

Factores psicosociales y afecto como variables asociadas al acoso laboral en centros penitenciarios de un estado mexicano

Heidi Sosa Cruz, Manuel Pando Moreno y José Luis Calderón Mafud.

RESUMEN

El acoso laboral es un problema con impacto mundial, observándose que los trabajadores de centros penitenciarios, tienen mayor vulnerabilidad por la naturaleza de su trabajo. Se han descrito diversos factores que facilitan la presencia del acoso en los centros laborales, sin embargo, el personal penitenciario ha sido poco estudiado, por lo cual, el presente estudio, analiza la asociación del acoso laboral con factores psicosociales y autoevaluaciones esenciales, mediante un diseño correlacional y transversal, aplicando el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo, el Cuestionario de Factores Psicosociales y Escala de Autoevaluaciones Esenciales,

en una muestra de 71 trabajadores de las oficinas centrales de la dirección general de centros penitenciarios de un Estado mexicano. Se encontró una prevalencia de 8.4% de trabajadores con niveles de medio y alto de acoso laboral, teniendo mayor afectación el personal técnico (médicos, psicólogos, trabajadores sociales, entre otros); los factores de riesgo psicosocial que se asociaron fueron: exigencias laborales, condiciones del lugar de trabajo y los factores psicosociales, en su perspectiva global. También se encontró asociación entre ser víctima de mobbing y autoevaluaciones esenciales.

Abstrac

Workplace Harassment is a problem with a global impact, observing that prison workers are more vulnerable due to the nature of their work. Various factors that facilitate the presence of harassment in the workplace have been described, however, prison staff has been little studied, therefore, the present study analyzes the association of workplace bullying with psychosocial factors and core self-evaluations, through a correlational and cross-sectional design, Inventory of Violence and Psychological Harassment, the Psychosocial Factors Questionnaire and Core Self-Evaluations Scale, in a sample of 71 workers from the central offices of the general direction of penitentiary centers of a Mexican state. A prevalence of 8.4% of workers with medium and high

levels of workplace harassment was found, with technical personnel (physicians, psychologists, social workers, among others) being more affected; the associated psychosocial risk factors were: work demands, workplace conditions and psychosocial factors, in their global perspective. An association was also found between being a victim of mobbing and core self-evaluations.

PALABRAS CLAVE: Acoso laboral, Factores psicosociales, Autoevaluaciones esenciales, Centros penitenciarios.

INTRODUCCIÓN

Aun cuando se reconoce que el acoso laboral es un problema de antaño, la problemática ha cobrado gran importancia alrededor del mundo en las últimas tres décadas (De Miguel y Prieto, 2016; Feijó, Gräf, Pearce y Fassa, 2019; Velázquez y Díaz, 2020) debido a la incompatibilidad del acoso laboral con un trabajo digno (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2019), a los efectos nocivos en la salud del trabajador víctima además de las consecuencias adicionales para la organización (Leymann, 1990; Brewer, Holt y Malyk, 2018), todo lo cual puede llegar a ser imperceptible para terceros, mientras que la víctima puede permanecer en un estado de indefensión ante la ausencia de pruebas concretas (Velázquez y Díaz, 2020).

Existe una gran variedad de términos para referirse al mismo fenómeno, si bien, en el presente artículo se utilizará acoso laboral, también es común el termino *mobbing* por influencia del norte y centro de Europa, en países anglosajones se suele utilizar *bossing*, *harassment* y *bullying at work*, mientras que en países hispanos también se utiliza acoso moral, acoso psicológico o psicoterrorismo (Arroyuelo, 2002, citado en Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016), y se ha considerado acoso laboral como la presencia de conductas agresivas hacia un trabajador y se realicen en un marco con las siguientes características: 1) Existe una manifestación de comportamientos agresivos psicológicamente, 2) Se presentan repetidamente a lo largo del tiempo y 3) Se llevan a cabo deliberada o inconscientemente, pero claramente pueden causar daños a la víctima (Pando, Aranda, Tsuno, Inoue, Kawakami, 2013)

El acoso laboral es una problemática que se vincula a otros múltiples fenómenos (Piñuel y Oñate, 2006; Einarsen y Johan, 2006; Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016; Toro y Gómez, 2016), destacando los estudios realizados analizando el acoso laboral y algunos factores psicosociales, como la alta ambigüedad en el trabajo (Figuereido, Gil Monte, Grau y Llorca, 2012; Stroka y Veinhardt, 2020), condiciones laborales (Picakciefe, Acar, Co-

lak, & Kilic, 2017), cultura de la competitividad (Figuereido, Gil Monte, Grau y Llorca, 2012; Rodrigues y De Freitas, 2014; Cerros, Sieglin, García y Acosta, 2015; Toro y Gómez, 2016) y carencia de protocolos de actuación ante el acoso (Figuereido, Gil Monte, Grau y Llorca, 2012; Rodrigues y De Freitas, 2014; Stroka y Veinhardt, 2020), así como la invisibilización y naturalización de la violencia (Lara, Pando, Aranda y Lalama, 2017)

Marín y Piñeros (2016), estudiando específicamente niveles jerárquicos altos en tres empresas, encontraron que los altos niveles de acoso se asociaban en niveles de riesgo alto y medio para liderazgo, relaciones sociales y control sobre el trabajo, así como a los altos niveles de estrés, lo cual es similar a lo encontrado por Einarsen y Johan (2006), enfatizando las deficiencias en el liderazgo.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.) destaca entre sus recomendaciones, la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, priorizando los factores que aumentan las probabilidades de esta problemática, incluyendo los factores psicosociales, en este sentido

Algunos investigadores también apuntan que entre los aspectos que facilitan este problema, se encuentran también características de personalidad del acosador (Piñuel, 2002, en Mayoral y Espugla, 2009; Castro, Sánchez, Espinoza y Molina, 2020), atribuyéndosele motivaciones que obedecen a la envidia (Vecchio, 2000; Hirigoyen, 2001; Piñuel, 2002, en Mayoral y Espugla, 2009), miedo, enojo, rivalidad y celos (Hirigoyen, 2001; Trujillo y Valderrabano, 2007), ausencia de sentimientos de culpa (Piñuel, 2002, en Mayoral y Espugla, 2009), además, moralmente existe una desconexión, que en la teoría de Bandura (1999) se centra en la reestructuración cognitiva de una conducta inhumana en una benigna o digna mediante la justificación moral.

Diversos autores han explicado que no es posible decir que existan elementos de la personalidad de la víctima que funcionen como desencadenantes del acoso laboral, sobre todo por la dificultad de contar con estudios longitudinales que puedan evidenciar la causa o efecto (Girardi, Monaco, Prestigiacomo,

Talamo, Ruberto y Tatarelli, 2007; Toro y Gómez, 2016; Quiunn, 2017), lo que si es posible observar es que la magnitud del daño en la víctima se asocia a un estilo de respuesta inefectivo (Quiunn, 2017), así como Pando, Aranda, Aldrete y Reynaga (2006) encontraron una asociación de las redes de apoyo y niveles altos de autoestima como factores protectores al impacto del acoso laboral en la salud. Destacan como características asociadas a la víctima, manifestaciones afectivas como hostilidad, aislamiento, inseguridad que pueden constituir trastornos del estado de ánimo (Girardi, Monaco, Prestigiacomio, Talamo, Ruberto y Tatarelli, 2007; Ansoleaga, Gómez y Mauro, 2015), además de los clasificados como trastornos del sueño (Pando, Aranda, Torres y Salazar, 2010; Ansoleaga, Gómez y Mauro, 2015), sentimientos de impotencia, insuficiencia e ira (Lundström, Inger, Britt, & Åström, 2007), síntomas somáticos (Girardi, Monaco, Prestigiacomio, Talamo, Ruberto y Tatarelli, 2007) deterioro de la autoestima (Medina, 2016) cansancio emocional y alta despersonalización del síndrome de burnout (Tafoya, Jaimes y Carrasco, 2020)

A nivel organizacional se ha documentado una baja de la productividad del equipo en si, además que la presencia de conductas violentas limita el desarrollo de los trabajadores en el ámbito profesional, pero también en la esfera personal.

En un estudio realizado con diez países latinoamericanos, se encontró que Costa Rica presenta la más alta prevalencia con 19.4% de acoso laboral, en Perú se encuentra 16.8% y le sigue Chile con 12.5%; en cuanto a los países con menores porcentajes, sobresalen Bolivia con 3.5% y Ecuador con 6.1% de acoso laboral; Colombia, Cuba, México, República Dominicana y Venezuela, fueron los otros países latinoamericanos evaluados dentro del estudio. (Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016).

En México se encontró que alrededor del 8.5% de trabajadores en México es víctima de acoso psicológico en el trabajo en un nivel medio o alto (Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016), y aun cuando se cuenta con fuentes oficiales que proporcionan algunos indicadores de acoso, como la Encuesta

Nacional de Ocupación del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2021), Empleo o la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (INEGI, 2016) o la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (INEGI, 2017), no constituyen investigaciones sistemáticas y científicas, en las que, como explican Pando, Aranda, Salazar y Torres (2016), se considere el contexto cultural, las formas de acoso, las características de los instrumentos para su medición entre otros aspectos.

Si a la prevalencia del 8.5% obtenida en población mexicana (Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016), se suma que esta problemática es particularmente frecuente en ámbitos que por su naturaleza impliquen la expresión de violencia, como el caso de centros penitenciarios (Vartia y Hyyti, 2002; Brewer y Whiteside, 2012), de lo cual se cuentan con escasos estudios metodológicos (Azaola y Correa, 2019).

Considerando la trascendencia de este tipo de violencia y la vulnerabilidad del personal de centros penitenciarios, es importante estudiar las variables que facilitan dicha problemática, por lo cual, el objetivo de este estudio ha sido analizar la relación del acoso laboral con los factores psicosociales y las autoevaluaciones esenciales de trabajadores penitenciarios.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se trata de un diseño correlacional, no causal y transversal. Este estudio piloto se realiza con una muestra de 71 trabajadores que laboran en las oficinas centrales de la dirección general de los centros penitenciarios de un estado mexicano en el año 2021, aplicando tres instrumentos validados en población mexicana y uno elaborado ex profeso, los cuales son: 1. Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO), el cual mide tres elementos de forma separada: la presencia de violencia psicológica en el trabajo, la intensidad de la violencia psicológica y el acoso psicológico propiamente dicho. Las puntuaciones de los sujetos se clasifican en categorías de bajo, medio y alto en cada uno de los aspectos anteriormente señalados;

Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, el cual evalúa siete factores con un total de 46 ítems: 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 (Silva, 2006, adaptado por Pando, Varillas, Aranda & Elizalde, 2016;) Escala de Autoevaluaciones Esenciales (Judge et al., 2003, traducida por Pujol y Davos, 2018) que evalúa con 12 ítems, las siguientes autoevaluaciones: Autoestima, Autoeficacia generalizada, Locus interno de control y Estabilidad Emocional, para dar un puntaje global y 4. Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, el cual consta de 11 reactivos, elaborados ex profeso para esta investigación.

Para la muestra se consideró el total de trabajadores de oficinas centrales de la dirección general de centros penitenciarios (89 trabajadores), ya que se conforma de personal de seguridad y custodia, personal técnico (médicos, psicólogos, criminólogos, pedagogos y trabajadores sociales) así como de personal administrativo y directivos, quienes eventualmente han laborado en los diferentes centros penitenciarios del estado, y para el presente estudio se consideró que se trataran de trabajadores de cualquier sexo, con una antigüedad mayor a seis meses, que manifestaran su disposición para participar, y que contestaran correctamente, por lo cual se eliminaron las respuestas de 3 participantes que omitieron varias respuestas. Dadas las condiciones de la contingencia sanitaria por COVID-19, los instrumentos se aplicaron mediante un formulario virtual de Google, y fue distribuido por un trabajador designado por la institución. Cabe señalar, que dicho formulario, explicaba el objetivo del estudio, la confidencialidad de las respuestas y resaltaba el anonimato.

Las respuestas se registraron automáticamente, en una base de datos asociada al formulario de Google, y una vez obtenidas las 74 respuestas de los trabajadores que manifestaron su deseo por participar, se depuraron y procesaron con el pro-

grama SPSS para obtener medidas de asociación entre las variables, contando finalmente con 71 sujetos participantes.

El protocolo de investigación fue sometido a la evaluación del Comité de Ética de la Universidad de Guadalajara, tomando en cuenta apegarse a la normativa ética para la participación de los trabajadores, lo cual esta contemplado en el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud de México

RESULTADOS:

De los 71 trabajadores participantes, 51 (71.8%) son mujeres, 46 trabajadores (64.7%) se encuentran entre 31 y 50 años de edad, predominando la escolaridad licenciatura, con 24 trabajadores (33.8%) y posteriormente bachillerato con 20 trabajadores (28.2%). 65 trabajadores (91.5%) refirieron mantener actividades presenciales y 38 (53.5%).

Respecto al acoso laboral, 6 trabajadores (8.4%) se encuentran en niveles medio y alto de riesgo, siendo 4 trabajadores (5.6%) del área técnica, 1 (1.4%) del área administrativa y 1 (1.4%) personal directivo, lo cual da una asociación significativa entre las variables (0.013).

En cuanto a los niveles de acoso laboral y factores psicosociales, se observa la presencia de los 6 trabajadores (8.4%) acosados laboralmente, con riesgo medio y alto para “exigencias laborales” (Tabla 1), encontrando una asociación significativa ($p=0.040$).

Tabla 1. Frecuencia de trabajadores por niveles Exigencias laborales y de Acoso laboral

Exigencias laborales	Acoso laboral			
	Nulo o bajo	Medio	Alto	Total
Bajo	23 (32.4%)	0	0	23 (32.4%)
Medio	34 (47.9%)	3 (4.2%)	1(1.4%)	38 (53.6%)
Alto	8(11.26%)	0	2(2.9%)	10 (14%)
Total	65(91.5%)	3 (4.2%)	3 (4.2%)	71(100%)

Se pudo observar que 2 trabajadores (2.8%) de los 3 con niveles altos de acoso laboral, también se encuentran en niveles de riesgo en el factor condiciones del lugar de trabajo (Tabla 2) y aunque se asociaron significativamente las variables ($p= 0.001$), dada la distribución de las frecuencias, no fue posible obtener un factor de riesgo.

Tabla 2. Trabajadores expuestos en los diferentes niveles del factor “Condiciones del lugar de trabajo” con los diferentes niveles de Acoso Laboral.

Condiciones del lugar de trabajo	Acoso laboral			
	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
Bajo	38(53.6%)	1 (1.4%)	1 (1.4%)	40 (56.3%)
Medio	25(35.2%)	2 (2.8%)	0	27 (38%)
Alto	2 (2.8%)	0	2 (2.8%)	4 (5.6%)
Total	65(91.5%)	3 (4.2%)	3 (4.2%)	71(100%)

Se encontró que 5 trabajadores (7.1%) se encuentran en nivel de riesgo medio o alto y al mismo tiempo en nivel de riesgo medio para factores psicosociales, en su puntaje global (Tabla 3). Además se encontró para estas variables un $OR=3.71$ ($IC=1.19-11.87$, $p=0.005$)

Tabla 3. Frecuencia de trabajadores por niveles de Factores psicosociales y de Acoso laboral

Factores psicosociales	Acoso laboral			
	Nulo o bajo	Medio	Alto	Total
Bajo	34 (47.9%)	0	1(1.4%)	35 (49.3%)
Medio	31(43.7%)	3 (4.2%)	2(2.9%)	36 (50.7%)
Alto	0	0	0	0
Total	65(91.5%)	3 (4.2%)	3 (4.2%)	71 (100%)

Respecto a las autoevaluaciones esenciales, 3 trabajadores (4.2%) afectados por acoso laboral, tienen autoevaluaciones esenciales positivas y 3 (4.2%) en nivel medio (Tabla 4), obteniendo una asociación significativa ($p=0.019$).

Tabla 4. Frecuencia de trabajadores por niveles de Acoso laboral y Autoevaluaciones esenciales.

Acoso laboral	Nivel de autoevaluaciones esenciales.					
	Muy negativo	Negativo	Medio	Positivo	Muy positivo	Total
Nulo o bajo	5 (7.04%)	13(18.3%)	32(45.1%)	9(12.7%)	6(8.4%)	65 (91.5%)
Medio	0	0	3(4.2%)	0	0	3(4.2%)
Alto	0	0	0	3(4.2%)	0	3(4.2%)
Total	5(7.04%)	13(18.3%)	35(49.3)	12 (16.9%)	6(8.4%)	71(100%)

CONCLUSIONES

Aun cuando se trata de una prueba piloto, fue posible encontrar asociación entre el acoso laboral con los factores psicosociales y las autoevaluaciones esenciales, destacando los siguientes factores de riesgo psicosocial: Exigencias laborales, condiciones del lugar de trabajo, y los factores psicosociales en su perspectiva global, lo cual concuerda con los dicho por diversos autores (Einarsen y cols., 1994, Salin 2003) quienes explican que los factores psicosociales en niveles de riesgo, generan una gran tensión entre los integrantes de un grupo, quienes buscarán descargar la frustración y tensión en un sujeto más débil o en el integrante que no trabaja como se espera en la consecución de objetivos comunes. De la víctima también se ha dicho que pueden tener una variedad de características, Einarsen y Johan (2006), explican que existe una mayor vulnerabilidad al acoso, en personas con tendencias a la introversión, meticulosas, neuróticas y sumisas, sin embargo, los mismos autores, citando a Thylefors (1987) refieren que el trabajador que denote demasiada honestidad, falta de compromiso y los comportamientos que no sean similares a los del resto del grupo o de la organización, tendrán mayores probabilidades de ser blanco de agresiones, lo cual es compatible con lo encontrado en este estudio piloto, ya que tres trabajadores con

nivel medio de acoso laboral, poseen autoevaluaciones esenciales de nivel medio, y los tres trabajadores con niveles altos de acoso presentan autoevaluaciones esenciales positivas, lo cual encuadra con lo expuesto por Vecchio (2000) quien concluye que emociones negativas como los celos y la envidia son emociones que constantemente se asocian al estrés interpersonal y pueden generar acoso.

Considerando que se han encontrado asociaciones significativas entre las variables, es importante continuar investigando con muestras mas grandes que puedan aportar medidas más específicas, en personal de centros penitenciarios que se ha observado en otros estudios como población vulnerable (Vartia y Hyyti, 2002; Brewer y Whiteside, 2012; Azaola y Correa, 2019).

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES: Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

REFERENCIAS:

- Azaola E. y Correa P. (2019). El insulto moral a los custodios. *Desacatos, Revista De Ciencias Sociales*, (60), 186–197. <https://doi.org/10.29340/60.2098>
- Ansoleaga, E., Gómez, C. y Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *VERTEX Revista Argentina de Psiquiatría*. 36, 173-181. https://www.researchgate.net/publication/291161742_Violencia_laboral_en_America_Latina_una_revision_de_la_evidencia_cientifica
- Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personality and Social Psychology Review. Special Issue on Evil and Violence*.
- Brewer, G. & Whiteside, E. (2012) Workplace bullying and stress within the prison service. *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, 4 (2). 76 - 85. DOI: 10.1108/17596591211208283
- Brewer, G., Holt., B. & Malyk, S. (2018). Workplace bullying in risk and safety professionals, *Journal of Safety Research*, 64, 129-133. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2017.12.015>
- Castro-Ospino, N., Sánchez de Gallardo, M., Espinoza-Beraún, J. y Molina-Espinoza, S. (2020) El acoso moral. Tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional. *Investigación Valdizana*, 14 (2), 72-84. DOI
- Cerros, E., Sieglin, V., García, L. y Acosta, I. (2015) Políticas educativas y construcción de subjetividades en universidades.
- De Miguel, V. & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Recuperado el 28/11/2019 de su versión electrónica en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4259/425948032003>>
- Einarsen, S. y Johan Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-273. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121002>
- Feijó, F., Gräf, D., Pearce, N. & Fassa, (2019) Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (1945). doi:10.3390/ijerph16111945
- Figueiredo-Ferraz H, Gil-Monte PR, Grau-Alberola E, Llorca-Pellicer M, García-Juesas JA. (2012) Influence of some psychosocial factors on mobbing and its consequences among employees working with people with intellectual disabilities. *J Appl Res Intellect Disabil*; 25(5):455-63. doi: 10.1111/j.1468-3148.2012.00687.x.
- Girardi, P., Monaco, E., Prestigiacomo, C., Talamo, A., Ruberto, A., & Tatarelli, R. (2007). Personality and psychopathological profiles in individuals exposed to mobbing. *Violence and victims*, 22(2), 172–188. <https://doi.org/10.1891/088667007780477320>
- Hirigoyen M. (2001). El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Barcelona. Paidós.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática – INEGI (25 de Octubre de 2021) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática – INEGI (2016) Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática – INEGI (2017). Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf
- Judge, T. A., Van Vianen, M. y De Pater, I. (2004). Emotional stability, core selfevaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325-346. doi: 10.1207/s15327043hup1703_4

- Lara-Sotomayor, J., Pando-Moreno, M., Aranda-Beltrán, C. & Lalama-Aguirre, J. (2017), *Mobbing y estrés en docentes universitarios*. México: PIENSO.
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and Psychological terror at workplaces*. *Violence and Victims*. 5:2, (119-126) NY: Springer Publishing Company.
- Lundström, M., Inger S., Britt, E. & Åström, S. (2007). Prevalence of violence and its relation to caregivers' demographics and emotional reactions, an explorative study of caregivers working in group homes for persons with learning disabilities. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 21(1), 84–90. doi:10.1111/j.1471-6712.2007.00429.x
- Marín, J. y Piñeros, L. (2016) Acoso psicológico en el trabajo “mobbing” en empresas de servicios colombianas. Un factor de riesgo que se debe controlar. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*. 6(3) Sep 2016, pp 89-94 https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.3.2016.4927 https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4927/4213
- Mayoral Blasco, S., Espluga Trenc, J. (2009). *Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso*. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 28, núm. 2, (2010), 233-255.
- Medina O. (2016). Prevalencia de mobbing en trabajadores y factores de riesgo asociados. *Gaceta médica de México*, 152, 452-456. Disponible en: https://www.anmm.org.mx/GMM/2016/n4/GMM_152_2016_4_452-456.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (s.f., c) *Recomendaciones*. Recuperado el 16 de abril de 2020 de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:4000085,es
- Organización Internacional del Trabajo (2019) *Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Recuperado el 12 de abril de 2020 de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILC190
- Pando M., Aranda C., Aldrete M. & Reynaga, P. (2006). Autoestima y redes sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en docentes. *Salud pública y nutrición*, 7(2). Disponible en: <http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/165/147>
- Pando, M., Aranda, C., Torres T. y Salazar, J. (2010). Trastornos de sueños asociados a la violencia genérica en el trabajo y el mobbing. *Ciencia y Trabajo*, 12 (35), 267-261. https://www.researchgate.net/publication/44204615_Trastornos_de_sueno_asociados_a_la_violencia_generica_en_el_trabajo_y_el_mobbing
- Pando-Moreno, M., Aranda-Beltrán, C., Tsuno, K., Inoue, A. & Kawakami, N. (2013) Assessing psychological violence and harassment at work: Reliability and Validity of the Inventory of Violence and Psychological Harassment (IVAPT) comparing NAQ-R and LIPT. *Journal of Occupational Health*, 55, 108-119.
- Pando-Moreno, M., Aranda-Beltrán, Salazar- Estrada, J. & Torres-López, T. (2016) Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 1(21), 39-45. Disponible en su versión electrónica en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248180004>,
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C. & Elizalde F. (2016). Análisis factorial exploratorio de “Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo” en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-371 Recuperado el 15 de abril de 2020 de [redalyc.org/articulo.oa?id=379/37949317008](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=379/37949317008)
- Picakciefe, M., Acar, G., Colak, Z., & Kilic, I. (2017). The Relationship Between Sociodemographic Characteristics, Work Conditions, and Level of “Mobbing” of Health Workers in Primary Health Care. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(3), 373–398. <https://doi.org/10.1177/0886260515586360>
- Piñuel, I. & Oñate, A. (2006). La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico, en la organización: el barómetro Cisneros. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 22(3), 309-332. Disponible en: <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/4b0250793549726d5c1ea3906726ebfe>
- Pujol-Cols, L. & Dabos, G. E. (2019). Dispositional and situational factors at work: A validation of scales and examination of effects on job satisfaction. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*. Advance online

publication. doi: <https://doi.org/10.1108/arla-12-2017-0355>

Rodrigues, M. & De Freitas, M. (2014). Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. *Cadernos EBAPE.BR*, 12(2), 284-301. [fecha de Consulta 7 de Noviembre de 2020]. ISSN: . Disponible en: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512014000200008&script=sci_abstract&tlng=pt

Vartia, M. y Hyyti, J. (2002). Gender differences in workplace bullying among prison officers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 113–126. doi:10.1080/13594320143000870

Vecchio, R. (2000). Negative emotion in the workplace: employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management*, 7(3), 161-180.

Velázquez Y. y Díaz M. (2020) Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*. 17 (42). 423-440

Salin D. (2003) Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating, and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. *Human Relations* 56(10), DOI:10.1177/00187267035610003

Sroka, W., & Veinhardt, J. (2020). Is a CSR Policy an Equally Effective Vaccine Against Workplace Mobbing and Psychosocial Stressors?. *International journal of environmental research and public health*, 17(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph17197292>

Tafoya, S., Jaimes-Medrano, A. & Carrasco-Rojas (2020) J. Asociación del acoso psicológico con el desgaste profesional en médicos residentes de la Ciudad de México. *Gaceta Medica de México*;9(35):18-27. <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2020.35.20204>

Toro, J.P. & Gómez, R.C.(2016) Factores facilitadores de la violencia laboral. *Scielo, Ciencia y Trabajo*, 18(56), 110-116. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art06.pdf>

Trujillo Flores, M.M., Valderrabano Almegua, M.L. & Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Innovar* 17(29), 71-92.

Quiunn L. (2017) Los efectos del estilo de afrontamiento en el acoso psicológico laboral: La influencia de los antecedentes familiares [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio Institucional – Universidad Autónoma de Madrid.