
El acoso laboral y la afectividad asociada al acosado y acosador en centros penitenciarios mexicanos.

Sosa Cruz, Heidi
Pando Moreno, Manuel

RESUMEN

Introducción: En las últimas décadas, el acoso psicológico laboral ha cobrado importancia dentro de la comunidad científica, sin embargo, aún existen aspectos poco estudiados, como lo es el sector ocupacional penitenciario.

Objetivo: Analizar la relación del acoso psicológico laboral con la afectividad de personal acosado y generador de acoso, en centros penitenciarios mexicanos.

Métodos: Estudio transversal y analítico en 8 centros penitenciarios de México, realizando un muestreo por conveniencia con tres instrumentos: 1- Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO), 2- Escala de Afecto positivo y negativo, en su versión de 18 ítems y 3.- Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales; los datos obtenidos se procesaron con el programa SPSS 26, finalmente se obtuvieron valores de Ji-cuadrada y OR como medidas de asociación.

Resultados: Se contó con la participación de 209 trabajadores, obteniendo que 23 de ellos (11%) puntuaron con niveles medio y alto de acoso en su centro laboral, además se encontró que ser acosado se asocia a la afectividad negativa ($X^2= 23.905$, $p= 0.001$ y $OR=3.84$, con error estándar = 0.46 e $IC=9.55-1.54$) y con la dimensión miedo-vergüenza (15.708, $p= 0.003$). Respecto al personal identificado como acosador, se encontró asociación con la afectividad positiva ($X^2=7.57$, $p=0.023$)

Conclusiones: Ser víctima de acoso psicológico laboral se asocia a la afectividad negativa, especialmente a la dimensión miedo-vergüenza. Por otro lado, contrariamente a la hipótesis planteada, ser acosador(a) se asocia a la afectividad positiva.

Palabras clave

Acoso psicológico laboral, afecto, víctima, acosador, prisiones, México.

ABSTRACT

Introduction: In recent decades, mobbing at workplace has gained importance within the scientific community, however, there are still little-studied aspects, such as the prison occupational sector.

Objective: To analyze the relationship of mobbing at workplace with the affectivity of workers in Mexican penitentiary centers.

Methods: Cross-sectional and analytical study of 8 penitentiary centers in Mexico, from a convenience sample, using three instruments: 1. Inventory of Violence and Psychological Harassment at Work (IVAPT-PANDO), 2. Positive and Negative Affect Scale, using the 18-item version and 3. Questionnaire of sociodemographic and labor data; the data obtained were processed with the SPSS 26 program; finally, chi-square and OR values were obtained as measures of association.

Results: 209 workers participated, 23 of them (11%) scored with medium and high-risk levels of mobbing, furthermore, it was found that being a victim is associated with negative affectivity ($X^2=23.905$, $p=0.001$ y $OR=3.84$, $e=0.46$ e $CI=9.55-1.54$) and with the fear-shame dimension (15.708, $p=0.003$). Regarding the staff identified as mobber, an association was found with positive affectivity ($X^2=7.57$, $p=0.023$)

Conclusions: Being a victim of mobbing is associated with negative affectivity, especially the fear-shame dimension. On the other hand, contrary to the hypothesis raised, being a mobber is associated with positive affectivity.

Key words: mobbing at workplace, affect, victim, mobber, prisons, Mexico.

INTRODUCCIÓN

El acoso psicológico laboral es un importante riesgo psicosocial para la salud (Lara et al., 2017; Ortega, 2021), Leymann (1996) explica que el estudio sistemático del tema inició con el trabajo de Brodsky, en la segunda mitad de la década de los 70, sin embargo, no se le dio el énfasis que necesitaba hasta años más tarde, cuando Leymann retoma el tema teniendo mayor aceptación entre la comunidad científica.

Actualmente, diversos autores consideran que en Latinoamérica es necesaria mayor investigación de esta problemática dada la alta prevalencia (Palau & Cruz, 2018; Ahumada, Ansoleaga & Castillo, 2021; Kaveri & Somasekaran, 2023) y la escasez de estudios científicos, sobre todo de estudios que al

mismo tiempo incluyan al generador de acoso como fuente directa de datos (Einarsen & Johan, 2006; Escartún, Arrieta y Rodríguez, 2010).

Sumado a lo anterior, diversos autores han enfatizado los riesgos psicosociales del personal penitenciario (Amaral, Sobreira & Sariedine, 2015; Azaola & Pérez, 2019) por considerarse un ambiente violento y precario (Amaral et al., 2015, Prescott, 2021) en donde se prima el castigo, (Cisneros, 2016) además, los reclusorios mexicanos no cubren los criterios mínimos obteniendo calificaciones bajas o reprobatorias según el diagnóstico de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2022).

Todo lo cual llevó a plantear un estudio amplio sobre la violencia y el acoso laboral en ambientes penitenciarios de México en el período 2021-2022, del que se deriva la presente publicación y otras más que abordan el complejo problema (Sosa, Calderón, Pando, Hernández, Flores & Reynaga, 2023; Sosa, Calderón, León, Flores & Reynaga, 2024).

Pando et al., (2016) señalan que a esta misma problemática se le ha nombrado de diferentes maneras, y las más comunes son mobbing, psicoterror laboral, entre otras. En la presente publicación se emplea acoso psicológico laboral considerando que se trata de conductas violentas dirigidas a uno o varios trabajadores de forma reiterada y duradera, que se llevan a cabo deliberada o inconscientemente y se observa un desequilibrio de poder entre las partes (Pando, Aranda, Tsuno, Inoue & Kawakami, 2013).

En cuanto a la direccionalidad, Riquelme (2006) clasifica el acoso laboral en tres tipos: 1. Ascendente, donde el acosado posee un rango jerárquico superior en la organización y es agredido por uno o varios subordinados, 2. Horizontal, si las conductas de acoso son ejecutadas por un individuo o grupo en contra de un compañero del mismo rango y 3. Descendente, donde el acoso proviene de uno o varios de un rango jerárquico superior al del acosado, siendo este el de mayor frecuencia (Riquelme, 2006) y es sobre todo en este tipo donde se ejercita con fuerza el poder directivo, lo que le dificulta al trabajador(a) dar respuesta asertiva a las agresiones sufridas, con el riesgo de afectar su puesto de trabajo (Romero, 2021).

De los factores que contribuyen a la presencia de acoso psicológico laboral, diversos autores han destacado la importancia de los factores organizacionales como los de mayor peso, ya que proporcionan un ambiente propicio para la reproducción de

esta problemática (Leymann, 1996; Lara et al., 2017; OIT, 2019), lo cual es compatible con múltiples estudios que han encontrado acoso en ambientes laborales burocratizados, carentes de equidad y solidaridad (Toro y Gómez, 2016) competitivos (Toro y Gómez, 2016; Lara et al., 2017) así como la pobre responsabilidad social y falta de procedimientos claros para la prevención y atención del acoso laboral (Lara et al., 2017; Vveinhardt y Stroka, 2020; Kaveri & Somasekaran, 2023). Además, Toro y Gómez (2016) destacan también elementos extraorganizacionales: un contexto social capitalista, competitivo, con altas tasas de desempleo también facilitan esta problemática.

Se han señalado menos las características individuales. Acerca del generador de acoso o acosador, destaca el predominio de emociones displacenteras como celos y envidia (Piñuel, 2005), que con frecuencia se trata de un trabajador mediocre profesionalmente, con tendencias psicopáticas por lo que no experimenta sentimientos de culpa (Piñuel & Oñate, 2002; Martínez, 2021).

Sobre la afectividad del personal generador de acoso laboral o mobbers, se señala que prevalecen afectos negativos como la envidia y celos (Piñuel y Oñate, 2002; Piñuel, 2005, Ince, 2021) sobre todo en el acoso vertical descendente (Ince, 2021), hostilidad (García, 2008; Nateras, 2021) además se ha documentado ausencia de sentimientos de culpa (Martínez, 2021; Sánchez, 2022), falta de empatía (López & Rivera, 2017; Martínez, 2021; Sánchez, 2022) y también vergüenza (García, 2008; Merkin, 2023).

Martínez (2021) expone que tales afectos negativos en algunas ocasiones pueden vincularse a perfiles de personalidad o incluso trastornos tales como el narcisismo, perfil o trastorno paranoide, esquizoide, histriónico, borderline y antisocial, sin embargo, hay que considerar las dificultades que se presentan para el estudio de las y los acosadores como fuentes de información directa (Einarsen & Johan, 2006; Escartín,

Arrieta y Rodríguez, 2010), lo que limita identificar entidades psicopatológicas.

Por otro lado, se han encontrado tan diversas características asociadas a ser víctima de acoso laboral, que múltiples autores coinciden en decir que no existe un perfil típico de la víctima (Lara Pando, Aranda y Lalama, 2017; Romero 2021).

Lara et al., (2017), destacan que se necesita tener cuidado al atribuir características de la víctima como factores facilitadores del acoso, ya que, al desencadenarse el Síndrome de Estrés Postraumático, el sujeto acosado puede desarrollar cambios de personalidad como parte de las consecuencias de esta problemática, sin haberlos presentado antes del conflicto, el impacto del acoso puede ser tal, que destruye la confianza de la víctima en su competencia o en su sentido de los hechos. Martínez (2021) agrega que incluso se ha encontrado sintomatología paranoide en víctimas de acoso sin poder distinguir su inicio en relación con el acoso.

Hirigoyen (2001), sugiere que una persona corre mayor riesgo de ser objeto de los actos agresivos cuando, por lo que es o por lo que parece ser, molesta a otra persona o altera el equilibrio del grupo, aun así, se reconoce la importancia del contexto de la organización.

Considerando que el acoso psicológico es un factor psicosocial negativo o de riesgo que genera múltiples efectos en dimensiones organizacionales como individuales es necesaria su amplia investigación para la creación de estrategias efectivas (Fidalgo et al., 2009, Kaveri & Somasekaran, 2023).

Por lo cual, en este estudio se tomó en cuenta la relevancia del tema central y su posible asociación con los afectos de acosado y acosador, con el objetivo analizar la asociación del acoso psicológico laboral con la afectividad del trabajador identificado como generador de acoso, así como de la víctima; siendo dos las hipótesis de trabajo, la primera que estable-

ce una asociación significativa del acoso con la afectividad negativa, en especial de miedo-vergüenza del trabajador acosado, y la segunda que asocia ser identificado como generador de acoso con la afectividad negativa, principalmente con la dimensión irá-disgusto.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se trata de un estudio transversal y analítico, con el objetivo de identificar el grado de asociación (no causal) entre el acoso psicológico laboral y la afectividad de víctimas y acosadores de ocho centros penitenciarios de un estado mexicano del que se reservan datos de identificación por acordar un compromiso de confidencialidad.

En una población de 402 trabajadores(as), se consideró un muestreo por conveniencia obteniendo las respuestas de 209 trabajadores de 8 centros penitenciarios, quienes cumplieron los instrumentos adecuadamente mediante formato impreso o virtual (Google Forms), obteniendo la mayoría de participaciones en formato impreso, por la frecuente imposibilidad de ingresar a los centros con equipo de cómputo o celular.

Al calificar los instrumentos en una hoja de cálculo fue factible identificar a los acosados y acosadores, lo que se describe con mayor detalle en la descripción del Inventario de Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO).

Instrumentos

Se utilizaron 3 instrumentos descritos en la Tabla 1: Instrumento de Violencia Laboral y Acoso Psicológico (IVAPT-PANDO), Escala de Afecto Positivo y Negativo (PANAS, por sus siglas en inglés) en su versión de 18 ítems, y un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales elaborado exprofeso de 11 preguntas.

TABLA 1
Características de los instrumentos de medición

Nombre del instrumento	Autor(es)	Número de ítems	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach para la muestra.
Inventario de Violencia y Acoso psicológico en el Trabajo	Pando et al., (2006).	22 reactivos	0.911	0.960
Escala de Afecto Positivo y Negativo (PANAS 18)	Watson, Clark & Tellegen (1988), adaptado por Hernández et al., (2023)	18 reactivos	0.79	0.786
Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales.	Elaborado exprofeso por los investigadores.	11 ítems	--	--.

Fuente: Elaboración propia.

Para evaluar el acoso psicológico laboral se empleó el IVAPT-PANDO, el cual es un instrumento ampliamente utilizado en diferentes países (Córdova et al, 2022) obteniendo alfas mayores a .80 en todos los estudios reportados (Pando et al., 2013; Díaz et al, 2015) dicho inventario mide al mismo tiempo la violencia laboral genérica (presencia e intensidad), y se compone de 22 reactivos y cada reactivo requiere de dos respuestas de tipo Likert que se agrupan en dos columnas (A y B), la columna A es sobre la frecuencia de los actos de violencia y en la columna B se considera la frecuencia en la que le ha ocurrido al participante en comparación con sus compañeros; además, la última pregunta es sobre quienes son las personas generadoras de las conductas hostiles, esta última pregunta permitió observar los casos en los que superiores eran responsables del acoso, tras lo cual, se pudo identificar a los superiores señalados, con preguntas laborales incluidas en el cuestionario de datos sociodemográficos y laborales.

Para medir los niveles de afectividad del personal penitenciario se aplicó la Escala de

Afecto Positivo y Negativo, validada inicialmente por Watson, Clark y Tellegen (1988) empleando para el presente estudio la versión de 18 ítems, reportada por Hernández et al (2023) esta versión consta de 18 adjetivos que son valorados mediante una escala tipo Likert. Se validó en México obteniendo una alfa de Cronbach de 0.786; en dicha versión se obtuvieron las siguientes dimensiones: 1. Afecto positivo, se compone de los siguientes calificativos: entusiasta, fuerte, orgulloso, alerta, inspirado, determinado, atento, activo), 2. Afecto negativo: Miedo-vergüenza (culpable, asustado, avergonzado, nervioso, temeroso) y 3. Afecto negativo: Ira-disgusto (estresado, alborotado, molesto, hostil, irritable).

Además, se recolectaron datos sociodemográficos y laborales como edad, sexo, escolaridad, percepción de apoyo familiar, con quien vive, lugar de origen, departamento, puesto, personal a cargo, si en los últimos seis meses ha desempeñado actividades presenciales o a distancia y antigüedad en el puesto, en un cuestionario diseñado por los investigadores exclusivamente para la presente investigación.

Análisis de resultados

Al realizarse la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov se obtuvo que con ninguna de las variables se contaba con una distribución normal, por lo que, al procesar los datos con el programa IBM SPSS Versión 26 se extrajeron las medidas descriptivas y de asociación correspondientes (Chi cuadrado y la corrección V de Cramer), el estudio también evaluó el factor de riesgo (OR), considerándolo válido cuando el OR es mayor que 1, cuando los niveles de confianza no incluyen la unidad y cuando existe un valor de asociación acorde con el nivel de significancia estadística ($p < 0,05$).

Consideraciones éticas

La presente investigación ha cumplido lo establecido en el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud, promoviendo un ambiente de respeto a la dignidad, la protección de los derechos y bienestar de las y los trabajadores, atendiendo a la voluntariedad para participar en el estudio y a mantener el anonimato. Se contó con la aprobación del Comité de Ética del Doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional de la Universidad de Guadalajara.

RESULTADOS

Tras realizarse un muestreo por conveniencia se presentan los resultados de 209 participantes de un universo de 402 trabajadores de 8 centros penitenciarios de un estado de México, dichos centros albergan a personas privadas de la libertad del fuero común principalmente. De los ocho centros evaluados, dos de ellos son centros especializados en atención de adolescentes y de personas con padecimientos psiquiátricos.

De las características sociodemográficas, se obtuvo que en su mayoría se trata de hombres (59.8%), la moda respecto a década de la vida, está en

30-39 años, siendo 79 trabajadores (37.8 %) los que se encuentran en dicho grupo, la menor frecuencia registrada es para 60-69 años, con 7 trabajadores (3.3 %). En cuanto a escolaridad 87 participantes (41.6%) poseen nivel medio superior, en cambio, los participantes con posgrado y primaria son la minoría, registrando 3.3% y 1% respectivamente.

De los datos laborales se encontró que 129 (61.7%) pertenecían al departamento de seguridad y custodia, 44 (21.1 %) al personal técnico, que se compone de profesionales médicos, enfermería, psicología, criminología, pedagogía y trabajo social; 23 trabajadores (11 %) pertenecen al departamento jurídico y 13 participantes (6.2 %) al departamento administrativo; respecto a la antigüedad 64 trabajadores (30.6 %) refirió tener entre 1 y 5 años. Todos refirieron no estar afiliados a algún sindicato.

En cuanto a la prevalencia de acoso laboral, 23 trabajadores (11%) obtuvieron puntajes para acoso laboral (6.7% de nivel medio y 4.3 % de nivel alto). En 9 casos (4.3%) se trata de acoso descendente, en 4 (1.9%) es de tipo mixto, ya que se señala a los superiores y a los compañeros de trabajo, y 10 participantes (4.8%) señalan a los compañeros de trabajo. Finalmente se identificaron a 21 trabajadores (10%) con nivel jerárquico superior como generadores de acoso psicológico laboral, según lo que señaló el personal acosado.

Al realizar el análisis de los niveles de acoso con las diferentes dimensiones de afectividad, se encontró lo siguiente:

TABLA 2

Niveles de acoso laboral por niveles de afectividad negativa

		Niveles de afectividad negativa			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Presencia de Acoso Laboral	Nula o baja	125 (59.8%)	54 (25.8%)	7 (3.3%)	186 (89%)
	Media	6 (2.9%)	8 (3.8%)	0	14 (6.7%)
	Alta	2 (1%)	4 (1.9%)	3 (1.4%)	9 (4.3%)
Total		133 (63.6%)	66 (31.6%)	10(4.8%)	209 (100%)

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 2 muestra que del total de trabajadores con acoso laboral medio y alto, más de la mitad se encuentran en niveles medio y alto para afectividad negativa.

Se obtienen medidas de asociación significativas, $X^2= 23.905$ ($p= 0.001$), $OR=3.84$, error estándar = 0.46 e $IC=9.55-1.54$.

TABLA 3

Niveles de acoso laboral por niveles de ira-disgusto.

		Niveles de ira-disgusto			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Niveles de Acoso Laboral	Nulo o bajo	105 (50.2%)	67 (32.1%)	14(6.7%)	186(89%)
	Medio	6 (2.9%)	5 (2.4%)	3 (1.4%)	14(6.7%)
	Alto	3 (1.4%)	3 (1.4%)	3(1.4%)	9(4.3%)
Total		114 (54.5%)	75 (35.9%)	20 (9.6%)	209 (100%)

Fuente: Elaboración propia

El valor de Chi-cuadrado entre las variables acoso laboral y los afectivos negativos ira-disgusto no fue significativo (9.414, $p= 0.052$).

TABLA 4

Niveles de Acoso laboral por niveles de Miedo-Vergüenza.

		Niveles de Miedo-Vergüenza			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Niveles de Acoso Laboral	Nulo o bajo	130 (62.2%)	51 (24.4%)	5 (2.4%)	186 (89%)
	Medio	7 (3.3%)	6 (2.9%)	1(0.5%)	14 (6.7%)
	Alto	2 (1%)	5 (2.4%)	2 (1%)	9 (4.3%)
Total		139 (66.5%)	62 (29.7%)	8 (3.8%)	209 (100%)

Fuente: Elaboración propia

El valor de Chi-cuadrado entre las variables acoso laboral y los afectivos negativos Miedo-Vergüenza, expuestos en la Tabla 4, es 15.708 ($p= 0.003$).

TABLA 5

Asociación entre niveles de Acoso Laboral y afectividad.

	Afectividad negativa	Ira-disgusto	Miedo-vergüenza
X ²	23.905 ($p<0.001$)	9.414 ($p<0.052$)	15.708 ($p<0.003$)
OR	3.84, E=0.46 IC=9.55-1.54	-	-

Fuente: Elaboración propia

Se observan medidas de asociación significativas entre las variables, principalmente entre el acoso laboral y afectividad negativa, miedo-vergüenza.

TABLA 6

Personal identificado como *mobber* o no, y niveles de afectividad negativa

	Niveles de afectividad negativa			Total
	Bajo	Medio	Alto	
No acosadores	118 (56.5%)	60 (28.7%)	10 (4.8%)	188(90%)
Acosadores	15 (7.1%)	6 (2.9%)	0	21(10%)
Total	133 (63.6%)	66 (31.6)	10 (4.8%)	209 (100%)

Fuente: Elaboración propia

Existen 21 trabajadores (10%) identificados como autores de acoso laboral, de los cuales 15 (7.2%) refleja niveles bajos de afectos negativos y 6 (2.9%) en niveles medios, sin embargo, el valor de X² no fue significativo

TABLA 7

Personal identificado como *mobber* o no, y niveles de afectividad positiva

Personal generador de acoso.	Niveles de afectividad positiva.			Total
	Bajo	Medio	Alto	
No acosadores	49(23.4%)	82(39.2%)	57(27.3%)	188(90%)
Acosadores	0(0.0%)	11(5.3%)	10 (4.8%)	21(10%)
Total	49(23.4%)	93 (44.5%)	67(32.1%)	209(100%)

Fuente: Elaboración propia

De las 21 personas (10%) que son identificadas como generadores de acoso laboral o mobbers, 10 de ellas (4.8%) se encuentra en un nivel alto de afectos positivos, por el contrario, ninguno obtiene puntuaciones en el nivel bajo de esta afectividad. En cambio, 23.4% del personal que no fue identificado (a) como mobber se encuentra en el nivel bajo de afectividad positiva. Entre estas variables se obtiene $X^2=7.57$ ($p=0.023$)

DISCUSIÓN

Se ha señalado que el personal penitenciario posee mayor vulnerabilidad a la violencia y al acoso laboral por tener un ambiente laboral con jerarquía rígida, en donde históricamente se ha utilizado la violencia (Amaral, Sobreira & Sargedine, 2015; Azaola & Pérez, 2019; Trajtenberg & Sánchez, 2019) y como se puntualizó en otras publicaciones de centros penitenciarios (Sosa, Calderón, Pando, Hernández, Flores y Reynaga, 2023; Sosa, Calderón, León, Flores y Reynaga, 2024), existe un mayor porcentaje de trabajadores que indican violencia y acoso laboral en niveles de riesgo medio y alto, en comparación con otras poblaciones.

Respecto a los afectos en personal acosado, en esta investigación se encontró que las y los trabajadores acosados tienen más probabilidades de tener también afectos negativos en niveles medios y altos, considerando dentro de estos afectos, dos dimensiones: ira-disgusto y miedo-vergüenza, lo cual es compatible con otros estudios realizados con víctimas de acoso laboral, que expresan cansancio emocional (Baltera, 2014; Azaola y Pérez, 2019; Tafoya, Jaimes-Medrano & Carrasco, 2020), estados depresivos y diversos grados de estrés (Marín & Piñeros, 2016; Lara, Pando, Aranda & Lalama, 2017; Azaola y Pérez, 2019).

Acerca de las dimensiones de afectividad negativa, en la presente investigación se encontró asociación significativa con la dimensión miedo-vergüenza, contrariamente a la dimensión ira-disgusto, lo cual es comprensible considerando los amplios estudios en los que se ha concluido que la ira, el estrés, la irritabilidad pueden presentarse ante estímulos aversivos, situaciones injustas o altamente frustrantes (Littlejohn, 2012; Lindebaum & Geddes, 2016; Meires, 2018) y su función podría estar dirigida a movilizar la energía para agredir, defenderse o hacer lo necesario para detener las conductas indeseables de otros sujetos (Piqueras et al., 2010; Vásquez, 2020), sin embargo, no es lo más común en el ciclo de la violencia (García, 2008; Valderrama, Villa, Castaño & Medina, 2022) en el que el miedo permite la manipulación y sometimiento (Valderrama et al., 2022).

Continuando con la afectividad del personal acosado, García (2008) explica que, en el ciclo de diferentes tipos de violencia, incluyendo el acoso laboral, las víctimas suelen desarrollar una sintomatología ansioso-depresiva, y que suele terminar en la adopción de la perspectiva del acosador, considerándose así mismas, personas incapaces y merecedoras del acoso, en palabras del autor “la conciencia que tienen de sí mismos ya no es propia, es estrictamente la conciencia de otro, se ven tal y como el agresor las define” (p. 369), este proceso comienza con transiciones de miedo y ansiedad que a la víctima no le es posible controlar, generándose un estado de indefensión, a esto se le agrega la culpa, principalmente al darse cuenta que no ha sido capaz de hacerle frente al acoso y además de verse como otra persona que no cumple con su rol acostumbrado.

De la misma manera, la presencia del miedo ante el acoso se ha explicado como un medio adaptativo que teóricamente induce en el resto del grupo la expresión de conductas compasivas, para recibir ayu-

da y hasta detener los actos hostiles, sin embargo, es importante considerar que aun cuando cesen las manifestaciones de estos afectos, la no resolución autentica de los conflictos, podrá generar resentimientos que darán paso a conductas pasivo-agresivas o a una nueva ola de violencia (Vásquez, 2020).

Otro aspecto importante a considerar en relación a los trabajadores acosados es que suelen alejarse de lo convencionalmente esperado, hay una diferenciación social que los puede volver susceptibles al acoso, y ante estas diferencias, es más fácil que el resto del grupo adopte adicionalmente el papel de acosador al compartir también la falta de conciencia del otro, o sean simplemente testigos pasivos al no compartir comunalidad con la víctima (García, 2008) y es este papel de testigo pasivo o activo otro importante elemento para ser estudiado dentro de la complejidad del acoso laboral (Cárdenas et al., 2024).

Por otra parte, en cuanto la afectividad de acosadores, hay diversas propuestas que analizan la violencia como una expresión de diversas emociones y sentimientos, pero su sola presencia no la explica, ya que es una problemática muy compleja (Piñuel 2005; García, 2008).

García (2008) expone que la construcción de la violencia refleja en muchas ocasiones algunos patrones afectivos: una forma de redimir la vergüenza que posee al ver que el mismo no ha alcanzado un rol esperado por otros; hostilidad al intentar mantener un sistema que percibe invalidado, sin embargo, en la presente investigación, la mayoría de los trabajadores identificados como acosadores manifiestan niveles bajos de afectos negativos, además los afectos positivos se ubican en nivel medio y alto para dichos trabajadores, lo cual lleva a considerar otros mecanismos.

Se han estudiado dos patrones que explican el acoso sin considerar el afecto, el primero es el acoso como medio para conseguir metas y el segundo so-

bre la falla en las relaciones sociales (García, 2008), lo que se articula fácilmente a lo expuesto por Piñuel (2013) para explicar que a menudo el acosador no es consciente del mecanismo del acoso, ya que percibe en la víctima a un verdadero culpable, entonces, la violencia que ejerce en contra del trabajador es percibida como reparadora.

En el mismo sentido, diferentes estudios han encontrado que la desconexión moral es una importante base cognitiva de la violencia (Zhao & Yu, 2021; Concha, Ramírez, Pérez & García, 2022; Monar & Gaibor, 2024), es decir, es posible que los mobbers justifiquen sus conductas de acoso por lo cual no impacta en su afectividad.

Dentro de esta teoría, propuesta por Bandura en 1996, el comportamiento violento está influido directamente por la personalidad, el ambiente y la interacción social (Zhao & Yu, 2021; Monar & Gaibor, 2024) ante lo cual es posible considerar que no se observaron diferencias de los generadores de acoso con el resto de trabajadores en la exposición de violencia laboral pero si obtuvieron diferencias en los factores psicosociales: interacción social y aspectos organizacionales (Sosa, Calderón, León, Flores & Reynaga, 2024), es decir, estos trabajadores que tienen niveles jerárquicos superiores, encuentran aceptable la interacción con el resto de su equipo, con el sistema de control de personal y evaluación del desempeño, así como la satisfacción con el trabajo que ejecuta, aun cuando se encuentran en un medio violento laboralmente que permite y tal vez hasta refuerza su conducta violenta.

Los tres elementos observados en generadores de acoso con nivel jerárquico superior (afecto positivo de nivel medio y alto en todos los sujetos, afecto negativo bajo en la mayoría de ellos, así como bajo nivel de riesgo para la interacción social y aspectos organizacionales) encuadra en lo que Vásquez (2020) desde la psicología evolucionista explica que ante los

ascensos de rango se tiene un efecto energizante que se acompaña de euforia, y que se extingue al cabo de un tiempo, lo que lleva a los individuos con tendencia a la dominancia social a buscar nuevos rangos de poder y es la misma experiencia de poder que modifica la capacidad de empatía, deteriora el reconocimiento facial de las emociones ajenas y disminuye la percepción de miedo y ansiedad, si esta persona con tendencia a la dominación, es el líder designado legítimamente recibe la capacidad de administrar recursos al interior del grupo, y al adquirir la estabilidad temporal del puesto, el abuso de poder se dará fácilmente si además se presentan valores ambiguos dentro de la cultura organizacional.

Por último, es posible decir que la investigación realizada permitió identificar la asociación de los niveles bajos de afectos negativos de los trabajadores víctimas de la problemática con el acoso laboral

de nivel medio y alto, lo cual se explica por tratarse de conductas reiteradas, ante las cuales el trabajador acosado no sabe o no puede defenderse.

Además de la asociación entre la afectividad positiva y ser identificado como generador de acoso, entendiéndose que se trata de trabajadores que, desde sus posiciones de administradores de recursos, igualmente expuestos a violencia laboral y otros riesgos psicosociales, pueden expresar fácilmente las conductas de acoso en un medio que así lo permite.

Sea cual sea la teoría que explique las características afectivas y psicosociales de los trabajadores generadores de acoso, es innegable que lo factible de regular es el ambiente laboral que no permita ningún tipo de violencia.

AGRADECIMIENTOS

Al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) por el apoyo mediante el Programa de Becas Nacionales para estudiantes de posgrado.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

REFERENCIAS

- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo-Carniglia, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género [Workplace bullying and mental health in Chilean workers: the role of gender]. *Cadernos de saude publica*, 37(2), e00037220. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
- Amaral, J., Sobreira, M. & Sargedine, R. (2015) *Trabalhar no cárcere: a atividade dos agentes de segurança Penitenciária*. En A. Pujol & M. Gutiérrez, M. Trabajo y Subjetividad: Indagaciones clínicas, Simposio TAS 2014, Universidad Nacional de Córdoba.
- Azaola E. & Correa P. (2019). *El insulto moral a los custodios*. Desacatos 60. <https://doi.org/10.29340/60.2098>, <https://desacatos.ciesas.edu.mx/index.php/Desacatos/article/view/2098>
- Baltera-Santander, P. (2014) El acoso laboral en empresas: *La mirada de los dirigentes sindicales*. 53, Dirección del Trabajo. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-105396.html>
- Cárdenas, A., León- Pérez, M., León -Rubio, M. y Cantero, F. (2024). *Acoso laboral, determinantes y consecuencias*. Universidad de Sevilla. https://www.researchgate.net/publication/382143526_Acoso_laboral_Determinantes_y_consecuencias_Entendiendo_y_actuando_contra_el_acoso_laboral
- Cisneros, J. L., (2016). Los factores psicosociales en el proceso de tratamiento para la readaptación social en las prisiones del Estado de México. *El Cotidiano*, (200),193-208. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32548630017>
- Concha-Salgado, A., Ramírez, A., Pérez, B., Pérez-Luco, R., & García-Cueto, E. (2022). Moral Disengagement as a Self-Regulatory Cognitive Process of Transgressions: Psychometric Evidence of the Bandura Scale in Chilean Adolescents. *International journal of environmental research and public health*, 19(19), 12249. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912249>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (2022) *Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria 2021*. México. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2022-04/DNSP_2021.pdf
- Córdova, E., Rodríguez, A., Suasnavas, P. & Vilaret, A. (2022) Instrumentos de identificación del mobbing o acoso laboral en Iberoamérica: una mirada desde el riesgo psicosocial. *Revista conecta libertad*. 6(3), 57-76. <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/297>
- Díaz Berr, X., Mauro Cardarelli, A, Toro Cifuentes, JP, Villarroel Poblete, C, & Campos Schwarze, D. (2015). Validación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo -IVAPT-PANDO- en tres ámbitos laborales chilenos. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 7-14. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100003>
- Einarsen, S., & 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.
- Escartín-Solanelles, J., Arrieta-Salas, C., & Rodríguez-Carballeira, Á. (2010). "Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en Psicología*, 23-24(110-111), 1-19. <https://www.redalyc.org/pdf/1332/133217282001.pdf>

Fidalgo, M., Gallego, Y., Ferrer, R., Nogareda C., Pérez-Zambrana, G. y García-Maciá, R. (2009) Acoso psicológico en el trabajo: Definición. *Nota técnica Preventiva No. 854*. 11. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/24-serie-ntp-numeros-821-a-855-ano-2009/nota-tecnica-de-prevencion-ntp-854>

García, J. (2008). La conciencia del otro: agresores y víctimas desde una perspectiva constructivista. *Apuntes de Psicología*, 26(2), 361-378. <https://doi.org/10.55414/ktdrpc36>

Hernández-Pozo, M. R., Romo-González, T., López-Walle, J., Gallegos-Guajardo, J., Álvarez-Gasca, M. A., Meza-Peña, C., Alvarado-Bravo, B.G., & Castor-Praga, C. (2023). *Distribución de población mexicana a partir del modelo de perfiles emocionales*. IX Congreso Latinoamericano de Psicología de la Salud. Salud y Bienestar psicosocial en la postpandemia. ALAPSA 2023. Universidad Autónoma Metropolitana, del 23 al 27 de octubre de 2023.

Hirigoyen M. (2001). El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Barcelona. Paidós.

Ince M. (2021) The problem of academic gender mobbing in turkish universities. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 33(2), 91-111. DOI: <https://doi.org/10.33975/riuq.vol33n2.544>

Kaveri, Cs & Somasekaran, S. (2023). Workplace Bullying a Topic to be Pondered: A Conceptual Study. *GBS Impact: Journal of Multi Disciplinary Research*, 9 (2), 197-219. DOI: 10.58419/gbs.v9i2.922314

Lara-Sotomayor, J., Pando-Moreno, M., Aranda-Beltrán, C. y Lalama-Aguire, J. (2017), *Mobbing y estrés en docentes universitarios*. México: PIENSO.

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 5 (2), 165-18

Lindebaum, D., & Geddes, D. (2016). The place and role of (moral) anger in organizational behavior studies. *Journal of organizational behavior*, 37(5), 738–757. <https://doi.org/10.1002/job.2065>

Littlejohn, P. (2012). The Essentials: Using Emotional Intelligence to Curtail Bullying In the Workplace. *Elsevier*, 28(6), 323-388. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/233535581_The_Missing_Link_Using_Emotional_Intelligence_to_Reduce_Workplace_Stress_and_Workplace_Violence_in_Our_Nursing_and_Other_Health_Care_Professions

López Paláu, S. & Rivera Cruz, B. (2017). Comparación de la prevalencia del acoso psicológico y otros riesgos psicosociales entre el sector laboral público y privado de Puerto Rico. *Revista de Administración Pública*, 48,31-66

Nateras González, M. (2021). Aproximación teórica para entender la violencia desde un enfoque crítico. *Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23 (2),305-324. DOI: www.doi.org/10.36390/telos232.07

Martínez, Y. (2021). *El perfilamiento del acoso laboral, desde una perspectiva psicológica y criminológica*. En L. Torres y L. Guevara (Eds.) *Violencia en el mundo del trabajo* (1ª Ed., pp.87-110). Universidad Libre.

Marín, C. & Piñeros, O. (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

Meires, J. (2018). The Essentials: Using Emotional Intelligence to Curtail Bullying In the Workplace.

Urologic Nursing, 3(38), 150-153. doi 10.7257/1053-816X.2018.38.3.150.

Merkin, R.S. (2023). *Von der Scham zur Schuld: Zur Überwindung von Mobbing in verschiedenen Kulturen und in den USA*. In: Vanderheiden, E., Mayer, CH. (eds) *Der Wert der Scham*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-36229-3_10

Monar, G. & Gaibor, I. (2024). La desconexión moral y su relación con la empatía en personas privadas de la libertad. *Salud ConCiencia*, 3(1). https://www.researchgate.net/publication/380132690_La_desconexion_moral_y_su_relacion_con_la_empatia_en_personas_privadas_de_la_libertad

Organización Internacional del Trabajo (2019) *Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILC190

Ortega, R. (2021) *El acoso laboral como factor de riesgo psicosocial en la salud ocupacional de los trabajadores*. En L. Torres y L. Guevara (Ed.), *Violencia en el mundo del trabajo* (1ª Ed.,87-110). Universidad Libre.

Palau, S. L., & Cruz, B. R. (2018). Comparación de la prevalencia del acoso psicológico y otros riesgos psicosociales entre el sector laboral público y privado de Puerto Rico. *Revista de Administración Pública*, 48, 31-66

Pando-Moreno, M., Aranda-Beltrán, C., Preciado-Serrano, L., Franco-Chávez, S. y Salazar-Estrada, J. (2006). Validez y confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11(2), 319-332. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29211208.pdf>

Pando-Moreno, M., Aranda-Beltran, 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. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248180004>

Piñuel y Zabala, I., & Oñate Cantero, A. (2002). La incidencia del 'mobbing' o acoso psicológico en el trabajo en España. Resultados del barómetro CISNEROS II® sobre violencia en el entorno laboral. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (7). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.5802>

Piñuel, I. (2005). La identificación, medida y prevención del mobbing en la organización (I). *Capital humano, Riesgos laborales* (188), 46-102.

Piñuel, I. (2013). *Por si acaso te acosan, 100 cosas que necesitas saber para salir del acoso psicológico en el trabajo*. (1ª Edición) Códice.

Piqueras, J., Ramos, V., Martínez, A. & Oblitas, L. (2010). *Emociones negativas y salud*. *Suma Psicológica*, 16(2), 85-112. https://www.researchgate.net/publication/306537184_Emociones_negativas

Prescott, J. A. (2021). *'The Berwyn Way': A Qualitative Study of the Rehabilitative Model at HMP Berwyn* [Unpublished doctoral thesis]. University of Chester & Wrexham Glyndŵr University. <http://hdl.handle.net/10034/626661>

Riquelme, A. (2006). Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Ciencias sociales online*, 3(2), 39-57.

Romero Rodenas M. (2021). *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: necesaria conceptualización*. En L. Torres y L. Guevara (Eds.) *Violencia en el mundo del trabajo*. Bogotá: Universidad Libre (1ª Ed., pp.25-60). Universidad Libre

Sánchez Guevara, G. (2022). El acoso laboral: su repercusión en las emociones. *Revista Fuentes Humanísticas*, 34(65), 143-164. <https://fuenteshumanisticas.azc.uam.mx/index.php/rfh/article/view/1095>

Sosa, H., Calderón J, Pando, M., Hernández, M., Flores, R. & Reynaga, P. (2023). Violencia psicológica laboral y afectividad en trabajadores de centros penitenciarios de México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 13(2) 1-9 e-10754. Doi: 10.18041/2322-634X/rcso.2.2023.10754

Sosa, H., Calderón, J., León, S., Flores, R. & Reynaga, P. (2024). Factores Psicosociales En Personal Identificado Como Generador De Acoso Laboral En Centros Penitenciarios. *PIENSO en Latinoamérica*, 6(17), 44-60 <https://www.piensoenlatinoamerica.org/revista/36>

Tafoya SA, Jaimes-Medrano AL y 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>

Trajtenberg, Nicolás, & Sánchez de Ribera, Olga. (2019). Violencia en instituciones penitenciarias. Definición, la medición y la explicación del fenómeno. *Revista de Ciencias Sociales*, 32(45), 147-175. Epub 01 de diciembre de 2019. <https://doi.org/10.26489/rvs.v32i45.6>

Vásquez-Caubet, JC. (2020) *Conferencia: Raíces, ramas y frutos de la hostilidad laboral*. Congreso Virtual de Psiquiatría INTERPSIQUIS. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/343548681_Raices_ramas_y_frutos_de_la_hostilidad_laboral

Valderrama, M. P., Villa, J. D., Castaño Estupiñán, J. D., & Medina, L. R. (2022). Los afectos políticos en el contexto del plebiscito por la paz en Colombia. Un abordaje psicoanalítico. *ECA: Estudios Centroamericanos*, 77(769), 21-43. <https://doi.org/10.51378/eca.v77i769.6891>

Vveinhardt, J., & Sroka, W. (2020). Workplace Mobbing in Polish and Lithuanian Organisations with Regard to Corporate Social Responsibility. *International journal of environmental research and public health*, 17(8), 2944. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082944>

Watson, D., Clark, L. & Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (6), 1063-1070. doi: 10.1037//0022-3514.54.6.1063. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3397865/>

Zhao, L., & Yu, J. (2021). A Meta-Analytic Review of Moral Disengagement and Cyberbullying. *Frontiers in psychology*, 12, 681299. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.681299>