

Acoso psicológico en el trabajo de docentes de secundaria en Morelos

(Workplace Psychological Harassment of Secondary School Teachers in Morelos)

Sara Nancy Susana Cuellar Celaya
Irma Guadalupe González Corzo
Juan Salvador Nambo de los Santos

Resumen

El objetivo de este estudio fue identificar la prevalencia de la violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo de docentes de dos escuelas secundarias mexicanas a través de un estudio cuantitativo descriptivo. Se aplicó un cuestionario de datos sociodemográficos y el Inventario de Violencia y Acoso psicológico en el Trabajo (IVAPT-Pando, 2006), en una muestra no probabilística de 89 docentes de los cuales el 39.3% son hombres y 60.7% son mujeres, donde predominan los docentes con licenciatura y casados. Entre los hallazgos encontrados se confirma la existencia del acoso psicológico en el trabajo en 9% de los docentes, y de 78.2% de los informantes confirmaron haber sido víctimas de violencia psicológica.

Palabras clave:

Acoso psicológico en el trabajo, violencia psicológica, docentes, escuela secundaria, violencia

Summary

The objective of this study was to identify the prevalence of psychological violence and psychological harassment in the work of teachers from two Mexican secondary schools through a descriptive quantitative study. A sociodemographic data questionnaire and the Inventory of Violence and Psychological Harassment at Work (IVAPT-Pando, 2006) were applied, in a non-probabilistic sample of 89 teachers, of which 39.3% are men and 60.7% are women, where they predominate the docents with a bachelor's degree and married. Among the findings found confirms the existence of psychological harassment at work in 9% of teachers, and 78.2% of informants confirmed having been victims of psychological violence.

Keywords:

Psychological harassment at work, psychological violence, teachers, secondary school, work.

Introducción

Toda organización de trabajo es una construcción social en donde cada uno de sus miembros lucha por mantener su trabajo y prestigio; sin embargo, cuando sienten que una persona pone en peligro la estabilidad individual o grupal es cuando inicia un proceso que culmina al eliminar la amenaza (Westhues, 2011). A dicho proceso se le nombra acoso psicológico en el trabajo el cual se puede manifestar en cualquier centro laboral.

El acoso psicológico en el trabajo es definido como el “uso deliberado del poder, o amenazas de recurso a la fuerza física, contra otra persona o grupo, que pueden dañar el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Comprende el abuso verbal, la intimidación, el atropello, el acoso y las amenazas” (Organización Internacional del Trabajo, 2003, p.3). Este tipo de acoso genera un ambiente laboral hostil el cual se compone por una serie de conductas abusivas que se ejercen de manera iterativa y constante hacia una o más persona de manera implícita o explícita (Salin, 2003).

Einarsen y Raknes (1997) afirman que el acoso psicológico en el trabajo hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores y/o colegas. Estas acciones se realizan intencionalmente ocasionando humillación y estrés tanto a la víctima como a las personas que fungen como testigos lo que puede provocar un ambiente negativo en el trabajo y afectar el rendimiento laboral.

Es importante hacer la diferencia conceptual entre la violencia psicológica y el acoso psicológico: el primero se puede presentar de manera genérica, tiene una ambigua intención de ha-

cer daño, pero no tiene como intención expulsar al trabajador de su centro de trabajo (Giacolone y Greenberg, 1997; Pando, Aranda, Parra y Gutiérrez, 2013); en contraste, el acoso psicológico tiene la intencionalidad de causar daño, es repetitivo, constante e intencional y tiene como finalidad que el trabajador abandone su labor (Pando, Aranda y Olivares, 2012). De acuerdo con Leymann (1996), el acoso psicológico es el uso de la violencia psicológica extrema, es decir, el acoso inicia con actos violentos psicológicos de manera ocasional hasta que se manifiestan de manera repetitiva con la intención de lastimar. En este sentido la Organización Internacional de Trabajo (2019) reconoce que toda persona debe estar libre de la violencia y del acoso en su trabajo.

El acoso psicológico en el trabajo ha sido investigado en diferentes contextos; por ejemplo, en el caso europeo estudios reportan que el 9% de sus trabajadores (12 millones) han sufrido alguna forma de intimidación moral (Instituto de Estudios Laborales, 2003). Con respecto a la población activa en Dinamarca: Mikkelsen y Einarsen (2001) señala que el 14% de la población la padece.

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (2002) coinciden en que la violencia laboral es un problema de salud pública que afecta la dignidad de millones de personas, la cual amenaza gravemente la eficiencia de los centros de trabajo. Al respecto señala que, para erradicar la violencia es necesario realizar diagnósticos que permitan concientizar a las personas de la importancia de la problemática y hacer partícipes a los afectados en posibles estrategias de solución a nivel internacional, nacional y local.

En lo que concierne al acoso psicológico en el trabajo, en un estudio realizado en quince países europeos se encontró que éste es causa “del 18 por 100 de los problemas de salud asociados con

el trabajo” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2002, p.18). Por lo que es importante constatar la existencia de esta problemática en el sector educativo ya que el padecerlo afecta tanto al trabajador, como a la organización laboral, ya que una cuarta parte de los problemas de salud reportados por la Comisión de las Comunidades Europea (2002) ocasionan ausencias laborales de dos semanas o más.

En América latina, en el estudio exploratorio de Pando, Aranda, Salazar y Torres (2016) con una población de estudio de 2766 se halló que los trabajadores estudiados son afectados por la violencia psicológica en el trabajo desde el 38.6% en México hasta 79.8% en Perú. Los países con mayor prevalencia fueron: Perú en primer lugar, seguido de Bolivia con 76.8% y en tercer lugar Costa Rica con 74.8%. Los trabajadores con mayor presencia de VPT se caracterizan por tener una escolaridad de licenciatura principalmente, una antigüedad de dos años y son sujetos a rotación de turnos. Con respecto a la intensidad alta de este tipo de violencia predominó en mujeres, en trabajadores viudos y divorciados, y con rotación de turnos. En cuanto a los afectados por la presencia de APT predominan las mujeres, trabajadores mayores a 35 años viudos y divorciados con licenciatura.

Además, para López, Vázquez y Montes (2010) el acoso psicológico en el trabajo es un fenómeno que puede perjudicar de manera directa el compromiso que tiene el trabajador con la organización. En el mismo sentido existen estudios (OIT, 2016; Vieco y Abello, 2014; Ceballos, Valenzuela y Paravic, 2014) donde aluden que esta problemática perjudica también a la familia, pues un trabajador víctima de acoso psicológico puede volver a su casa y

como una extensión del trabajo continuar ahí sus conductas defensivas.

En este sentido, el Instituto de Estudios Laborales (2003) en su segundo informe Randstad destaca que los giros empresariales donde se reportan principalmente trabajadores afectados son aquellos en los que se presta un servicio como: la administración pública, educación y salud, hoteles y restaurantes y comunicación y transporte. El acoso en el ámbito académico para Hirigoyen (2001) tiene relación con la supervivencia, ya que es un lugar donde existe una gran competitividad para conservar, mantener u obtener un status. Esta competencia en sí misma puede llevar a un académico a propiciar o a padecer este fenómeno.

Rodríguez, Díaz y Rodríguez (2009) destacan que las indagaciones en docentes con relación al acoso psicológico aún son incipientes. En lo que refiere al contexto educativo se observó que en México existen estudios en docentes en el nivel superior (Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar, 2006; Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006; Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Pando, Ocampo, Aguilar, Castañeda y Amezcua, 2008) y en educación media superior (González, 2012, Cuellar, González y Osnaya, 2019), no siendo el caso de los otros niveles educativos. Para efectos de esta investigación se observa escasez de información estadística que dé cuenta de este fenómeno en docentes de escuelas secundarias, por lo tanto, esta investigación se abocó en identificar las características y prevalencia de la violencia laboral especialmente en lo tocante al acoso psicológico en el trabajo de docentes de escuelas secundarias en el estado de Morelos, México.

Materiales y Método

Diseño

El presente estudio es de tipo transeccional descriptivo porque la recolección de datos se realizó en un

momento fijo en un contexto particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2003) y su objetivo fue observar la presencia de violencia psicológica, la intensidad de la violencia psicológica y la prevalencia de acoso psicológico en el trabajo y caracterizar a los docentes afectados por la violencia y el acoso psicológico en el trabajo.

Participantes

Docentes de dos escuelas secundarias de la zona norte de Cuernavaca, Morelos, México. Se obtuvo la participación de 89 docentes de un total de 100. Los criterios de inclusión fueron los siguientes: docentes frente a grupo que consintieron participar en el estudio, con una antigüedad de, al menos, 6 meses. Es importante señalar que el presente estudio contó con el consentimiento informado de cada uno de los participantes. Además, se acordó mantener la confidencialidad y el anonimato. Es por ello que no se menciona el nombre de los participantes ni el de las escuelas involucradas.

Instrumentos

Se aplicó un cuestionario de datos sociodemográficos y el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT), el cual es viable y confiable porque ya ha sido sometido a pruebas de validez y confiabilidad en países como Colombia (Pando, Aranda, Parra y Gutiérrez, 2013), Chile (Díaz, Mauro, Toro, Villarroel y Campos, 2015), Bolivia y Ecuador (Pando, Aranda, Olivares y Max, 2011).

El instrumento mide la violencia psicológica laboral, la intensidad de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo, consta de 22 reactivos, los cuales están divididos en dos escalas para cada reactivo, la primera (A) se responde de acuerdo con una escala Likert con los siguientes

valores: (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.

La presencia de violencia psicológica e intensidad se obtienen con los puntajes que dan los informantes en la primera 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. Para ello se considera que más de 5 reactivos positivos señala una violencia Alta, de 1 a 4 reactivos Media y 0 reactivos Nula. 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. 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. De 0 puntos se considera nula, de 1 a 3 baja, de 4 a 7 media, más de 8 alta. Si el docente colocó más de ocho veces el valor 3 se considera que está viviendo un acoso psicológico alto. 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: el jefe, los compañeros o ambos.

Procedimiento

Se expusieron los objetivos de este estudio a los directores para que otorgaran el permiso para aplicar el instrumento. En ese momento se establecieron las condiciones para iniciar el trabajo de campo como la participación voluntaria y una

estrategia para no desatender a los estudiantes. Posteriormente, la aplicación se realizó de manera simultánea en ambas escuelas. Esta se efectuó docente por docente durante el desarrollo de su clase.

Es necesario señalar que una de las escuelas se eligió por efecto de nieve, por algunos reportes de docentes de la escuela A quienes referían que en la escuela B los docentes estaban viviendo un problema de violencia psicológica en el trabajo. En total, se obtuvieron 89 inventarios de docentes del turno vespertino y matutino. Dicha información se procesó en el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 15.

Resultados

De los docentes encuestados el 39.3% son hombres y 60.7% son mujeres, la mayoría de

ellos son casados y solteros con 60.2% y 35.2%, respectivamente. Respecto al último grado académico 18.4% cuentan con normal superior, 51.7% licenciatura, 26.4% maestría y 3.4% doctorado. En el turno matutino se encuentra el 48.3% docentes de los docentes encuestados, en vespertino 21.3% y ambos turnos 30.3%. El 43.8% de los docentes tienen otra actividad laboral independiente de la institución donde laboran y para el 56.2 % es su único trabajo.

De acuerdo con el inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO, 2006) los resultados generales de esta investigación reportan el 78.6% (n=70) de los docentes de secundaria con presencia de violencia psicológica (PVP) (sólo se reporta la presencia alta y media); en cuanto a la intensidad media y alta de la violencia psicológica (IVP) el 14.6% (n=13) y el 9 % (n=8) de los docentes se ubicaron con acoso psicológico en el trabajo (APT).

Tabla 1.

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

TIPO	NULA/BAJA	MEDIA	ALTA
Presencia de violencia psicológica en el trabajo	21.3%	29.2 %	49.4 %
Intensidad de la violencia psicológica en el trabajo	85.3 %	11.2 %	3.4 %
Presencia de acoso psicológico en el trabajo	91 %	3.4%	5.6%

Nota. N=89

Fuente. Elaboración propia

Es importante señalar la diferencia entre la presencia de violencia psicológica y la intensidad, los docentes pueden tener una alta presencia de violencia, esto quiere decir que son afectados por 5 o más acciones violentas, pero la intensidad no precisamente es alta, por ello es necesario observar esta diferencia, la cual se aprecia de manera más clara en la tabla 1, en la que se muestra que pese a la presencia alta los casos próximos o urgentes a atender son menores, en este caso la intensidad alta es de

3.4% y media de 29.2%, lo que indica que las acciones violentas de las que son afectados se presentan de manera frecuente y muy frecuentemente.

En cuanto al tipo de APT (Ver tabla 2) se encontró una mayor tendencia al que se ejerce verticalmente, es decir, entre compañeros con 24.9%. En segundo lugar, se encontró con mayor frecuencia el vertical y horizontal, nombrado mixto porque se ejerce por parte de superiores y compañeros de trabajo.

Tabla 2.

<i>Tipo de acoso</i>	
Personas que ejercen APT	Porcentaje
Compañeros	24.9%
Superiores	11.2%
Ambos	23.5%

Nota. N=89

Fuente. Elaboración propia

Con respecto a la presencia de violencia psicológica, esta se acentúa en los docentes que tienen entre 20 y 27 horas semanales, en el turno matutino y en docentes que no tienen una actividad extra.

Tabla 3.

Prevalencia de violencia psicológica y horas frente a grupo

Variables sociodemográficas		Presencia de violencia Psicológica (PVP)		
Horas frente a grupo	4 a 11 horas	Alto 1.2%	Medio 4.7%	Nula 1.2%
	12 a 19 horas	14.1%	3.5%	7.1%
	20 a 27 horas	17.6%	3.5%	8.2%
	28 a 35 horas	5.9% (5)	12.9%	4.7%
	36 a 43 horas	8.2% (7)	5.9%	1.2%
		Acoso psicológico en el trabajo		
Estado civil		Alto	Medio	Baja
	Casado	2.3%	1.1%	56.8%
	Soltero	2.3%	1.1%	31.8%
	Divorciado	1.1%		2.3%
	Unión libre		1.1%	

Nota. N=89

Fuente. Elaboración propia

En la relación entre el estado civil y la intensidad de la violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo se observa que entre el nivel alto y medio se presenta en un 13.5% y esta se hace más evidente en docentes casados. De las personas que padecen acoso 5.5% de ellas son mujeres en alto, 2.2% hombres y 1.1% mujer con una prevalencia media. Situación que se acentúa en docentes casados y solteros.

Discusión

En lo que respecta a la presencia de violencia psicológica en el trabajo (PVPT) en este estudio se encontró un 78.2% (N=89), entre media y alta, en docentes de escuela secundaria. En docentes de preparatoria se reporta una presencia de

violencia psicológica, entre media y alta, de 92.3% (N=91) (González, 2012) y de 88.8% (N=87) (Cuellar, González y Osnaya, 2019). En dichos estudios se aprecia que la violencia psicológica es común en los docentes, afectados hasta con más de cinco acciones violentas en su trabajo. Por otra parte, en este estudio la presencia del acoso psicológico en el trabajo es de 9%, en la investigación de González (2012) es de 8.8% y en Cuellar, González y Osnaya (2019) es de 6.1% con lo que se confirma lo señalado por Giacalone y Greenberg (1997) y Pando, Aranda, Parra y Gutiérrez (2013) cuando refiere que la violencia psicológica en el trabajo se presenta de manera genérica y el acoso psicológico es dirigido hacia un trabajador por parte de sus compañeros y superiores.

Con relación al género no hay significancia estadística, lo que nos lleva a considerar la diferencia de otras investigaciones en universidades (Björkqvist, Österman, Hjelt-Bäck, 1994; Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006; Justicia, Benítez, Fernández y Berbén, 2007; Cruz, Ovalle y Pando, 2008) donde se reportan más mujeres afectadas que hombres; no obstante, se observa que el APT es una problemática que puede afligir tanto a hombres como a mujeres con la misma frecuencia. Los hallazgos de esta investigación coinciden con investigaciones en España y México (Herranz, Reig y Cabrera, 2006; Pando, Aranda, Aldrete y Reynaga, 2006) donde pertenecer a un género u otro no implica un mayor riesgo para padecer acoso psicológico en el trabajo.

En la presente investigación se aprecia que el estado civil se asocia significativamente con el APT, donde los casados son más propensos a ser víctimas, representado por el 25% del total, situación similar en otros estudios (Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006; Lavoignet, Del Ángel y Sántes, 2013) donde los docentes casados son más afectados. En contraste en la investigación de González (2012) los viudos (50%) son más propensos a sufrir acoso psicológico en el trabajo. Situación similar se encontró en América latina (Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016) donde los trabajadores viudos y divorciados son más propensos a tener una alta prevalencia de violencia y acoso psicológico en el trabajo.

Es necesario señalar que no fue significativa la asociación con el último grado académico, no obstante, se observa que los docentes con maestría tienen una alta presencia de acoso psicológico, situación que coincide con el estudio de Cruz, Ovalle y Pando (2008) en

docentes universitarios. Esto concuerda con otros estudios con diferencias significativas donde los docentes con mayor escolaridad son más vulnerables a padecer acoso (Aldrete, Pando, Aranda y Torres 2006; Lavoignet, Del Ángel y Sántes, 2013).

Si bien la relación del acoso psicológico en el trabajo y tener otro trabajo no resultó significativa para esta investigación, los docentes con mayor frecuencia son los que trabajan en una sola institución educativa, característica similar y significativa en otros estudios realizados también en universidades mexicanas (Pando, Ocampo, Aguilar, Castañeda y Amezcua, 2008; Lavoignet, Del Ángel y Sántes 2013).

Por último, el tipo de acoso psicológico que predomina en esta investigación es el que se suscita entre compañeros, nombrado horizontal con 24.9% (n=24), en segundo lugar, encontramos el mixto, que se gesta entre directivos y compañeros docentes hacia otro docente con 23.5% (n=21) y en tercer lugar, está el vertical (ejercido por parte de un superior) representado por 11.2% (n=10). Un resultado similar se encontró en una universidad española donde el 59.3% es ejercido entre compañeros, frente al 43.9% por supervisores (Buendía, 2003). En este caso no se observa una gran diferencia entre el acoso horizontal y el de ambos por lo que se cree que probablemente se esté viviendo el gang del acoso, que se caracteriza por tener un líder que inicia, y posteriormente es apoyado por otros quienes continúan el proceso de asedio al objetivo seleccionado (Parés, 2007).

Conclusiones

De acuerdo con los resultados de esta investigación se confirma la existencia de violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo en las escuelas secundarias estudiadas. Dentro de los hallazgos se aprecia que la violencia psicológica en el trabajo es un fenómeno recurrente en las instituciones educativas, pues el 78.2% (70/89) de los docentes encuestados son o

han sido víctimas de esta problemática; además es importante señalar que el 14.2% (13/89) tiene una intensidad alta, lo que nos lleva a considerar que estos docentes están padeciendo acoso en sus primeras fases.

Hay que destacar que los docentes con menor antigüedad son los más afectados por la violencia psicológica, por lo que surge la inquietud si esta situación se repite en otros contextos. Por ello sería conveniente que en ambas escuelas se preste atención a los docentes de nuevo ingreso y a su proceso de adaptación a la organización ya establecida por sus compañeros y directivos, para evitar que se desarrolle el acoso psicológico en su trabajo.

El no encontrar diferencias significativas con el género, edad, último grado académico, tener otro trabajo y antigüedad, significa que estos no son predictores de la presencia de la violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo. Empero, esta investigación nos permite, como se planteó en el objetivo, caracterizar a los docentes que padecen estas problemáticas en las instituciones estudiadas.

En cuanto a las víctimas de acoso de estas escuelas, se concluye que no existe un perfil establecido que nos permita prever a futuros afectados, se cree que estas son elegidas por circunstancias subjetivas ajenas a esta investigación por lo que cualquier docente puede violentado o acosado. Refiriéndonos a los índices de violencia psicológica en las investigaciones consultadas y en la presente concluimos que ésta es una problemática constante en el trabajo docente, la cual se puede manifestar en los diferentes niveles educativos.

Finalmente, es importante señalar que este estudio es de carácter exploratorio, lo que permite un primer acercamiento al fenómeno den-

tro de las escuelas secundarias. Es necesario continuar con las investigaciones, que nos permitan sentar las bases de planes de acción para atender a los docentes afectados que tengan como objetivo la recuperación física y psicológica. Además, de informar a las autoridades educativas y docentes sobre los alcances de violencia y el acoso psicológico en el trabajo. Por último, se considera necesaria la creación de un organismo autónomo donde se investiguen y atiendan los casos de acoso psicológico en las escuelas públicas.

Para estudios posteriores se sugiere un acercamiento a los docentes mediante el uso de entrevistas y grupos focales con lo que se puede indagar sobre, estrategias de afrontamiento ante situaciones de violencia u acoso psicológico en el trabajo, el conocimiento que los docentes sobre el tema, posibles estrategias nuevas de acoso, conocer la percepción no sólo de los afectados y los acosadores, sino de los testigos.

Referencias

- 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), 53-63. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/292/29211104.pdf>
- Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20 (3), 173-184. DOI [https://doi.org/10.1002/1098-2337\(1994\)20:3<173::AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/1098-2337(1994)20:3<173::AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D)
- Buendia, J. (2003). Riesgos psicosociales en la Universidad. El síndrome de "burnout y el mobbing". *La mutua: Revista técnica de salud*, 9, 5-19. Recuperado de: http://www.fraternidad.com/descargas/FM-REVLM-9-2_127_Riesgos_psicosociales_en_la_universidad_El_sindrome_de_burnout_y_el_mobbing.pdf
- Ceballos, P., Valenzuela, S. & Paravic, T. (2014). "Factores de riesgo psicosociales en el trabajo: género y enfermería. Avances en enfermería". XXXII (2): 271-279. Recuperado de: <http://www.ucm.cl/uploads/media/publicacion.pdf>
- Comisión de las Comunidades Europeas (2002). *Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad*. Recuperado de: http://eu-ropa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=es&type_doc=COMfinal&an_doc=2002&nu_doc=118
- Cuellar, S., González, I. & Osnaya, M. (2019, 20 de noviembre). *Violencia psicológica y el acoso psicológico entre compañeros docentes de una zona escolar de educación media superior del Estado de México* [ponencia]. Congreso Nacional de Investigación Educativa, Guerrero, México. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v15/doc/2302.pdf>
- 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>
- 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. & Raknes, B. I. (1997). "Harassment in the workplace and the victimization of men". *Violence and victims*, 12, 247-263.
- Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- González, C. I. (diciembre, 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
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México, D. F: Mc Graw Hill.
- Herranz, B. J., Reig, F. A., & Cabrera, G., J. (2006). "La presencia de mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios". *Análisis y Modificación de Conducta*, 32 (142), 145-164. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10045/25007>
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. España: Paidós
- Instituto de estudios laborales (2003). *Calidad del trabajo en la Europa de los Quince*. (Informe Randstad No. 2) Madrid: ESADE-Ranstand. Recuperado de: http://www.mobbing.nu/estudios_randstad_2003.pdf
- Justicia, J. F., Benítez, M. J., Fernández, H. E. & Berbén, A. (2007). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *Psicología em Estudo*, 12 (3), 457-463. DOI <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722007000300002>
- Lavoignet, A. B., Del Ángel, S. E. & Santes, B., M. (2013). Mobbing en docentes Universitarios. En Peña, S., M. (coord.) *Develar al mobbing. Asegurar la dignidad de las organizaciones*. (pp.89-108). México: Eón sociales.
- Leymann, H. (1996). The content and development of Mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.

- López, C., Vázquez, R. & Montes P. (2010). "Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral". *Revista latinoamericana de psicología*. 42(2). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80515381004>
- 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.
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. (2002). *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*. Recuperado en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44072/9223134463_spa.pdf;jsessionid=9D90AA5F4FD342371CDD3ECF9FA9EE2E?sequence=1
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Programa de trabajo decente*. Recuperado en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2016). "Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y hombres en el mundo del trabajo". *Ginebra 2016. Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad*. 1-75
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019* (núm.190). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190#A1
- Pando, M. M., Aranda, B. C., Aldrete R. G. & Reynaga, E., P. (2006). 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://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/165/147>
- Pando, M. M., Aranda B. C., Olivares Á, D. & Max, D. (2012). 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 Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000100004&lng=es&tlng=es.
- Pando, M. Aranda, C., Parra, L. & Gutiérrez, A. M. (2013). Determinación del mobbing y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia. *Salud Uninorte*, 29(3), 525-533. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/5171/3559>
- Pando, M. M., Aranda, B., C., Preciado S., L. Franco, C. S. & Salazar, E., J. (2006). *Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO)*. 11 (2) 319-332. Recuperado de: www.redalyc.org/articulo.oa?id=29211208
- Pando, M. M., Ocampo, A., Aguilar, 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. M. & Aranda B. C. & Salazar, E. J. & Torres L. T. (2016). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(1), 39-45. ISSN: 0185-1594. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=292/29248180004>
- Parés, S. 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.
- Rodríguez G. L., Díaz C. & Rodríguez G. F. (2009). Trabajo docente y violencia en las escuelas: estudio exploratorio de la OREALC-UNESCO en seis regiones latinoamericanas. *X Congreso Nacional de Investigación Educativa. Área 17 convivencia, disciplina y violencia en las escuelas*. Recuperado de: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_17/ponencias/1809-F.pdf
- Salin, D. (2003). *Workplace bullying among business professionals. Prevalence, organizational antecedents and gender differences*. Helsinfor: Swedish School of Economics and Business Administration. DOI: 10.4000/pistes.3159
- Vieco, G. & Abello, R., (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Revista del programa de psicología de la universidad del norte*. 31(2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.31.2.5544>
- Westhues, K. (6 de julio de 2011). *Mobbing en el ámbito académico. Conferencia Magistral presentada en el I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional*. Escuela Nacional de Antropología e Historia, México, D. F. Recuperado de: www.kwesthues.com/e-ENAH11.html