

**UNIVERSIDAD DE SONORA**  
**DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD**  
**DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA**

**“MOBBING EN DOCENTES DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y  
DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA”**



**TESIS**  
**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**  
**LICENCIADO EN ENFERMERÍA**  
**TODO LO ILUMINAN**  
**PRESENTA:**  
**ALAN FERNANDO HERNÁNDEZ GUZMÁN**

**DIRECTORA DE TESIS:**  
**DRA. MARÍA OLGA QUINTANA ZAVALA**

# Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

## Dedicatorias

### ***A Dios***

Por haberme permitido llegar a lograr una de mis metas, y nunca soltarme, por brindarme la sabiduría y el entendimiento que solamente el conoce los tiempos perfectos.

### ***A mi madre***

Por ser mi ejemplo de sacrificio y amor, por nunca perder la fe en mi y siempre acompañarme y apoyarme en todas mis aventuras, sin duda este logro en gran parte es tuyo.

### ***A mi padre***

Por que de alguna u otra manera me ha enseñado y ha forjado mi carácter.

### ***A mi hermano***

Que aun siendo el menor me ha enseñado que la perseverancia y la dedicación siempre da buenos frutos.

### ***A mi familia***

Que a pesar de la distancia siempre cuento con su apoyo, y han visto y celebrado cada uno de mis éxitos y apoyado en mis desaciertos.

A la Familia Bernal Castro, la cual me abrió las puertas de su casa y me hicieron parte de ella, y nunca dudaron de mí.

## Agradecimientos

A la Universidad de Sonora, por abrirme sus puertas, y darme una oportunidad de realizarme como estudiante y como persona en diferentes ámbitos.

A todos los profesores de la Licenciatura en Enfermería, especialmente a la Dra. María Olga Quintana Zavala directora de tesis, la cual me brindo una oportunidad de aprender cosas nuevas, y me hizo sentir parte de su equipo así mismo devolvió en mi la confianza, la cual admiro por su profesionalismo, y dedicación. A la Mtra. Eva Angelina Villa por que fue la primera en esta institución en creer en mi y en brindarme una oportunidad para sobresalir. A la Dra. Rosa Elena Salazar que amablemente accedió a participar en este proyecto siempre con una excelente disposición, al Dr. Julio Alfredo García Puga el cual sin duda despejo muchas dudas y me enseñó un área en el cual desconocía.

Al personal administrativo: Lynda, Panchita, Maricruz, Lulú, Daina, las cuales siempre de una forma agradable hacían más fácil mi estancia en la Universidad.

A mis compañeros de carrera que mas que eso se convirtieron en amigos que llevare para el resto de mi vida: Alicia, Anahí, Carolina, Ilze, Jessica, Estefanía, Raquel, Alejandro, Karina, Sara, Mercedes, Ana, Karla. A mis compadres Ana Lucia y Maximiliano, que siempre estuvieron para brindarme un apoyo en cualquier momento. A la encargada del Consultorio de Enfermería Carolina, por siempre tener una sonrisa y una palabra positiva para alentarme, así como a mi compañero Javier por colaborar en esta investigación.

A mis amigos: Carmen, Alejandra, Carolina, José Alberto, Lucia, Jesús Alfredo, Polo, Renan, Ana Maria, Katya, Nayda, Rebeca, Gabriela, Ana, Ana Sofia, Cesar, Daniel, Maria Alejandra, Aline, Yessenia por ser mi gran sistema de apoyo.

***Gracias.***

## Resumen

Introducción: mobbing es una forma de violencia que implica una situación laboral repetida y mantenida en el tiempo, que conlleva una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad, la dignidad personal y profesional del afectado, lo que puede condicionar importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales. Objetivo: establecer relación entre mobbing y variables sociodemográficas y laborales en docentes de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Universidad de Sonora. Metodología: la muestra fue de 154 docentes, aleatoria estratificada. Se utilizó el instrumento IVAPT-PANDO, con un alpha de Cronbach de 0.936. Para el análisis estadístico, se consideró la normalidad de los datos a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para la relación entre las variables se realizó la prueba estadística Rho de Spearman. El nivel de significancia admitido fue de 0,05. El análisis de la información se realizó por medio del programa SPSS 20. Se tomó en cuenta el Reglamento de la Ley General de Investigación en cuanto a los requisitos éticos, esta investigación cuenta con dictamen de aprobación del Comité de Ética del Departamento de Enfermería de la Universidad de Sonora. Resultados: se encontró una relación significativa entre la presencia de acoso psicológico y edad ( $p=.002$ ), estado civil ( $p=.020$ ) y antigüedad laboral ( $p=.023$ ) y entre la intensidad de violencia psicológica en el lugar de trabajo y el nivel académico ( $p= 0.008$ ). El 41.6% indica presencia de mobbing; 95.5% refiere que la intensidad es baja; sobre el acoso laboral 94.8% sostiene que es nulo o bajo. Conclusiones: Si existe relación entre la intensidad de violencia psicológica en el lugar de trabajo y el nivel académico,

existe también relación entre edad, estado civil y antigüedad laboral con la presencia de acoso psicológico en el lugar de trabajo.

**Palabras clave:** Enfermería; Mobbing; Violencia laboral; Docentes. (DeCs).

## Abstract

Introduction: mobbing is a form of violence that implies a work situation repeated and maintained over time, which entails a series of psychological attacks that violate the integrity of the personal and professional dignity of the affected person, which can have important physical, psychological and social consequences.

Objective: to establish a relationship between mobbing and the sociodemographic and labor variables in teachers of the Biological and Health Sciences Division.

Methods: the sample was 154 teachers, randomly stratified. The instrument IVAPT-PANDO was used, with an alpha of Cronbach of 0.936. For the statistical analysis, the normality of the data was considered through the Kolmogorov-Smirnov test, the Spearman's Rho statistical test was performed to obtain the relationship between the variables. The level of significance admitted was 0.05. The analysis of the information was carried out through the SPSS 20 program. The Regulation of the General Law of Research was taken into account regarding the ethical requirements; this investigation has an approval dictum from the Ethics Committee of the Department of Nursing of the University of Sonora. Results: a significant relationship was found between the presence of psychological harassment and age ( $p = .002$ ), marital status ( $p = .020$ ) and seniority ( $p = .023$ ) and between the intensity of psychological violence in the workplace and the academic level ( $p = 0.008$ ). 41.6% indicate the presence of mobbing; 95.5% report that the intensity is low; regarding labor harassment, 94.8% maintain that it is null or low. Conclusions: There is a relationship between the intensity of psychological violence in the workplace and the academic level, there is also a relationship between age, marital

**Key Words:** Nursing; mobbing; labor violence; teachers. (DeCs)

status and seniority with the presence of psychological harassment in the workplace.



## Índice

Introducción.....	10
Capítulo I.....	12
1.1 Planteamiento del problema.....	12
Capítulo II.....	16
2.1. Marco conceptual.....	16
2.2 Marco empírico.....	21
2.3. Objetivos.....	27
Objetivo general.....	27
Objetivos específicos.....	27
Capítulo III.....	28
3.1. Tipo y diseño del estudio.....	28
3.2. Población, muestra y muestreo.....	28
• Población.....	28
• Muestra.....	30
• Muestreo.....	31
3.3. Criterios de selección.....	31
3.4. Variables.....	32
Variable dependiente:.....	32
Variable independiente.....	33
3.5. Instrumentos.....	35
3.6 Procedimiento para la recolección de datos.....	38
3.8 Consideraciones éticas.....	39
Capítulo IV.....	40
4.1. Análisis descriptivo.....	40
4.2. Análisis Inferencial.....	46
Capítulo V.....	50
Capítulo VI.....	53
Recomendaciones.....	54
Anexos.....	63
Anexo A: Consentimiento Informado.....	63
Anexo B: Instrumento de Recolección de Base de Datos.....	65
ANEXO C: Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO) Manuel Pando Moreno.....	66



## Introducción

El acoso laboral o mobbing ha penetrado los lugares de trabajo sin discriminar entre públicos o privados, ni los diversos sectores (educativo, empresas de manufactura y de servicios educativos, hospitalarios etc). Se caracteriza por un comportamiento violento, acosador y recurrente, que se da entre dos o más personas en una organización determinada y en ciertos contextos y condiciones. Se trata también de una comunicación hostil y con falta de ética, que va dirigida de una forma sistemática por una o varias personas en contra de otro, que derivado de esta situación coloca al individuo indefenso y desvalido, y es activamente mantenida en ella. Dicho hecho se presenta frecuentemente (al menos una vez a la semana) durante un período de al menos 6 meses de duración (1,2).

Las repercusiones negativas del mobbing en prestadores de salud han sido estudiadas en diversas investigaciones, estas muestran altos índices de depresión, ansiedad, pensamientos obsesivos, o trastornos psicosomáticos. En algunas ocasiones se ha demostrado que las víctimas de mobbing pueden llegar a presentar cuadros de estrés postraumático, con signos/síntomas que se pudieran comparar a los presentados por víctimas de guerras (3).

El mobbing se considera por algunos investigadores como una epidemia real del siglo XXI, el poco conocimiento de este mismo, la precariedad de actividades de prevención y asistencia, el deterioro que causa en víctimas, así como el ambiente no saludable y la alta influencia de la sociedad, obliga a plantear una tarea continua que elimine este tipo de violencia en las organizaciones (4).

Sin embargo, no se ha podido lograr un consenso en el cual se aborden las principales técnicas y conceptos acerca del mobbing. Es probable que en lugar de definiciones se encuentren factores como la sobrecarga de trabajo, el bajo control, un mal manejo de la autoridad, una desigualdad del salario, poca seguridad laboral, así como las relaciones de trabajo, turnos laborales y sobre todo un peligro físico (5).

Se pueden distinguir diferentes tipos de acoso laboral, por ejemplo: a) descendente, producido por el jefe o representante de la plaza de trabajo. b) horizontal, realizado por personas de mismo rango jerárquico, es decir entre trabajadores o entre empleadores o representantes de la compañía y c) ascendente, cuando es realizado por uno o varios subordinados es decir de trabajador hacia una persona de un nivel jerárquico superior el cual en su mayoría es el empleador (6).

Ambientes de rigidez y de burocracia promueven la presencia de mobbing, es por eso que estudios señalan al sector educativo como uno de los más afectados con este problema. La encuesta europea sobre acoso apunta que el 12% de los acosados pertenecen a dicho sector. En México el acoso laboral ha aumentado en las instituciones de nivel superior, Fernández lo atribuye a que hay una mayor demanda de especialización entre los docentes, a pesar de que la OIT promueve la sensibilización y el combate contra el mobbing, hay instituciones que no han incluido ningún tipo de reglamentación acerca de este fenómeno (1,7).

La presente investigación tiene como objetivo establecer la relación entre mobbing y variables sociodemográficas y laborales en docentes de la División de Ciencias

Biológicas y de la Salud de la Unidad Regional Centro de la Universidad de Sonora.

## Capítulo I Planteamiento del problema

### 1.1 Planteamiento del problema

Las universidades públicas son instituciones que por su organización jerárquica y sus propias particularidades son consideradas como de riesgo para presentar mobbing. Las estadísticas señalan que la gran mayoría de los académicos que laboran en universidades tienen historias negativas relacionadas a experiencias de mobbing; este se ha descrito como ascendente, descendente u horizontal, es decir puede darse cuando una persona de nivel jerárquico superior es atacada por subordinados, cuando una persona de nivel jerárquico inferior es atacada por uno o varios jefes, y/o cuando un trabajador es acosado por uno o varios compañeros que ocupan su mismo nivel jerárquico (8,9,10).

Los ataques suelen ser en inicio formas leves de rechazo, como negar la palabra en reuniones, reírse de los comentarios que la persona realiza o bien llegar a situaciones que incluyen el congelamiento de la víctima, realizar campañas de desacreditación, tanto profesional como personal y no dar ningún reconocimiento a logros, sino más bien criticarlos y minimizarlos, entre otros (11).

Estas situaciones provocan inicialmente en la persona afectada, una búsqueda por hacer su trabajo cada vez mejor, dar más tiempo del indicado para alcanzar mayores y mejores frutos, pero al ser sostenido en el tiempo puede llegar a

producir estrés en el acosado, enojo, síndrome de estrés postraumático, ansiedad, problemas psicosomáticos, depresión y trastornos obsesivos (10).

El sector educativo no está exento de presentar este tipo de problemática ya que se asocia a las administraciones públicas, así mismo los profesionales sanitarios también son víctimas en mayores ocasiones del mobbing (12).

A pesar de los estudios ya relacionados con enfermedades como el síndrome de burnout, depresión, ansiedad, así como enfermedades somáticas, ya estudiadas en otras instituciones y relacionadas con datos sociodemográficos. La falta de información específicamente en la población seleccionada no permite relacionar con algún dato sociodemográfico en específico, por este motivo se cree el principal problema para estudiar el mobbing; conocer la relación existente entre el mobbing y los datos sociodemográficos, brindaran la información necesaria para conocer las consecuencias y en si el fenómeno si se presenta en la Universidad de Sonora, así como las formas de cómo prevenir y tratar las repercusiones que trae consigo la práctica de este fenómeno (4).

## 1.2 Justificación y pregunta de investigación

El acoso laboral conocido frecuentemente a través del término en inglés mobbing (“acosar”, “hostigar”, “acorrallar en grupo”), es un tipo de violencia que conlleva diversos ataques psicológicos en un contexto laboral y en un tiempo mantenido mismos que atentan contra la integridad, la dignidad personal y profesional de la víctima, lo que permite desarrollar un riesgo laboral con diversas repercusiones físicas, psicológicas y sociales para el trabajador. Los primeros estudios relacionados al mobbing, surgen de la observación de Lorenz ante las conductas animales; posteriormente Heinemann en 1972, lo describe al observar el comportamiento social infantil altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños dirigido a un solo niño. Más tarde Leymann lo detalla al observar conductas abusivas en las empresas u organizaciones laborales, como parte de las situaciones de violencia que se desprenden de las relaciones de poder que se suscitan por la competencia desleal ante los funcionarios que aparentemente sobresalen de los grupos (8, 11, 13, 14).

Como lo menciona Pando y Molero, las repercusiones que presentan sus investigaciones van desde ambientes laborales no saludables hasta enfermedades somáticas las cuales se atribuyen al mobbing, sin embargo, esta información no se encuentra en la Universidad de Sonora. Por lo consiguiente se cree de suma importancia el poder relacionar datos sociodemográficos con el mobbing. La misma falta de información respecto a este tema, es la que nos hace carecer

formas efectivas de prevención de repercusiones que el mobbing trae consigo (3,5).

Por lo antes expuesto, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre mobbing y variables sociodemográficas y laborales en docentes de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Unidad Regional Centro de la Universidad de Sonora?



## Capítulo II

### Marco referencial

#### 2.1. Marco conceptual

El sustantivo “*mob*” significa “muchedumbre, masas, multitud desordenada, violenta”, y el verbo “*to mob*” significa literalmente “atacar, agredir, atropellar”. El término “*mobbing*” por lo general se emplea en países nórdicos, bálticos, y centroeuropeos, en países anglosajones se pueden utilizar palabras como “*bullying, bossing y harassment*” haciendo referencia al mismo fenómeno, en lo que respecta a países de habla francesa se utiliza “*harcelement moral*” y en los países hispanos se puede mencionar como acoso moral, psicológico, laboral o incluso psicoterrorismo. La gran variedad de términos para referirse a un mismo fenómeno genera confusiones al estudiarlo y justifica la necesidad de esclarecer dicho concepto (5).

Leyman define al mobbing como un acoso en el lugar de trabajo, en el que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, atentando contra otra persona, con la consiguiente degradación del clima laboral, lo cual provoca en el acosado(a) un profundo malestar psicológico, afectando a su confianza y reduciendo su autoestima (11).

La presencia de mobbing en los recintos laborales constituye en la actualidad un verdadero problema de salud ocupacional. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea reportan prevalencias de mobbing en la

población laboral entre 9% y 15%. La violencia laboral, afecta indudablemente el desempeño, la salud física y mental, influye en la posibilidad de mantener relaciones interpersonales positivas e incrementar la calidad y cantidad de producción laboral, sin embargo, son pocas las empresas o instituciones interesadas en evidenciar este tipo de fenómenos ya que para ellas está en juego su imagen, esta situación sin lugar a dudas dificulta el acceso a los lugares de trabajo y desanima a los investigadores a emprender este tipo de proyectos, aunque en la literatura se identifica que una de las formas de abordarlo es el estudio del estrés laboral, Burnout, carga mental u otros fenómenos relacionados que de una u otra forma permiten enmascarar la situación al estudiarla desde perspectivas que resulten poco intimidatorias para aquellos gerentes o personal directivo (15, 16, 17).

La violencia laboral es una serie de actos perjudiciales, deliberados y voluntarios producidos por un individuo o un grupo de individuos que pertenezcan a la organización, va guiado en contra de otra(s) persona(s) y tienden a la eliminación del(os) trabajador(es); es posible que dichos actos sean físicos, psicológicos, sexuales o económicos, regularmente se observan de forma combinada y presentan consecuencias en la salud del receptor (18).

Dentro de los tipos de violencia laboral que existen principalmente en Universidades de Instituciones Públicas, principalmente por la diferencia de género, destaca el mobbing, es el tipo de violencia que implica una situación laboral donde no existe violencia física, sino más bien acoso psicológico u hostigamiento. La violencia se ejerce sobre el trabajador(a) agrediendo su

integridad como persona (psicológica, física, sexual, o social), a través de amedrentamiento, maltrato, intimidación, menosprecio, bromas sarcásticas reiteradas, burlas demostradas por risas, así como quitándole valor a actividades realizadas, e incluso acoso sexual, de igual manera tratando de imponer ideas en las cuales la persona no está de acuerdo (19).

La violencia laboral tiene como consecuencia un impacto negativo que afecta a las personas y a la empresa por igual, a nivel personal las consecuencias pueden ser: problemas para conciliar el sueño, el uso de drogas, frustración, problemas físicos, enfermedades de tipo psicosomáticas que tienden a recurrir, inseguridad social y personal que puede afectar de tal manera que contribuya a una desintegración familiar, así como el sentimiento de impotencia; en el aspecto organizacional se presenta un bajo nivel de producción y de asertividad laboral, lo cual significa un costo adicional para la empresa u organización (19).

El sexo femenino es más propenso a sufrir una alta incidencia de violencia laboral, debido a la construcción social y los tradicionales roles impuestos por la sociedad y la familia a hombres y mujeres que delimitan comportamientos y definen la superioridad del rol al varón, y al ejercicio del empoderamiento como un comportamiento cotidiano, en donde aún se observa la ausencia de la igualdad de género entre los actores de la vida familiar y social; por lo cual se considera que las funciones se asignan dependiendo de la imposición de dichos roles (19).

No solo los trabajadores tienen consecuencias relacionadas con violencia laboral, también las mismas instituciones presentan los siguientes problemas: hay una mayor discriminación, se alteran las relaciones interpersonales, baja la producción,

hay una rotación del personal ya sea internamente o externamente, se observa un grave menoscabo del ambiente laboral, aumentan los accidentes, ausentismo, sin duda alguna disminuye la calidad del trabajo y se altera totalmente la organización del trabajo (19).

Según la Tercera Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo, trece millones de trabajadores de Finlandia, Reino Unido, Países Bajos, Suecia, Bélgica, Portugal, Italia, y España han sido víctimas de mobbing. Leymann añade que el gran problema del mobbing es la ignorancia, ya que los individuos afectados no tienen el conocimiento de que están siendo atacados; sin embargo, esto tiene repercusiones tanto en su salud física como psicológica, ya que esta va mostrando un deterioro gradual, y esto tiene como resultado baja laboral y en la mayoría de los casos que el mismo trabajador salga de la organización (11, 20).

Es importante conocer el motivo por el cual se produce el mobbing, así como conocer si existe una determinación por las personas que pueden ser susceptibles a ser acosadas. Es común pensar que las personas víctimas del acoso laboral son personas débiles, o con problemas de seguridad personal, pero a menudo esto no suele ser de esa manera; indudablemente las principales causas del mobbing suele surgir por el celo o la envidia profesional incluso al miedo que esa persona sobre salga en el trabajo sobre la persona que suele acosar a otra. En el 2002 Leymann agregó que los atentados suelen iniciar de una manera suave para ir evolucionando en acciones cada vez más violentas y agresivas, un ejemplo muy claro sería, el imposibilitar a la víctima a defender su postura respecto a un tema al momento del altercado, el acosador prohíbe al acosado(a) conversar con los

compañeros e incluso que los mismos compañeros hablen con la víctima, añadiendo también gritos, insultos, amenazas, etc. (11, 17).

Los agredidos, pueden ser individuos con un alto compromiso laboral, un alto nivel de preparación profesional y con una alta popularidad entre los miembros de la organización; por lo regular las mujeres jóvenes menores de 30 años suelen ser las más afectadas esto debido como se mencionó anteriormente por la imposición de género, además hay una prevalencia mayor en personal eventual que fijo, esto indica que la disminución de estabilidad laboral favorece la aparición del acoso laboral. A diferencia de las víctimas, los acosadores acostumbran tener personalidades psicológicamente patológicas; son profesionales mediocres, con complejo de inferioridad y sus 3 principales factores para realizar el acoso o la intimidación son: el secreto, la vergüenza de la víctima, y testigos silenciosos; la humillación es parte de su actuar e imposibilita a la víctima de una producción normal, esto mismo los hace percibir el sentimiento de fortaleza al momento de buscar la destrucción moral del acosado. Es muy común que los que realizan el mobbing sean jefes o superiores (21, 22).

## 2.2 Marco empírico

A continuación, se presentan estudios sobre el mobbing o acoso laboral. La búsqueda se realizó a través de bases de datos de SciELO, EBSCO, Biblioteca digital de la Universidad de Sonora y Google académico, abarcando los años 2002 al 2018.

En un estudio cualitativo realizado en la Unión Europea con el objetivo de conocer si en las diferentes administraciones públicas hay más casos de Mobbing que una organización privada. Dicho trabajo de campo se realizó durante los primeros 6 meses del 2002, en el Ministerio de Sanidad y Consumo. El autor no refiere resultados numéricos concretos, debido a que el estudio está basado en técnicas cualitativas; sin embargo, no señala numerosos casos de mobbing como tal, ya que no se reporta ni una sola denuncia como mobbing en sí, pero menciona y habla de numerosos casos (más de los esperados) que podrían llegar a interpretarse como Mobbing, por lo consiguiente el autor los clasifica como “bordeando el Mobbing”. (20)

En Turquía durante el 2008, realizaron una investigación transversal y descriptiva, con el objetivo de determinar los comportamientos asociados a Mobbing en el personal académico de la escuela de Enfermería, su efecto y como responden a ello. El 91% encontró que el acoso moral es un comportamiento que persiste en la institución y el 17% declaró estar directamente expuesto al acoso moral en el lugar de trabajo. El personal académico expuesto a conductas del Mobbing experimentó diversas reacciones tanto fisiológicas, emocionales y sociales. Los acosados con

frecuencia trabajaban más duro, eran más organizados y trabajaban con mucho cuidado para evitar las críticas y escapar del acoso. Lo más peligroso es que el 9% de las víctimas manifestaron que en alguna ocasión pensaron en el suicidio. (23)

En 2008 se realizó un estudio cualitativo de percepción en México sobre el hostigamiento laboral como forma de discriminación y se observó que como tal el mobbing es un comportamiento meramente negativo entre los diferentes niveles jerárquicos (superiores e inferiores) de una organización laboral, causante de que él o la acosado(a) sea sometido a atentados sistemáticos ya sea directa o indirectamente durante bastante tiempo de forma continua y progresiva. Este comportamiento o acontecimiento, presenta patrones muy similares al plano internacional, pero se manifiesta de diferentes maneras dependiendo de las culturas. En México, el tipo de mobbing es más entendido como el congelamiento: ya sea ignorando o tratando de “hacer sentir vacío” a la víctima. (24)

En España, durante el año 2012 se realizó una investigación con el objetivo de describir el acoso laboral percibido por parte de trabajadores españoles y trabajadores inmigrantes peruanos; se trató de un estudio descriptivo, con muestreo intencional, la muestra se conformó por 50 trabajadores españoles y 44 peruanos, se adaptó el Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo de Leymann, en el que se obtuvieron resultados en los cuales indican que los trabajadores peruanos perciben mayor número de conductas de acoso, así como mayor intensidad percibida en este, siendo intimidación, desprestigio laboral y desprestigio personal como indicadores de mayor prevalencia (25).

Con sede en Argentina, durante 2014 se realizó un estudio de tipo exploratorio, descriptivo, no experimental, con el objetivo de dar cuenta de los hallazgos de una investigación desde la perspectiva de la administración para identificar los indicadores organizacionales del mobbing, se trabajó con 49 entrevistas semiestructuradas del personal de 49 diferentes organizaciones, encontrando la existencia de situaciones de acoso moral en el trabajo, dentro de los hallazgos de las 49 organizaciones el 82% responden a las características de conductas acosadoras, estos indicios pueden servir de base de datos para orientar estrategias preventivas de cada empresa (26).

En el año 2014, en México, se llevó a cabo una investigación con perspectiva de género sobre el mobbing, con una muestra no probabilística por conveniencia estratificada del personal docente universitario, teniendo como objetivo el analizar diferencial del acoso o violencia en el trabajo, siendo una población del 50% del género masculino y 50% del género femenino, se utilizó el instrumento IVAPT-PANDO, mismo que reporto resultados que había presencia de violencia psicológica en el lugar de trabajo, 37.5% del personal destaca que hay un alto el nivel de violencia, el nivel de violencia medio apareció con un 36.1%; lo que denota la presencia de un 69.1% de conductas violentas emocionalmente; estos hallazgos proyectan la inminente aparición de violencia laboral de tipo emocional, lo que obliga a la creación de una educación desde una perspectiva de igualdad de género (27).

En 2014 investigadores realizaron un estudio en Ecuador, con el fin de determinar los factores psicosociales en el trabajo, además de la presencia e intensidad de



violencia psicológica, el acoso laboral, los factores sociodemográficos laborales, con una muestra de 187 docentes de la Universidad de Ecuador, utilizando el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO), el Inventario de Síntomas de Estrés (ISE) y la encuesta de Factores Sociodemográficos Laborales (ESOLA), misma que reporto el siguiente resultado: el 87.2% manifiestan violencia psicológica, el 91.9% indica una baja y nula intensidad de violencia psicológica. En conclusión, los autores indican que no existe asociación estadística significativa entre las variables investigadas (28).

Retomando el instrumento de Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado (LIPT-60) en el 2015 en Perú se desarrolló un estudio de tipo piloto para determinar el mobbing en el personal de salud de un hospital de la misma ciudad, con una alfa de Cronbach de 0.95, obteniendo los siguientes resultados de la muestra constituida por 30 participantes: 23 padecieron mobbing en algún momento de su vida, siendo en sexo femenino el más afectado encontrándose 17 de 24 casos, y el personal técnico de Enfermería el de mayor frecuencia, de igual manera se arrojó un resultado no significativo entre el estado de salud mental y la presencia o exposición al acoso laboral, esta investigación propone la necesidad promover más investigaciones en temas de mobbing en los trabajadores de la salud a nivel nacional y evaluar el ambiente laboral; con el fin de elaborar estrategias que mejoren las condiciones de trabajo de este sector (29).

En una Investigación de metodología mixta, realizada en un Hospital de Pediatría de México en el 2016, se aplicó una encuesta a los residentes, la cual se dividió en dos secciones: a) el residente reportó eventos de mobbing y factores

asociados, b) se exploraron de manera dirigida situaciones de abuso documentados en la literatura. Participaron 137 residentes se obtuvo el siguiente resultado: 32% de ellos reportaron espontáneamente haber sido acosado, mientras que el 82.4% lo reflejó en el cuestionario dirigido. Los principales factores de riesgo fueron el sexo, habilidades mentales y físico (apariencia), las situaciones que predeterminaron al acoso fueron la jerarquía y la falta de supervisión; por lo consiguiente la frecuencia de acoso es similar a la reportada por otros autores (30).

Con el objetivo de analizar la problemática del mobbing desde el punto de vista de testigos, conocer las repercusiones físicas y/o psicológicas del fenómeno y determinar el porcentaje y perfil de hostigamiento en el personal de enfermería de un hospital de Isla Mallorca se realizó en el 2016 un estudio descriptivo de corte transversal, aleatorio, con una muestra compuesta por 285 profesionales de enfermería, utilizando tres tipos de instrumentos: el primer cuestionario recolecta datos sociodemográficos y laborales, el segundo llamado Hostigamiento Psicológico en el Trabajo Revisado, utiliza una escala Likert de 0 a 6 con una fiabilidad de 0.96 y el último cuestionario se llama Cuestionario de Estrés, de 0.96 de fiabilidad; donde el 28.4% de los encuestados testificaron hostigamiento por parte de sus compañeros, siendo las enfermeras asistenciales las más expuestas a los actos hostiles (75.9%), la mayoría señaló que la enfermería es una profesión que es poco valorada (72.0%), además el 36.2% manifestó el deseo de abandonar su profesión. Los autores concluyeron que aproximadamente un tercio del

personal de enfermería son testigos del maltrato psicológico, en el cual las mujeres son la mayor población de hostigamiento laboral (31).

Se han realizado investigaciones en países de la Unión Europea, como en México, Turquía, España, Perú, y Ecuador, con el fin de crear conocimiento que sirva de base datos acerca del mobbing. Durante la revisión realizada se observaron instrumentos como el Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo, entrevistas semiestructuradas y de observación, y un poco más específicos como lo fue el Mobbing Scale for Academic Nurses y el Cuestionario de Estrés como un complemento, sin embargo los que más sobresalen son el Leyman Inventory of Psychological Terrorization (LIPT y LIPT60) y en América Latina el más utilizado sin duda alguna fue el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el lugar de trabajo.

Los resultados coinciden que el Mobbing está presente en más de la mitad de las respectivas poblaciones, sin embargo, la intensidad media de mobbing es reportado por dicha población, estos mismos resultados incluso describen las diferentes formas de como el mobbing se puede hacer presente y dan una idea de la forma de cómo se expresa en sus diferentes países. Los autores concluyen que existen diferentes características como el país de origen, el género, la jerarquía, para la participación del mobbing, así mismo coinciden que es necesario la creación de estrategias de promoción para la disminución de este fenómeno.

## 2.3. Objetivos

### Objetivo general

- Establecer si existe relación entre mobbing y variables sociodemográficas y laborales en Docentes de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Unidad Regional Centro de la Universidad de Sonora

### Objetivos específicos

- Identificar la presencia e intensidad de mobbing en docentes de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Unidad Regional Centro de la Universidad de Sonora.
- Identificar factores sociodemográficos laborales como: sexo, edad, estado civil, tiempo de dedicación y nivel de formación, en docentes de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Unidad Regional Centro de la Universidad de Sonora.
- Establecer la Presencia de Acoso Psicológico en el lugar de trabajo en Docentes de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Unidad Regional Centro de la Universidad de Sonora.

## Capítulo III

### Metodología

#### 3.1. Tipo y diseño del estudio

El presente estudio es una investigación de tipo cuantitativa, correlacional y transversal, aplicado en la Ciudad de Hermosillo Sonora, México, en el período de septiembre de 2017 a Junio de 2018.

#### 3.2. Población, muestra y muestreo.

- Población  
483 docentes adscritos a algún departamento de la División Biológicas y de la Salud de la Universidad de Sonora de la Unidad Regional Centro.

Tabla 1. Población

Unidad Regional/División/Departamento	Maestro de Tiempo Completo	Maestro de Medio Tiempo	Investigador de Tiempo Completo	Técnico Académico	Técnico Académico de Medio Tiempo	Maestro de Asignatura	Total
"A"	36	0	2	6	0	3	47
"B"	21	0	0	0	0	23	44
"C"	48	0	2	24	0	41	115
"D"	17	0	0	1	0	37	55
"F"	8	0	30	1	0	0	39
"G"	7	0	38	15	0	5	65
"H"	13	5	0	7	0	93	118
<b>Total, DCBS</b>	<b>150</b>	<b>5</b>	<b>72</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>202</b>	<b>483</b>

- **Muestra**  
Se estimó una muestra para poblaciones finitas por estratos con un nivel de confianza del 95% y error de 5%, el tamaño requerido fue de 154 docentes adscritos a algún departamento de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Universidad de Sonora de la Unidad Regional Centro.

Tabla 2. Muestra

Unidad Regional/División/Departamento	Maestro de Tiempo Completo	Maestro de Medio Tiempo	Investigador de Tiempo Completo	Técnico Académico	Técnico Académico de Medio Tiempo	Maestro de Asignatura	Total
"A"	15	0	1	3	0	2	21
"B"	9	0	0	0	0	0	9
"C"	19	0	1	10	0	17	47
"D"	7	0	0	1	0	15	23
"F"	8	0	9	1	0	0	18
"G"	4	0	13	6	0	2	25
"H"	6	2	0	3	0	0	11
<b>Total, DCBS</b>	<b>68</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>154</b>

- **Muestreo**

Aleatorio Estratificado, con un marco muestral seleccionado de 1 en 2.

### 3.3. Criterios de selección

- Inclusión: Docentes de los departamentos adscritos a la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Universidad de Sonora de la Unidad Regional Centro con más de un año de antigüedad en la Universidad de Sonora y que acepten participar en la investigación.
- Exclusión: Docentes de los departamentos adscritos a la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Universidad de Sonora de la Unidad Regional Centro con menos de un año de antigüedad en la Universidad y que no acepten participar en la investigación
- Exclusión: Docentes adscritos a la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Universidad de Sonora de la Unidad Regional Cajeme.

### 3.4. Variables

Variable dependiente:

- Mobbing

Tabla 3. Variable dependiente



<b>VARIABLES DEPENDIENTE (MOBBING)</b>				
<b>Variable</b>	<b>Tipo</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Escala</b>
<b>Presencia</b>	Ordinal	Asistencia o estado de una cosa que se halla delante de otra u otras o en el mismo sitio que ellas.	Ausencia de presencia de violencia psicológica, durante el interrogatorio.	1. Alta 2. Media 3. Nula
<b>Intensidad</b>	Ordinal	Grado de fuerza con que se manifiesta un agente natural, una magnitud física, una cualidad, una expresión, etc.	Nivel de violencia psicológica reportada durante el interrogatorio.	1. Alta Intensidad 2. Mediana Intensidad 3. Baja Intensidad 4. Nula
<b>Acoso Psicológico</b>	Ordinal	Práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en dispensar un trato vejatorio y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente.	Ausencia o presencia de acoso psicológico durante el interrogatorio.	1. Alta 2. Media 3. Nula o Baja

Variable independiente

Tabla 4. Variable independiente

<b>VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS</b>
------------------------------------

<b>Variable</b>	<b>Tipo</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Escala</b>
<b>Edad</b>	Cuantitativa	Tiempo en años que ha vivido una persona.	Número de años cumplidos y expresados por la persona en el momento de la entrevista.	Número de años cumplidos
<b>Sexo</b>	Cualitativa Nominal	Conjunto de las peculiaridades que caracterizan los individuos de una especie dividiéndolos en masculinos y femeninos, y hacen posible una reproducción.	Según sexo indicador biológico	1. Femenino 2. Masculino
<b>Estado civil</b>	Cualitativa Nominal	Situación personal en que se encuentra o no una persona física en relación con otra, y que a su vez tengan lazos jurídicamente reconocidos dentro de las leyes.	Condición civil que presenta y hace referencia la persona durante la entrevista.	1. Soltero (a) 2. Casado (a) 3. Unión libre 4. Separado (a) 5. Divorciado (a) 6. Viudo (a)
<b>Nivel académico</b>	Cualitativa Ordinal	Conocimiento adquirido en el ámbito educativo.	Grado académico, expresado por la persona al momento del interrogatorio.	1. Licenciatura. 2. Maestría. 3. Doctorado. 4. Pos-Doctorado.
<b>Años de estudio</b>	Cuantitativa	Tiempo que la persona ha	Años de estudio	Número de años de estudio hasta

		pasado en el ámbito educativo.	académico, expresado por el interrogado.	la actualidad
<b>Antigüedad laboral</b>	Cuantitativa	Tiempo que la persona tiene laborando en la institución.	Años de labor académica que ha desempeñado o el entrevistador hasta el momento.	Número de años que ha laborado en la institución.
<b>Tipo de maestro</b>	Ordinal	Hace referencia al tipo de contrato con cual el docente está dentro de la institución.	Tipo de carga académica con la que el docente se desarrolla dentro de la institución.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maestro de tiempo completo Determinado.</li> <li>2. Maestro de horas sueltas determinado.</li> <li>3. Maestro de horas sueltas Indeterminado.</li> </ol>
<b>Departamento</b>	Ordinal	Estructura realizada con material de construcción que físicamente conforma a una institución.	Departamento que forma parte de un sector especial dentro de la Universidad.	<p>“A”  “B”  “C”  “D”  “E”  “F”  “G”</p>

### 3.5. Instrumentos

Para la recolección de datos de la presente investigación se utilizaron dos instrumentos: a) cuestionario de variables sociodemográficas y b) Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO). (1)

a) Instrumento de recolección de variables sociodemográficas:

El cuestionario se elaboró exprofeso para la presente investigación, consta de ocho preguntas en relación con el objetivo general de esta. El cuestionario se compone por 3 preguntas abiertas las cuales corresponden a la edad en años, años de estudio y antigüedad laboral, el resto de las 5 preguntas son preguntas cerradas y responden a los datos de sexo, estado civil, nivel académico, tipo de contratación y departamento al que están adscritos.

b) Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO):

La encuesta presenta 25 situaciones diferentes, y cada una de ellas requiere de dos respuestas: una se refiere a la frecuencia con que dicha situación ha ocurrido en los últimos seis meses en su actual trabajo (Columna A), y la otra respuesta se refiere a si dicha situación le sucedió a usted menos, igual, o más que a sus compañeros (Columna B). Las respuestas de la Columna A cuenta con cinco posibles respuestas que van de 0 a 4, donde 0= nunca, 1=Casi nunca, 2= Algunas veces, 3= Frecuentemente y 4= Muy frecuentemente; y para la Columna B las respuestas pueden ser tres, donde 1= Menos que a mis compañeros, 2= Igual que a mis compañeros y 3= Más que al resto de mis compañeros. (1)

Se interpreta de la siguiente manera:

Violencia en el lugar de trabajo: Se obtendrán dos calificaciones

- Presencia de violencia

La presencia de Violencia se obtiene simplemente contando cuantas respuestas de las 25 posibles de la Columna A fueron diferentes a “Nunca”; y esta será considerada:

Alta = 6 o más Ítems Contabilizados Positivos  
Media = Entre 1 y 5 Ítems Positivos  
Nula = Ninguno de los reactivos es calificado como positivos

- Intensidad de violencia en lugar de trabajo.

Se cuantifica sumando el número de conductas violentas presentes a la frecuencia con la que cada una de estas conductas se da, y se obtiene otorgando a las respuestas dadas por el sujeto el siguiente porcentaje:

Muy Frecuentemente = 4  
Frecuentemente = 3  
Algunas Veces = 2  
Casi Nunca = 1  
Nunca = 0

La intensidad se considera de la siguiente manera:

Alta Intensidad = 51 o mas puntos  
Mediana Intensidad = 26 a 50 puntos  
Baja Intensidad = 1 a 25 puntos  
Nula = 0 puntos.

Acoso Psicológico en el trabajo: Se cuantifica a partir de las respuestas incluidas en la columna (B). En este caso solo se contabiliza el numero de veces que el

participante haya contestado “Más que al resto de mis compañeros”, y se otorga un punto por cada vez.

Deben anularse los casos en el que el/la participante haya contestado “Más que al resto de mis compañeros” y que la respuesta sea “Nunca” (Columna A), pues habría incongruencia, y se puede sospechar que el instrumento, no fue adecuadamente comprendido. La presencia de Acoso psicológico en el trabajo debe de considerarse de la siguiente manera:

Nula o Baja =	0 a 3 puntos.
Media =	4 a 8 puntos.
Alta=	9 o más puntos.

### 3.6 Procedimiento para la recolección de datos.

La recolección de datos se llevó a cabo durante los meses de Enero-Junio del año 2018. El cuestionario fue entregado a los docentes seleccionados en la muestra y se explicó la forma de responder, previo a consentimiento informado por escrito. Los cuestionarios fueron administrados en lugares destinados por los jefes de departamento, donde acudieron de 1 a 2 docentes como máximo, el encuestador siempre estuvo presente al momento de la aplicación del cuestionario con el propósito de aclarar cualquier duda relacionada con las preguntas del instrumento. El tiempo de respuesta de los cuestionarios fue de 5 a 15 minutos. El

procedimiento fue llevado a cabo por dos alumnos de la Licenciatura en Enfermería

### 3.7 Plan de análisis de datos

Se evaluaron los datos obtenidos a través del paquete estadístico IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 20 para Windows. Se aplicó estadística descriptiva a través de distribución frecuencias, proporciones y medidas de tendencia central para los datos sociodemográficos, asimismo se obtuvo la consistencia interna del instrumento por medio del coeficiente Alpha de Cronbach de 0.936. Para el análisis estadístico inferencial, se consideró la normalidad de los datos a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov, las variables que presentaron una distribución normal fue: *Edad*; mientras que las que presentaron una distribución no normal fueron: *Sexo, Estado Civil, Nivel Académico, Años de Estudio, Antigüedad Laboral, Tipo de Contratación, Departamento, Presencia de Eventos de Violencia Psicológica en el lugar de Trabajo, Intensidad de Eventos de Violencia Psicológica en el Lugar de Trabajo y Presencia de Acoso Psicológico en el Lugar de Trabajo*. Se utilizó la prueba de estadística de correlación Rho de Spearman para identificar la relación entre las variables.

### 3.8 Consideraciones éticas

El presente estudio se basa en la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud de Seres Humanos, así como lo dispuesto en la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial, garantizando respetar el

anonimato y la confidencialidad de los datos, los participantes no tendrán ningún problema si deciden dejar de participar en el momento que lo deseen, esta investigación tiene un riesgo mínimo, sin embargo de presentarse algún malestar psicológico al responder los instrumentos de recolección de datos, se canalizará a un psicólogo de la Universidad de Sonora, lo cual no tendrá costo alguno para el participante, situación que no se encontró presente en ningún participante. (32, 33).

## Capítulo IV

### Resultados

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación, los cuales fueron ordenados de una forma secuencial y lógica de acuerdo con los objetivos, porque le presentan en primer término datos que permiten caracterizar a la población de



estudio, posteriormente se utiliza estadística inferencial abordando la relación entre las dimensiones de mobbing y las variables sociodemográficas.

#### 4.1. Análisis descriptivo

Más de las tres cuartas partes pertenecen a un rango de edad entre 30 y 60 años. La muestra es mayoritariamente femenina con estado civil casado y respecto al nivel educativo más de la mitad de los docentes poseen Maestría como nivel de estudio. El tipo de contratación que predomina en la muestra es Maestro de Tiempo Completo Determinado. La mayoría del personal Docente oscila entre los 0 y 20 años de antigüedad laboral, dentro de los 7 departamentos que constituyen la muestra el Departamento C es le que tiene mayor frecuencia, con una tercera parte de la muestra.

Tabla 5. Variables sociodemográficas y laborales sus frecuencias y porcentajes.

Variable		Total f (%)
Edad	21-30	7 (4.5%)
	31-40	44 (28.6%)
	41-50	40 (26%)
	51-60	40 (26%)
	61-70	17 (11%)
	71-80	4 (2.6%)
	81 y más	1 (0.6%)
Sexo	Femenino	85 (55.2%)
	Masculino	69 (44.8%)

Elaboración propia

n= 154

Continuación Tabla 5. Variables sociodemográficas y laborales, frecuencias y porcentajes.

Variable		Total f (%)
Estado Civil	Soltero	29 (18.8%)
	Casado	108 (70.1%)
	Unión Libre	3 (1.9%)
	Separado	4 (2.6%)
	Divorciado	7 (4.5%)

	Viudo	3 (1.9%)	
Nivel Académico	Licenciatura	15 (9.7%)	
	Maestría	69 (44.85%)	
	Doctorado	53 (34.4%)	
	Postdoctorado	17 (11.%)	
Años de Estudio	Menos de 10 años	6 (3.9%)	
	Entre 10 y 20 años	65 (42.2%)	
	Entre 20 y 30 años	72 (46.8%)	
Antigüedad Laboral	Menos de 10 años	64 (41.6%)	
	10-20 años	23 (14.9%)	
	21-30 años	33 (21.4%)	
	31-40 años	24 (15.6%)	
	Más de 40 años	7 (4.5%)	
Tipo de Contratación	Maestro de Tiempo Completo Indeterminado	68 (44.2%)	
	Maestro de Asignatura Determinado	26 (16.9%)	
	Maestro de Asignatura Indeterminado	10 (6.5%)	
	Técnico Académico Determinado	4 (2.6%)	
	Técnico Académico Indeterminado	20 (13%)	
	Investigador de Tiempo Completo	24 (15.6%)	
	Maestro de Medio Tiempo	2 (1.3%)	
	Departamento	A	21 (13.6%)
		B	9 (5.8%)
		C	47 (30.5%)
D		23 (14.9%)	
E		18 (11.9%)	
F		11 (7.1%)	
G		25 (16.2%)	

Elaboración propia

$n = 154$

El promedio de la Edad es de 48.53 años, siendo 40 años la moda de la muestra; el 20.34 corresponde a la media de años de estudio y la antigüedad laboral cuenta con un promedio de 18%.

Tabla 6. Datos descriptivos de tendencia central y dispersión de variables “edad”, “años de estudio” y “antigüedad laboral”

Variable	Media	Mediana	Moda	Desv.	Mínimo	Máximo
----------	-------	---------	------	-------	--------	--------

				Típica		
Edad	48.52	49.00	40	11.742	25	81
Años de Estudio	20.34	21.00	19	3.980	4	30
Antigüedad Laboral	18.00	16.00	2	13.687	1	56
Elaboración propia						<i>n</i> = 154

Se observa una prevalencia del 41.6% de una presencia media de Eventos de Violencia en el lugar de trabajo, y continuando en segundo lugar una presencia alta de violencia.

Tabla 7. Presencia de eventos de violencia psicológica en el lugar de trabajo

Violencia en el lugar de trabajo	Frecuencia <i>f</i>	Porcentaje (%)
Nula	42	27.3 %
Media	64	41.6 %
Alta	48	31.2 %
Total	154	100.0 %
Elaboración propia		<i>n</i> = 154

El departamento F es el que presenta más de una tercera parte en presencia de violencia psicológica alta, continuando el departamento E. Cabe destacar que la mayoría de los departamentos presenta la mayor concentración en el nivel de medio de presencia de Eventos de Violencia Psicológica.

Tabla 8. Presencia de eventos de violencia psicológica en el lugar de trabajo por departamento.

Presencia	Departamento
-----------	--------------

de Eventos de Violencia Psicológica							
	A	B	C	D	E	F	G
	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Nula	5 (23.8%)	3 (33.3%)	19 (40.4%)	5 (21.7%)	5 (27.8%)	2 (18.2%)	3 (12%)
Media	8 (38.1%)	3 (33.3%)	15 (31.9%)	13 (56.5)	6 (33.3%)	4 (36.4%)	15 (60%)
Alta	8 (38.1%)	3 (33.3%)	13 (27.7%)	5 (21.7%)	7 (38.9%)	5 (45.5%)	7 (28%)
Elaboración propia							<i>n</i> = 154

En la tabla 9 se encuentra representada la intensidad de Violencia Psicológica en la cual el 68% de la muestra indica que hay una baja intensidad de eventos de violencia psicológica, colocando a la intensidad alta con tan solo el .6%.

Tabla 9. Intensidad de violencia psicológica en el lugar de trabajo

Intensidad de Violencia	Frecuencia <i>f</i>	Porcentaje (%)
Nula	42	27.3
Baja Intensidad	105	68.2
Mediana Intensidad	6	3.9
Alta Intensidad	1	.6
Total	154	100.0
Elaboración propia		<i>n</i> =154

El único departamento que reporta una alta intensidad de eventos de violencia es el departamento D, cabe destacar que solo cuenta con el 1%; la mayoría de los departamentos concentra su porcentaje mayor en una baja intensidad de Eventos de Violencia Psicológica.

Tabla 10. Intensidad de eventos de violencia psicológica por departamento

Intensidad de Eventos de Violencia Psicológica	Departamento						
	A	B	C	D	E	F	G
	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Nula	5 (23.8%)	3 (33.3%)	19 (40.4%)	5 (21.7%)	5 (27.8%)	2 (18.2%)	3 (12%)
Baja	15 (71.4%)	4 (44.4%)	27 (57.4%)	16 (69.6%)	13 (72.2%)	9 (81.8%)	21 (84%)
Intensidad Mediana		2	1	1			1
Intensidad Alta	1 (4.8%)	(22.2%)	(2.1%)	(4.3%)			(4%)
Intensidad				1 (4.3%)			

Elaboración propia

*n* = 154

Solo el 1.3% de la muestra afirma que hay acoso psicológico; más del 90% de la muestra reporta una presencia de acoso nula o baja.

Tabla 11. Presencia de acoso psicológico en el lugar de trabajo

Presencia de Acoso psicológico	Frecuencia <i>f</i>	Porcentaje (%)
Nula o Baja	146	94.8
Media	6	3.9
Alta	2	1.3
Total	154	100.0

Elaboración propia

*n* = 154

El departamento D y G son los únicos que reportan 1 solo caso de presencia de acoso psicológico respectivamente.

Tabla 12. Presencia de acoso psicológico por departamento.

Presencia de Acoso Psicológico	Departamento
--------------------------------	--------------

o							
	A	B	C	D	E	F	G
	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Nula o	20	8	45	22	18	9	24
Baja	(95.2%)	(88.9%)	(95.7%)	(95.7%)	(100%)	(81.8%)	(96%)
Media	1 (4.8%)	1 (11.1%)	2 (4.3%)			2 (18.2%)	
Alta				1 (4.3%)			1 (4%)
Elaboración propia							<i>n</i> = 154

Los superiores y los compañeros de trabajo son los que producen en mayor medida el acoso y la violencia psicológica, sin embargo, cada uno cuenta con menos del 50% de relación que existe entre crear o no crear acoso.

Tabla 13. Personas productoras de violencia y acoso psicológico en el lugar de Trabajo

Personas que lo producen	Superiores <i>f</i> (%)	Compañeros <i>f</i> (%)	Subordinados <i>f</i> (%)
SI	71 (46.1%)	66 (42.9%)	14 (9.1%)
No	82 (53.2%)	87 (56.5%)	139 (90.3)
Elaboración propia			<i>n</i> = 154

#### 4.2. Análisis Inferencial

Se presentan la correlación existente entre las variables sociodemográficas y las dimensiones Presencia de Violencia en el Lugar de trabajo, Intensidad de Eventos de Violencia en el Lugar de Trabajo y Acoso Psicológico en el Lugar de trabajo; para analizar dicha relación entre variables se utilizó la Prueba no paramétrica Rho de Spearman, ya que la mayoría de dichas variables tuvieron una distribución no normal.

Las variables género, años de estudio, tipo de contratación y departamento no presentan relación estadísticamente significativa con alguna de las 3 dimensiones de mobbing.

Las variables restantes como edad no muestran una correlación significativa estadísticamente con las variables Presencia de Eventos de Violencia (.416) e Intensidad de Eventos de Violencia Psicológicos (.153); sin embargo, con la dimensión Presencia de Acoso Psicológico si muestra estadísticamente una significancia (.002) negativa y de fuerza débil (-.247).

En lo que respecta a la variable Estado civil muestra estadísticamente una relación significativa con la dimensión Presencia de acoso Psicológico ( $p=.020$ ), de fuerza débil y negativa (-.188); en lo que respecta a las otras dos dimensiones no muestra una relación significativa.

El nivel académico no tiene una relación estadísticamente significativa con las dimensiones Presencia de Eventos de Violencia Psicológica (.920) y Presencia de Acoso Psicológico (.866), la dimensión Intensidad de Eventos de Violencia

Psicológica se relaciona con el nivel académico de manera significativa estadísticamente (.008) teniendo una fuerza débil y positiva de correlación (.038).

De igual manera, la variable antigüedad laboral se relaciona de una manera significativa estadísticamente (.023) con la dimensión Presencia de Acoso Psicológico, de una manera positiva con una fuerza débil de correlación (-.185); el restante de las dimensiones no tiene una relación estadísticamente significativa.

Tabla 14. Rho Spearman entre las variables sociodemográficas y laborales y las 3 dimensiones de mobbing.

Variable Independiente	Variable Dependiente	Rho de Spearman	
		Valor $\rho$	Coefficiente de correlación
Edad	Presencia de Eventos de Violencia	.416	-.066
	Intensidad de Eventos de Violencia	.153	-.116
	Presencia de Acoso Psicológico	.002*	-.247
Sexo	Presencia de Eventos de Violencia	.725	-.029
	Intensidad de Eventos de Violencia	.681	-.033
	Presencia de Acoso Psicológico	.735	.028

Continuación tabla 14. Rho Spearman entre las variables sociodemográficas y laborales y las 3 dimensiones de mobbing.

Variable Independiente	Variable Dependiente	Rho de Spearman	
		Valor $\rho$	Coefficiente de correlación
Estado Civil	Presencia de Eventos de Violencia	.887	.011
	Intensidad de Eventos de Violencia	.377	-.072
	Presencia de Acoso Psicológico	.020*	-.188
Nivel Académico	Presencia de Eventos de Violencia	.920	.008
	Intensidad de Eventos de Violencia	.008*	.038
	Presencia de Acoso Psicológico	.866	.014



		Acoso Psicológico	
Años de Estudio	Presencia de Eventos de Violencia	.882	.013
	Intensidad de Eventos de Violencia	.389	.073
	Presencia de Acoso Psicológico	.055	.161
Antigüedad Laboral	Presencia de Eventos de Violencia	.348	.790
	Intensidad de Eventos de Violencia	.790	-.022
	Presencia de Acoso Psicológico	.023*	-.185

Continuación tabla 14. Rho Spearman entre las variables sociodemográficas y laborales y las 3 dimensiones de mobbing.

Variable Independiente	Variable Dependiente	Rho de Spearman	
		Valor $\rho$	Coefficiente de correlación
Tipo de Contratación	Presencia de Eventos de Violencia	.211	.101
	Intensidad de Eventos de Violencia	.498	.055
	Presencia de Acoso Psicológico	.530	-.051
Departamento	Presencia de Eventos de Violencia	.348	.076
	Intensidad de Eventos de Violencia	.190	.106
	Presencia de Acoso Psicológico	.948	.005

\* $p \leq 0.05$

## Capítulo V

### Discusión

La búsqueda de factores sociodemográficos que favorecen el mobbing en el lugar de trabajo, en la actualidad ha generado una especial atención por el personal interesado en mantener la Salud en los trabajadores, quienes en base a diferentes estudios realizados sobre todo en violencia y acoso psicológico en el lugar de trabajo, enfocándose en estrés y su sintomatología más recurrente, han intentado generar una conciencia real en los diferentes participantes de dicho hecho, en un afán de informar los efectos dañinos sobre los trabajadores.

Los resultados de datos sociodemográficos característicos arrojan similitudes con otros estudios, la edad coincide en respecto a sus rangos, así como el sexo femenino ya que predomina en más de la mitad de la muestra, diferentes autores coinciden que más de la mitad se encuentra casado y el nivel maestría es en el que se encuentra la mayoría de la población (28, 34-40).

La Presencia de Violencia en el lugar de trabajo se encuentra como media en su mayoría, continuando una presencia alta y finalizando con la categoría nula. Estudios realizados, coinciden que el mayor porcentaje obtenido se encuentra entre la presencia de violencia psicológica media y alta; sin embargo, estos mismos contradicen los resultados obtenidos ya que más de la mitad de las poblaciones respectivamente indican la presencia alta de violencia psicológica en el lugar de trabajo, siguiendo la presencia media con poco menos de la tercera parte de su muestra entrevistada (34, 40).

La intensidad de violencia psicológica se reporta como baja en más de la mitad de la muestra y los resultados arrojados en una Investigación en Ecuador coinciden debido a que la intensidad se reportó al igual con poco más de la mitad, continuando con una intensidad nula seguido de una mediana intensidad, de manera contraria en una institución de educación media superior reportan esta variable como una intensidad media ya que más de la mitad de la población así la reporta, y la investigación realizada en una Universidad del Estado Mexicano comparte un dato muy similar ya que reporta como intensidad media al dato más relevante de esta variable (1, 28, 34).

El acoso psicológico se encuentra con una presencia casi inexistente debido a que casi la muestra completa así la reporta, seguido con la presencia media de acoso y dos casos de acoso psicológico alto. Lo cual coincide con distintos actores ya que en los estudios respectivamente realizados reportan que casi el 100% de las poblaciones, reportan que la presencia de acoso psicológico es baja o nula, seguida por un porcentaje muy bajo de acoso psicológico de presencia media y

por último reportando el acoso alto; sin embargo, cabe destacar que la única investigación diferente, reporta la presencia de acoso media y alta con el mismo porcentaje respectivamente. El acoso laboral en otra investigación viene dirigido de una forma descendente ya que reporta que casi tres cuartas partes de la muestra lo producen los superiores, esto coincide con los resultados obtenidos debido a que el acoso se da de un nivel superior según los resultados obtenidos (1, 2, 28. 34. 36).

En lo que respecta a la relación entre las variables presencia de acoso psicológico, y edad, estado civil y antigüedad laboral, se encuentra una asociación estadísticamente significativa, la cual coincide con una investigación realizada en una Universidad de México, comenta que el divorciado refiere un mayor acoso psicológico, a pesar de que exista una muy poca información; las variables restantes no se encuentran relacionadas en algún otro estudio previo, sin embargo se puede asumir que la antigüedad laboral influye sobre la presencia de acoso debido a los rangos de edad tan amplios existentes y que la mayoría de los participantes se encuentran en un rango menor a los 2 años de antigüedad laboral, sin embargo en una investigación internacional afirma que sí existe una relación significativa estadísticamente hablando entre la presencia de acoso laboral y la edad del participante (5, 34).

Por último el nivel académico se asocia con la intensidad de violencia en el lugar de trabajo de una manera significativa estadísticamente, sin embargo el autor que realizó la investigación en una Universidad de Quito asegura que no existe una relación entre las variables sociodemográficas entre género, o nivel académico de

los profesores participantes lo cual se asemeja en su investigación realizada en la Universidad de Cuenca, esto no coincide con los resultados encontrados en este estudio ya que se cree que a menor nivel académico existe una mayor posibilidad de que haya repercusiones o las formas de violencia psicológica aumenten, y esto se puede constatar debido a que el nivel maestría comparte el mismo porcentaje si se suman doctorado y postdoctorado (28).

## Capítulo VI

### Conclusiones

El problema social del mobbing, no discrimina las diferentes esferas de nivel educativo, es por eso que se decide realizar la búsqueda de la asociación entre variables sociodemográficas que puedan de alguna manera influir en las diferentes actuaciones de este fenómeno, así como conocer las áreas de oportunidad en las cuales se pueden mejorar.

De una manera positiva se logró identificar estas características personales las cuales arrojan que el género como se creía en un pasado no influyó de forma positiva en el interactuar con el acoso laboral, de la misma manera que se descarta el tipo de contratación y del departamento o de la ubicación en la cual se encuentra, sin embargo en lo que respecta a la edad, el estado civil, el nivel académico y la antigüedad laboral influyen directamente sobre la situación de llegar a presencia esta situación de incomodidad laboral.

Cabe destacar que a pesar de que se encuentra una presencia alta de violencia laboral, la intensidad con la que se da es de manera baja, y el acoso psicológico no resalta para crear una alarma inmediata de tratamiento. De manera relevante se destaca la importancia de informar a la población acerca de las repercusiones directas que se pueden llegar a presentar derivadas de la exposición al acoso laboral, sin dejar pasar que una manera de sobrellevar el ambiente laboral es a base de respeto.

### Recomendaciones

Establecer protocolos de acción desde el ámbito de la prevención que disminuyan los actos hostiles, así mismo para identificar si los casos de acoso son reales.

Generar un grupo de autoayuda internamente en la institución de esta manera se mantiene una comunicación efectiva y de igual forma se pueden identificar de mejor manera los casos.

## Capítulo VII

### Referencias Bibliográficas

1. González I. Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior. Rev Iberoam Psicol [Internet] 2012 [citado 18 Ago 2017]; 5 (2): 67-76. Disponible en: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/24>
2. Martínez M, Camino C, Torres H, Queipo D. Mobbing in the workplace: Emergent Pathology. Gac. Int. Cienc. Forense [Internet]. 2012 [recuperado 18 Ago 2017]; 3: 5-12. Disponible en: [https://www.uv.es/gicf/3Ar1\\_Mtz\\_Leon\\_GICF\\_03.pdf](https://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf)
3. Molero M, Perez M, Gazquez J. Acoso Laboral entre personal de enfermería. Enferm. Univ. [Internet]. 2016 [Revisado 20 Ago 2017]; 13 (2): 114-123. Disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/reu/article/view/55899>
4. Rodríguez H. Incidencia del acoso laboral en la salud y seguridad del personal docente de instituciones públicas de educación básica del Canton

- Pujili de la provincia de Cotopaxi. [Tesis]. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial. Dirección General de Posgrados; 2014.
5. Pando M, Aranda C, Salazar J, Torres T. Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. Enseñ. Invest. Psicol [Internet]. 2016 [Citado 20 Ago 2017]; 21 (1): 39-45. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/292/29248180004.pdf>
  6. Elizalde L, Vera V. Estudio Jurídico y dogmático del acoso moral en el trabajo o mobbing en el sistema jurídico ecuatoriano [Trabajo de Titulación]. Machala Ecuador: Universidad Técnica de Machala, Unidad Académica de Ciencias Sociales. 2015
  7. Fernández S, Garnique F. Acoso laboral (Mobbing). Análisis, propuestas y recomendaciones para instituciones de educación superior. Gest. estrateg. [Internet]. 2014. [Citado 10 Jul 2018]. 45 (1): 81-94. Disponible en: <http://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/582>
  8. Almirall P, Del castillo N, González A, Álvarez S, Hernández J, Parada. Validation of an instrument for the diagnosis of mobbing. Modified Heinz Leymann Questionarie (LIPT). Revista Cubana de Salud y Trabajo [Internet]. 2008 [Citado 25 Ago 2017]; 9 (1): 34-48. Disponible en: [http://www.bvs.sld.cu/revistas/rst/vol9\\_1\\_08/rst05108.pdf](http://www.bvs.sld.cu/revistas/rst/vol9_1_08/rst05108.pdf)
  9. Yaman E. Perception of faculty members exposed to mobbing about the organizational culture an climate. Kuram uygul. egit. bilim. derg. [Internet] 2010 [Citado 25 Ago 2017]; 10(1): 567-568. Disponible en: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ882735.pdf>
  10. Gamonal S, Prado P. El mobbing o acoso moral laboral. Santiago de Chile: LexisNexis; 2006



11. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims [Internet] 1990[Revisado 28 Ago 2017]; 5(2):119-126.  
Disponible en: [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(2\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf)
12. García M, Llor B, León A, Ruiz J. Bienestar psicológico y mobbing en una muestra de profesionales de los sectores educativo y sanitario. Rev. psicol. trab. organ [Internet]. 2006 [Revisado 25 Ago 2017]; 22(3): 381-395.  
Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/2313/231317121009/>
13. Alonso A. Prevalencia de violencia laboral en mujeres trabajadoras en el instituto de medicina legal en el período de septiembre de 2006 a febrero 2007. Informe Final de la Universidad Autónoma de Managua
14. Uribe J. Violencia y acoso en el trabajo: Mobbing. México: Manual Moderno; 2011
15. Del Castillo N, Almirall P. A Harmful Process: Mobbing I. Revista Cubana de Salud y Trabajo [Internet]. 2004 [Citado 25 Ago 2017]; 5(2): 53-59.  
Disponible en: [http://www.bvs.sld.cu/revistas/rst/vol5\\_2\\_04/rst10204.pdf](http://www.bvs.sld.cu/revistas/rst/vol5_2_04/rst10204.pdf)
16. Juárez A, Hernández E, Ramírez J. Mobbing un riesgo psicosocial latente en el trabajo de enfermería. Rev. Enferm. IMSS [Internet]. 2005 [Citado 25 Ago 2017]; 13(3): 153-160. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2005/eim053f.pdf>
17. Fornés J. Dos de cada diez enfermeros y enfermeras de las Islas Baleares se perciben como víctimas del hostigamiento laboral [proyecto] Baleares: Universitat de les Illes Balears, Departamento de Enfermería y Fisioterapia. 2003.
18. García J, Gutiérrez L, Barradas M, Delgadillo R, Posadas M. Acoso laboral o mobbing en el corporativo gubernamental de servicio de admisión tributaria (SAT), región Veracruz. RIDE rev. iberoam. investig. desarro. educ [Internet]. 2007 [Consultado 25 Ago 2018]; 11: 1-19. Disponible en:

- <http://ride.org.mx/1-11/index.php/RIDESECUNDARIO/article/viewFile/623/610>
19. Landin E. Las consecuencias del acoso laboral (mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina. 2011 [Citado 28 Ago 2017]. Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Aguascalientes/ags\\_meta8\\_2011.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Aguascalientes/ags_meta8_2011.pdf)
20. Rubio M. Etnografía del <<mobbing>> en un departamento de la Administración Pública. Cuaderno de Relaciones Laborales [Internet]. 2002 [Citado 28 Ago 2017]; 20(2): 303-335. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0202220303A/32406>
21. Piñuel I. Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Terrae; 2001.
22. Rodríguez E. El acoso moral (laboral) en el trabajo: consciencia y desarrollo en Puerto Rico. Revista Empresarial Inter Metro [Internet]. 2007 [Revisado 20 Ago 2017]; 3(1): 12-34. Disponible en: <http://ceajournal.metro.inter.edu/spring07/rodriguez-nieves0301.pdf>
23. Ozturk H, Sokmen S, Yilmaz F, Cilingir D. Measuring mobbing experiences of academic nurses: development of a mobbing scale. J Am Acad Nurse Pract Title. [Internet]. 2008 [Revisado 08 Sep 2017]; 20: 435-442. Disponible en: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1745-7599.2008.00347.x/abstract>
24. Fondevila G. El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. Rev. Mex. Sociol. [Internet]. 2008 [Revisado 10 Sep 2017]; 70(2): 305-329. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032008000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032008000200003)

25. Gonzalez D, Delgado S. Workplace Bullying in Spanish and Peruvian Workers an exploratory study with the lipt-60. Lliberabit [Internet]. 2013 [Revisado 25 Ago 2017]; 19(1): 121-131. Disponible en: [http://revistaliberabit.com/en/revistas/RLI\\_19\\_1\\_workplace-bullying-in-spanish-and-peruvian-workers-an-exploratory-study-with-the-lipt-60.pdf](http://revistaliberabit.com/en/revistas/RLI_19_1_workplace-bullying-in-spanish-and-peruvian-workers-an-exploratory-study-with-the-lipt-60.pdf)
26. Fassio A, Mendonca A. Organizaciones acosadoras, hacia la identificación de indicadores organizacionales del mobbing. Ciencias Administrativas [Internet]; 2014 [Citado 30 Ago 2017]; 2(4): 13-22. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/5116/511651380003.pdf>
27. Del Pino R. Análisis diferencial de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente: Génesis de estudio para una gestión educativa contra el mobbing universitario desde una perspectiva de género. En: XIX congreso internacional de contaduría, administración e informática: México D.F.: Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración; 2014.
28. Lara J, Pando M. El mobbing y los síntomas de estrés en docentes universitarios del sector público. Cienc. Trab. [Internet]. 2014 [Revisado 01 Sep 2017]; (49): 43-48. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n49/art08.pdf>
29. Campero A, Moncada A, Robles R, Marroquin J, Atamari N. Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de cusco, Perú 2015. Acta Med Peru [Internet]. 2015 [Citado 25 Ago 2017]; 33(2): 161-162. Disponible en: <http://www.amp.cmp.org.pe/index.php/AMP/article/view/70/64>
30. Sepulveda A, Mota A, Fajardo G, Reyes L. Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: un fenómeno poco percibido. Rev. Med. Inst. Seguro Soc. [Internet]. 2017

- [Citado 10 sep 2017]: (55): 92-101. Disponible en:  
<http://www.redalyc.org/jatsRepo/4577/457749926014/457749926014.pdf>
31. Cardoso M, Fornés J, Gili M. Implications of psychological harassment on witnesses: an Observational Study in Nursing Staff. *Enfermería Glob.* [Internet]. 2016 [Citado 29 ago 2017]; (42): 313-323. Disponible en:  
[http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n42/en\\_administracion1.pdf](http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n42/en_administracion1.pdf)
32. Secretaría de Salud (SS). Reglamento de la ley general de salud en materia de investigación para la salud [Internet]. SS; 1987 [acceso 21 Nov 2017].  
Disponible en:  
<http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/rlgsmis.html>
33. World Medical Association (WMA). Declaración de Helsinki. Principios Éticos para las investigaciones con seres humanos. 59ª Asamblea General, Seul, Corea, octubre de 2008 [Internet] [Revisado: 01 sep. 2017].  
Disponible en: <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
34. González I, Ramírez R. Estudios Sobre Violencia en la educación: Enfoques, Textos y Contextos. [Internet]. Cuernavaca: UAEM; 2014. Capítulo 13, Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo en Docentes Universitarios de México; [Citado 2018 Sep 05]; P. 435-450. Disponible en:  
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/63861>
35. Domínguez J, Padilla I, Domínguez J, Martínez M, Ortega G, García M et al. Acoso laboral en trabajadores de atención a la salud de Ceuta. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2012 Jun [citado 2018 Sep 01]; 58(227):117-127.  
Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2012000200005&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2012000200005&lng=es).

36. López F, Carrión M, Alpuente L, Molina A. Conflicto, Violencia y Acoso Psicológico en un Grupo de Enfermería Hospitalaria de Catalunya. Aspectos Cualitativos y Resultados del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-E-R). Revista Cubana de Salud y Trabajo. [Internet]. 2010. [Citados 2018 Sep 05]; 11(3): 33-40. Disponible en: [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol11\\_3\\_10/rst05310.pdf](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol11_3_10/rst05310.pdf)
37. Rosario-Hernández E, Rovira L. CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS DEL MOBBING: ESTUDIO EMPÍRICO DE LAS CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS DEL MOBBING EN UNA MUESTRA DE EMPLEADOS EN PUERTO RICO. RIPO. [Internet]. 2011 Dic. [Citado 2018 Sep 05]; 30(2): 183-199. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/263368638\\_Estudio\\_Empirico\\_de\\_las\\_Consecuencias\\_Psicologicas\\_del\\_Mobbing\\_en\\_una\\_Muestra\\_de\\_Empleados\\_en\\_Puerto\\_Rico](https://www.researchgate.net/publication/263368638_Estudio_Empirico_de_las_Consecuencias_Psicologicas_del_Mobbing_en_una_Muestra_de_Empleados_en_Puerto_Rico)
38. Roman J. "Mobbing". Estudio Realizado en el personal docente y administrativo de las facultades 1 y 2 de la Universidad de Cuenca. [Master's Thesis]. Cuenca, Ecuador: 2018. 73p.
39. Rodríguez V, Paravic T. Abuso Verbal y Acoso Laboral en servicios de atención prehospitalarios en el Chile. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2017. [Citado 31/08/2017]. (25). Disponible en: [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v25/es\\_0104-1169-rlae-25-e2956.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v25/es_0104-1169-rlae-25-e2956.pdf)
40. Acosta-Fernández, Martín, Parra-Ósorio, Liliana, Restrepo-García, Javier Ignacio, Pozos-Radillo, Blanca Elizabeth, Aguilera-Velasco, María de los Ángeles, Torres-López, Teresa Margarita, Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería. Salud Uninorte [Internet] 2017, 33 (Septiembre-Diciembre): [Citado: 5 de Agosto

de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81753881009>> ISSN 0120-5552

## Anexos

Anexo A: Consentimiento Informado



**Universidad de Sonora**  
**División de Ciencias Biológicas y de la Salud**  
**Departamento de Enfermería**



**Consentimiento Informado para los participantes del estudio**  
hará mi grandeza"

**“Mobbing en docentes de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Universidad de Sonora”**

Estimado Docente de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud

Es un placer para mi saludarlo (a), quisiera invitarlo (a) a participar en un estudio de investigación científica relacionado con el mobbing o acoso laboral. Este estudio es financiado por el Departamento de Enfermería de la Universidad de Sonora. La importancia de realizar este estudio tiene que ver con la poca información que existe relacionado con el tema. Por esta razón la presente investigación plantea objetivo principal:

- Establecer si existe relación entre mobbing y variables sociodemográficas y laborales en Docentes de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Universidad de Sonora de la Unidad Regional Centro.

Para llevar a cabo esta investigación es necesario que los docentes de los diferentes Departamentos pertenecientes a la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, respondan a un cuestionario de dos partes, la primera de ellas sobre datos sociodemográficos y la segunda una serie de 25 preguntas acerca de acontecimientos y sucesos posibles en su área de trabajo.

El inminente beneficio de este estudio radica en conocer el fenómeno del mobbing en el personal docente de los diferentes Departamentos. Este estudio se considera sin riesgo pero en caso de existir alguna alteración derivado de la lectura del cuestionario, se canalizará con un profesional de psicología.

Su participación es absolutamente libre y voluntaria, pudiendo Usted elegir el participar o no, como también abandonarla en el momento que Usted lo requiera.

Los datos proporcionados serán absolutamente confidenciales, resguardando la identificación, de los/las participantes. La información proporcionada se mantendrá en anonimato.

Este estudio será sometido al Comité de Ética y de Investigación del Departamento de Enfermería de la Universidad de Sonora, y registrado en la CESPAN con clave de registro: USO313003266. Si usted presenta alguna duda con





Soltero (a)  Casado (a)  Unión Libre  Separado (a)   
Divorciado (a)  Viudo (a)

**4. Nivel Académico**

No Profesional  Licenciatura  Maestría  Doctorado   
Post-Doctorado

**5. Años de Estudio:** \_\_\_\_.

**6. Antigüedad Laboral:** \_\_\_\_ años

**7. Tipo de Contratación**

Maestro de tiempo Completo  
Determinado

Maestro de Horas Sueltas Indeterminado

Maestro de Tiempo Completo  
Indeterminado

Técnico Académico Determinado

Investigador de Tiempo Completo

Técnico Académico Indeterminado

Maestro de Horas Sueltas Determinado

**8. Departamento**

Agricultura y Ganadería

Investigación y Posgrado en  
Alimentos

Ciencias del Deporte y de la Actividad  
Física

Investigación Científica y  
Tecnológicas

Ciencias Químico-Biológicas

Medicina y Ciencias de la  
Salud

Enfermería



ANEXO C: Inventario de violencia y acoso psicológico  
en el trabajo (IVAPT-PANDO) Manuel Pando Moreno



**FOLIO:** \_\_\_\_\_

"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"

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

**RESPUESTAS:**

**A)**

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

**B)**

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

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

\*La(s) persona(s) que me produce(n) lo arriba mencionado es(son):  
 Mi(s) superior(es) \_\_\_\_\_

Mis compañeras(s) de trabajo \_\_\_\_\_  
Mis subordinado(s) \_\_\_\_\_



"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"

## Anexo D: Instructivo para Encuestadores



### *I. Introducción*

El acoso laboral o mobbing ha penetrado los lugares de trabajo sin discriminar entre públicos o privados, al igual que los sectores (educativo, empresas de manufactura y de servicios educativos, hospitalarios etc.). Se caracteriza por un comportamiento violento, acosador y con recurrencia que se da entre dos o más personas en una organización determinada y en ciertos contextos y condiciones.

Estos comportamientos suelen tornar el ambiente laboral difícil y complicado de llevar el trabajo diario, suelen repercutir sobre la persona acosada, llevándola a disminuir su producción e incluso a la baja de la empresa u organización; pero no solo eso, al acosador lo lleva a cometer acciones por miedo a ser superados por las demás personas.

La importancia de realizar este estudio reside en la poca información que se tiene acerca del mobbing, así como de la poca información que la misma gente tiene respecto a los factores de riesgo del acoso laboral y como este afecta directamente en el espacio educativo de las ciencias de la salud.

### *II. Objetivo*

El objetivo de la aplicación del instrumento de recolección de datos es recoger información para "Establecer si existe relación entre mobbing y variables sociodemográficas y laborales en docente de la Universidad de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Universidad de Sonora de la Unidad Regional Centro"

### *III. Personas Encuestadas*

Las personas encuestadas serán docentes adscritos a los distintos departamentos de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Unidad Regional Centro de la Universidad de Sonora, que acepten participar en el estudio, mediante un consentimiento informado.

- Inclusión: Docentes de los departamentos adscritos a la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Unidad Regional Centro de la Universidad de Sonora con más de un año de antigüedad en la Universidad de Sonora y que acepten participar en la investigación.
- Exclusión: Docentes de los departamentos adscritos a la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Universidad de Sonora de la Unidad Regional Centro con menos de un año de antigüedad en la Universidad y que no acepten participar en la investigación

#### *IV. Espacio Geográfico*

La investigación se realizará en la Ciudad de Hermosillo Sonora, México

#### *V. Duración de la encuesta*

Durante el primer trimestre del 2018

#### *VI. Equipo Encuestador*

El equipo esta compuesto por un Investigador Principal Dra. María Olga Quintana Zavala, así como el encuestador a cargo PSS. Alan Fernando Hernández Guzman, y dos Estudiantes de la Licenciatura de Enfermería -----  
(NOMBRES)-----.

#### *VII. Encuestador*

La labor de este es de suma importancia ya que contribuye en una de las fases de la investigación: la recolección de datos. Su función consiste en recoger información que sea verídica y de una fuente confiable. Se pide mucha discreción y respeto ya que maneja información totalmente confidencial.

Este mismo debe cumplir con ciertas obligaciones tales como:

- Cumplir con la asistencia y puntualidad a los días de capacitación.
- Conocer este instructivo para conocer sus funciones y las obligaciones aquí mencionadas.

- Cumplir con el horario establecido, ya que este hará que se cumpla con las metas establecidas para el término de esta investigación.
- Identificarse en todo momento, con su credencial y portar el uniforme con respeto.
- Consultar con el investigador o el encuestador responsable casos especiales.
- Realizar las visitas única y exclusivamente para obtener la información requerida; por lo consiguiente quedan prohibidas las visitas con otro fin.
- Visitar hasta 3 veces las instalaciones para obtener la información, en caso de no ser así informar al investigador o encuestador responsable.

#### Consideraciones Éticas.

- Nunca falsear información, así como no completar respuestas que hayan quedado pendientes.
- No presionar u obligar a los encuestados a participar o terminar la encuesta en dado caso de no querer hacerlo.
- No inducir o dar una opinión personal acerca de las respuestas ya que eso podría modificar la perspectiva de la persona encuestada.
- JAMAS se debe divulgar o compartir información con individuos ajenos a la investigación.

Yo \_\_\_\_\_ . Acepto mi función como encuestador, así como conozco las obligaciones que debo cumplir junto con esta. Entiendo y asumo la importancia que tiene mi rol dentro de la investigación, y me comprometo a cumplir y tratar de lograr las metas y los objetivos aquí propuestos.

---

Firma del Encuestador