando, Bertot, Aranda y Amezcua, 2011).

En México existe una disparidad entre los resultados de acuerdo al instrumento utilizado, en las investigaciones donde se empleó el instrumento Leyman Inventory of Psycho-Terror (LIPT-60) los porcentajes de acoso son elevados, mientras que en los estudios donde se utiliza el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT, 2006) se hace una diferencia entre la violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo. Por lo tanto en la presente investigación se aplicó el IVAPT.

Este instrumento está compuesto por 22 reactivos, los cuales se contestan de acuerdo con dos escalas, la primera (A) se responde conforme a la siguiente escala Likert: (0) nunca, (1) casi nunca, (2) algunas veces, (3) frecuentemente, (4) muy frecuentemente; la segunda escala (B) con los valores: (1) menos que a mis compañeros, (2) Igual que a mis compañeros, (3) Más que al resto que mis compañeros.

Las variables de *presencia de violencia psicológica* y la intensidad de esta se obtienen con los puntajes que dan los informantes en la escala (A). Para detectar la presencia se toma en cuenta la cantidad de diferentes formas de violencia psicológica, si el docente contestó cualquier otra opción distinta a nunca el reactivo se considera positivo. Los rangos de presencia se clasifican de acuerdo con los puntos positivos, 0 hasta 3 reactivos *de 1 a 4 media*, más de 5 reactivos *alta*.

Con respecto a la intensidad se suma la frecuencia de cada uno de los reactivos positivos de la columna "A", y de acuerdo con el siguiente puntaje se clasifican de 45 o más en intensidad alta, de 23 a 44 en mediana intensidad y de 1 a 22 en baja.

Por último, la presencia de *acoso psicológico en el trabajo* se obtiene con las respuestas de la columna "B", para medir esta variable se toman en cuenta solo las respuestas que

indican “más que al resto de mis compañeros” y se le asigna un punto por cada uno. Si se obtiene una puntuación de 0 la presencia de acoso se considera nula, de 1 a 3 puntos baja, de 4 a 7 media, más de 8 alta.

En una segunda parte del instrumento se encuentra una pregunta con respecto al *tipo de acoso psicológico*, esto nos sirve para determinar si el acosador o acosadores son los jefes, los compañeros o ambos.

Además, es importante señalar que, encontrar prevalencia alta en violencia psicológica (González, 2012) es un foco de alarma en las instituciones porque la línea divisora entre violencia y acoso está a un solo paso, observar qué condiciones laborales pueden ser predictores de acoso nos permite realizar o utilizar estrategias preventivas al respecto.

En cuanto a la validez de este instrumento en el cuadro 13 se aprecian los resultados observados en algunas investigaciones:

Cuadro 13. *Validación del IVAPT Pando (2006)*

País	Autores y año	Criterios de adecuación muestral	Análisis factorial
Colombia			7 iteraciones se obtuvieron: tres factores que explican el 50.5 % de varianza: manipulación para inducir al castigo (MIC) 17.55, alpha de Cronbach de 0.838 %,
<i>Determinación del Mobbing Mobbing Mobbing y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia</i>	Pando, Aranda, Parra y Gutiérrez (2013)	Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) de 0.85 esfericidad Bartlett: 3248.502 210 grados de libertad 0.000 de significancia	daños a la imagen pública (DIP) 17.04 % de la varianza, alpha de Cronbach de 0.762 obstáculos al desempeño laboral (ODL) 15.9 % de la varianza, con un alpha de

			Cronbach de 0.792.
Chile Tres ámbitos laborales (comercio, salud y educación) N (700) <i>Validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo —IVAPT- PANDO— en Tres Ámbitos Laborales Chilenos</i>	Díaz, Mauro, Toro, Villarroel y Campos (2015)	Solo señala que el KMO y el valor de esfericidad de Bartlett obtenidos en el cuestionario original son aceptables y que en este instrumento se obtienen datos similares por lo cual proceden al análisis factorial	método de extracción el análisis por componentes principales (varimax) valor eigen mayor a 1 (como criterio para determinar el número de factores) alpha de 0,951. La confiabilidad de las subescalas oscila entre un alpha de 0,773 a 0,930, presentando buenos índices de confiabilidad en general.
Bolivia y Ecuador N (620) 311 y 309 <i>Análisis factorial confirmatorio del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-Pando) para Bolivia y Ecuador</i>	Pando et al. (2012a)	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 0,88 esfericidad Bartlett: 5403,40 231 grados de libertad 0,000 de significancia	Posteriormente se buscó ajustar a tres factores, de acuerdo a lo señalado en el estudio español (Carrión & cols, 2007) y chileno (Macía, 2008) encontrando 48,2% de varianza explicada y siguiendo la conformación de los tres factores españoles que representan los tipos de conductas de violencia en el trabajo y se denominaron: manipulación para inducir al castigo (MIC), daños a la imagen pública (DIP) y obstáculos al desempeño laboral (ODL), (ver tabla 1). Así el primer factor explica el 18,5% de la varianza; el segundo, el 17,8%; y el tercero, el 11,5% de la varianza total.

Fuente. Elaboración propia a partir de los autores citados anteriormente.

Cuestionario de Datos Sociodemográficos y Laborales del Docente de Educación

Media Superior

Se elaboró un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales que facilitaron la caracterización y descripción de la muestra, para ello se preguntaron las características individuales del docente como: sexo, edad, escolaridad, número de personas a cargo, antigüedad en el cargo, resultado de la evaluación docente; extralaborales como: tiempo de traslado a su trabajo, tipo de vivienda, actividades en su tiempo libre. Este cuestionario fue piloteado con 25 docentes de educación media superior.

Análisis de la Información

En análisis de la información se realizó de acuerdo con los objetivos planteados al inicio de esta investigación el cual se efectuó por etapas: control de sesgo, análisis de confiabilidad, análisis factorial exploratorio, validez convergente y divergente, identificación de los factores psicosociales negativos, descripción de los niveles de la presencia e intensidad de la violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo y finalmente análisis de relación. En la figura 7 se muestra como procedió el análisis de la información de acuerdo con los objetivos.

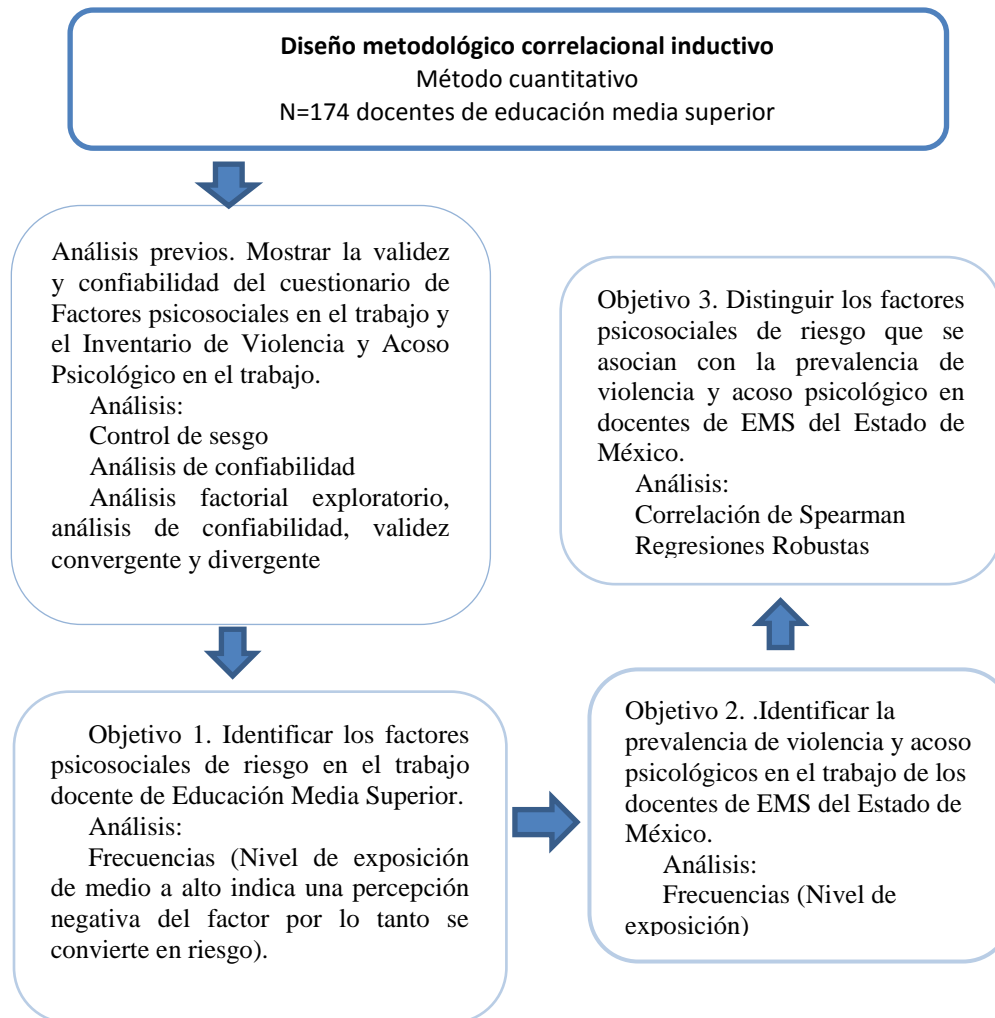


Figura 7. *Diseño metodológico.* Fuente. Elaboración propia

En la primera etapa se efectuaron los estadísticos descriptivos mediante las frecuencias del cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, estos se presentan divididos por género, esto con el fin de observar la conformación la muestra de estudio.

Se prosigue con el análisis factorial exploratorio (AFE), análisis que previamente requiere cumplir con ciertos criterios. Para ello, en un inicio se emplean estadísticos

univariados, lo que consiste en obtener las siguientes valoraciones: media⁹, desviación estándar¹⁰, coeficiente de variación¹¹, asimetría¹², curtosis¹³ y finalmente distribución percentil¹⁴. Esto permite observar el comportamiento de cada ítem y a partir de ello controlar el posible sesgo y determinar que ítems se ingresarán al análisis factorial exploratorio (AFE). Lo anterior da origen a la etapa control de sesgo.

Como segunda etapa, se realizó el análisis de confiabilidad el cual nos garantiza la precisión del análisis estadístico que estamos realizando, este nos permite ver la consistencia interna del instrumento, lo cual permite observar el grado en que se relacionan los ítems entre sí para medir las unidades de análisis. Para este momento se utilizó el Alfa de Cronbach mismo que nos arroja un índice global y un índice por cada ítem en caso de ser borrado (Oviedo y Campo 2005). Si el alfa se presenta de 0.70 a 0.95 se considera adecuada, mientras más cercana se encuentre del 1 indica una mayor confiabilidad (aunque mayor a 0.95 podría tratarse de datos constantes que no tienen variabilidad -posible error en la aplicación del instrumento-).

Como tercera etapa se efectuó el AFE el cual es una técnica multivariante que tiene la “capacidad para acomodar las variables múltiples con el fin de comprender las relaciones complejas que no son posibles con los métodos univariantes y bivariantes” (Hair,

⁹ Suma de puntuaciones dividido entre el número de puntuaciones.

¹⁰ Raíz cuadrada del promedio de las desviaciones cuadradas con respecto a las medias. Esta medida nos permite apreciar que tan dispersos están los datos de la media. Mientras más alta sea la desviación estándar más dispersos están los datos.

¹¹ División de la desviación estándar entre la media, el resultado se transforma en porcentaje, este porcentaje cuando rebasa el 60%, se debe tomarse con precaución.

¹² Es una medida que muestra la distribución de la medición, nos muestra la ausencia de simetría y esta puede ser positiva o negativa.

¹³ Nos permite ver la forma de la distribución normal (curva normal). Éste nos indica la cantidad de los datos cercanos a la media. A menor grado de curtosis más achatada será la curva (platicúrtica) y a mayor grado de curtosis más puntiaguda será la curva (Leptocúrticas).

¹⁴ Esta consiste en observar que si algunas de las opciones de la escala likert está más cargada.

Anderson, Tatham y Black, 1999, p. 80). Cabe señalar que este tipo de análisis nos permite ver variables que no son observables a simple vista (latentes). Con él se puede “definir la estructura subyacente en una matriz de datos” (Hair et al. 1999, p. 80) se observa cómo se interrelacionan los ítems y de acuerdo con esto se obtienen dimensiones o factores. El análisis factorial nos permite maximizar las diferencias entre cada factor y con ello podemos apreciar cómo se desarrolla un fenómeno internamente.

Para dicho análisis primero se consideró el grado de adecuación de los datos, este se observa mediante el análisis de esfericidad de Bartlett y el índice de medida de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) el que cuando es cercano al uno indica que se prosigue con el análisis factorial exploratorio (Bisquerra, 1989). La medida aceptable es a partir de 0.7.

Otro dato que se consideró es el tamaño de la muestra, para algunos autores una muestra aceptable debe tener 100 informantes (Gorsuch, 1983 y Kline, 1994 retomado de Morales, 2011). La investigación presente cuenta con una muestra de 174 informantes. También se reportan las comunalidades, este índice indica la importancia que tiene el ítem al momento de explicar un componente o factor. En cuanto mayor sea la comunalidad habrá un error menor. Para esta investigación se tomó el criterio de tomar en cuenta un valor .60 para considerar los ítems, criterio que coincide como mínimo requerido por Hair et al. (1999) y MacCallum, Widaman, Zhang y Hong (1999). También se tomó en cuenta el número de ítems dentro de un factor, para ello existe un principio de variabilidad que señala que entre más ítems se alineen a un factor se obtendrá una estructura factorial estable, para ello, el

mínimo requerido en cada factor es de tres ítems (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014).

Como siguiente paso del análisis estadístico se realizó la prueba de validez convergente y divergente, la cual consistió en tomar los tres componentes del Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo que se obtuvieron en el AFE y se contrastaron con cada uno de los seis componentes obtenidos en el Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo, con el fin de observar que cada instrumento mide situaciones diferentes. Por último, se realizó el análisis de confiabilidad a cada uno de los componentes obtenidos anteriormente con el cual se observa la familiaridad de los ítems de cada factor, esto se puede observar cuando el índice (Alfa de Cronbach) se acerca al uno, cuando se obtienen índices bajos es importante tomar esos datos con precaución, ya que estarían indicando que, esos componentes aportan menor información para la explicación del fenómeno a investigar.

Para continuar con el análisis de los datos y dar cumplimiento del objetivo 1 -Identificar los factores psicosociales de riesgo en el trabajo docente de Educación Media Superior-, se llevó a cabo la evaluación de los factores psicosociales en niveles medio, bajo y alto, para ello se establecieron puntos de cortes en los percentiles .33 y .66. En el objetivo 2 - Identificar la prevalencia de violencia y acoso psicológicos en el trabajo de los docentes de EMS del Estado de México- de igual manera se evaluaron los factores de violencia psicológica en niveles medio, bajo y alto, igual que en el análisis anterior se utilizaron los percentiles .33 y .66 para establecer los puntos de corte.

Para el objetivo 3 - Distinguir los factores psicosociales de riesgo que se asocian con la prevalencia de violencia psicológica y acoso psicológico en docentes de EMS del Estado de México- en primer lugar se llevó a cabo la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual nos permite observar la normalidad de los datos, como segundo paso se realizó la correlación de Spearman, donde el coeficiente (Rho) nos describe una mayor convergencia o divergencia conforme se acerca a 1 o -1, con una mayor fuerza de correlación conforme el valor p o de significancia es menor que 0.05.

Finalmente, se hizo uso del modelo generalizado lineal, análisis que permite observar la medida del tamaño del efecto o si efectivamente los factores psicosociales negativos son un riesgo para presentar violencia u acoso psicológico en el trabajo, es decir, si aumenta la posibilidad de padecer esto cuando los factores psicosociales negativos aumentan. Para ello se toman en cuenta los siguientes parámetros: la prueba de bondad de ajuste, la cual para proseguir con el análisis debe resultar no significativa esto indica lo que se comprobó anteriormente -los datos no se distribuyen de manera normal-. En seguida se toma en cuenta la significancia global del modelo, la p^{15} debe ser igual o menor a 0.05 lo que indica que la asociación entre la variable independiente y dependiente es certera y no debido al azar (es la posibilidad de rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa), esta significancia se observa con el test Omnibus. Posteriormente se considera la B (beta) la que muestra si realmente hay efecto de una sobre la otra y en qué medida y por último la significancia de cada uno de los resultados, aquí se consideran los resultados significativos.

¹⁵ Un resultado significativo indica que este no es resultado del azar o que se deba a un error de muestreo, por lo tanto cuando un análisis resulta significativo este se considera relevante.

Para Cayuela (2010) los modelos lineales generalizados (GLM) se utilizan cuando los datos no cumplen con el principio de normalidad, con ello se puede examinar las relaciones múltiples entre las variables que permiten una comprensión de la investigación más completa y detallada. Esta técnica estadística es un análisis de dependencia entre variables donde las variables independientes o predictoras (factores psicosociales en el trabajo) predicen a la variable dependiente o de criterio (violencia y acoso psicológico en el trabajo).

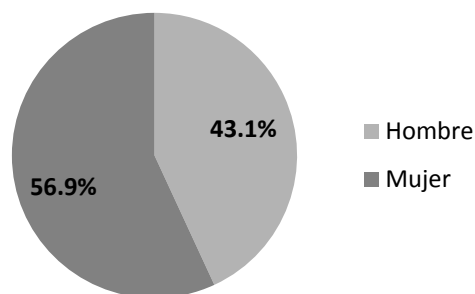
En este caso la variable dependiente no cumple con el principio de normalidad¹⁶ por ello se decide realizar una regresión robusta mediante el modelo lineal generalizado (GLM). Aquí los datos se agrupan en intervalos (residuos), los cuales van desde nunca hasta siempre o muy frecuentemente, con ello se puede observar si influyen y que tanto los factores psicosociales de riesgo de acuerdo con los intervalos. Los análisis estadísticos se realizaron con el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 15.

¹⁶ Este principio se comprueba con la prueba de Kolmogorov Smirnof, cuando este resulta significativo indica que los datos no tienen una distribución normal.

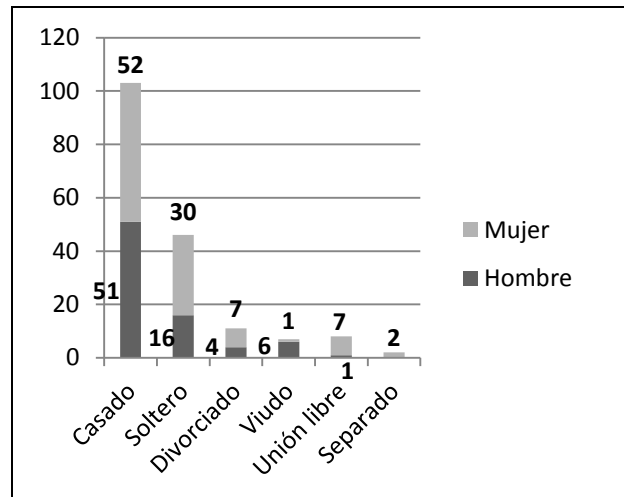
Capítulo 5. Resultados

Condiciones Sociodemográficas y Laborales de los Docentes

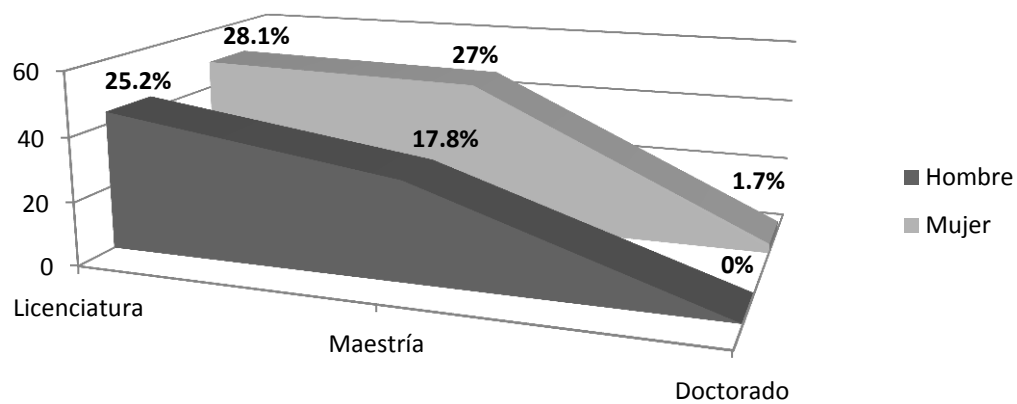
En análisis descriptivo nos permite observar que los docentes encuestados el (n=174), 43.1% (75) son hombres y 56.9% (99) mujeres, el 53.4% (93) (ver gráfica 1) cuenta con licenciatura y el 46.6% (81) cuentan con posgrado, principalmente maestría (ver gráfica 3). Con respecto al estado civil la mayoría son casados 59.2% (103), el 25.9% (45) son solteros y el 14.8% restante está constituido por divorciados, viudos, unión libre y separados (ver gráfica 2). En relación al número de hijos en primer lugar se encontró que los docentes tienen entre uno o dos hijos hombres 27.5% (47) y mujeres 32.8% (56), en segundo lugar los docentes que no tienen hijos, hombres 8.8% (15) y mujeres 17.5% (30), en tercer lugar los docentes con tres o cuatro hijos, hombres 5.9% (10) y mujeres 7% (12), por último un solo docente hombre señaló tener más de cuatro hijos.



Gráfica.15. Sexo. Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a docentes de educación media superior. Nota. Los números señalados en la gráfica representan el porcentaje.



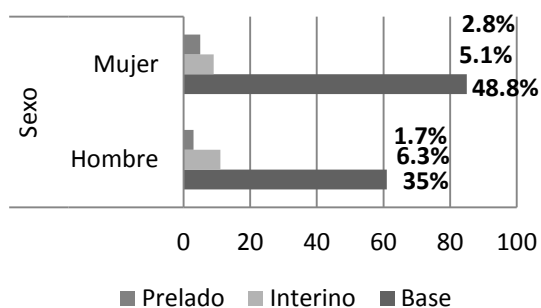
Gráfica 16. Estado civil. Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a docentes de educación media superior. Nota. Los números señalados en la gráfica representan la frecuencia



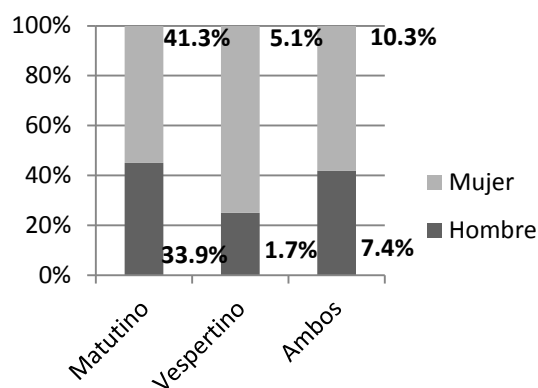
Gráfica 17. Último grado académico. Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a docentes de educación media superior. Nota. Los números señalados en la gráfica representan el porcentaje.

En la gráfica anterior se puede observar que un gran número de docentes tiene maestría y que docentes mujeres (n=3) cuentan con doctorado, esto se puede interpretar en que los docentes se encuentran actualizando sus conocimientos quizá por el interés de una mejor preparación o porque a los docentes de este subsistema reciben un bono especial cada quincena por el hecho de tener el grado de maestría o doctorado. En torno al número de hijos se aprecia que los docentes optan por tener familias pequeñas y un porcentaje considerable, en su mayoría mujeres no tienen hijos.

Respecto al turno el 75% (129) de los docentes trabajan en el turno matutino (ver gráfica 5). Los docentes de la muestra tienen seguridad en el empleo, ya que el contrato que predomina es el de base con 83.5% (142) (ver gráfica 4). En este punto es importante señalar la diferencia entre el contrato interino y prelado, el primero hace referencia a los docentes que están cubriendo a un maestro por un tiempo determinado y el contrato de prelación integra a los docentes que realizaron examen para ingresar al servicio profesional docente.



Gráfica 18. Tipo de contrato. Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a docentes de educación media superior.



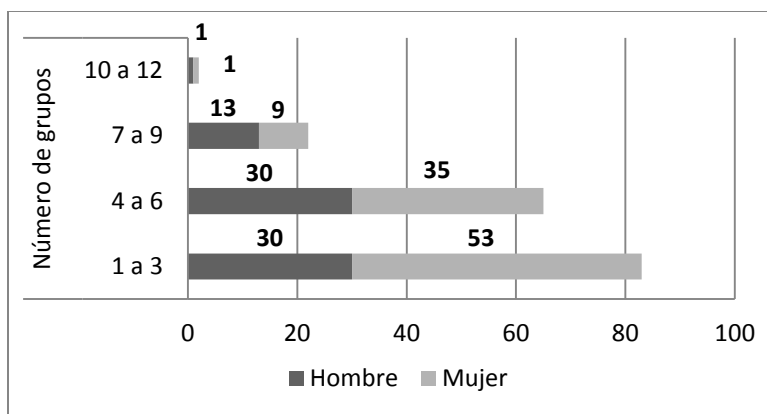
Gráfica 19. Turno. Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a docentes de educación media superior.

La edad de los docentes está en un intervalo entre 24 y 60 años con una media de 38.9 años. Con un mayor porcentaje 39.7% (69) en el rango de 36 a 45 años, seguido del rango de 26 a 35 años con un porcentaje de 39.1% (68).

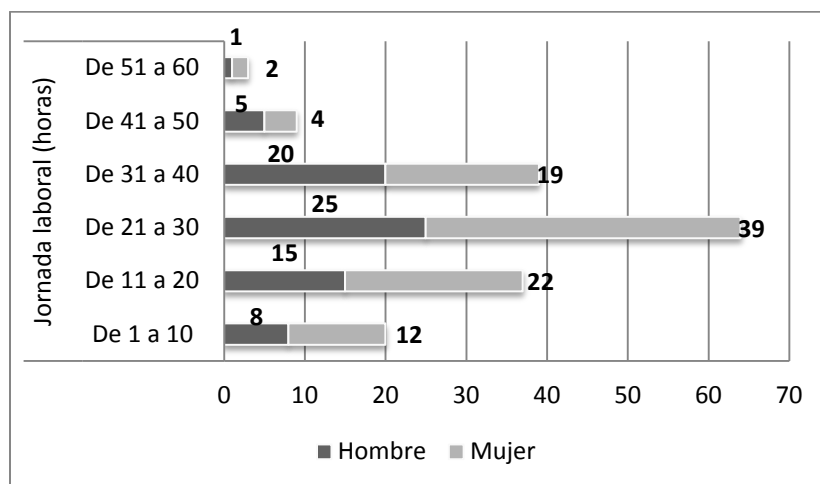
Con respecto a datos relacionados al trabajo, los docentes se caracterizan de la siguiente manera, la mayoría tienen entre 21 a 30 horas tanto para hombres como mujeres (media 25.1) (gráfica 7). El promedio de grupos que tienen es de 4 por docente. En las siguientes gráficas se aprecia que el 47.7% de los docentes tiene de 1 a 3 grupos (gráfica 6), lo que indica que la mayoría de los docentes dan diferentes materias en los mismos grupos, esto lo confirma el número de alumnos 1 a 200 que tienen la mayoría.

Con referencia al campo disciplinar en el que están laborando, el 14.3% (25) de los docentes se desempeñan en el área de matemáticas, 15.5% (27) en ciencias experimentales, 25.9% (45) en humanidades, 24.1% (42) están en ciencias sociales, 21,3% (37) en comunicación y 20.7% (36) trabaja en el campo profesional. Con estos datos se aprecia que hay un porcentaje de docentes que trabajan en dos campos disciplinares a la par, para ser exactos, el 21.8% (38), de los cuales 16% (28) se encuentran principalmente en las áreas de humanidades y ciencias sociales.

Referente al trabajo en cuerpos colegiados el 77% (134) de los docentes trabajan de esta manera y 69.8% (113) durante el semestre participó en proyectos académicos. En cuanto al incremento de actividades de manera general el 66.5% (115) de los docentes manifestaron tener un incremento de actividades, 32.4% (56) señalaron que las actividades se han mantenido igual y sólo el 1.2% mencionaron la disminución de estas.



Gráfica 20. *Número de grupos.* Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a docentes de educación media superior. Nota. Los números señalados en la gráfica representan la frecuencia.



Gráfica 21. *Jornada laboral.* Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a docentes de educación media superior. Nota. Los números señalados en la gráfica representan la frecuencia.

Como se aprecia en la tabla siguiente, hasta el momento, la mayoría de los docentes no han sido evaluados y de los evaluados, hombres y mujeres tienen un porcentaje homogéneo. De los docentes evaluados 6 obtuvieron el resultado de suficiente, 33 obtuvieron el resultado de bueno, 11 en destacado, 3 en excelente. De los 71 docentes evaluados 16 no reportaron el resultado obtenido. El 65.7% dedica entre 1 a 10 horas a la semana para realizar actividades de su trabajo en casa.

Tabla 5.*Descriptivos de datos laborales (N=174).*

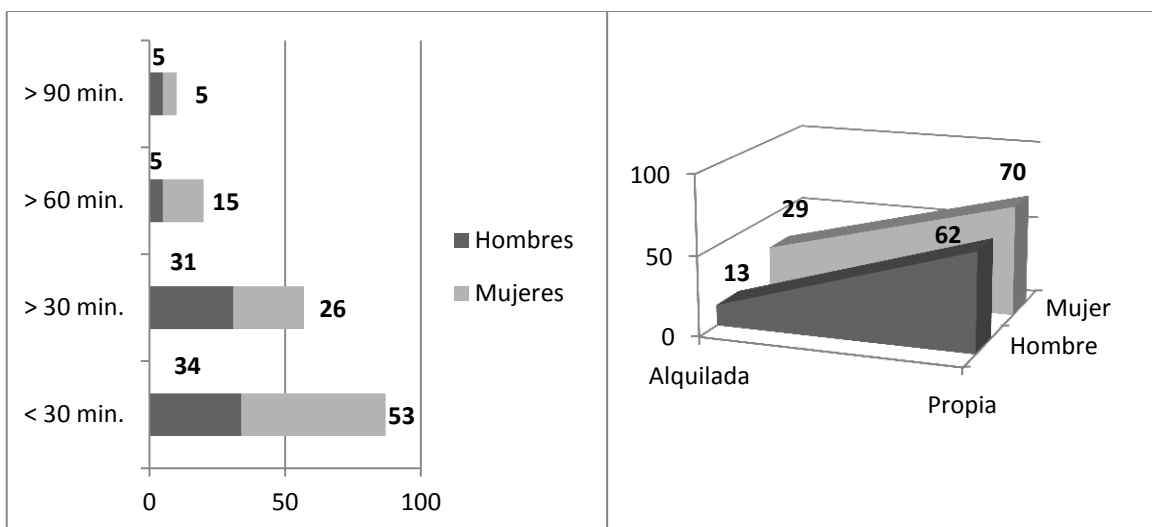
	Hombre	Mujer	Total
Otro empleo			
Si	24.7% (43)	19.5% (34)	44.3% (77)
No	18.4% (32)	56.9% (65)	55.7% (97)
Sujeto a evaluación docente			
Si	19.8% (34)	21.5% (37)	41.3% (71)
No	23.3% (40)	35.5% (61)	58.7% (101)
Horas que dedica en casa a su trabajo a la semana			
De 1 a 5	11.2% (19)	20.1% (34)	31.4% (53)
De 6 a 10	16.6% (28)	17.8% (30)	34.3% (58)
De 11 a 15	7.7% (13)	10.1% (17)	17.8% (30)
Más de 15	8.2% (14)	8.3% (14)	16.6% (28)

Nota. El porcentaje que se presenta son del total de la muestra. En los parentesis muestran la n.

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta Factores psicosociales, violencia y acoso psicológico en el trabajo.

Otra característica es la antigüedad de los docentes, esta oscila entre 1 hasta los 33 años con una media de 8.95, la mayoría de los docentes no rebasan los 10 años de antigüedad. En el rango de 1 a 5 años se encuentra el 39.9% (65), seguido de los 6 a 10 años con 27.6% (45). Referente a la pensión, el 25.1% (43) de los docentes son sujetos a esta y el resto ya no recibirá su pensión por parte de la seguridad social si no por el sistema de afores, lo que representa recibir un porcentaje menor al sueldo percibido con anterioridad.

En cuanto a situaciones extralaborales se encontró que el tiempo de traslado a su trabajo para la mayoría de los docentes (50%) es menor a 30 minutos; sobre el tipo de vivienda el 75.8% de los docentes señalaron que tienen casa propia, 62 hombres y 70 mujeres. Por otro lado, la mayoría de los docentes ya sea hombres o mujeres cuentan con casa propia, lo que podría indicar una estabilidad económica.



Gráfica 22. *Tiempo de traslado al trabajo.* Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a docentes de educación media superior.
Nota. Los números señalados en la gráfica representan la frecuencia

Gráfica 23. *Tipo de vivienda.* Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a docentes de educación media superior.
Nota. Los números señalados en la gráfica representan la frecuencia

Etapa Control de Sesgo Psicométrico

En esta etapa se consideró que la distribución percentil fuera normal, para ello se considera que ningún quintil tenga un resultado $> 80.0\%$. Al realizar los análisis correspondientes al Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, no se encontró algún ítem con este criterio, por lo que en esta etapa no se elimina ningún reactivo.

Tabla 6.

Control de sesgo del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (N=174).

Id del ítem	Estadísticos descriptivos					Cuartiles			
	M	DE	CV	ASI	CUR	N	CN	AV	CS
1.5	1.92	1.14	0.593	1.106	0.416	50.6%	20.7%	19.5%	4.6%
6.9	1.87	1.075	0.574	1.227	0.96	49.4%	25.9%	17.2%	3.4%
5.4	2.01	1.12	0.557	0.938	0.126	44.3%	24.7%	21.3%	5.7%
1.7	2.16	1.186	0.549	0.818	-0.263	0.374	0.299	17.2%	10.3%
6.3	1.75	0.945	0.54	1.263	1.274	51.1%	29.3%	14.4%	3.4%

Nota. Estadísticos descriptivos: Media (M), Desviación Estandár (DE), Coeficiente de Variación (CV), Asimetría (ASI), Curtosis (CUR). Cuartiles: Nunca (N), Casi Nunca (CN), Algunas Veces (AV), y Casi Siempre (MF). La tabla completa se muestra en anexos.

Fuente. Elaboración propia.

En cuanto al control de sesgo del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo la mayoría de los reactivos presentaron una distribución normal excepto el ítem 20 por lo que se decide eliminarlo.

Tabla 7.

Control de sesgo del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (N=174).

Id del ítem	Estadísticos Descriptivos					Distribución percentil				
	M	DE	CV	ASI	CUR	N	CN	AV	F	MF
0.2.20	1.31	0.710	0.541	2.508	6.391	80.50%	10.30%	7.50%	1.10%	0.60%

Nota. Estadísticos descriptivos: Media (M), Desviación Estándar (DE), Coeficiente de Variación (CV), Asimetría (ASI), Curtosis (CUR). Cuartiles: Nunca (N), Casi Nunca (CN), Algunas Veces (AV), Frecuentemente (F) y Muy Frecuentemente (MF).

Fuente. Elaboración propia.

Etapa Análisis de Confiabilidad

El análisis de confiabilidad se realizó mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual nos arroja un índice global y un estadístico, en caso de que el ítem fuese borrado. Esta operación nos indicó que el alfa de Cronbach global para el Cuestionario de Factores psicosociales en el Trabajo es de 0.896. En cuanto al estadístico si el ítem fuera borrado, se observa que el índice global subiría si se eliminan los ítems 2.5, 3.7, 4.4, 4.6, 5.2 y 6.2 principalmente (ver tabla 8), por lo que se concluye que de eliminar alguno de estos ítems no afectaría la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 8.

Consistencia interna del Cuestionario de Factores psicosociales en el Trabajo (N=174).

Estadísticas de total de 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
2.5 Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	116.12	437.093	-.108	.900
6.2 Requiere participar en diversos	114.82	431.913	.025	.898

grupos de trabajo				
5.2 Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo	116.15	429.464	.083	.898
4.6 Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	113.86	432.051	.033	.898
3.7 Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal	115.95	423.503	.175	.897
4.4 Hace uso de verbalización constante	114.29	426.790	.156	.897

Nota. Consistencia interna del instrumento. Los datos completos se encuentran en anexos.

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta Factores psicosociales, violencia y acoso psicológico en el trabajo.

Con respecto al Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo, el índice global es de .936 y en el estadístico, en caso de que el ítem sea borrado, se observa que la eliminación de los ítems 2.4 y 2.21 subiría el índice global (ver tabla 9), sin embargo este no es un criterio suficiente para eliminar reactivos de una escala.

Tabla 9.

Consistencia interna del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (N=174).

Ítem	Media de escala si el elemento ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
0.2.4. Se me asignan trabajos o proyectos en plazos tan cortos que son imposibles de cumplir	32.40	139.580	.405	.392	.936
0.2.21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros.	33.01	139.541	.418	.359	.936
0.2.18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas.	32.65	137.635	.503	.430	.934
0.2.19. 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.	33.09	140.305	.522	.430	.934
0.2.5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones	33.02	138.476	.577	.552	.933
0.2.20. Se me critica de tal manera en mi trabajo, que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas.	33.15	138.721	.596	.535	.933

Nota. Consistencia interna del instrumento. Los datos completos se encuentran en anexos.

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta Factores psicosociales, violencia y acoso psicológico en el trabajo.

Etapa de Análisis Factorial Exploratorio

El análisis factorial exploratorio permite hacer una reducción de datos, en otras palabras con este análisis podemos retomar sólo los ítems que realmente nos están ayudando a medir en este caso, los factores psicosociales, la violencia y acoso psicológico en el trabajo, dejando fuera aquellos ítems que, para esta población no fueron relevantes.

Como criterio se quitaron los ítems con las comunalidades¹⁷ menores a .6, por ello a partir de la primera iteración se decide eliminar los siguientes reactivos 1.1 y 6.9 (ver tabla 10 completa en anexo), porque sus índices son los más bajos.

Tabla 10.

Comunalidades del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (N=174).

Comunalidades	Inicial	Extracción
1.1. El ruido interfiere en sus actividades	1.000	.562
6.9 Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral	1.000	.572

Nota. Método de extracción: análisis de componentes principales y rotación varimax. Los datos completos se encuentran en anexos (anexo 8).

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta Factores psicosociales, violencia y acoso psicológico en el trabajo.

Se prosiguió con el AFE sin los ítems 1.1 y 6.9, con el método de extracción de componentes principales y rotación varimax, el criterio de adecuación muestral KMO fue de 0.779, con valor de esfericidad de Bartlett 2814.322, con 946 grados de libertad y .000 de significancia esto nos indica que es viable el AFE.

Posteriormente se consideran tres criterios para eliminar un ítem. El primero es cuando este se encuentra covariando en otros componentes, lo que indica que es confuso y no aporta información clara para el análisis factorial. El segundo criterio que se retomó es el

¹⁷ Las comunalidades nos señalan que reactivos nos ayudan a explicar mejor el constructo que se está analizando. Mientras más se acerque al 1 mejor lo está explicando

principio de variabilidad, el cual consta de la alineación de tres ítems en cada componente. El tercer criterio fue retomar los ítems con cargas factoriales superiores a 0.400. Como resultado se eliminaron los siguientes ítems 1.5, 1.6, 2.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 4.6, 4.7, 5.6, y 6.2.

Finalmente en la sexta iteración los ítems se alinean a 6 componentes, en este momento el criterio de adecuación muestral (KMO) incremento a 0.818, la Prueba de esfericidad de Bartlett es de 1906.89, con 496 grados de libertad y 0.000 de significancia. En cuanto las cargas factoriales cada una supera el 0.400.

Tabla 11.

Componentes del cuestionario Factores psicosociales en el trabajo (adaptado) (N=174).

Factores psicosociales en el trabajo de docentes de educación media superior Ítems	Aspectos organizacionales	Condiciones físicas del área de trabajo	Exigencias del puesto de trabajo	Satisfacción con la remuneración	Carga laboral	Carga cognitiva del puesto de trabajo
6.6 Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	.826					
6.7 Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	.754					
6.5 Los sistemas de control del personal son incorrectos	.699					
6.3 Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	.660					
6.8 La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	.659					
6.4 Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	.625					
5.5 En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas	.544					
6.1 Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	.503					
5.1 Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado	.499					
3.6 Realiza actividades que no son de su especialidad	.425					
Frecuencia de varianza explicada	23.1%					
1.4 Existe mala higiene en su área de trabajo		.685				
1.2 La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada		.623				
1.9 No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo		.618				

1.8 Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar	.611			
1.3 La temperatura en su área de trabajo no es la adecuada	.608			
1.7 El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	.571			
Frecuencia de varianza explicada	7.8%			
4.5 Requiere de esfuerzo visual prolongado		.701		
4.2 Requiere alto grado de concentración		.697		
4.1 Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja		.646		
4.4 Hace uso de verbalización constante		.595		
4.3 Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)		.561		
Frecuencia de varianza explicada	6.4%			
7.3 Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica			.823	
7.2 Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones			.779	
7.1 Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza			.729	
Frecuencia de varianza explicada			5.9%	
2.3 Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)				.614
2.4 Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.				.608
2.1 Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo				.583
3.5 Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad				.559
Frecuencia de varianza explicada				5.3%
5.3 Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles				.781
5.4 El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas				.633
5.2 Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo				.588
2.2 Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades				.512
Frecuencia de varianza explicada				4.2%

Nota. Método de extracción análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta Factores psicosociales, violencia y acoso psicológico en el trabajo.

En la tabla 11 se muestran los ítems que integran cada componente o factor, los que se nombraron acorde al contenido predominante en cada uno de ellos. En cuanto a la varianza explicada los 6 componentes explican el 52.9% de la varianza, el primer componente llamado Aspectos organizacionales explica el 23.1%, el segundo componente denominado Condiciones físicas del área de trabajo explica el 7.8%, el tercero nombrado Exigencias del puesto de trabajo explica el 6.4%, el siguiente Satisfacción con la remuneración explica el

5.9%, el quinto componente Carga laboral explica el 5.3% y el sexto Carga cognitiva del puesto de trabajo 4.2%.

Tabla 12.

Análisis de confiabilidad del cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo-Media Superior (N=174).

Componente	Concepto	Alfa de Cronbach
Aspectos organizacionales	Acciones relacionadas con los procesos de evaluación y de control del personal, Relación social con los directivos, gestión del director, acceso a planes y proyectos que nos son de su especialidad o interés. Se carece de información suficiente y clara sobre los cambios, se limita la participación en la toma de decisiones y en la promoción, falta de capacitación y formación (Terán y Botero, 2012) (10 ítems).	.865
Condiciones físicas del área de trabajo	Se refiere a la presencia o ausencia de higiene, iluminación, temperatura, espacio equipo necesario para desarrollar su trabajo. (6 ítems)	.748
Exigencias del puesto de trabajo	Características que requiere el trabajo docente. (5 ítems)	.739
Satisfacción con la remuneración	Hace alusión a la insatisfacción con los bonos, estímulos, salario y todo aquello que represente una remuneración para el docente. (3 ítems)	.780
Carga laboral	Exigencias relacionadas con la cantidad de trabajo en su jornada diaria, ya sean de su puesto de trabajo o no. (4 ítems)	.610
Sobrecarga cognitiva del puesto de trabajo	Demandas no compatibles entre los conocimientos y habilidades del docente con las exigencia intelectuales que requiere el puesto de trabajo. (4 ítems)	.627

Fuente. Elaboración propia basado en el Ministerio de la Protección Social (2008), sobre riesgos psicosociales en la resolución 2646.

El alfa de Cronbach general encontrado en este instrumento fue de 0.881 y los ítems reportaron valores que oscilan entre 0.874 hasta 0.884. Esto significa que este instrumento tiene consistencia interna, la cual se aprecia en el grado en que los ítems se correlacionan entre sí (homogeneidad) y miden el mismo constructo. Esta consistencia oscila entre el 0 a 1, mientras más se acerque al 1, la consistencia es más fuerte (Bland y Altman, 1997). Para Sánchez y Gómez (1998) la homogeneidad debe estar entre 0.7 y 0.9. Por lo tanto, se estima que este instrumento en general tiene buena consistencia interna. Sin embargo, es

importante señalar que el componente 5 y 6 tienen un coeficiente menor a lo que Oviedo y Campo (2005) señalan que, se pueden aceptar valores inferiores teniendo en cuenta esta limitación, por ello se decide no eliminarlos para los próximos análisis.

Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo

Con respecto al análisis del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo, en la tabla 13 se observa que los reactivos 2.18 y 2.19 tienen las comunalidades más bajas por lo que se eliminan, dichos resultados confirman el análisis anterior donde estos reactivos en caso de ser eliminados la consistencia interna del instrumento no se verá afectada.

Tabla 13.

Comunalidades del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo ($N=174$).

Comunalidades	Inicial	Extracción
0.2.18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas.	1.000	.494
0.2.19. 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.	1.000	.516

Nota. Método de extracción: análisis de componentes principales. Los datos completos se encuentran en anexos.

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta Factores psicosociales, violencia y acoso psicológico en el trabajo.

En un inicio el criterio de adecuación muestral de KMO fue 0.918, en la segunda extracción con el método de componentes principales y rotación varimax, el KMO incremento a 0.919, con valor de esfericidad de Bartlett 1927.644 para 171 grados de libertad y .000 de significancia, por lo tanto, se prosigue a realizar el análisis factorial. Finalmente en la quinta iteración se obtuvieron 3 componentes, los cuales explican un total del 60.78% de la varianza. Los componentes se conforman como se muestra en la Tabla 14.

Tabla 14.

Analisis Factorial Exploratorio (AFE) del Inventario de Violencia y Acoso Psicológica en el Trabajo (N=174).

Ítem	Componente		
	Desprestigio	Aislamiento social	Bloqueo laboral
0.2.1. Recibo ataque a mi reputación	.798		
0.2.3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas	.712		
0.2.2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público	.711		
0.2.8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	.693		
0.2.15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo.	.581		
Frecuencia de varianza explicada	46.9%		
0.2.5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones		.715	
0.2.6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo.		.678	
0.2.7. 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).		.658	
0.2.12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras áreas de la empresa.		.611	
0.2.16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.).		.603	
0.2.17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera).		.562	
0.2.21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros.		.556	
0.2.14. Siento que se me impide expresarme.		.525	
0.2.13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar.		.495	
Frecuencia de varianza explicada		8.2%	
0.2.10. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.			.791
0.2.9. Se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien.			.752
0.2.4. Se me asignan trabajos o proyectos en plazos tan cortos que son imposibles de cumplir			.738
0.2.11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros(as).			.648
0.2.22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo.			.497
Frecuencia de varianza explicada			5.6%

Nota. Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta Factores psicosociales, violencia y acoso psicológico en el trabajo.

De acuerdo con los resultados se reporta que el componente 1 denominado desprestigio explica el 46.9% de la varianza explicada, el aislamiento social explica el 8.2% y el

bloqueo laboral explica el 5.6% de la varianza. Con ello observamos que las acciones enfocadas en desprestigiar a los docentes son las que mayormente explican la violencia y acoso psicológico en el trabajo. Entonces, primero se desprestigia o se daña la imagen pública, después se aísla a la víctima, lo que la deja sin redes de apoyo que le permitan atenuar el daño y posteriormente se bloquea laboralmente a la víctima. Es importante recalcar que las cuestiones directamente con el trabajo están en tercer lugar y explican el menor porcentaje de la VPL y el APT.

Después de realizar el análisis factorial exploratorio se le agregará a la denominación del inventario las iniciales de DMS para referir al análisis realizado en esta investigación. Finalmente, el IVAPT-DMS presenta un alfa de Cronbach de .931 (ver tabla 15), lo que indica que tiene una excelente fiabilidad (similitud entre reactivos) y el alfa de sus ítems oscilan entre .925 y .932.

Tabla 15.

Coefficiente alfa por componente del Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (N=174).

Componente	Concepto	Alfa de cronbach
Desprestigio (daños a la imagen pública)	Acciones que buscan deteriorar la imagen del trabajador (5 ítems) (Carrión et al. 2007).	.867
Aislamiento social y laboral	Situaciones en las que se incomunica al trabajador de los compañeros y de la capacitación laboral que se ofrece. (9 ítems)	.883
Bloqueo laboral (obstáculos al desempeño laboral)	Acciones que inhiben el ascenso mediante la depreciación del trabajo y de los logros del trabajador. (5 ítems) (Carrión et al. 2007).	.836

Nota. Coeficiente de Alfa de Cronbach global es de .931.

Fuente. Conceptos basados en Carrión et al. (2007).

Validez Divergente y Convergente

Este análisis estadístico se presenta con la finalidad de mostrar la capacidad discriminante de cada uno de los instrumentos, con ello se demuestra la independencia de las escalas, es

decir, que cada una mide un fenómeno distinto. Para esta prueba se consideró como base los componentes del cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo y se fueron contrastando con cada uno de los componentes del Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (ver tabla 16).

Tabla 16.

Validez convergente y divergente (N=174).

Cuestionario Factores Psicosociales en el trabajo	Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo	Nombre del cruce de componentes
Aspectos organizacionales Condiciones físicas de área de trabajo Exigencias del puesto de trabajo Satisfacción de la remuneración Carga de trabajo Carga cognitiva de trabajo	Desprestigio	AFE 1
Aspectos organizacionales Condiciones físicas de área de trabajo Exigencias del puesto de trabajo Satisfacción de la remuneración Carga de trabajo Carga cognitiva de trabajo	Aislamiento social y laboral	AFE 2
Aspectos organizacionales Condiciones físicas de área de trabajo Exigencias del puesto de trabajo Satisfacción de la remuneración Carga de trabajo Carga cognitiva de trabajo	Bloqueo laboral	AFE 3

Nota. AFE 1 Análisis factorial exploratorio, AFE 2 Análisis factorial exploratorio, AFE 3 Análisis factorial exploratorio.

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta Factores psicosociales, violencia y acoso psicológico en el trabajo de docentes de educación media superior.

Como resultado en cada uno de los cruces, los factores de cada escala se alinearon de manera independiente. En el AFE 1 después de siete iteraciones se extrajeron 7 factores que explican el 55.2% de la varianza, en el AFE 2 se extrajeron 7 factores (7 iteraciones) y explican el 54.1%, uno de los resultados a destacar es que en este cruce el componente 2

Aislamiento social y laboral del IVAPT se coloca el primer lugar. Por último, el AFE 3 con 8 iteraciones se alinean 7 factores y este explica el 54.8% de la varianza. Con esta prueba se aprecia que la primera escala efectivamente evalúa los factores psicosociales en el trabajo y la segunda mide la violencia y el acoso psicológico en el trabajo. Finalmente se concluye que, efectivamente se puede diagnosticar ambas variables con los instrumentos previamente seleccionados, para ello se contó con una muestra de 174 docentes.

Etapas de Identificación de los Factores Psicosociales Negativos

Para iniciar se presentan los estadísticos descriptivos de cada factor, mediante estos se puede caracterizar los datos (ver tabla 17). También se presenta el histograma (gráfica 10) donde se aprecia que los datos tienen una distribución normal, es decir, hay variabilidad en los datos.

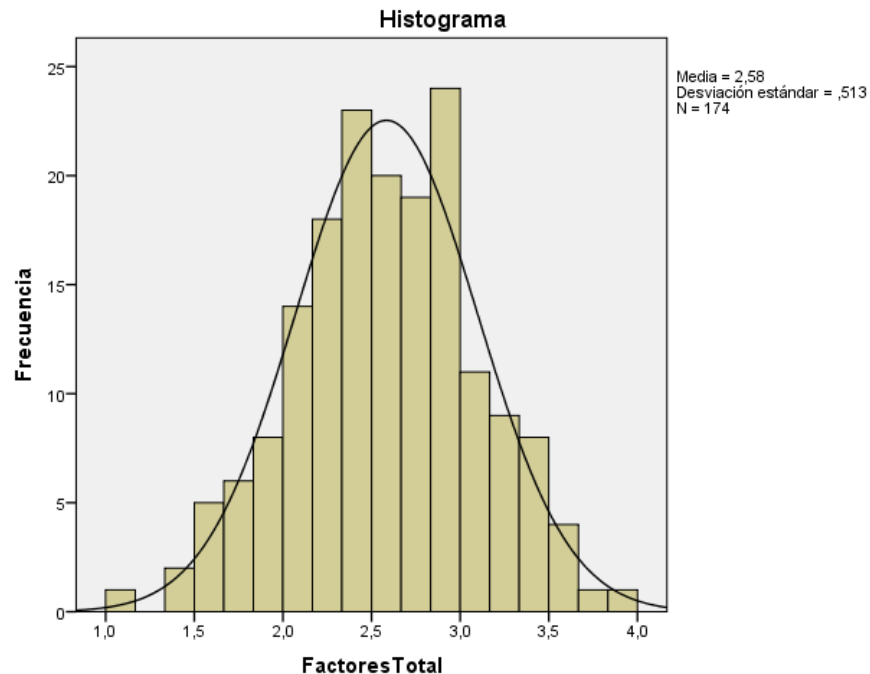
Tabla 17.

Estadísticos descriptivos de los factores psicosociales negativos (N=174).

	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis	Mín	Máx
Aspectos organizacionales	2.37	0.717	0.33	-0.033	1	5
Condiciones físicas del puesto de trabajo	2.49	0.755	0.369	0.282	1	5
Exigencias del puesto de trabajo	3.36	0.681	-0.11	0.534	1	5
Satisfacción con la remuneración	3.08	1.043	-0.093	-0.584	1	5
Carga Laboral	2.71	0.779	0.02	-0.442	1	5
Carga cognitiva del puesto de trabajo	2.04	0.716	0.289	-0.59	1	4

Nota. Min=Mínimo, Máx=Máximo.

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta Factores psicosociales, violencia y acoso psicológico en el trabajo de docentes de educación media superior.



Fuente. Elaboración propia.

Gráfica 24. Histograma del total de los factores psicosociales negativos (N=174).

Posteriormente, en la Tabla 18 se puede observar la percepción que tienen los docentes en relación con los factores psicosociales. Retomando a Pando et al. (2012a) se considera que la frecuencia alta y media son indicadores de ser situaciones que deben ser atendidas para evitar que se agraven. Además en investigaciones precedentes (Flores, et al. 2012) a la presente se ha considerado este parámetro para determinar que un factor psicosocial es negativo.

Tabla 18.

Distribución de los factores psicosociales en el trabajo(N=174).

Componentes	Alto	Medio	Bajo
Aspectos organizacionales	37.4% (65)	30.5% (53)	32.2% (56)
Condiciones físicas del área de trabajo	38.5% (67)	29.3% (51)	32.2% (56)
Exigencias del puesto de trabajo	38.5% (67)	36.8% (64)	24.7% (43)
Satisfacción con la remuneración	33.9% (59)	36.2% (63)	29.9% (52)

Carga laboral	37.9% (66)	31% (54)	31% (54)
Carga cognitiva del puesto de trabajo	45.4% (79)	21.8% (38)	32.2% (56)

Nota. Los números en paréntesis indican las frecuencias.

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta Factores psicosociales, violencia y acoso psicológico en el trabajo.

En la Tabla 19 se aprecian los niveles de los seis factores psicosociales con los siguientes resultados, los factores carga cognitiva del puesto de trabajo, tienen las más altas frecuencias, posteriormente se encuentran las exigencias del puesto de trabajo y las condiciones físicas del área de trabajo, posteriormente se encuentra la carga laboral, seguido de los aspectos organizacionales y por último la satisfacción con la remuneración. Aquí es importante señalar que después de la evaluación de los factores psicosociales se puede observar cuáles de ellos son considerados negativos o de riesgo para el trabajador, y a partir de ello en la presente investigación se le da la connotación negativa al momento de señalarlos.

En este mismo sentido considerando el parámetro (señalado con anterioridad) de retomar los niveles altos y medios como negativos, el orden de la percepción negativa cambia y se puede decir que las exigencias del trabajo o sobre exigencias del puesto de trabajo, la insatisfacción con la remuneración y la sobre carga laboral son considerados como negativos, seguidos de los aspectos organizacionales, posteriormente encontramos las condiciones físicas del área de trabajo y por último la sobre carga cognitiva en el trabajo. En la Tabla 19 se aprecia el orden en que se consideran negativos los factores psicosociales analizados.

Tabla 19

Factores psicosociales negativos en el trabajo de docentes de educación media superior (FPNT) (N=174).

FPNT	Percepción negativa
------	---------------------

1. Exigencias del puesto de trabajo	75.3% (131)
2. Satisfacción con la remuneración	70.1% (122)
3. Carga laboral	68.9% (120)
4. Aspectos organizacionales	67.9% (118)
5. Condiciones físicas del área de trabajo	67.8% (118)
6. Carga cognitiva del puesto de trabajo	67.2% (117)

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta Factores psicosociales, violencia y acoso psicológico en el trabajo de docentes de educación media superior.

Esto indica que las Exigencias del puesto de trabajo, como el grado de concentración que requiere el trabajo docente, la complejidad, la permanencia en posturas incómodas (parado o sentado) son interacciones con su trabajo que les genera estrés. Con respecto a la Satisfacción a la remuneración existe una insatisfacción generalizada por el sueldo, los bonos de productividad y el sistema de pensiones y prestaciones. En tercer lugar, se encuentra la Carga laboral, al ser considerada como negativa, se está refiriendo a una sobrecarga lo que indica principalmente que hay cambios constantes en las actividades y un exceso de estas en la jornada diaria. En cuarto lugar, están los Aspectos organizacionales, esto quiere decir que de manera frecuente tienen problemas con la comunicación, con la participación en la toma de decisiones, falta de claridad en la evaluación e información en el desempeño, falta de apoyo con la promoción, formación y la participación en actividades en las que no está de acuerdo. En quinto lugar, las Condiciones físicas del área de trabajo, se inclina a no tener una aceptable higiene, iluminación, equipo, espacio y una temperatura en el trabajo.

Posteriormente se encuentra la Carga cognitiva donde el 67.2% de los docentes señalan que de manera frecuente las exigencias actuales de su trabajo no están relacionadas con su formación profesional, en pocas palabras su formación profesional no es compatible con las actividades que realiza en su trabajo. En general, en la Tabla 19 se puede observar que los 6

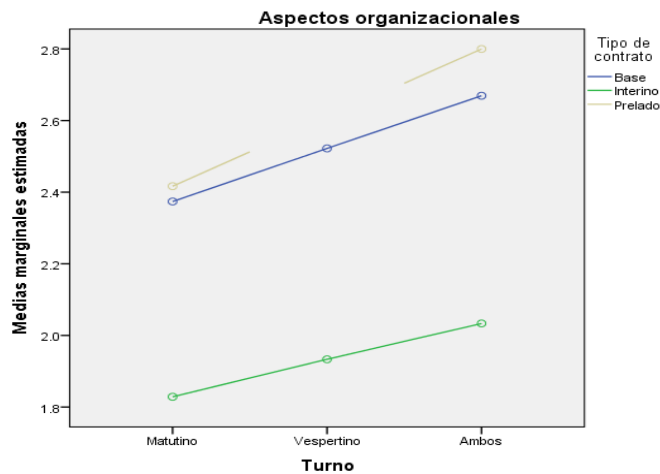
factores psicosociales son percibidos por más del 60% de los docentes como negativos. Con las evidencias anteriores se cumple con el primer objetivo de la investigación presente, identificar los factores psicosociales de riesgo en el trabajo docente de Educación Media Superior.

En cuanto a las características particulares de cada factor se observa que los aspectos organizacionales afectan principalmente al hombre con maestría, a la mujer con licenciatura y a las docentes con doctorado, que en este caso son tres (ver gráfica 11). Esto quiere decir que el factor de riesgo en los aspectos organizacionales puede afectar tanto a hombres como a mujeres de cualquier grado académico. Con respecto al turno y el tipo de contrato se advierte que, los docentes con base y los prelados¹⁸ que trabajan en el turno vespertino y matutino son los que tienen una mayor carga negativa de aspectos organizacionales (ver gráfica 12). Y destacan los docentes que imparten clases en cuatro a seis grupos y los que fueron sujetos a evaluación docente. Y por último, los que dedican mayor número de horas a realizar actividades de su trabajo en casa.

¹⁸ Prelados son los docentes que ingresaron al servicio profesional docente mediante examen, los cuales debían ser evaluados por dos años para obtener el contrato de base.



Gráfica 25. Aspectos organizacionales por sexo. Nota. Modelo lineal general de aspectos organizacionales, sexo y último grado académico. Fuente. Elaboración propia.



Gráfica 26. Aspectos organizacionales por turno. Nota. Modelo lineal general de aspectos organizacionales, sexo y último grado académico. Fuente. Elaboración propia.

Con respecto a las Condiciones físicas del área de trabajo afecta principalmente al hombre con maestría, a la mujer con licenciatura y a las docentes con doctorado, que trabajan principalmente en el turno vespertino con un contrato de base e interino. Este factor afecta de igual manera a los docentes sujetos y no de evaluación.

Las Exigencias del puesto de trabajo atañen mayormente a docentes preladados que trabajan en el turno matutino y ambos, después se encuentran los docentes interinos que trabajan en el turno vespertino o ambos y preladados, docentes con 1 a 3 grupos, afecta principalmente a los docentes que tienen otro trabajo y a los que dedican mayor tiempo de casa para realizar actividades laborales. Los docentes con base son los que señalan menores exigencias en el puesto de trabajo.

En la gráfica siguiente se estima que tanto hombres como mujeres con maestría están mayormente insatisfechos con la remuneración (gráfica 13). Aunque hay una excepción, las docentes con doctorado están satisfechas con su percepción salarial. Los interinos del turno vespertino despuntan en la percepción negativa de este factor y en docentes con cuatro o seis grupos. Finalmente, la insatisfacción es mayor en docentes que no fueron sujetos a la evaluación docente.



Gráfica 27. Satisfacción con la remuneración por sexo. Nota. Modelo lineal general de aspectos organizacionales, sexo y último grado académico. Fuente. Elaboración propia.

También es importante señalar que los docentes con maestría y doctorado son los que tienen una mayor sobre carga laboral. Al igual que los docentes preladados que trabajan en el turno matutino o ambos turnos, docentes con uno a tres grupos, y la sobrecarga es percibida en mayor grado, tanto por docentes sujetos o no a evaluación.

Dentro de los análisis también se hace notar que los hombres con licenciatura son los que mayormente tiene una sobrecarga cognitiva, es decir que la preparación profesional que poseen difiere de las actividades correspondientes a su puesto de trabajo. Además de ser mayor en los docentes con base, que laboral en el turno vespertino y los preladados que trabajan en ambos turnos. También atañe principalmente a los docentes que fueron sujetos a evaluación.

Etapa Descripción de los Niveles de la Presencia e Intensidad de la Violencia Psicológica y Acoso Psicológico en el Trabajo.

Los resultados de este apartado cumplen con el objetivo de identificar la prevalencia de violencia y acoso psicológico en el trabajo de los docentes. Para ello, como primer paso en la tabla 20 se presentan los estadísticos descriptivos de cada uno de los factores obtenidos de la violencia psicológica en el trabajo. De igual manera se presenta el histograma (Ver gráfica 14), donde la curva nos muestra que no existe una distribución normal de los datos, situación que se debe considerar en los siguientes análisis estadísticos.

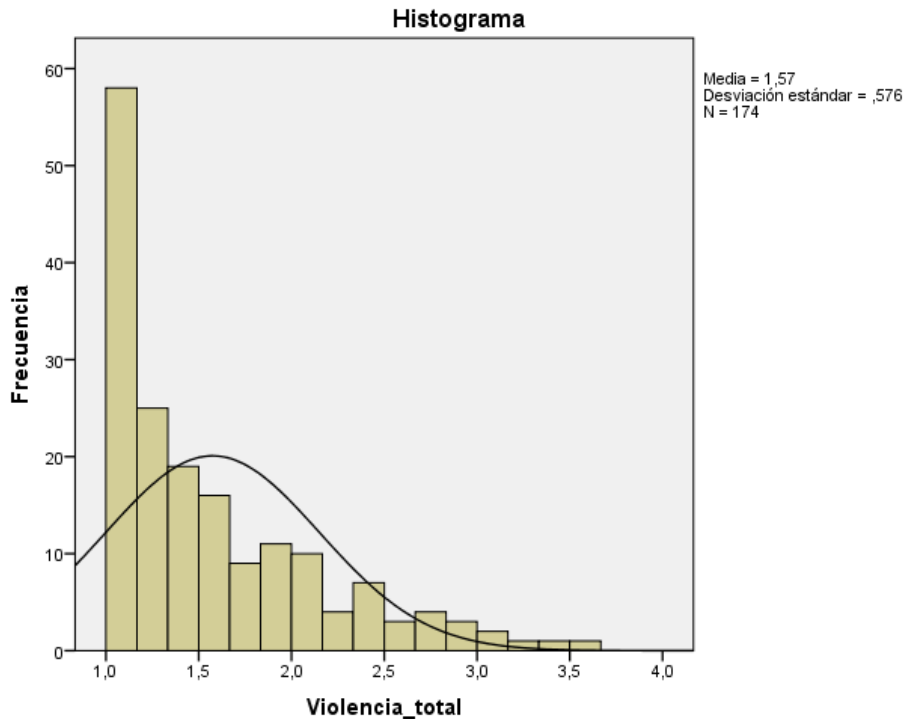
Tabla 20.

Estadísticos descriptivos de los factores de la violencia psicológica en el trabajo (N=174).

	Desviación		Asimetría	Curtosis	Mín	Máx
	Media	estándar				
Desprestigio	1.57	0.685	1.486	2.027	1	4
Aislamiento social y laboral	1.42	0.544	1.678	2.624	1	4
Bloqueo laboral	1.86	0.81	0.967	0.221	1	4

Nota. Mín=Mínimo, Máx=Máximo.

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta Factores psicosociales, violencia y acoso psicológico en el trabajo de docentes de educación media superior.



Fuente. Elaboración propia.

Gráfica 28. Histograma de la violencia psicológica en el trabajo (N=174).

La prevalencia de la violencia psicológica se representa por la ausencia o no de conductas violentas, la intensidad es la frecuencia (nunca hasta muy frecuentemente) de esas conductas, y finalmente, la presencia de acoso se determina a partir de la presencia de conductas violentas dirigidas hacia un trabajador de manera más constante que a sus compañeros de trabajo. Los resultados de la presencia de violencia y acoso psicológico en el trabajo se obtuvieron a partir de los parámetros establecidos por el autor (Pando, 2006), con respecto a la intensidad el dato se obtuvo mediante cuartiles.

Referente a la presencia de violencia en el nivel alto se encuentra el 55.7% (97) de la población y en el nivel medio 16.7% (29). La intensidad de la violencia alta es de 35.1% (61) y medio de 42% (73) (Ver tabla 21). Es necesario señalar la diferencia entre la presencia y la intensidad, para determinar lo primero se considera a partir de una sola

acción violenta, esto nos indica su presencia pero no la frecuencia con la que esta se manifiesta, situación que se resuelve al reportar la intensidad, ya que esta nos muestra si esa acción o acciones se dan de manera constante (desde nunca hasta frecuentemente). Por ejemplo, tener una presencia alta indica que los docentes han vivido por lo menos 6 acciones violentas, pero ello no quiere decir que se manifestaran de manera frecuente.

Tabla 21.

Exposición de violencia y acoso psicológico en el trabajo en docentes de media superior (N=174).

Indicador	Alta	Media	Baja	Nulo
Presencia de violencia psicológica en el trabajo	55.7% (97)	16.7% (29)	17.8% (31)	9.8% (17)
Intensidad de la violencia psicológica en el trabajo	35.1% (61)	42% (73)	13.2% (23)	9.8% (17)
Presencia de acoso psicológico en el trabajo	1.7% (3)	6.9% (12)	20.1% (35)	71.3% (124)

Nota. La intensidad de la violencia Psicológica en el trabajo se obtuvo a partir de los percentiles 33 y 66.

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta Factores psicosociales, violencia y acoso psicológico en el trabajo.

Por otro lado, es importante señalar que los niveles altos indican que se requiere de una atención inmediata y el nivel medio señala que esas circunstancias se deben atender antes de que la situación se agrave (Pando et al., 2012a), señalamiento con el que coincide la presente investigación, sin embargo, para los casos de acoso se difiere y se cree que se requiere de una atención urgente independientemente del nivel en que se encuentre. Con respecto al acoso se encontró que en 15 docentes prevalece, 1.7 % en un nivel alto y 6.9% con un nivel medio.

Características de los Docentes con Presencia de Violencia Psicológica en el Trabajo

Es importante señalar las especificidades de los grupos afectados por la presencia de violencia psicológica en el trabajo. Asimismo, se encontró que el 41.4% (91) son mujeres y

31% (54) son hombres, la mayoría tiene licenciatura 47.9% (83), maestría 40.8% (71) y doctorado 1.7 (3). Con respecto al estado civil la mayoría es casado (a) 43.7% (76), tiene casa propia 53.4% (93), la mayoría tiene su trabajo a una distancia de menos de una hora 33.9% (59), tiene dos hijos, no están sujetos a pensión 53.8% (92), trabajan entre 21 a 30 horas, atienden de uno a tres grupos y tienen como máximo aproximadamente 200 alumnos, trabajan en el turno matutino 55.7% (97), tienen contrato de base 60.9% (106), no están sujetos a pensión 42.5% (74) y trabajan de 6 a 10 horas a la semana en casa realizando actividades del trabajo docente 24.9% (42). Características muy similares en los docentes conforme va aumentando la frecuencia de este tipo de violencia. Lo anterior nos muestra que el docente afectado tiene tiempo completo como docente, ya que el tiempo completo en este subsistema es de 24 horas semanales, además de que tienen un contrato base lo que indica que tienen seguridad laboral y es probable que por ello la mayoría no tengan otro trabajo. En cuanto a la violencia psicológica laboral se puede decir que el tener seguridad laboral no es indicador de la ausencia de violencia psicológica en el trabajo.

En relación con los docentes sujetos a la evaluación docente se encontró que el 15.6% (25) de docentes con resultado bueno son afectados por la presencia de violencia psicológica en el trabajo, el 5.6% (9) con un resultado de destacado, 0.6% (1) en excelente y 4.4% (7) en suficiente. Además de los 32 docentes evaluados sólo 4.7% (5) del total no son afectados por la violencia. Otro dato para reportar es que en la mayoría de los docentes evaluados 64.2% (27), el componente de la violencia por el que son más afectados es el bloqueo laboral, seguido del aislamiento social, laboral y por último el desprestigio. A

propósito de quien ejerce estas actividades se encontró que el 45.9% (n=63) es por los directivos, el 14.5% (n=20) por compañeros de trabajo y 23.3% (n=32) por ambos.

Con respecto a los docentes con acoso psicológico en el trabajo, se puede describir de la siguiente manera: el 33.3% (4) son hombres y 66.7% (11) mujeres. Este afecta a más docentes mujeres con maestría y casadas, las cuales laboran en el turno matutino, en general tienen una antigüedad de 1 a 10 años, un contrato de base, y en su mayoría no presentaron examen de oposición. Lo anterior indica que las docentes afectadas tienen seguridad laboral, que relativamente tienen poca antigüedad, que han incrementado su nivel de estudios y la mayoría ingreso a su puesto de trabajo antes de la reforma educativa del 2013. En cuanto a quien ejerce estos actos sobre los docentes los resultados indican que, en 60% (n=9) es ejercido por superiores, 6.6% (n=1) por compañeros y 26.6% (n=4) es mixto (por compañeros y superiores).

En la Tabla 22 se pueden observar que las acciones relacionadas con el Desprestigio y el Aislamiento social afecta principalmente a mujeres, pero el bloqueo laboral se da de manera homogénea en ambos géneros. Es importante señalar que, pese a las diferencias, estas no son significativas por lo tanto el hecho de ser hombre o mujer no es una condición para que ser una víctima.

Tabla 22.

Frecuencia de los componentes del Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo en docentes de educación media superior por sexo (N=174).

Componentes		Alto	Medio	Bajo
Desprestigio	Mujer	25.9% (45)	12.1% (21)	19.0% (33)
	Hombre	14.9% (26)	13.8% (24)	14.4% (25)
	Total	40.8 (71)	25.9% (45)	33.3% (58)
Aislamiento social	Mujer	21.8% (38)	14.9% (26)	20.1% (35)
	Hombre	14.4% (25)	13.8% (24)	14.9% (26)
	Total	36.2% (63)	28.7% (50)	35.1% (61)

	Mujer	20.7% (36)	26.4% (46)	9.8% (17)
Bloqueo laboral	Hombre	12.6% (22)	21.3% (37)	9.2% (16)
	Total	33.3% (58)	47.7% (83)	19% (33)

Nota. Los niveles se obtuvieron a partir de la frecuencia en los percentiles 33 y 66. Entre paréntesis se muestra el número de informantes.

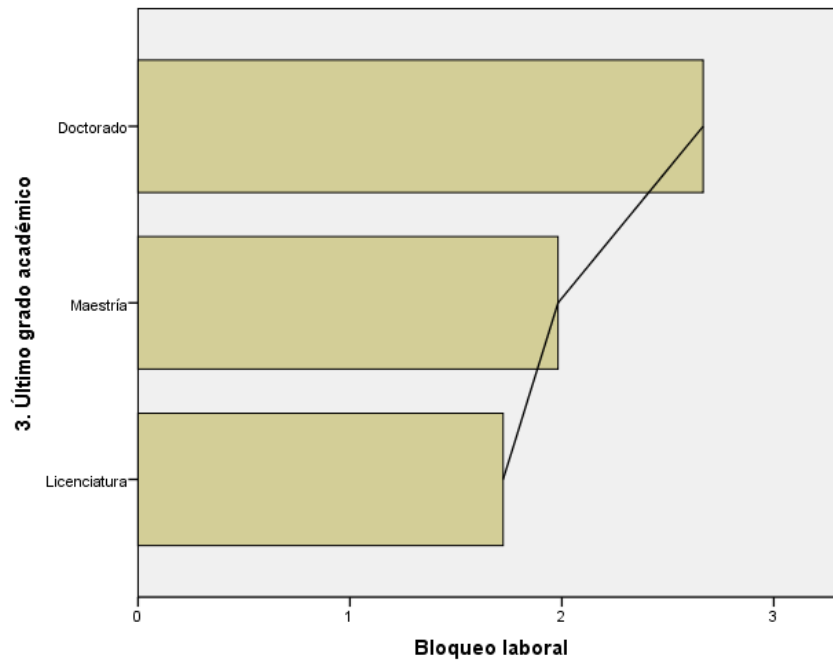
Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta Factores psicosociales, violencia y acoso psicológico en el trabajo.

El desprestigio afecta principalmente a mujeres que laboran en el turno vespertino, a hombres y mujeres con maestría tiene una jornada laboral de 1 a 10 y de 21 a 30 horas, con una antigüedad de uno a diez años principalmente.

El Aislamiento social aqueja hombres y mujeres con maestría, que laboran en el turno matutino, y docentes evaluados con un resultado de bueno. Y a los que tienen otro trabajo y que generalmente tiene una jornada laboral de 1 a 10, de 11 a 20 y de 21 a 30 horas. Con una antigüedad de 6 a 10 años.

Bloqueo laboral se da principalmente en docentes con doctorado, seguido de maestría, que laboran en turno matutino, a los que cuentan con otro trabajo, y que tienen un trayecto de casa al trabajo de más de 60 minutos, los que obtuvieron en su evaluación docente un resultado de destacado y bueno.

Es importante aclarar que los datos anteriormente reportados no son significativos sin embargo nos permite caracterizar a los docentes expuestos a la violencia y al acoso psicológico en el trabajo. Sin embargo, si se encontró una asociación significativa entre el bloqueo laboral y el último grado académico (ver gráfica 15), lo que indica que en estas escuelas mientras mayor sea el grado académico del docente, mayor es la presencia de violencia psicológica en el trabajo con una Beta de .299 con una significancia de .001.



Gráfica. 15. Asociación entre el bloqueo laboral y el último grado académico. Fuente. Elaboración propia.

Etapas de Análisis de Relación

Para distinguir los factores psicosociales de riesgo que se asocian con la prevalencia de violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo en docentes (tercer objetivo de esta investigación) se llevó a cabo una correlación de Spearman (Rho), análisis en el que se toman en cuenta los coeficientes de correlación, la significancia estadística (sig.), la potencia estadística $(1 - \beta)^{19}$ y el tamaño del efecto (f^2), esto se pueden apreciar en la Tabla 23.

¹⁹ La potencia estadística mayor a .80 indica que hay un 80% de probabilidad de aceptar la hipótesis alternativa, cuando se tiene este parámetro o superior se pueden generalizar los datos obtenidos en la muestra a toda la población de las escuelas estudiadas.

Tabla 23.

Correlaciones de los factores psicosociales y la violencia psicológica en el trabajo

($N=174$).

Características físicas	Maximización					
	Aspectos organizacionales	Condiciones físicas del área de trabajo	Exigencias del puesto de trabajo	Satisfacción con la remuneración	Carga de trabajo	Carga cognitiva de trabajo
Desprestigio	.462**	.214**				.204**
Sig.	.000	.001				.003
f^2	.67	.46				.45
1- β	1	.99				.99
Aislamiento social y laboral	.572**	.265**	.156*	.306**	.177*	.287**
Sig.	.000	.001	.004	.001	.001	.001
f^2	.75	.51	.39	.55	.42	.53
1- β	1	.99	.98	.99	.99	.99
Bloqueo laboral	.613**	.261**	.266**	.279**	.305**	.184*
Sig.	.001	.001	.001	.001	.000	.001
f^2	.78	.51	.51	.52	.55	.42
1- β	1	.99	.98	.99	.99	.99

Nota. * Sig. < .05 ** Sig. < .01 $f^2 = .10$ bajo, .30 media, .50 alta (Cárdenas y Arancibia, 2014)

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos en la prueba de correlación muestran que los seis factores del cuestionario de factores psicosociales se relacionan significativamente con los factores de la violencia psicológica laboral, las correlaciones van de .177 a .613 lo que indica que la relación es desde baja hasta alta. Este análisis nos permite realizar, como siguiente paso, las regresiones con lo cual podemos observar que tanto se asocian estos factores y en qué medida. En todos los casos se presenta una correlación positiva al 95% y al 99% de confianza.

Asociación de los Factores Psicosociales con los Factores de Violencia y Acoso Psicológico Laboral

Para distinguir los factores psicosociales de riesgo que se asocian con la prevalencia de violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo en docentes (tercer objetivo de esta investigación) -es decir por los aspectos organizacionales, las condiciones físicas del área de trabajo, las exigencias del puesto de trabajo, la satisfacción con la remuneración, la carga laboral y la carga cognitiva del puesto de trabajo-, se llevó a cabo el análisis del modelo lineal general (GLM). Aquí se considera el contraste Omnibus, el cual nos da el índice de significancia global, en este caso es de .001, esto nos da la pauta para continuar con el análisis. Los resultados de la Tabla 24, muestran todas las estimaciones de parámetro o regresión robusta.

Tabla 24.

Asociación de desprestigio con los factores psicosociales de riesgo en el trabajo (N=174).

Modelo 1 Parámetro	Estimaciones de parámetro						
	B	Error estándar	95% de intervalo de confianza de Wald		Contraste de hipótesis		
			Inferior	Superior	Chi- cuadrado de Wald	gl	P
Asp. org (nunca=1)	-1.672	.4662	-2.586	-.759	12.865	1	.000
Asp. org (casi nunca=2)	-1.282	.4191	-2.104	-.461	9.363	1	.002
Asp. org (algunas veces =3)	-1.183	.5074	-2.178	-.189	5.437	1	.020
C.Laboral(nunca=1)	-1.427	.4748	-2.358	-.497	9.035	1	.003
C.Laboral (casi nunca=2)	-.952	.3640	-1.666	-.239	6.843	1	.009
C.Laboral (algunas veces =3)	-2.117	.4454	-2.990	-1.243	22.578	1	.000
C.Laboral (casi siempre=4)	-1.423	.4203	-2.247	-.600	11.470	1	.001
C.C.P.T(nunca=1)	-2.163	.8217	-3.773	-.552	6.926	1	.008
C.C.P.T (casi nunca=2)	-2.048	.7438	-3.506	-.590	7.581	1	.006
C.C.P.T (algunas veces =3)	-2.630	.8463	-4.289	-.972	9.660	1	.002

Nota. La Beta (B) representa el efecto de la regresión este análisis también nos indica si la regresión es positiva o negativa, la p es la significancia. Variable dependiente: Desprestigio. Variables independientes:

Asp. org= aspectos organizacionales, C. Laboral= Carga laboral, C.C.P.T= Carga cognitiva del puesto de trabajo.

Fuente. Elaboración propia.

El modelo1 nos indica que el desprestigio está siendo determinado por los aspectos organizacionales el resultado nos señala que esta asociación es negativa, es decir que mientras más aumentan los aspectos organizacionales negativos, menos disminuye el desprestigio. Además, la significancia muestra que esta asociación es real y no es producto del azar. En la Tabla anterior también observamos que si disminuye la sobre carga laboral la violencia psicológica en el trabajo tendrá un decremento. Por último, la sobrecarga cognitiva del puesto de trabajo también influye en el desprestigio, y como su asociación es negativa, se dice que, al aumentar la sobrecarga menos se reducirá la violencia. Aunque ya se observa en la tabla 24, es importante resaltar que las tres asociaciones son significativas.

Tabla 25.

Asociación de Aislamiento social y laboral con los factores psicosociales de riesgo en el trabajo (N=174).

Parámetro	B	Error estándar	95% de intervalo de confianza de Wald		Contraste de hipótesis		
			Inferior	Superior	Chi-cuadrado de Wald	gl	P
Asp_org(nunca=1)	-2.338	.3319	-2.989	-1.688	49.639	1	.000
Asp_org(casi nunca=2)	-2.308	.3102	-2.916	-1.700	55.375	1	.000
Asp_org(algunas veces =3)	-1.044	.4206	-1.869	-.220	6.166	1	.013
Asp_org(casi siempre=4)	-.761	.3562	-1.459	-.063	4.564	1	.033
C. Laboral (nunca=1)	-1.622	.3376	-2.284	-.961	23.094	1	.000
C. Laboral (casi nunca=2)	-1.377	.2641	-1.894	-.859	27.185	1	.000
C. Laboral (algunas veces =3)	-1.719	.3522	-2.410	-1.029	23.821	1	.000
C. Laboral(casi siempre=4)	-1.364	.2993	-1.950	-.777	20.757	1	.000
C.C.P.T (nunca=1)	-1.833	.7553	-3.314	-.353	5.893	1	.015
C.C.P.T (casi nunca=2)	-1.681	.6775	-3.009	-.354	6.159	1	.013

C.C.P.T (algunas veces =3) -2.302 .7695 -3.810 -.794 8.951 1 .003

Nota. La Beta (B) representa el efecto de la regresión este análisis también nos indica si la regresión es positiva o negativa, la p es la significancia. Variable dependiente: Aislamiento social y laboral. Variables independientes: Asp_org= aspectos organizacionales, C. Laboral= Carga laboral, C.C.P.T= Carga cognitiva del puesto de trabajo.

Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 25 se aprecia la asociación entre la variable dependiente aislamiento social y laboral, con los factores psicosociales que resultaron significativos. Aquí se puede distinguir que los aspectos organizacionales, la carga de trabajo, y la carga cognitiva del puesto de trabajo influyen en la presencia del aislamiento social y laboral, sin embargo, la que tienen un mayor efecto son los aspectos organizacionales con una Beta de -2.338, seguido de la sobrecarga cognitiva del puesto de trabajo con una Beta de -2.302, en la tabla anterior se aprecia que cuando más aumenta la sobrecarga la disminución de la violencia será menor.

Por último, como se observa en la tabla 26 los aspectos organizacionales es el único factor psicosocial de riesgo que se asocia con el bloqueo laboral. Es decir, mientras más disminuyen los factores psicosociales negativos se tendrá un efecto similar en la violencia psicológica en el trabajo.

Tabla 26.

Asociación del bloqueo laboral con los factores psicosociales (N=174).

Parámetro	Estimaciones de parámetro						
	B	Error estándar	95% de intervalo de confianza de Wald		Contraste de hipótesis		
			Inferior	Superior	Chi-cuadrado de Wald	gl	Sig.
	4.365	1.3599	1.700	7.031	10.304	1	.001
Asp_org (nunca=1)	-3.089	.4638	-3.998	-2.180	44.355	1	.000
Asp_org (casi nunca=2)	-2.748	.4612	-3.652	-1.844	35.505	1	.000

Asp_org (algunas veces=3)	-1.179	.6143	-2.383	.025	3.683	1	.055
Asp_org (casi siempre=4)	-.891	.4708	-1.814	.032	3.580	1	.058

Nota. La Beta (B) representa el efecto de la regresión este análisis también nos indica si la regresión es positiva o negativa, la p es la significancia. Variable dependiente: Bloqueo laboral. Variables independientes: Asp_org= aspectos organizacionales.

Fuente. Elaboración propia.

Como conclusión de estos análisis estadísticos se observa que cada uno de los factores psicosociales, cuando se perciben como negativos, se asocian de manera significativa y positiva con la variable dependiente, en este caso la violencia psicológica en el trabajo, es decir cuando la percepción negativa de los factores psicosociales disminuyen la violencia también se reduce y viceversa, si estos aumentan también se incrementa la violencia psicológica en el trabajo.

Asimismo, se determina que los aspectos organizacionales es el factor psicosocial negativo con mayor efecto sobre la violencia. Principalmente con el bloqueo laboral el cual tiene una Beta (B) de -.891 hasta -3.089, después con el aislamiento social y laboral con una Beta de -.761 hasta -2.338 y finalmente con el desprestigio con una B de -1.183 hasta -1.672.

Por último, es conveniente señalar que no todos los factores psicosociales negativos tienen un efecto sobre la violencia psicológica en el trabajo. Dicha situación se puede apreciar en la Tabla 27, donde la P sólo es significativa (<.05) en la asociación con los factores psicosociales negativos de aspectos organizacionales, la carga laboral y la carga cognitiva en el puesto de trabajo.

Tabla 27.

Asociación de los factores psicosociales negativos con la violencia psicológica en el trabajo (N=174)

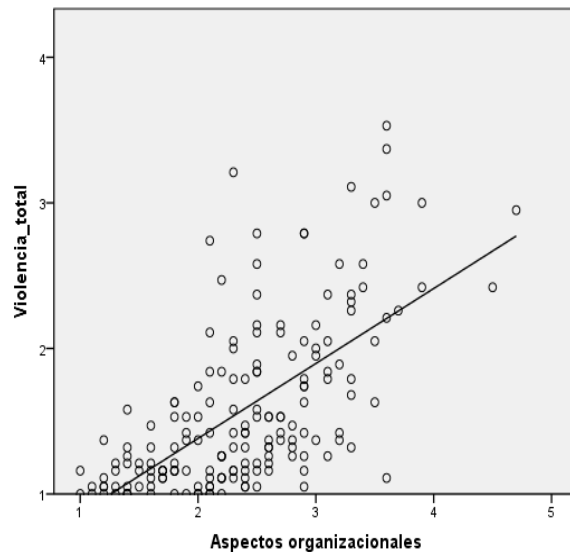
Parámetro	Estimaciones de parámetro						
	B	Error estándar	95% de intervalo de confianza de Wald		Contraste de hipótesis		
			Inferior	Superior	Chi-cuadrado de Wald	Gl	P
	5.547	.9290	3.727	7.368	35.655	1	.000
Asp. Org=1	-2.362	.3605	-3.069	-1.656	42.946	1	.000
Asp. Org =2	-2.156	.3325	-2.807	-1.504	42.024	1	.000
Asp. Org =3	-1.118	.4303	-1.961	-.274	6.748	1	.009
Asp. Org =4	-.662	.3624	-1.372	.048	3.338	1	.068
Con_Fís=1	.044	.5211	-.977	1.065	.007	1	.933
Con_Fís =2	.198	.4860	-.754	1.151	.167	1	.683
Con_Fís =3	-.144	.4973	-1.119	.830	.084	1	.772
Con_Fís =4	.140	.6625	-1.158	1.439	.045	1	.832
EPT=1	-.510	.6012	-1.688	.669	.719	1	.397
EPT =2	.367	.6110	-.831	1.564	.360	1	.548
EPT =3	.112	.5112	-.890	1.114	.048	1	.826
EPT =4	.388	.7019	-.988	1.763	.305	1	.581
Sat_rem=1	-.023	.2441	-.502	.455	.009	1	.924
Sat_rem =2	.053	.2308	-.400	.505	.052	1	.819
Sat_rem =3	.228	.2239	-.210	.667	1.042	1	.307
Sat_rem =4	.117	.2978	-.467	.700	.153	1	.696
C. Laboral=1	-1.301	.3762	-2.038	-.564	11.957	1	.001
C. Laboral=2	-.826	.2880	-1.391	-.262	8.232	1	.004
C. Laboral=3	-1.531	.3876	-2.291	-.771	15.603	1	.000
C. Laboral=4	-.963	.3309	-1.611	-.314	8.467	1	.004
C.C.P.T.=1	-1.265	.7715	-2.778	.247	2.690	1	.101
C.C.P.T =2	-1.232	.6893	-2.583	.119	3.197	1	.074
C.C.P.T =3	-1.739	.7974	-3.302	-.176	4.756	1	.029

Nota. La Beta (B) representa el efecto de la regresión este análisis también nos indica si la regresión es positiva o negativa, la p es la significancia. Variable dependiente: Bloqueo laboral. Variables independientes: Asp.org= aspectos organizacionales, Con_Fís=Condiciones físicas del área trabajo, EPT=Exigencias del puesto de trabajo, Sat_rem= Satisfacción con la remuneración, C. laboral=Carga Laboral, C.C.P.T= Carga cognitiva del puesto de trabajo. Los números de cada variable representan la siguiente frecuencia: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Algunas veces, 4 Casi siempre.

Fuente. Elaboración propia.

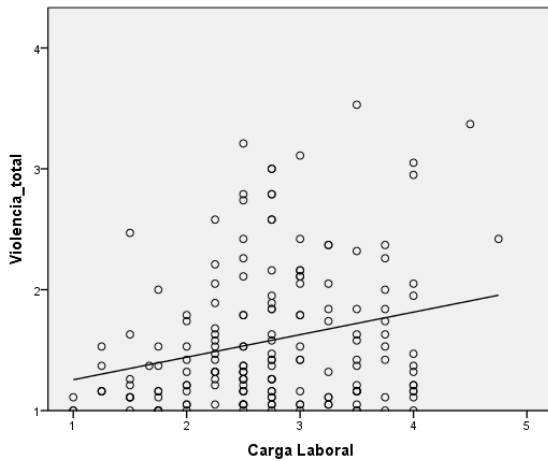
En la Tabla 27, se muestra el análisis de regresión robusta con la sumatoria de los tres factores que la integran desprestigio, aislamiento social y laboral y bloqueo laboral como variable dependiente y los coeficientes de Beta confirman que, cuando los factores psicosociales negativos (señalados con anterioridad) aumentan, la presencia de violencia psicológica en el trabajo tendrá un menor decremento.

También se aprecia el efecto contrario, cuando los factores psicosociales de riesgo (negativos) incrementan, aumenta la violencia, esto se puede apreciar en los siguientes gráficas (16, 17 y 18), donde la línea de regresión nos muestra este efecto.



Gráfica 16. Variables de regresión de violencia psicológica en trabajo y aspectos organizacionales (N=174).
Nota. La línea de regresión nos muestra relación positiva. Fuente. Elaboración propia.

•



Gráfica 17. Variables de regresión de violencia psicológica en trabajo y carga laboral ($N= 174$). Nota. La línea de regresión nos muestra una relación positiva. Fuente. Elaboración propia.



Gráfica 18. Variables de regresión de violencia psicológica en trabajo y carga cognitiva del puesto de trabajo ($N=174$). Nota. La línea de regresión nos muestra una relación positiva. Fuente. Elaboración propia.

En cada una de las gráficas se aprecia una relación positiva, esto indica que ambas variables se modifican en el mismo sentido, es decir si una aumenta la otra tiene el mismo comportamiento.

Capítulo 6. Discusión

En este apartado se presentan los resultados obtenidos en otras investigaciones con el fin de contrastarlos con los resultados de la presente. El orden presentado obedece a los objetivos plateados al inicio de esta investigación, las primeras evidencias que se contrastan son las relacionadas a los factores psicosociales negativos encontrados, en el segundo apartado se analizan la prevalencia de la percepción de violencia y el acoso psicológico en el trabajo por parte de los docentes de las escuelas estudiadas y en el último punto se encuentra la discusión de la asociación encontrada entre los factores psicosociales de riesgo y la presencia de violencia y acoso psicológico en el trabajo.

En Colombia Terán y Botero (2012) encontraron las estrategias de manejo de cambio como uno de los factores psicosociales de riesgo con niveles más altos para docentes, se coincide con estos autores ya que los cambios constantes en el trabajo docente -en cuanto a las tecnologías y los métodos de trabajo- tiene como efecto una percepción negativa por el estrés producido. En esta investigación también prevalecen los problemas con el uso de tecnologías donde el 61.1% de los docentes señalan tener dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo. Otra concordancia con los autores anteriores es la carga laboral, la cual es de 68.9% (n=120). En Colombia en el estudio de Dávila, et al. (2018) señalaron la baja participación y pocas posibilidades de influir sobre su trabajo como un factor psicosocial de riesgo, los resultados de esta investigación también señalan al 67.9% (n=118) de docentes con una limitada su participación en los procesos de toma de decisiones en su trabajo.

Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2007) (citado en Unda, Uribe, Jurado, García, Tovalín y Juárez, 2016) muestran como principales estresores para los docentes la: multiplicidad de funciones, reducción de presupuesto, mala infraestructura, aulas saturadas, problemas de comunicación entre compañeros, pocas oportunidades de promoción, relaciones conflictivas con los alumnos, grupos numerosos, falta de recursos para realizar la tarea y reducido apoyo del jefe, de los compañeros y del sindicato cuando este existe. En esta investigación se coincide con los autores anteriores en el aspecto de la infraestructura, aquí se encontró el 67.8% (n=118) de los docentes con una percepción negativa de las condiciones físicas del área de trabajo, así como la insatisfacción con la remuneración con un 70.1% (n=122), situación similar con los problemas de comunicación, pero no sólo con los compañeros, sino también con los superiores y con los cambios y decisiones que afectan el trabajo docente, todos ellos englobados en el factor de aspectos organizacionales de los cuales el 67.9% (n=118) de los docentes señalaron como negativos. También se concuerda en el aspecto de los espacios de trabajo no idóneos para la concentración y desarrollo de funciones, en esta investigación se reportan las Condiciones físicas del área de trabajo con una percepción negativa de 67.8% (n=118), es decir, el espacio donde trabajan es inadecuado para realizar su trabajo por la falta de espacio, iluminación, además de no contar con el equipo y los materiales necesarios.

Esteve (2006) concluye: los docentes fallan en su trabajo por la multiplicidad de funciones y no necesariamente por la falta de conocimiento para realizar las diversas actividades asignadas, a esto el autor lo nombró fragmentación de las labores docentes. Es decir, además de planear, hacer trabajo colaborativo, cumplir con proyectos institucionales,

asistir al trabajo colegiado, hacer proyectos de transversalidad, entre otras cosas, por ejemplo, los cambios del nuevo modelo educativo o de la nueva escuela en el cual desaparecieron materias como, historia de México e historia universal, el cuestionamiento es: ¿Dónde van a colocar a los docentes que cubrían estas materias de ciencias sociales?, ¿Les asignarán tareas nuevas que no estén en su perfil o realizarán trabajo de tutorías? En esta investigación se coincide con Rodríguez, et al. (2007) y Esteve (2005) con respecto a la multiplicidad de funciones, pero también se cree que los docentes están desarrollando actividades diferentes a su perfil profesional, la evidencia para afirmar esto es que el 67.2% (n=117) de los docentes señalaron como factor de riesgo la carga cognitiva del puesto de trabajo, la cual hace referencia a que la formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles, el estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas, las dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo y finalmente, las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades. O cabe la posibilidad de que el docente no tenga la preparación académica, pero sí la experiencia o el conocimiento empírico y el fenómeno esté sucediendo por la multiplicidad de funciones, lo cual coincide con la percepción negativa de la carga laboral 68.9%.

El modelo effort-reward imbalance o desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996) indican el equilibrio entre los esfuerzos y las recompensas sociales como generador de bienestar para el trabajador, pero cuando el esfuerzo es mayor y la recompensa menor, le genera al trabajador una percepción negativa sobre la situación. En este aspecto Terán y Botero (2012) refieren el reconocimiento al cumplimiento de sus labores como insuficiente.

En este estudio el 70.1% (n=122) de los docentes señalaron estar insatisfechos con la remuneración y con el sistema de pensión y prestaciones tanto hombre como mujeres con licenciatura y maestría, caso contrario con las docentes con doctorado, quienes manifestaron estar satisfechas con sus prestaciones y remuneración. En otro estudio en docentes de educación media superior González (2012) detectó insatisfacción con la remuneración del rendimiento, en un nivel alto de 45.1% y mayor a los otros factores analizados.

En Dávila, et al., (2018) concuerdan con lo anterior y hacen énfasis en la ausencia de reconocimientos por parte de los estudiantes, compañeros de trabajo, administrativos y directivos. Con lo anterior se aprecia el modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa, donde se señala al desbalance entre el esfuerzo y la recompensa (intrínseco o extrínseco) como generador de una percepción negativa y por lo tanto de tensión laboral.

En México Unda et al., (2016) y Villamar et al. (2019) identificaron la sobrecarga académica o laboral como un factor psicosocial de riesgo para los docentes, hallazgo que coincide en Colombia en el estudio de Londoño et al. (2019). A lo anterior se debe agregar, en Villamar et al. apuntalan al trabajo de fines de semana y en vacaciones como un factor psicosocial de riesgo, dato que coincide con el presente estudio. Ahora bien, es importante reconocer que el docente no concluye su trabajo dentro de su jornada laboral, ya que en las horas por las que fue contratado no existe un espacio para la elaboración de planeaciones de clase, de proyectos o de actividades escolares, sin embargo, el hecho de que esta situación sea común no quiere decir que sea normal o que deba normalizarse por el hecho de dedicarse a la docencia. Esto puede estar relacionado con la insatisfacción de la

remuneración, porque una parte del trabajo se desarrolla en días de descanso e invade el espacio personal y familiar.

En el mismo sentido, en los resultados de esta investigación efectivamente se muestra la sobrecarga de trabajo como un riesgo para los docentes con mayor grado académico, punto concordante con García, et al. (2016) (España) y Gómez (2015) (España, México y Colombia) cuando apuntala a los profesores con doctorado con una mayor percepción negativa de los factores psicosociales.

Otro dato convergente con García, et al. (2016) son las exigencias psicológicas -las cuales hacen referencia tanto a aspectos que requieren un trabajo mental, control de emociones y el esfuerzo físico para realizar las tareas del puesto de trabajo, como el esfuerzo físico para desarrollar el trabajo docente-, donde encontraron al 75.8% de los docentes (universitarios en una universidad de España) en un alto nivel y en esta investigación se muestran las exigencias del puesto de trabajo con una percepción negativa para el 75.3% de los docentes de educación media superior, siendo este el factor psicosocial de riesgo con la mayor incidencia. Lo anterior coincide con González (2012) quien reportó que las exigencias laborales con un porcentaje alto.

Un aspecto para señalar, son los aspectos organizacionales, los cuales en el estudio de Villamar et al. (2019) resultó entre un nivel alto (40.9%) y medio (30%) de 70.9%, en esta investigación se coincide, con un resultado de 67.9% entre los niveles altos y medios. En este sentido los docentes están expuestos a problemas de comunicación, los procesos de evaluación son inadecuados, y a problemas en la relación con sus compañeros y jefes. Sin embargo, en el presente estudio no es el factor con mayor percepción negativa, además,

cabe señalar que Villamar et al (2019) realizó su estudio en docentes que laboran en la universidad y el presente se llevó a cabo en docentes de educación media superior.

Siguiendo el orden planteado, las estimaciones obtenidas en este estudio de la presencia de violencia psicológica en el trabajo, fue de 72.4% entre los niveles medio y alto. Dato que difiere en otras investigaciones, por ejemplo, en un estudio en Chile por Díaz, Mauro, Toro, Villaroel y Campos (2015) se obtuvo una frecuencia de 95.1%, en Bolivia 94.8% y en Ecuador 88.3% Pando, Aranda y Olivares (2012), en este mismo país Sotomayor y Pando (2014) encontraron 87,2%, Colombia Pando, Aranda, Parra y Gutiérrez (2013) 86.2%, mientras que el estudio de González (2012) la tasa encontrada fue de 92.3%.

En cuanto a la intensidad de esta violencia se encontró que 77.1% se encuentra en el nivel medio y alto. El tener un porcentaje mayor a la presencia indica que, el existir una o dos acciones violentas ejerciéndose sobre los docentes, estas se están ejecutando de manera frecuente, con ello se confirma que, una sola acción violenta debe ser atendida. Dato similar en Pando et al. (2013a) en Colombia donde reportan el 75.5% y en México con González (2012) 74.7%. Cifras alejadas a las obtenidas en Ecuador con 17.9% (Pando et al. 2012a) y 8.1% (Lara y Pando, 2014).

La presencia de acoso psicológico en el trabajo en esta investigación fue de 8.6% en los niveles alto y medio, resultado similar con otros estudios como, en Chile 15.9%, Bolivia 3.5%, Ecuador 6.1% (Pando et al. 2012a) y 2.2% (Lara y Pando, 2014). En lo estudios anteriores se observan tasas menores al 20 %. Antes de continuar es necesario mencionar que los estudios señalados con anterioridad se apoyaron del Inventario de Violencia y Acoso psicológico en el trabajo en sus investigaciones, en González (2012) fue de 8.8%.

Ahora bien, hay estudios donde se utilizaron otros instrumentos y sus tasas son diferentes, aquí se puede apreciar dos cosas, en primer lugar, solo evalúan el acoso psicológico en el trabajo y en segundo lugar, las frecuencias reportadas son más elevadas. Por ejemplo, en el estudio de Muñoz y López (2018) utilizaron un instrumento de elaboración propia basado en el Cuestionario Interpersonal sobre Psicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales de Iñaki Piñuel o también llamado método CISNEROS (Fidalgo y Piñuel, 2004) y de la escala NAQ-RE (García-Izquierdo Llor, Sáez, Ruíz, Blasco y Campillo, 2004). En una muestra de 248 docentes, el 38.7% de los docentes tienen un riesgo de medio a alto de acoso psicológico en el trabajo o *mobbing* como lo llaman los autores.

De acuerdo con los resultados obtenidos se cree que, al existir un solo caso de acoso psicológico en el trabajo en una escuela, estamos hablando de un ambiente de trabajo pobre (Pando et al., 2012a), situación que coincide con lo señalado por Parés (2006), cuando se refieren al acoso como una acción grupal. Esto se confirma cuando existe un porcentaje de acoso mixto, esto hace alusión a la participación de más de un acosador. Entonces, el ambiente de trabajo es pobre cuando existe una violencia generalizada encubierta por la misma dinámica laboral. En el cual no sólo afecta a la víctima directa sino a todo el personal y en este caso a la escuela en general. Cabe aclarar, este no es el objetivo de la presente investigación, pero es importante señalarlo dentro del análisis.

Esta situación nos permite confirmar la importancia de separar los términos de violencia psicológica en el trabajo y acoso psicológico en el trabajo, cuando un centro de trabajo reporta tener una alta prevalencia de acoso psicológico en el trabajo, se podría decir, está al

borde del colapso. De la misma manera se puede afirmar: la existencia de un solo caso de APT amerita ser atendida a la brevedad no sólo por el daño a la víctima principal, también por los efectos reflejados en el rendimiento laboral (Einarsen y Raknes, 1997).

Además, en esos ambientes de trabajo se está gestando como señala Parés (2006) un caldo de cultivo que facilita la presencia de la violencia psicológica y en su expresión extrema de acoso psicológico en el trabajo.

La mayoría del acoso reportado en diferentes investigaciones es vertical descendente, este hace alusión a las personas con una posición jerárquica mayor como los acosadores, esto nos lleva a confirmar lo señalado por Porras (2017) cuando refiere que no es en sí el uso del poder el que da origen a la presencia de violencia psicológica en el trabajo, sino la manera “arbitraria, excesiva y extralimitada” en que este se usa. Es decir, el uso del poder es necesario en una organización, pero en la manera de usarlo se debe considerar en todo momento el respeto a los derechos de los trabajadores. También es importante señalar el 26.6% (n=4) del acoso de mixto, en este caso podríamos estar hablando de la existencia de víctimas activas (Matthiesen y Einarsen, 2006), las cuales son víctimas y agresores al mismo tiempo. En este sentido, en la presente investigación quienes ejercen principalmente tanto la violencia como el acoso son los superiores, resultados que coinciden con Tamayo et al. (2014).

En relación con el género, esta investigación encontró a la mujer con una mayor incidencia de violencia y de acoso, pero, la asociación no resultó significativa por lo tanto es probable que ser mujer no sea una condición necesaria para ser violentado en el trabajo, resultado concordante con Leymann (1996) y Aldrete et al. (2006) quienes señalan, tanto a

los hombres como a las mujeres afectados prácticamente en la misma proporción. En contraste Smith, Singer, Hoel y Cooper (2003), Carmona (2014) y Monreal y Mejia (2013) señalan a las mujeres con un riesgo ligeramente más alto de sufrir intimidaciones, en el estudio de Pando, Aranda, Salazar y Torres (2016) obtuvieron un resultado significativo, contexto donde ser mujer es un factor para ser acosado. Entonces, de acuerdo con las evidencias anteriores, la violencia psicológica laboral en esta población, aparenta no ser un problema de género.

En este mismo tenor Ceballos et al. (2014) concluyen en la existencia de desigualdades en las condiciones psicosociales entre hombres y mujeres, advierten, las mujeres están expuestas con mayor frecuencia a estresores como aislamiento social, conflictos de familia, además de tener relaciones contractuales más desfavorables. Pese a que esta investigación coincide con el autor anterior, finalmente estas diferencias no son significativas, por lo tanto, hombres y mujeres pueden ser aislados social y laboralmente, desprestigiados y bloqueados laboralmente de la misma manera o en la misma proporción.

En cuanto a las estrategias de violencia más empleadas en el trabajo, se encontraron en primer lugar las acciones que desprestigian al docente, este resultado coincide con Pando, Aranda, Salazar y Torres (2016) al señalar como una de las estrategias más empleadas es recibir ataques a la reputación y con Acosta et al. (2012) también subrayaron el descrédito de la persona y el cuestionamiento de su integridad como comportamientos empleados para violentar a alguien. En esta investigación, primeramente, se encontraron las acciones dirigidas a desprestigiar al trabajador, posteriormente se encontró el factor aislamiento social y laboral, y por último, el factor bloqueo laboral como las estrategias empleadas para

ejercer violencia psicológica en el trabajo, con dicha situación se puede observar: la violencia psicológica en el trabajo tiene un objetivo más personal dejando en segundo término lo laboral.

En cuanto a las particularidades de los docentes con violencia y con acoso psicológico en el trabajo en su mayoría los resultados no fueron significativos, sin embargo es importante recalcar que se identificó una asociación significativa entre el bloqueo laboral con el último grado académico, esto indica lo siguiente, mientras más preparado esté el docente, mayor es la probabilidad de ser bloqueado en su trabajo, esto es, ignoran sus éxitos laborales, desvalorizan su trabajo, les asignan proyectos en plazos cortos de tiempo e impiden oportunidades de mejora en su trabajo. Díaz (2017) encontró que en México el respeto es "amar a alguien, sentir afecto por alguien, dar y recibir protección..."(p.115), en este mismo estudio, pero en otros países, el respeto se otorga de acuerdo a los logros y méritos obtenidos por la persona. Esta situación coincide con el resultado señalado con anterioridad. Tal vez para generar respeto entre los compañeros de trabajo será necesario hacer una estrategia de mercadotecnia o estrategias de fomento a los méritos, para fomentar relaciones sociales de respeto y reconocimiento de los méritos de los docentes.

En este estudio, los docentes casados son los de mayor presencia de violencia y acoso psicológico en el trabajo, resultado contrario a lo encontrado en Pando et al. (2016a) y González 2012 donde los viudos y los divorciados fueron quienes presentaron mayor incidencia de violencia y de acoso psicológico en el trabajo. Quizá el resultado significativo en viudos y divorciados sea porque no cuentan con una red de apoyo en casa, como señala

Pando et al. (2006a) las redes sociales funcionan como amortiguador en un proceso de acoso psicológico en el trabajo.

Respecto a las redes sociales, algunos autores relacionan el bajo apoyo social de compañeros y superiores (Hansen, Hogh, Persson, Karlson, Garde, y Orbæk, 2006; Quine, 1999; Topa et al., 2007; Zapf et al., 1996) con la aparición del acoso. Al respecto Johnson y Hall (1988) concluyen que el apoyo social se debe recibir por parte de los compañeros y supervisores en el desempeño del trabajador. Se coincide con estos autores, pero también el apoyo social por parte de la familia y de los amigos o compañeros de actividades extralaborales es de primordial importancia, porque ellos también pueden fungir como un amortiguador de los efectos de los factores psicosociales de riesgo, de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo

Hernández y Rovira (2016) mencionan el apoyo de los compañeros y éste consiste o se debe generar entre otras cosas en el trabajo en equipo, recordemos, con la reforma educativa del 2016 se implementaron los cuerpos colegiados y se le dio énfasis a la transversalidad, en este punto es importante observar que pese a su obligatoriedad, no todos los docentes pertenecen a un cuerpo colegiado y no todos trabajan en equipo. Cabe entonces preguntarse ¿Qué está pasando con esta nueva normativa? ¿Por qué no lo están trabajando los maestros? Si lo están poniendo en práctica ¿Cómo se da este proceso? ¿Realmente se están cumpliendo con las expectativas? ¿De qué manera se tendría que implementar para que funcione como un amortiguador de las FPR y de la VPT y del APT?

Es importante señalar, el docente confluye con varios actores en el desempeño de su labor, no sólo cumple con las expectativas de supervisores y directivos, también permanece

de manera constante o continúa bajo la mira de padres de familia y alumnos. Entonces la existencia de redes sociales en el trabajo o fuera de él es de primordial importancia para disminuir los efectos de los factores psicosociales negativos y de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo.

Al respecto de la asociación entre los factores psicosociales de riesgo y la violencia y el acoso psicológico en el trabajo, Zapf y Gross (2001) señalan que, problemas como la violencia y acoso psicológico en el trabajo se intensifican a partir de un mal manejo de la organización, y este aumenta por la frecuencia de su ocurrencia, como la sobrecarga de trabajo (Pando et al. 2013a, Einarsen et al., 1994; Salin, 2003). En el mismo tenor Pando et al. (2016a) encontraron que una intensidad elevada de violencia psicológica predominó en mujeres, viudos, divorciados o separados, trabajando en jornadas acumuladas o rotaban turnos, con exposición a factores psicosociales negativos en el trabajo. Por ende, sino se tiene un buen manejo de la organización en el trabajo situaciones problemáticas como el aumento de los factores psicosociales de riesgo, violencia y acoso psicológico en el trabajo se pueden presentar.

Por ejemplo, en el estudio de Acosta et al. (2012) se identificó que el “maltrato verbal, el descrédito de la persona, el cuestionamiento de la integridad y comportamientos no verbales” (p.32) son justificados por la carga de trabajo y con ello es posible ocultar o negar la intención de hacer daño. Ahora bien, la violencia no debe ser justificada por ningún motivo, es importante aprender a trabajar sin la necesidad del uso de estrategias violentas, porque el hecho de decir, que, estas se emplean para alcanzar objetivos, es una forma de naturalizar la violencia.

Otros autores (Topa et al. 2007; Meseguer, Soler, García, Sáez y Sánchez, 2007; Pando et al. 2008, Parra y Acosta 2010; Trujillo et al., 2015) señalan a los factores psicosociales en el trabajo como predictores de acoso psicológico en el trabajo, lo cual coincide con la presente investigación, ya que se encontró que cada uno de los factores psicosociales de riesgo analizados se correlaciona significativamente de manera general con la presencia de violencia psicológica en el trabajo y por ende con el acoso.

Sin embargo es necesario señalar que las asociaciones significativas se presentaron con los aspectos organizacionales negativos, la sobrecarga laboral y la sobrecarga cognitiva del puesto de trabajo, para entender mejor el punto anterior es necesario recordar la diferencia entre correlación y asociación, la primera nos señala que al aumentar una variable la otra variable de igual manera incrementa, pero este fenómeno no quiere decir que una es predictora de la otra, para ello se efectúa otro tipo de análisis que nos permita ver la asociación y de esta manera afirmar que efectivamente, en este caso los aspectos organizacionales, la sobrecarga de trabajo y la sobrecarga cognitiva del puesto de trabajo son un predictor de la violencia y del acoso psicológico en el trabajo. Esto coincide con Pando et al. (2008).

Lo anterior se contrapone al estudio de González (2012) donde no se encontró asociación significativa entre los factores psicosociales de riesgo y la presencia de violencia y acoso psicológico en el trabajo. Como ya se hizo mención, se cree que esto se debe a los cambios constantes en la labor docente, lo cual ha traído consigo la multiplicidad de funciones o la fragmentación de las labores docentes, lo que ha desencadenado que los

factores psicosociales de riesgo se asocien significativamente con la violencia y acoso psicológico en el trabajo.

Conclusiones

Las conclusiones se presentan de la siguiente manera: factores psicosociales de riesgo, violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo y la asociación entre ambos, lo cual coincide con los objetivos específicos y general.

Cada uno de los factores psicosociales, -exigencias del puesto de trabajo, satisfacción con la remuneración, carga laboral, aspectos organizacionales, condiciones físicas del área de trabajo, carga cognitiva del puesto de trabajo-, evaluados en la investigación presente, tienen una percepción negativa entre el 67.2% (n=117) hasta el 75.3% (n=131), esto indica que, los docentes han estado expuestos a estas condiciones de manera reiterativa, lo cual a generado efectos negativos, por lo que son denominados como riesgo.

En cuanto a los factores psicosociales, “las exigencias del puesto de trabajo”, es el factor con mayor apreciación negativa por parte de los docentes, aspecto inferido en esta investigación; cabe señalar, que las exigencias a la profesión docente seguirán en aumento, por ejemplo, en el acuerdo 447 se señala la obligatoriedad de la actualización constante en las tecnologías, la evaluación de los conocimientos y la posesión de una segunda lengua, donde este último punto es un requisito nuevo para el docente de educación Media Superior. Es necesario revisar cuales son las funciones de los docentes y establecerlas en cada ciclo escolar, para disminuir la sobre exigencia, la carga laboral y la carga mental. Se cree que mejorar las condiciones laborales contribuye a elevar la satisfacción del docente y con ello se pueden optimizar los resultados académicos de los alumnos.

Con relación a la violencia psicológica se observó una situación generalizada de violencia (55.7% en un nivel alto y 16.7% en el nivel medio) en las escuelas estudiadas y,

por la intensidad encontrada en el nivel alto de 35.1% y medio de 42%, es importante realizar una intervención para reducirla.

En torno al objetivo de este tipo de violencia, la mayoría de los autores señalan como fin último expulsar a la víctima del centro de trabajo, inclusive hay quienes lo señalan como una forma más rápida y económica de despedir a algún trabajador. Sin embargo, en esta investigación se observa, que el objetivo no precisamente tiene que ver con la renuncia voluntaria del trabajador, si con el hecho de destruir psicológicamente a una persona, minimizarla e intimidarla. Esto se aprecia cuando la mayor varianza explicada de la VPT son las acciones dirigidas a desprestigiar (46.9%), seguidas del bloqueo social y laboral (8.2%) y por último encontramos el bloqueo laboral (5.6%).

Con respecto, el uso del poder, en esta investigación las acciones violentas se ejercen principalmente de un directivo hacia los docentes (45.9%) y este es nombrado: “vertical descendente”. Por lo tanto, es probable el uso arbitrario del poder en estas escuelas.

En cuanto al acoso, se encontró a 8.6% (n=15) docentes afectados, por lo que se puede estar configurando el *gang* del acoso, donde existe un autor intelectual y aliados para violentar al docente. Donde cada uno de los involucrados tiene responsabilidad, como ya se mencionó, el hecho de ser testigo no exime de la responsabilidad del acto violento, este tipo de violencia es por omisión, es decir, los testigos participan de manera indirecta. Entonces la violencia psicológica se puede presentar por acción o por omisión, por lo tanto, podemos decir que los testigos también fungen como cómplices y ejercen violencia por omisión. Con base en los resultados (45.9% de las acciones violentas son ejercidas por los directivos, el 14.5% por compañeros de trabajo y 23.3% entre compañeros y directivos), las escuelas

están trabajando en ambientes violentos que de no atenderse pueden propiciar procesos de acoso psicológico en el trabajo.

Cabe recordar, en esta investigación no se encontraron asociaciones significativas con los datos sociodemográficos y laborales, esto indica que no existen características o un perfil específico en personas afectadas para encontrarse en niveles altos de factores psicosociales de riesgo, ni de violencia o acoso psicológico en el trabajo. Esto coincide con investigaciones previas a la presente, pues no se ha reportado una característica específica en las víctimas, quizá sí ser un trabajador destacado o con mayor preparación académica (única asociación significativa en esta investigación), principalmente lo que respecta al bloqueo laboral, esto quiere decir que, entre más estudios tenga el docente es mayor la probabilidad de que ignoren sus éxitos laborales, no se reconozca su trabajo, se les asigne trabajo en tiempos cortos por lo tanto es imposible cumplirlo y se les obstaculiza la oportunidad de obtener algún ascenso. En resumen, el acoso psicológico en el trabajo se debe reconocer legalmente por los daños, sin importar el motivo que lleve a una persona a acosar a otra.

Es probable que, las personas quienes ejercen violencia psicológica sobre otros compañeros en el trabajo no se den cuenta de la magnitud de sus acciones, esto, debido a la naturalización de la violencia, la cual ha perdurado por mucho tiempo en nuestra sociedad. También es posible que reproduzcan lo mismo en otros contextos (familiar, social, personal), en los cuales esta situación sea vista como algo cotidiano. Nuestra sociedad mexicana ha validado y aceptado diversos tipos de violencia y en la actualidad se está buscando de diversas formas hacerla visible para dejar de reproducirla.

Creo necesario señalar otro punto importante, la violencia no se puede individualizar, aunque esta investigación se enfocó en la violencia psicológica en el trabajo, es sustancial reconocer que existen otros tipos de violencia a las que son sujetos los docentes. Sin embargo, apegándome a lo encontrado en el presente estudio sólo se retoman las asociaciones significativas como ciertas. Con ello quiero decir, el hecho de que los docentes no perciban una asociación de la violencia psicológica con otras situaciones laborales o personales, esto no indica que no exista en otros contextos.

Respecto a los factores psicosociales de riesgo, cada uno de ellos se relacionó significativamente con la presencia de la violencia psicológica en el trabajo. Sin embargo, con el análisis de regresión robusta se encontró como predictores a los aspectos organizacionales, la carga laboral y la carga cognitiva del puesto de trabajo, es decir, cuando la percepción negativa de estos factores psicosociales de riesgo aumenta también se incrementa la violencia psicológica en el trabajo. Por lo tanto, la violencia psicológica a través de los factores psicosociales de riesgo, son la antesala del acoso psicológico en el trabajo de los docentes estudiados.

Observar las condiciones laborales como predictores nos permite realizar o utilizar estrategias preventivas al respecto. Una vez observada la asociación se puede proponer un modelo predictivo, el cual permite identificar la causalidad de los factores de la violencia psicológica en relación con los factores psicosociales negativos en el trabajo.

Voy a referirme brevemente al aspecto legal de los factores psicosociales de riesgo y de la violencia psicológica en el trabajo, en este sentido, es importante reconocer que la Norma 035 ampara a los trabajadores ya que promueven el trabajo digno, donde la violencia y

factores psicosociales de riesgo no tienen cavidad. Sin embargo, con respecto al instrumento de la norma se considera necesario aún precisar para diagnosticar la presencia de la violencia laboral, como ya se señaló anteriormente, esta se divide en primera instancia en tres, física, sexual y psicológica, y de esta se desprende el acoso psicológico y dicha norma contempla sólo algunos aspectos de la violencia psicológica.

En el mismo sentido, utilizar en los estudios o evaluaciones instrumentos no validados pueden arrojar estadísticas erróneas que pueden provocar un problema mayor. No solo por la existencia de este, sino por el mal manejo de la información. Se recomienda el uso de instrumentos especializados para cada situación, por lo tanto, es importante que estos dos constructos se evalúen simultáneamente, pero con instrumentos independientes.

Antes de terminar, es preciso mencionar que el ingresar al campo en este tipo de estudios no es sencillo, principalmente por la negativa de las autoridades correspondientes o por el temor de los docentes a la falta de anonimato. Por ello la mayoría de este tipo de investigaciones se realiza con muestras no probabilísticas. También se observó un poco de desconcierto al momento de interpretar las instrucciones de llenado del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo, y la última limitación fue encuestar a los docentes en una sola jornada trabajo.

Finalmente, el estudio presente cumplió con los objetivos planteados al inicio de esta y se comprobó la siguiente hipótesis: los factores psicosociales de riesgo se asocian con la prevalencia de violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo de docentes de educación media superior del Estado de México.

Sin embargo, es importante decir que durante su desarrollo surgió otro cuestionamiento, el cual podría ser resuelto en una investigación futura. Este se refiere a los posibles vacíos en las políticas educativas los cuales dan pie a interpretaciones diversas por parte de las autoridades educativas, entonces es viable cuestionarse lo siguiente: ¿Existe una relación entre las políticas educativas y la violencia psicológica en el trabajo? Lo anterior da la pauta para preguntarse si las instituciones educativas respaldadas por las políticas educativas fomentan de alguna manera la violencia en el trabajo. Entonces, se propone indagar sobre los posibles tipos de violencia en los que puede estar inmerso el docente, tomando en cuenta su contexto intralaboral y extralaboral.

Sugerencias y Recomendaciones

Es importante atender los factores psicosociales de riesgo asociados a la presencia e intensidad de la violencia psicológica en el trabajo para evitar su incremento. Y como primer paso se puede socializar la información al respecto, mediante cursos-talleres que permitan a los docentes y directivos visualizar e identificar estos procesos y con ello se contribuiría a un primer paso para dejar de normalizar la violencia, no sólo en el trabajo sino en cualquier círculo donde se desempeñen. También convendría revisar los aspectos organizacionales relacionados con la comunicación, la relación con el jefe inmediato, los procesos de evaluación de las escuelas estudiadas; la sobrecarga laboral y la sobrecarga cognitiva laboral, la cual está relacionada con la incompatibilidad entre la formación profesional y las exigencias de su trabajo.

Se considera necesaria la creación de organismos autónomos encargados de realizar investigaciones pertinentes para determinar la existencia o no de la violencia u acoso psicológico en el trabajo. Es importante que estos organismos sean independientes a las escuelas o los centros de trabajo, esto por la existencia de un porcentaje considerable de directivos que forman parte del proceso de acoso, en este sentido si los directivos son los encargados de ejecutar los protocolos la mediación, la situación puede resultar a su favor y en caso de acoso no sólo seguiría su curso, también se agravaría. Dicha institución tendría que establecer los protocolos a seguir frente a la existencia de este tipo de violencia. Los protocolos de intervención deben integrar políticas de conciliación, formas de afrontamiento y generar mecanismos adecuados de apoyo. En ellos se debe cuidar el

anonimato de las víctimas, es decir, estas no deben ser expuestas, ya que de hacerlo podrían tener otro efecto negativo.

Otro punto importante es que cada uno de los docentes deben desarrollar habilidades emocionales en los estudiantes, a partir del programa Construye T, para lo cual han tomado cursos, sin embargo, en esta investigación se sugiere que, para desempeñar este tipo de actividades se requiere de una formación profesional. Dicha función puede ser una probable generadora de estrés y una probable razón o desencadenante de la carga mental, es decir, su preparación no es compatible con algunas de las actividades realizadas en su trabajo. Por lo tanto, sería conveniente modificar los planes de estudio en las escuelas formadoras de docentes, con el fin de prepararlos para atender las nuevas exigencias educativas en materia emocional de los estudiantes o implementar de manera formal un grupo de psicólogos en las escuelas quienes se enfoquen exclusivamente a ello, sin una sobrecarga de actividades administrativas para que puedan focalizar su atención en la educación emocional.

Observamos que las exigencias son mayores no sólo a la remuneración económica, sino también a la remuneración social por parte de las autoridades educativas, alumnos, padres de familia y sociedad en general. Por lo tanto, la remuneración no corresponde a las exigencias del trabajo docente de educación media superior. Entonces una alternativa viable es ir fortaleciendo las redes sociales en el trabajo, para ello se pueden implementar actividades de recreación. Es importante que no se genere más estrés con estas actividades, por ello se podrían realizar dentro del horario o realizar una consulta entre los docentes para llegar a acuerdos y establecer una dinámica de recreación social que beneficie al conjunto. Con lo anterior no se pretende decir que es mejor solucionar que prevenir, sin embargo, en

las escuelas estudiadas las condiciones ya están dadas, entonces el siguiente paso es solucionar.

Referencias

- Abajo, F. (2006). *Mobbing: acoso psicológico en el ámbito laboral* (2da. Ed.). Buenos Aires: Lexis Nexis.
- Acosta M., Parra, o., Restrepo, J., Pozos, R., Aguilera, V. & Torres, L. (2017). Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería, *Salud Uninorte*, 33(3), 344-354.
- Acosta M., Torres T., Díaz D., Aguilera M. & Pozos B. (2012). Seguro Popular, condiciones psicosociales de trabajo y violencia en empleados de una institución de salud en México: un análisis desde el modelo de los determinantes sociales de la salud. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 31 (supl 1): S181-S191
- Adams, A. (1992). *Bullying at work: How to confront and overcome it*. Londres: Virago Press.
- Agervold, M. (2009). The significance of organizational factors for the incidence of bullying, *Scandinavian Journal of Psychology*, 50, 267-276.
- Aldrete, M. G., Pando, M., Aranda, B. C. & Torres, L. M. T. (2006). Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género? En CNEIP, *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11(1). Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx>
- Aliaga, M., B., Lazo, S., C. & Rojas, C., A. (2015). Clima organizacional e incidencia del mobbing laboral en los docentes de la facultad de ciencias de la educación de la unheval, *Investigación Valdizana*, 9 (1), 47-50.
- Aranda, C. & Pando, M. (2013). Conceptualización del apoyo social y las redes de apoyo social, *Revista de investigación en psicología*, 16, (1), 233-245
- Álvarez, H., G. & Delgado, D., J. (2015). Diseño de Estudios Epidemiológicos. I. El Estudio Transversal: Tomando una Fotografía de la Salud y la Enfermedad. *Bol Clin Hosp Infant*; 32(1), 26-34.
- Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators, *Economic and Industrial Democracy*, 30 (3), 348-371
- Bassman, E. S. (1992). *Abuse in the workplace: Management remedies and bottom line impact*. Westport, CT: Quorum Books.

- Bisquerra, A., R., (1989). *Métodos de investigación educativa*. CEAC: Barcelona.
- Bland, J. y Altman, D. (1997) Statistics Notes: Cronbach's Alpha. *BMJ*, 314, 572.
<http://dx.doi.org/10.1136/bmj.314.7080.572>
- Bracho, T. & Zorrilla, M. (2015). *Perspectiva de un gran reto. Reforma Educativa: Marco normativo*. Instituto nacional para la Evaluación de la Educación. Recuperado de: http://www.senado.gob.mx/comisiones/educacion/docs/docs_INEE/Reforma_Educativa_Marco_normativo.pdf (INEE, México).
- Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Canadá: Lexington Books, D.C. Health & Co.
- Campbell, D., T. & Stanley, C., J. (1995). *Diseños experimentales y cuasi experimentales en la investigación social*. Amorroetu editores: Buenos aires.
- Cárdenas, C., M. y Arancibia, M. H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G*POWER: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud y sociedad*, 5 (2), pp. 210-224. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475006.pdf>.
- Carrión MA. (2014). *CTCPS-MAC: Batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial*. Editorial Académica Española.
- Carrión, G., López, B., & Pando, M. (2007). *Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT-E-R*. Barcelona, España: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada (AEPA).
- Cayuela, L. (2010). *Modelos lineales generalizados (GLM)*. España: Universidad de Granadas.
- Ceballos, P., Valenzuela, S. & Paravic, T. (2014). Factores de riesgo psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en enfermería*. XXXII (2): 271-279. Disponible en: <http://www.ucm.cl/uploads/media/publicacion.pdf>
- Chappell, D. & Di Martino V. (2006). *Violence at work*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Consejo para la evaluación de la educación del tipo medio superior. A. C. (2019). *Manual para evaluar planteles que solicitan ingresar o permanecer en el Padrón de Buena Calidad del sistema nacional de Educación Media Superior*. Recuperado de :

<https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/01/copeems-manual-para-evaluar-planteles-sf.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (2017).

Cruz, P., Ovalle, S. & Pando, M. (25 de octubre 2008). *Mobbing y estrés en académicos de la universidad de ciencias y artes de Chiapas*. Segundo foro de las Américas en investigación sobre factores psicosociales estrés y salud mental en el trabajo. Recuperado de: <http://factorespsicosociales.com/segundoforo/simposio/cruz-ovalle-pando.pdf>

Cuellar, S. (2014). *El acoso psicológico en el trabajo de docentes de educación básica en Cuernavaca, Morelos*. México (tesis de maestría). Universidad Autónoma del estado de Morelos, México.

Dávila, H., D., Lombana, L., D., Matabanchoy, S., M. & Zambrano, C., A. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de san juan de pasto. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 19 (2), 138-160.

Del Angel, E., M., Martínez, N., Santes, M., C., Pando, M.; Salazar, J., G., & Navarro, C. (2008). *Factores psicosociales en la docencia que se asocian con el síndrome de burnout en académicos de una universidad pública del estado de Veracruz*. Foro de las Américas en investigación sobre Factores psicosociales. 22 al 25 de octubre.

Del Pino, P. (Octubre, 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*. XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática México

Delgadillo, García S., L., Mercado A. & Vivas V. (Mayo, 2006). *Panorámica de la violencia organizacional*. Ponencia presentada en el XVII Congreso Iberoamericano de Psicología del Trabajo; Guanajuato, México.

Diario Oficial de la Federación (2008). ACUERDO número 444 por el que se establecen las competencias que constituyen el marco curricular común del Sistema Nacional de Bachillerato. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/752/Acuerdo_444_Marco_curricular_comun_del_SNB.pdf

- Diario Oficial de la Federación (2008). ACUERDO número 447 por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/753/Acuerdo_447_Competencias_docentes_EMS.pdf
- Diario Oficial de la Federación (2013), “Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente”. Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313843&fecha=11/09/2013
- Diario Oficial de la Federación (2013). Plan de Desarrollo Nacional (2013-2018). Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013
- Diario Oficial de la Federación (2016). Proyecto de Norma oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016
- Diario Oficial de la Federación (2013). LINEAMIENTOS para llevar a cabo la evaluación para el ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica y Media Superior para el ciclo escolar 2019-2020. Recuperado de: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5550533&fecha=18/02/2019
- Díaz, R., G. (2017). *Psicología del mexicano*. Trillas
- Díaz, X.; Mauro, A.; Toro, J., P.; Villarroel, C. & Campos (2015). Validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo Ivapt-Pando en Tres Ámbitos Laborales Chilenos, *Ciencia y trabajo*, 17 (52), 7-14.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work, *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 16-27. Recuperado de: <http://pistes.revues.org/3156#abstract-3156-es>
- Einarsen, S. & Hauge, J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo. Una revisión de literatura, *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 22 (3), 251-274. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121002.pdf>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace*. Londres: Taylor y Francia.

- Einarsen, S. & Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace, International perspectives in research and practice* (127-144). Londres: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at the work and their relationship to work environment quality: an exploratory study, *European work and organizational psychologist*, 4 (4), 381-401.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men, *Violence and victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations, *European journal of work and organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Espluga, J. (2002). *Court rulings recognise bullying as occupational risk*. European Industrial Relations Observatory On-Line. Dublín: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. URL: <http://www.eiro.euofound.ie/2002/07/Feature/ES0207202F.html>
- Esteve, J. (2005). *Identidad y desafíos de la condición docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*. Tenti Fanfani, E. (comp.). El oficio de docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI. Buenos Aires: OSDE-IIPE/UNESCO, 19-69.
- Falcón, F. (2015). El suicidio del trabajador acosado en la Europa del Sg. XXI, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derechos del empleo*, 3 (3), 1-25.
- Félix, V, R., García, C. G. & Campos, N. H. C. (2018). Revisión teórica del acoso psicológico en el trabajo (mobbing): definiciones, impacto y modelos, *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 23(1), 20.
- Fernández, P., A. (2012). *Psicología de masas, identidad social, epidemias y rumores: la influencia en México*. Sociología. 27(76). pp. 189-230.
- Feldman, L. & Blanco G. (2012). Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. *Salud de los trabajadores*, 20 (1)
- Fernández & Llorens. (2002). Acoso moral (*Mobbing*): Una dimensión del riesgo psicosocial. Recuperado de:<http://www.ccoo.es/istas>.

- Ferrari, L., Filippi, G., Cebey, C., Cordoba, E., & Napoli, L. (2013). Variables socio-organizacionales y sociodemográficas de alto impacto en los procesos de acoso laboral, *Anuario de Investigaciones. Facultad de Psicología-UBA*, XX, 93–101.
- Fidalgo, A. & Piñuel, I. (2004). La escala cisneros como herramienta de valoración del mobbing, *Psicothema*, 16(4), 615-624. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3041>
- Flores, M, Aldrete, M., Preciado, M., Pando, M. & León, S. (2012). Factores psicosociales y sintomatología psicológica en académicos de enseñanza media superior de una universidad pública de Guadalajara. *Revista de Educación y Desarrollo*, 20. 45-52.
- Galán, J., J. & Figueroa, V., M. (2017). Gaslighting: La invisible violencia psicológica. *UARICHA Revista de Psicología*, 14 (32), 53-60.
- García, M., M., Iglesias, S., Saleta, M. & Romay (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32,173–182. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>
- García-Izquierdo, M., Llor, B., Sáez, M.C., Ruiz, J.A., Blasco, J.R. & Campillo, M.J. (2004). *Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: El NAQ-RE. Revisión de la adaptación española*. Comunicación oral presentada al VII European Conference On Psychological Assessment, Málaga.
- García, M.; Meseguer, M.; Soler, M^a, I. & Sáez, M^a. (2014). Avances en el estudio del caso psicológico en el trabajo, *Papeles del psicólogo*, 35 (2), 83-90.
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo, *Revista Colombiana de Psicología*, 12, 73-84. Recuperado de: <file:///C:/Users/nancy/Downloads/1189-6007-1-PB.pdf>
- Giacalone, R. A. & Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- González, C., I. (2012). Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en México, *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 5(2), 67-76. Recuperado de: www.iberamericana.edu.co/Docs/Publicaciones/Pub_5_2/Articulo_7.pdf

- González de Rivera, J., L. (18 de julio de 2000). El síndrome de acoso institucional, *Diario medico*. Disponible en: http://gonzalezderivera.com/art/pdf/acoso_instit.pdf
- González de Rivera, J., L. & Rodríguez-Abudin, M. (2003). El cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60. (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española, *Psiquis*, 24 (1). Recuperado de: http://www.gonzalezderivera.com/art/pdf/03_A169_01.pdf
- González de Rivera, J.L. & Rodríguez Abuín, M.J. (2005). Bullying breeds paranoia, *Brit. J. Psychiatr.* Recuperado de: <http://bjp.rcpsych.org/cgi/eletters/184/4/352#764>
- González, T., D. & Delgado, M. (2008). El acoso psicológico en el lugar de trabajo antecedentes organizacionales, *Boletín de psicología*, 93, 7-20. Recuperado de: <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N93-1.pdf>
- González, T., D., Giachero, S. & Delgado, S., (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay, *Ciencias Psicológicas*, VI (1), 75 – 87
- Gómez, J., M. (2015). Una perspectiva comparada entre España, México y Colombia. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo* 3(3), 1-19. Recuperado de: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/311/399
- Gómez, V., Segura, S., Castrillón, D. & Perilla, L. E. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos, *Acta Colombiana de Psicología*, 19(6), 221–238. <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.2.10>
- Gorsuch, R., L. (1983). *Factor Analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Hair, Jr., J, Anderson, R., E., Tatham, R. & Black, W. (1999). *Análisis Multivariante*. Prentice Hall: Madrid
- Hansen, T., Høgh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H. & Orbæk, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response, *Journal of Psychosomatic Research*, 60, 63-72.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D. F: Mc Graw Hill.

- Hernández, E. & Rovira M., L. (2016). Desarrollo y validación del inventario del modelo demandas-control-apoyo, *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 33(2), 108–127. <https://doi.org/10.21772/ripo.v33n2a03>
- Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. España: Paidós
- Hirigoyen, M. F. (2008). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Buenos Aires: Paidós.
- Hoel, H. & Cooper, C. L. (2000). Destructive conflict and bullying at work. Manuscrito no publicado, University of Manchester Institute of Science and Technology, Reino Unido.
- Instituto Nacional de estadística y Geografía (INEGI). (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Datos_abiertos.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (1999). Nota técnica 489 (INSHT [NTP489]).
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2009). *Manual para el profesor de seguridad y salud en el trabajo*. ISBN: 978-84-7425-763-2. Recuperado de: https://www.uco.es/webuco/buc/centros/tra/lilibros/manual_profesor_fp_para_el_empleo.pdf
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2015). Reforma Educativa. Marco normativo. LXII Legislatura Cámara de diputados.
- Johnson, J.V. & Hall, E.M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population, *American Journal of Public Health*, 78, 1336-132.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

- Keashly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues, *Journal of Emotional Abuse*, 1(1), 85-117.
- Keck, C. S. (2015). Education reform in Mexico: neo-liberalism, "schizophrenia" and the ethical challenge within the agendas for educational change, *Sinéctica*, (45), 1-17. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2015000200012&lng=es&tlng=pt.
- Kline, P., (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. Newbury Park: Sage
- Lara, J., E. & Pando, M. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público, *Ciencia y Trabajo*, 16(49), pp. 43-48
- Lavoignet, B., Del Ángel, E. & Santés, M. (2009). Mobbing en docentes universitarios. En F. Peña (Coord.). *Develar al Mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones I*. México: Ediciones Eón
- Ley Federal de Trabajo. Diario Oficial de la Federación. México. (2015).
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces*, *Violence and Victims*, 5, 119-126. Recuperado de: <http://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990%283%29-1.pdf>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Leymann, H., Gustafson, A (1996), Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275. Recuperado de: <https://www.kwesthues.com/e-LeymannGustEJWOP1996.pdf>
- Lobo, A. y Muñoz, P. E. (1996). Cuestionario de Salud General. Guía para el usuario de las diferentes versiones. Barcelona: Masson.
- Lomnitz, L. (1997). *Cómo sobreviven los marginados*. Siglo XXI.
- Londoño, M., S., Gómez, A., G. & González C., V. (2019). Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público, *Espacios*, 40 (2), 26-35
- López, B. F. & Carrión M.Á. (2006). *Perspectiva organizacional de los factores psicosociales*. En: Arellano G, coord. Factores psicosociales en el trabajo, un enfoque multidisciplinario. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.

- López, M., Vázquez, P. & Montes, C. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral, *Revista Latinoamericana de Psicología*, 49(2). Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80515381004>
- Lozano M., A. (2015). La RIEMS y la formación de los docentes de la Educación Media Superior en México: antecedentes y resultados iniciales, *Perfiles educativos*, 37(spe), 108-124. Recuperado en 23 de noviembre de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982015000500008&lng=es&tlng=es.
- Luna, A. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Secretaria de Salud Laboral: Madrid.
- Lloret, S., Ferreres, T., A., Hernández, B. & Tomás, M., I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada, *Anales de psicología*, 30(3), 1151-1169. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis, *Psychological Methods*, 4(1), 84–99. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.1.84>
- Macía, S. (2008). Aplicación y evaluación psicométrica del test IVAPT-PANDO en dos centros de atención primaria. *Psicología y Salud*, 18(2), 247 - 254.
- Mansilla. I, F. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*. Recuperado de <http://www.psicologiaonline.com/ebooks/riesgos/>
- Martínez P., A. (2016). La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio, *Política y Cultura*, 46, pp. 7-31 .Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/267/26748302002.pdf>
- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work, *European Journal of Work and organizational Psychology*, 10(4), 467-484.
- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work, *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3), 335-356.
- Matthiesen, S., B. & Einarsen, S. (2006). Perpetrators and targets of bullying al work: Role Stress and Individual Differences, *Violence and Victims*, 22 (6). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1891/088667007782793174>

- Mayoral Blasco, S. (2008). *Mobbing: principales debates teóricos e implicaciones prácticas en el ámbito laboral español*, *Acciones E Investigaciones Sociales*, ISSN 1132-192X, No 26, 2008, Págs. 91-125, 26(26), 91–125.
- Medina, G., O. (2016). Prevalencia de mobbing en trabajadores y factores de riesgo asociados, *Gaceta médica de México*. 452-456. Recuperado de: www.anmm.org.mx
- Mendizabal, G., Escalante, A., e Ibarra, L., M. (2016). *Acoso laboral en las instituciones de educación superior. Una visión desde el género*. México DF: Porrúa.
- Meseguer, P., Soler S., García-Izquierdo, M., Sáez N., Ma. & Sánchez. M. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing, *Psicothema*. 19(2), 225-230 Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=727/72719207>
- Mikkelsen, E.G. & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health Correlates, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393-413.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of posttraumatic stress among victims of bullying at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 87-11.
- Ministerio de la Protección Social Colombiano (2008). Resolución 2646 de julio de 2008, Recuperado de: http://www.corporacioncaminos.org/attachments/040_Res2646%202008.pdf
- Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/44255450/Bateria-de-Instrumentos-Para-La-Evaluacion-de-Factores-de-Riesgo-Psicosocial>.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. & Kristensen, T.S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSPQ). *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 8(1), 18-29
- Morales, V., P. (2011). El análisis factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios. *Universidad Pontificia Comillas, Madrid Facultad de Ciencias Humanas y Sociales*. Recuperado de: http://www.eio.uva.es/~valentin/ad3d/anadat/afc/comillas_AnalisisFactorial.pdf

- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales, *Medicina y seguridad del trabajo*, 57 (1), 4-19
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Instituto Nacional de Seguridad E Higiene En El Trabajo*, 4–144. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
- Muñoz, J. & López, A. (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de Instituciones de Educación Superior del centro de México. Una evidencia empírica sobre su relación. *Ciencia y Sociedad*, 43(4), 13-21. doi: <http://dx.doi.org/10.22206/cys.2018.v43i4.pp13-21>
- O'Moore, M., Seigne, E., McGuire, L., & Smith, M. (1998). Victims of bullying at work in Ireland. *Journal of Occupational Health and Safety: Australia and New Zealand*, 14 (6), 568-574.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra. Informe del Comité Mixto OIT/OMS, Ginebra 18-24 de Septiembre de 1984. Alfaomega Colombia 1997: 1-4
- Organización Internacional del Trabajo OIT/OMS (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del trabajo OIT (1998). *La violencia en el trabajo: un problema mundial*. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/1998/30.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, (2003). La violencia en el trabajo, *Educación obrera*/4 (133). Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). *Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Oficina Internacional del trabajo. Ginebra, Suiza. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), (2013). *Instituto de Estadística, Teachers by teaching level of education*, disponible en: http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?DataSetCode=EDULIT_DS&popupcustomise=true&lang=en.

- Ovejero B., 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
- Oviedo, G., E. (2014). Formación y certificación docente en el nivel medio superior. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 1 (1) ISSN 2007 – 8412 (introducción)
- Oviedo, H., C. & Campo A., A., (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Pabón, D., T. (2009). *Acercamiento histórico social al acoso moral*. Puerto Rico: Universidad de Turabo.
- Pando, M., Aranda, B., C., Aldrete R., G. & Reynaga, E., P. (2006a). Autoestima y Redes sociales de apoyo como factores protectores de *Mobbing* en docentes. *Revista de la Facultad de Salud Pública y Nutrición*, 7 (2). Recuperado de: <http://www.respyn.uanl.mx/vii/2/articulos/Mobbing.htm>
- Pando M, Aranda C, Parra L. & Ruiz D. (2013 a). *Eugenesia Laboral: Salud Mental Positiva en el Trabajo*. Colombia: Editorial Universidad Libre Seccional Cali, Colombia.
- Pando, M., Aranda, C., Parra, L. & Gutiérrez, A. M. (2013 b). Determinación del mobbing y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia. *Salud Uninorte*, 29(3), 525–533.
- Pando, M., Aranda B, C & Olivares Á, D. (2012a). Análisis factorial confirmatorio del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (Ivapt-pando) para Bolivia y Ecuador Liberabit. *Revista de Psicología*, 18, (1), 27-35
- Pando M, Aranda C, Preciado L, Franco S. & Salazar J. (2006b) Validez y Confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-Pando). *Enseñanza e Investigación en Psicología*;11(2), 319-32.
- Pando M., M., Aranda B., C. & Álvarez, M. (2012b). Análisis factorial exploratorio confirmatorio del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) para Bolivia y Ecuador. *Liberabit*, 18(1), 27-36.

- Pando, Aranda, Salazar & Torres, (2016a), Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21 (1) pp. 39-45
- Pando M., M., Bertot, M., Aranda B., C. & Amezcua, M.T. (2011). Análisis factorial exploratorio del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT) para cuba. *Revista Mexicana de Salud en el Trabajo*, 1(8), 10-14.
- Pando M., M., López, M.R., García, S.A., Ochoa, H. & Rodríguez, E.M. (2010). Prevalence of mobbing in workers of Costa Rica. *International Journal of Hispanic Psychology*, 3(1), 15-24.
- Pando, M., M., Ocampo, A., Aguila, M., J., Castañeda, T., M. & Amezcua, S., T. (2008). Factores psicosociales y presencia de mobbing en profesores universitarios, *RESPYN* 9 (3). Recuperado de: www.respyn.uanl.mx/ix/3/.../factores_psicosociales_y_Mobbing.htm
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, B., C., & Núñez, F. (2016b). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú, *Anales de la Facultad de Medicina*, 77 (4), 365-371.
- Parés, M. (2006). *Las fases del acoso moral en el trabajo*. V Congreso Nacional AMET. Trabajo y reestructuración: los retos del nuevo siglo.
- Parés, M. (2007). Las fases del mobbing. En Peña, S., Ravelo, B., Sánchez, D. (coords). *Cuando el trabajo nos castiga*. Debates sobre el mobbing en México (pp.41-64). México: Ediciones grafico Eón.
- 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 sistemática, *Entramado*, 6(1), 158-172. Recuperado a partir de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/3367>
- Peña, P. Ravelo y S. Sánchez (Coords.). *Cuando el trabajo nos castiga*. Debates sobre el mobbing en México (pp. 181- 202). México: UAM-A/Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing.
- Piñuel & Zabala I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Piñuel, I. (2003). *Mobbing*. Manual de autoayuda. Madrid: Aguilar

- Porras, V., N. (2017). Violencia psicológica en el trabajo: aproximación desde la perspectiva psicosocial, *Integración Académica en Psicología*, 5(13), 20-27.
- Quine, L. (1999), "Workplace bullying in community trust: staff questionnaire survey", *British Medical Journal*, 7178 (318), uk: Eprints.
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, (2014).
- Romero, C.H., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A. & Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario, *Enfermería Actual en Costa Rica*, 31, 1-15. DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
- Rodríguez, A., Martínez, M., Moreno, B., & Gálvez, M. (2006). Predictores organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: Aplicación del modelo de demandas y recursos laborales, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3), 333-345
- Rodríguez, L., Oramas, A. & Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Revista Salud en los trabajadores*, 15(1), 5–16. Recuperado de: <http://www.iaesp.edu.ve/index.php/centro-dedescargas/viewcategory/97-vol15-no1-2007>. ISSN: 13-15-0138.
- Salin, D. (2003). Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying, in European, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 4, (10).
- Sánchez, P., R. & Gómez, R., C. (1998). Conceptos básicos sobre validación de escalas, *Psiquiatría*, (27) 2, 121-130. Recuperado de: <http://psiquiatria.org.co/web/wp-content/uploads/2012/04/VOL27/2/Conceptos%20b%C3%A1sicos%20sobre%20validaci%C3%B3n%20de%20escalas.pdf>
- Sanmartín, E., (2010). Reflexiones sobre la violencia. México: siglo XXI.
- Secretaría de Educación Pública SEP (2017). Modelo Educativo para la Educación Obligatoria. Educar para la libertad y la creatividad. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/272524/Coro_y_Orquesta.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2016). PROYECTO de Norma Oficial Mexicana
- Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions, *Joccup Health Psycho*, 1(1):27-41.

- Silva G., N. (2006). *Factores psicosociales, estrés y desgaste profesional en académicos del Centro Universitario de Ciencias Biológicas Agropecuarias de la Universidad de Guadalajara*, Tesis del Doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo de la Universidad de Guadalajara, 2006, México. SOS
- Smith, P. K., Singer, M., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2003). Victimization in the school and the workplace: are there any links?. *British journal of psychology (London, England : 1953)*, 94(Pt 2), 175–188. <https://doi.org/10.1348/000712603321661868>
- Tamayo García, Miraval, T., Z. & Tamayo Calderón (2014). Factores asociados al mobbing en docentes de la universidad nacional Hermilio Valdizán Huánuco, *Investigación Valdizana*, 8 (2): 11-14
- Terán, R. & Botero, C. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia, *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología* 5(2): 95-106
- Thylefors, I. (1987). *Syndabockar. Om utstötning och mobbning i arbetslivet*. Estocolmo: Natur och Kultur.
- Topa, G., Depolo, M. & Morales, J. F. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias, *Psicothema*, 19 (1), 88-94
- Trijueque, G., Giachero, S. & Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias. Psicológicas*, 6 (1), 75-87. ISSN 1688-4221.
- Trujillo F., Valderrabano, M. & Hernández M., R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas, *Innovar*, 17(29), 71-92. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512007000100004&lng=en&tlng=es.
- Trujillo, M., Lámbarry, F. & Valderrábano. (2015). Cuantificación de mobbing en el sector financiero mexicano desde la perspectiva de género, *Convergencia Revista de ciencias sociales*. ISSN 1405-1435, UAEM, (67) 211-233.
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H. & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32 (2), 67-74

- Uribe, J., Trejo, I.E., Vázquez, D.G., García, S.A. & García, S.S. (2011). Estudio exploratorio de violencia en el trabajo y su relación con factores psicosomáticos: Desarrollo de la escala mexicana de acoso en el trabajo (EMAT), *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 30,1,51-70.
- Van der Doef & Maes (1998). The job demand-control(support) model and physical health outcomes: A review of the strain and buffer hypotheses, *Psychology y Health*, 13:5, 909-936, DOI: 10.1080/08870449808407440
- Velázquez, E. (2012). *Estudio sobre el mobbing en una universidad pública estatal mexicana* (tesis de maestría), Universidad autónoma del estado de Morelos, México.
- Velázquez, E. (2019). Clima organizacional, violencia psicológica y acoso psicológico en el contexto universitario, la situación de trabajadores académicos de una universidad pública (tesis de doctorado), Universidad autónoma del estado de Morelos, México.
- Villagrán, R., S., Velázquez, D., J., Aldaba M., D. & Rodríguez, O., M. (2016). Mobbing: impacto psicológico en docentes universitarios, repercusiones en el sentido de pertenencia y permanencia laboral. *Pensamiento Americano*, 10 (18), pp. 77-95. DOI: <http://dx.doi.org/10.21803%2Fpenamer.10.18.388>.
- Villalobos, G. (1997). Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores Psicosociales. Bogotá: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social–Colombia.
- Villalobos G. 2004. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa, *Ciencia y Trabajo*. 6(14): 197-201
- Villamar, D., Juárez, A., González, I., & Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México, *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 111 - 140. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>
- Zapf, D. & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension, *International Journal of Manpower*, 10(4).
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work, *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 70-85. Recuperado de: www.researchgate.net/...Organisational_work_group.

- Zapf, D. & Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. Cooper (eds.): *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice* (pp. 165-184). Londres: Taylor & Francis
- Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996). On the relationships between *Mobbing* factors, and job content, social work environment and health outcomes, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 215-23

Anexos

Anexo 1.

FOLIO: _____

Cuestionario de datos sociodemográficos

Instrucciones. Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque o escriba la respuesta de acuerdo con su percepción.

1. Edad: _____ (años cumplidos)
2. Sexo: Masculino () Femenino ()
3. Último grado académico: _____
4. Estado civil:
Soltero () Casado ()
Divorciado () Viudo ()
Unión libre () Separado ()
5. Tipo de residencia:
Propia () Alquilada ()
6. Tiempo que se tarda en trasladarse de su casa a su trabajo:
Menos de 30 min. () Más de 30 min. ()
Más de 60 min. () Más de 90 min. ()
7. No. de hijos: _____
8. Total de familiares a cargo: _____
9. Ocupa su tiempo libre en:
Actividades deportivas ()
Ver televisión ()
Pasear con la familia ()
Salir con amigos ()
Otro: _____
10. No. de horas que labora *semanalmente*: _____
11. ¿Hizo examen de oposición para laborar en esta institución?
Sí () No ()
12. En caso de ser positiva la pregunta anterior ¿Cuántas veces ha sido evaluado para conservar sus horas?
1 a 2 () 3 a 4 () 5 a 6 ()
13. Campo disciplinar en el que imparte clases:
Matemáticas ()
Ciencias experimentales ()
Ciencias sociales ()
Comunicación ()
14. Antigüedad en la Institución: ____ / ____
Años meses
15. Antigüedad en el puesto: ____ / ____
Años meses
16. Tipo de contrato
Permanente () Base ()
Temporal () Interino ()
17. Además de las actividades laborales que desempeña en la escuela ¿tiene otro empleo?
Sí () No ()
Cuál: _____
18. Ya fue sujeto de la evaluación docente:
Sí () No ()
19. Fecha de evaluación: _____
20. ¿Tomó cursos previos a su evaluación?
Sí () No ()
¿Cuáles? _____
22. Participa en proyectos académicos:
Sí () No ()
¿Cuáles? _____

21. Resultado de evaluación:

Bueno () Destacado ()
 Excelente () Suficiente ()
 Insuficiente ()

23. ¿Pertenece a un cuerpo colegiado?

Si () No ()

¿Cuál? _____

24. No. de horas *semanales* que dedica en casa para desarrollar las actividades laborales: _____

25. En el último ciclo escolar las actividades laborales dentro de esta institución han:

Incrementado ()

Disminuido ()

Se mantienen igual ()

26. Número de faltas en el último año: _____

27. Motivo:

- a) Sin incapacidad
- b) Enfermedad común (gripa)
- c) Intervención quirúrgica
- d) Problemas osteomusculares
- e) Estado de ánimo, estrés
- f) Problemas laborales
- g) Problemas familiares

28. ¿Es sujeto a pensión?

Si () No ()

29. Es afiliado sindical: Si () No ()

30. No. de grupos a los que imparte clases: _____

31. No. aproximado de alumnos: _____

32. Mi trabajo me da las facilidades para acudir a una emergencia familiar

Si () No ()

Anexo 2

Factores psicosociales en el trabajo 2004* (adaptado).

Favor de señalar con un "X" la columna correspondiente la frecuencia en que están presentes en el trabajo que usted realiza en esta Institución, cada una de las situaciones que se enlistan a continuación.

No.	Ítem	0 Nunca	1 Casi Nunca	2 Algunas veces	3 Casi Siempre	4 Siempre
1.	Condiciones del lugar de trabajo					
1.1	El ruido interfiere en sus actividades					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada					
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada					
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores					
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores					
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar					
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
					Subtotal	
2.	Carga de trabajo					
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.					
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
					Subtotal	
3.	Contenido y características de la tarea					
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros					
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés					
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.					
3.6	Realiza actividades que no son de su especialidad					
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
					Subtotal	
4.	Exigencias laborales					
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
4.2	Requiere alto grado de concentración					
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
4.4	Hace uso de verbalización constante					
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.					
					Subtotal	
5.	Papel laboral y desarrollo de la carrera					
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo					
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles					
5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas					
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas					
5.6	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación					
					Subtotal	
6.	Interacción social y aspectos organizacionales					
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo					
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados					
6.5	Los sistemas de control del personal son incorrectos					
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					

- 6.9 Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral
- 7. Remuneración del Rendimiento
- 7.1 Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza
- 7.2 Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones
- 7.3 Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica

Subtotal

Subtotal

TOTAL

*El diseño de este instrumento original, se realizó por la Mtra. Noemi Silva Gutiérrez.

Anexo 3 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 la 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**

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

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

Mi(s) superior(es) _____

Mi(s) compañero(s) de trabajo _____

Mi(s) subordinado(s) _____

Anexo 4

Control de sesgo

Id del ítem	Estadísticos descriptivos						Cuartiles			
	M	DE	CV	ASI	CUR	N	CN	AV	F	MF
1.5	1.92	1.14	0.593	1.106	0.416	50.6%	20.7%	19.5%	4.6%	4.6%
6.9	1.87	1.075	0.574	1.227	0.96	49.4%	25.9%	17.2%	3.4%	4.0%
5.4	2.01	1.12	0.557	0.938	0.126	44.3%	24.7%	21.3%	5.7%	4.0%
1.7	2.16	1.186	0.549	0.818	-0.263	0.374	0.299	17.2%	10.3%	5.2%
6.3	1.75	0.945	0.54	1.263	1.274	51.1%	29.3%	14.4%	3.4%	1.7%
2.3	2.6	1.397	0.537	0.285	-1.233	32.2%	17.2%	20.7%	18.4%	11.5%
3.7	2.29	1.217	0.531	0.511	-0.689	36.8%	17.8%	30.5%	9.2%	5.7%
1.2	2.4	1.249	0.52	0.603	-0.524	29.9%	26.4%	26.4%	8.0%	9.2%
3.3	1.97	1.025	0.52	1.014	0.603	40.2%	33.9%	17.8%	5.2%	2.9%
2.2	2.03	1.05	0.517	0.851	0.147	39.1%	30.5%	21.8%	5.7%	2.9%
5.3	2	1.014	0.507	0.84	0.192	39.1%	31.6%	21.8%	5.2%	2.3%
2.4	2.63	1.305	0.496	0.299	-0.965	25.9%	21.3%	27.6%	14.4%	10.9%
6.4	2.55	1.256	0.492	0.386	-0.683	27.0%	19.5%	35.1%	8.0%	10.3%
1.6	2.03	0.982	0.483	0.609	-0.204	37.9%	0.282	0.287	0.034	0.017
6.5	2.35	1.137	0.483	0.471	-0.361	29.9%	22.4%	36.2%	5.7%	5.7%
4.7	2.7	1.296	0.48	0.282	-0.89	23.0%	21.3%	31.0%	12.1%	12.6%
6.7	2.45	1.138	0.464	0.386	-0.483	25.4%	24.9%	34.7%	9.2%	5.8%
5.2	2.11	0.979	0.463	0.403	-0.593	33.9%	28.2%	31.6%	5.2%	1.1%
6.8	2.39	1.105	0.462	0.464	-0.401	25.3%	29.9%	30.5%	9.8%	4.6%
4.1	2.44	1.093	0.447	0.351	-0.424	24.1%	26.4%	35.6%	9.2%	4.6%
6.6	2.47	1.095	0.443	0.422	-0.059	23.0%	24.1%	42.5%	3.4%	6.9%
3.6	2.3	1.005	0.436	0.393	-0.189	25.3%	30.5%	35.6%	5.7%	2.9%
6.1	1.93	0.833	0.431	0.324	-1.032	36.8%	35.6%	25.9%	1.7%	
7.1	2.78	1.197	0.43	0.144	-0.725	17.8%	21.3%	35.6%	15.5%	9.8%
1.8	2.78	1.193	0.429	0.236	-0.637	16.7%	23.6%	36.2%	12.6%	10.9%
2.5	2.16	0.926	0.428	0.427	-0.044	27.7%	34.7%	32.9%	2.9%	1.7%
3.4	2.28	0.971	0.425	0.365	-0.163	24.7%	32.2%	35.6%	5.2%	2.3%
3.1	2.02	0.856	0.423	0.406	-0.339	31.2%	38.7%	27.2%	2.3%	0.6%
1.9	2.67	1.129	0.422	0.112	-0.576	19.5%	20.1%	40.2%	13.8%	6.3%
1.3	2.54	1.062	0.418	0.186	-0.464	20.1%	25.3%	39.1%	11.5%	0.04
7.3	2.99	1.242	0.415	-0.026	-0.815	15.5%	16.1%	36.2%	17.8%	14.4%
1.4	2.37	0.975	0.411	0.416	-0.176	19.5%	37.9%	31.0%	9.2%	2.3%
5.6	2.86	1.175	0.41	0.012	-0.788	15.5%	21.3%	33.3%	21.3%	8.6%
4.3	2.82	1.153	0.408	0.092	-0.811	14.4%	26.4%	29.9%	21.8%	7.5%
5.5	3.24	1.24	0.382	-0.175	-0.87	10.3%	16.7%	31.0%	22.4%	19.5%
5.1	2.32	0.885	0.381	0.193	0.034	20.1%	34.5%	40.8%	2.9%	1.7%
7.2	3.46	1.311	0.378	-0.449	-0.832	11.5%	10.3%	27.0%	23.0%	28.2%
3.2	2.51	0.954	0.374	0.004	-0.397	17.8%	27.0%	43.7%	9.8%	1.7%
3.5	2.51	0.826	0.329	0.317	0.403	9.2%	41.0%	41.0%	6.9%	1.7%
4.2	3.29	1.055	0.32	-0.242	-0.274	6.4%	12.7%	39.9%	27.7%	13.3%

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta Factores psicosociales, violencia y acoso psicológico en el trabajo de docentes de educación media superior

Nota. Estadísticos descriptivos: Media (M), Desviación Estandár (DE), Coeficiente de Variación (CV), Asimetría (ASI), Curtosis (CUR). Cuartiles: Nunca (N), Casi Nunca (CN), Algunas Veces (AV), y Muy Frecuentemente (MF)

Anexo 5

Control de sesgo IVAPT

Id del ítem	Estadísticos Descriptivos					Distribución percentil				
	M	DE	CV	ASI	CUR	N	CN	AV	F	MF
0.2.20	1.31	0.710	0.541	2.508	6.391	80.50%	10.30%	7.50%	1.10%	0.60%
0.2.17	1.33	0.683	0.513	2.220	4.624	76.40%	16.10%	5.20%	2.30%	
0.2.16	1.33	0.638	0.479	1.890	2.739	75.90%	16.10%	7.50%	0.60%	
0.2.21	1.45	0.897	0.618	2.085	3.909	74.70%	10.90%	10.30%	2.30%	1.70%
0.2.12	1.40	0.767	0.547	1.965	3.550	74.10%	13.80%	10.30%	1.10%	0.60%
0.2.14	1.37	0.673	0.491	1.814	2.641	73.00%	18.40%	7.50%	1.10%	
0.2.19	1.37	0.682	0.497	2.038	4.717	73.00%	18.40%	8.00%		0.60%
0.2.7	1.41	0.768	0.544	2.018	3.918	73.00%	16.10%	8.60%	1.70%	0.60%
0.2.15	1.44	0.786	0.545	1.875	3.222	71.30%	16.70%	9.80%	1.70%	0.60%
0.2.13	1.42	0.715	0.503	1.584	1.586	70.10%	19.00%	9.80%	1.10%	
0.2.5	1.44	0.748	0.519	1.769	3.055	69.50%	19.00%	10.30%	0.60%	0.60%
0.2.8	1.46	0.780	0.534	1.652	1.904	69.00%	19.00%	9.20%	2.90%	
0.2.3	1.49	0.766	0.514	1.640	2.680	64.90%	23.60%	9.80%	1.10%	0.60%
0.2.22	1.71	1.063	0.621	1.356	0.184	62.10%	14.90%	14.90%	5.70%	2.30%
0.2.6	1.61	0.878	0.545	1.371	1.474	60.90%	20.70%	16.10%	1.10%	1.10%
0.2.11	1.75	0.988	0.564	1.255	1.091	55.20%	21.80%	18.40%	2.30%	2.30%
0.2.10	1.82	1.111	0.61	1.306	0.910	54.60%	21.80%	14.40%	5.20%	4.00%
0.2.2	1.73	0.938	0.542	1.160	0.734	54.00%	24.70%	16.70%	3.40%	1.10%
0.2.1	1.76	0.949	0.539	1.117	0.609	52.30%	25.90%	16.70%	4.00%	1.10%
0.2.9	1.94	1.111	0.572	0.908	-	48.90%	21.30%	19.00%	8.60%	2.30%
					0.195					
0.2.18	1.80	0.910	0.505	0.863	-	47.70%	28.70%	19.50%	3.40%	0.60%
					0.021					
0.2.4	2.05	0.920	0.448	0.482	-	32.80%	35.60%	25.90%	5.20%	0.60%
					0.456					

Fuente. Elaboración propia.

Nota. Estadísticos descriptivos: Media (M), Desviación Estandár (DE), Coeficiente de Variación (CV), Asimetría (ASI), Curtosis (CUR). Cuartiles: Nunca (N), Casi Nunca (CN), Algunas Veces (AV), y Muy Frecuentemente (MF)

Anexo 6

Consistencia interna del Cuestionario de Factores psicosociales en el Trabajo.

Id del ítem	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
2.5	116.12	437.093	-.108	.900
6.2	114.82	431.913	.025	.898
5.2	116.15	429.464	.083	.898
4.6	113.86	432.051	.033	.898
3.7	115.95	423.503	.175	.897
4.4	114.29	426.790	.156	.897
4.5	114.97	420.981	.273	.896
1.5	116.34	419.142	.283	.896
4.7	115.56	415.724	.306	.896
7.3	115.24	417.030	.302	.896
4.2	114.96	420.385	.290	.896
1.8	115.48	417.072	.309	.895
1.2	115.84	414.706	.343	.895
1.1	115.57	422.485	.337	.895
1.6	116.23	419.512	.330	.895
5.3	116.26	418.563	.341	.895
6.1	116.31	420.597	.366	.895
2.4	115.64	412.373	.373	.895
2.3	115.66	409.322	.395	.894
3.5	115.76	419.661	.401	.894
5.5	115.01	412.530	.394	.894
1.7	116.12	413.252	.404	.894
5.4	116.24	413.967	.404	.894
4.1	115.81	414.559	.405	.894
2.2	116.26	415.563	.410	.894
3.3	116.30	415.879	.411	.894
7.2	114.81	410.047	.412	.894
3.1	116.22	417.961	.431	.894
2.1	115.15	415.726	.434	.894
3.4	115.99	415.661	.444	.894

1.3	115.73	413.304	.449	.893
1.9	115.59	412.100	.451	.893
6.9	116.40	413.015	.458	.893
7.1	115.46	410.440	.453	.893
3.2	115.72	414.702	.476	.893
4.3	115.43	411.033	.455	.893
6.3	116.49	414.109	.485	.893
1.4	115.88	413.664	.489	.893
5.6	115.40	409.003	.488	.893
5.1	115.94	413.854	.532	.893
6.5	115.92	408.838	.520	.892
6.7	115.81	406.809	.561	.892
3.6	115.94	408.127	.607	.892
6.6	115.77	406.607	.590	.892
6.8	115.86	406.230	.591	.891
6.4	115.71	403.279	.582	.891

Fuente. Elaboración propia.

Anexo 7

Consistencia interna del Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo.

Id del Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
0.2.4	32.34	139.520	.408	.395	.936
0.2.21	32.94	139.562	.419	.360	.936
0.2.18	32.59	137.620	.506	.433	.935
0.2.19	33.02	140.335	.523	.431	.934
0.2.5	32.95	138.507	.578	.553	.933
0.2.20	33.08	138.768	.596	.535	.933
0.2.1	32.63	134.962	.607	.620	.933
0.2.17	33.06	138.644	.630	.536	.933
0.2.6	32.78	135.848	.617	.659	.933
0.2.22	32.68	132.485	.638	.487	.932
0.2.9	32.45	131.428	.651	.676	.932
0.2.12	32.99	137.179	.639	.538	.932
0.2.3	32.90	137.152	.641	.628	.932
0.2.8	32.93	136.943	.641	.655	.932
0.2.16	33.06	138.591	.683	.602	.932

0.2.7	32.98	136.734	.664	.602	.932
0.2.10	32.57	130.975	.670	.722	.932
0.2.11	32.64	132.878	.676	.569	.932
0.2.13	32.97	136.999	.701	.603	.932
0.2.2	32.66	133.682	.677	.641	.932
0.2.14	33.02	137.225	.733	.666	.931
0.2.15	32.95	134.830	.756	.641	.930

Fuente. Elaboración propia

Anexo 8

Comunalidades del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo

Ítem	Inicial	Extracción
1.1. El ruido interfiere en sus actividades	1.000	.562
6.9 Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral	1.000	.572
1.4 Existe mala higiene en su área de trabajo	1.000	.603
5.2 Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo	1.000	.603
6.3 Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	1.000	.613
5.1 Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado	1.000	.616
3.7 Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal	1.000	.620
2.5 Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	1.000	.626
6.4 Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	1.000	.628
5.6 Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación	1.000	.639
6.1 Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	1.000	.642
3.1 Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	1.000	.642
4.4 Hace uso de verbalización constante	1.000	.647
4.6 Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	1.000	.649
6.8 La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	1.000	.652
2.2 Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	1.000	.656
3.2 Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros	1.000	.660
3.6 Realiza actividades que no son de su especialidad	1.000	.667
2.3 Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	1.000	.668
5.5 En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas	1.000	.681
4.7 Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.	1.000	.682
4.2 Requiere alto grado de concentración	1.000	.687
5.4 El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	1.000	.690
3.4 Participa en proyectos que no son de su interés	1.000	.696

6.2 Requiere participar en diversos grupos de trabajo	1.000	.697
1.3 La temperatura en su área de trabajo no es la adecuada	1.000	.698
1.9 No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	1.000	.701
1.7 El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	1.000	.701
1.2 La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	1.000	.701
4.3 Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	1.000	.702
3.5 Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad	1.000	.709
2.4 Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.	1.000	.711
6.5 Los sistemas de control del personal son incorrectos	1.000	.718
6.7 Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	1.000	.722
3.3 Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	1.000	.722
4.5 Requiere de esfuerzo visual prolongado	1.000	.728
2.1 Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo	1.000	.729
7.1 Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	1.000	.729
5.3 Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	1.000	.730
4.1 Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	1.000	.736
1.8 Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar	1.000	.751
7.2 Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones	1.000	.751
7.3 Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica	1.000	.752
1.5 Está expuesto polvos, gases, solventes o vapores	1.000	.790
1.6 Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores	1.000	.790
6.6 Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	1.000	.791

Nota. Método de extracción: análisis de componentes principales y rotación varimax. Los datos completos se encuentran en anexos.

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta Factores psicosociales, violencia y acoso psicológico en el trabajo.