

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS - LEÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA



Tesis
Para optar al título de
Licenciatura en Psicología

Comportamiento de Mobbing o acoso psicológico laboral en docentes del colegio
Modesto Armijo, León, durante marzo a septiembre del 2006.

Autores: Bra. Jery Carolina Saravia Pizarro
Bra. Lisette Florentina Zapata Mendoza

Tutora: Lic. Rosalina Meléndez
Asesor: Dr. Francisco Tercero

León, Julio 2006

El acoso laboral “tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costos, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicópatas.

Iñaki Piñuel.

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedicamos a nuestros padres quienes con mucho esfuerzo y sacrificio lucharon para que lográramos alcanzar una meta tan importante como es la culminación de nuestra carrera universitaria.

A nuestros maestros por enseñarnos el amor al estudio, por su ejemplo de profesionalidad que nunca hemos olvidado y por su fraternidad, a nuestro asesor y tutora que hicieron posible la confección y elaboración de este trabajo, por contribuir a nuestro empeño, por su guía y por hacernos redoblar esfuerzos para que esta tesis sea de calidad.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar queremos agradecer a Dios por bendecirnos para llegar hasta donde hemos llegado.

A nuestros padres por apoyarnos anímica y económicamente con el propósito de ser mejores cada día, lograr nuestros sueños mas preciados como es culminar nuestra carrera universitaria con éxito.

A doctor Francisco Tercero por su valiosa asesoría y comentarios y por brindarnos su apoyo incondicional en todo momento quien con su conocimiento y experiencia nos apoyó para que el trabajo que ahora presentamos sea de calidad y digno de profesionales como nosotras, agradecemos también a la licenciada Rosalina Meléndez nuestra tutora de quien recibimos mucho apoyo durante el tiempo que duró nuestra investigación para el logro de nuestros objetivos

RESUMEN

El mobbing o acoso psicológico laboral es un fenómeno que esta incrementando en muchos países desarrollados, pero poco se sabe en países en desarrollo debido a la escasez de estudios sobre este problema. Se estima que este problema afecta entre 9%-15% de los trabajadores, principalmente jóvenes y mujeres. El objetivo de este estudio fue describir la magnitud y el comportamiento del mobbing en los docentes del colegio Modesto Armijo, León, durante marzo a septiembre del 2006.

El estudio fue descriptivo y se estudio a 43 de 72 docentes, ya que 28 no quisieron participar. Se utilizó una versión modificada de Leymann Inventory of Psychological Terrorization para identificar actitudes o conductas constitutivas del mobbing. Se realizó una encuesta anónima con un período de recuerdo de 6 meses para la recolección de datos.

En nuestro estudio la prevalencia de mobbing osciló entre 9% al 43%, siendo los grupos más afectados las maestras y los profesores de mayor edad. Las formas más frecuentes de acoso fueron la negación del superior de comunicarse con la victima, la amenaza con instrumentos disciplinarios, y la difusión de rumores y calumnias.

Se recomienda buscar apoyo psicológico y aprender técnicas de afrontamiento y de relajación para afrontar mejor el problema y poder ganar el proceso sin sufrir problemas importantes de salud. Además, motivar buenas relaciones laborales para mejorar el desempeño y crear un clima laboral agradable; diseminar el problema de mobbing en las autoridades y personal de educación para que las víctimas y/o potenciales víctimas de este problema tengan herramientas para defenderse de sus acosadores.

Palabras claves: *Mobbing o acoso psicológico laboral, maestros, Nicaragua.*

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINAS
• Dedicatoria	3
• Agradecimiento	4
• Resumen	5
Introducción	7
Objetivos	9
Marco Teórico	10
• Magnitud del Mobbing	10
• Definición de Mobbing	10
• Epidemiología	12
• Prevención de violencia laboral	14
• Tipos de Mobbing	17
• Fases del Mobbing	18
• Factores relacionados	21
Diseño metodológico	22
Resultados	24
Discusión	27
Conclusiones	30
Recomendaciones	31
Referencias	32
Anexos	34
• Consentimiento informado	35
• Ficha de recolección de datos	36
• Cuadros	38

INTRODUCCIÓN

El mobbing o acoso psicológico en el trabajo es un fenómeno que está incrementando en muchos países desarrollados, sin embargo, es poco conocido en países en desarrollo debido a la escasez de estudios sobre este problema. Dicho fenómeno es repetitivo, es una conducta maliciosa no razonable dirigida hacia un empleado o a un grupo de empleados, que crea un riesgo para la salud y la seguridad de la víctima. Se puede manifestar como intimidación, violencia física, discriminación, amenazas, aislamiento social, y desestabilización. El mobbing se puede presentar como una conducta, palabras, actos, gestos, o escritos que afectan la personalidad, la dignidad, y la integridad física o psicológica.^{1, 2}

El mobbing es principalmente causado por un deterioro en las relaciones interpersonales y disfunción organizacional. Se caracteriza por actos negativos repetidos y tolerados, y crea una atmósfera donde la comunicación se hace hostil, inmoral y antiética.³⁻⁵

En la Unión Europea la violencia y el acoso en el lugar de trabajo constituyen graves problemas, afectando a un 9% de los trabajadores, lo que supone 13 millones de personas. Las disparidades entre los datos de los distintos países son importantes y probablemente respondan a diferentes sensibilidades y al hecho de que estas cuestiones sean (o no) objeto de debate público. Se puede suponer, por tanto, que en algunos países no se dan a conocer suficientemente estos problemas. En España las cifras se sitúan en torno al 15%, siendo los más afectados los jóvenes menores de 30 años y las mujeres.¹

Son los países nórdicos quienes más documentado tienen el fenómeno del mobbing. En términos de cifras, el número de personas afectadas es importante en aquellos países en que se ha estudiado específicamente.

En Suecia, en el año 1992, se llevó a cabo un estudio en la población trabajadora cuyas conclusiones establecían que un 3,5% de los trabajadores encajaba con la definición de persona que sufre mobbing en el trabajo. Se

estimó que uno de cada cuatro trabajadores estará sujeto a conductas de acoso psicológico por lo menos en una ocasión a lo largo de su vida laboral y con una duración de al menos seis meses. Respecto al número de acosadores, un tercio de las víctimas tenía como acosador a una sola persona y el 40% era acosado por grupos de 2 a 4 personas. En el caso de España, según la Encuesta Europea del 96, la cifra es más baja que la media europea, pero no deja de ser importante; los afectados por hostigamiento psicológico representan un 5% de los trabajadores. En la encuesta del 2000 se detectan datos similares, con diferencias entre los distintos países, desde un 4% a un 15% de trabajadores afectados.⁶

En este estudio nos planteamos el siguiente problema: ¿Cuál es la magnitud del mobbing en los docentes del colegio Modesto Armijo de León durante marzo a septiembre del 2006?

Por lo tanto, el mobbing representa no solamente un problema de salud pública, dado que el mobbing tiene mucha implicancia en la salud mental de quien la padece, significa todo un indicador o síntoma de que las cosas no marchan bien en la manera de organizar el trabajo, de seleccionar o promocionar a los directivos clave, o en los valores, la cultura y el estilo de conducir de la organización en donde se producen tales comportamientos. La falta de literatura disponible sobre una forma de violencia invisible para la mayoría de países de bajo ingreso, como Nicaragua, sugiere la necesidad de realizar este estudio para poder describir la magnitud de este problema en un grupo de maestros, quienes se encuentran dentro de un sector laboral muy amplio en el país.

Esperamos que con este trabajo investigativo se abran las puertas para trabajos posteriores sobre este interesante problema que está en aumento constante.

OBJETIVOS

General:

Describir la magnitud y el comportamiento del mobbing en los docentes del colegio Modesto Armijo, León, durante marzo a septiembre del 2006.

Específicos:

1. Caracterizar el patrón del mobbing según edad y sexo de los docentes del colegio Modesto Armijo.
2. Estimar la prevalencia de mobbing en los docentes del colegio Modesto Armijo.

MARCO TEORICO

Magnitud del problema¹

Desde que el psicólogo alemán Heinz Leymann investigara por primera vez este fenómeno en los años 80, los sucesivos estudios que se han realizado han aumentado las cifras de víctimas de las nuevas formas de hostigamiento en el trabajo. Así, del 3.5% de la población laboral señalado en su momento por el propio Leymann se ha incrementado al 5% según los estudios realizados por la OIT en 1998, y al 7% en 1999 según la misma organización.

En la Unión Europea la violencia y el acoso en el lugar de trabajo constituyen graves problemas, afectando a un 9% de los trabajadores, lo que supone trece millones de personas. Las disparidades entre los datos de los distintos países son importantes y probablemente respondan a diferentes sensibilidades y al hecho de que estas cuestiones sean (o no) objeto de debate público. Se puede suponer, por tanto, que en algunos países no se dan a conocer suficientemente estos problemas. En España la prevalencia es de 15%, afectando principalmente a los jóvenes menores de 30 años y las mujeres.

Definición de Mobbing^{1, 4}

El mobbing o acoso psicológico en el trabajo es uno de los elementos de un fenómeno más amplio: la violencia en el lugar de trabajo. El concepto de violencia va más allá de la mera agresión física e incluye otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre. Así, la violencia en el lugar de trabajo incluiría además de las agresiones físicas las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias o abusivas.

Mientras que la violencia física en el trabajo resulta relativamente fácil de detectar en la mayor parte de los casos, al llevar asociados signos externos evidentes, no ocurre lo mismo con la violencia psicológica, cuyas consecuencias pueden en muchos casos negarse o deformarse. Por lo tanto, en el mundo del trabajo la violencia se manifiesta como un abuso de poder

para doblegar la voluntad del otro mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política.

El creciente aumento del sector servicios, junto con las nuevas formas organizativas supone que los trabajadores estén sometidos a continuas y cada vez más complejas relaciones interpersonales. Esta interacción entre individuos como consecuencia del trabajo no solo se produce entre el personal de la organización a la que pertenecen, sino que además deben relacionarse con los usuarios de los servicios que prestan a sus empresas. Puesto que la violencia puede proceder de distintas fuentes, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo hace referencia a una de las clasificaciones más difundidas sobre los tipos de violencia del trabajo, la cual es la elaborada por la California Division of Occupational Health and Safety (OSHA) y divide los eventos violentos en tres grupos en función de quiénes son las personas implicadas y del tipo de relación existente entre ellos:

Violencia tipo I: Este grupo se caracteriza porque quienes llevan a cabo las acciones violentas no tienen ninguna relación legítima con la víctima, es decir no existe un trato comercial o de usuario entre el perpetrador y la víctima. Los acosos más habituales se refieren a acciones con ánimo de robo. El mayor riesgo de sufrir violencia de este tipo lo tienen los establecimientos comerciales, bancos, lugares de almacenamiento de objetos valiosos, personas que trabajan con intercambio de dinero, taxistas, etc.¹

Violencia tipo II: En estos casos existe algún tipo de relación profesional entre el causante del acto violento y la víctima. El primero puede ser quien recibe un servicio por el lugar afectado por el hecho violento o que ofrece la propia víctima (un cliente, un paciente, un consumidor, etc.). Normalmente estos hechos violentos se producen mientras se ofrece el servicio (como seguridad pública, conductores de autobús, personal sanitario, profesores, vendedores u otros trabajadores del sector público o privado que ofrecen servicios profesionales, públicos o privados).¹

Violencia tipo III: En este tipo de violencia el causante de la misma tiene algún tipo de implicación laboral con el lugar afectado, o con algún trabajador concreto de tal lugar. Muchos de los escenarios que pueden plantearse en este grupo: el más común es aquel en el que hay una implicación laboral directa entre el perpetrador (por ejemplo, un empleado actual, o que ya no lo es) y el trabajador víctima. Otro caso es aquel en el que hay una relación entre ambos sujetos (cónyuge, ex cónyuge, pariente, amigos).

Más raramente suele existir una implicación más directa; por ejemplo el perpetrador elige cierto lugar (no tanto a los trabajadores que en él trabajan) porque tiene rencor, animadversión hacia tal sitio por tener en él una carga representativa o simbólica.¹

Lo más habitual en el tipo III es que el objetivo de la acción violenta fijado por el agresor sea un compañero de trabajo o a un superior suyo. Las acciones de aquel pueden estar motivadas por dificultades percibidas en su relación con la víctima, buscando revancha, ajuste de cuentas o hacer uno mismo justicia.¹

Epidemiología:¹

La tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, basada en 21,500 entrevistas directas con trabajadores de la Unión Europea indica las siguientes cifras sobre la incidencia de la violencia en el lugar de trabajo:

- Un 2% (3, 000,000) de los trabajadores se encuentran expuestos a la violencia física por parte de personas pertenecientes al ámbito de trabajo. Las mayores cuotas de exposición se dan en sector servicios: administración pública 6%, comercio y venta 5%.
- Un 4% (6, 000,000) que padecen acoso sexual. La mayor exposición se da en servicios de hostelería (hoteles y restaurantes) con 6% para las mujeres y entre empleados en condiciones precarias 4% (contratos temporales), y
- Un 9% (13,000,000) están sujetos a intimidación y amenazas. Las mayores tasas de exposición se encuentran en el sector servicios:

administración pública 14%, hoteles y restaurantes 13%, y otros servicios 12%.

Existen diferencias entre los estados miembros. Se sospecha que dichas diferencias se deban a la falta de informes en algunos países frente a la mayor concientización en otros. Por ejemplo, Finlandia 15%, Gran Bretaña y Holanda 14%, Suecia 12%, Bélgica 11%, pero únicamente 4% en Italia y Portugal, y 5% en España.

Factores precursores de la violencia:¹

Situación laboral: el empleo precario constituye un factor agravante.

Sexo: Especialmente en los casos de acoso sexual, las mujeres están más expuestas.

Presión: La presión llevada a cabo dentro de una organización es ciertamente un factor que necesita estudiarse en mayor profundidad. La intensidad del trabajo ha aumentado de forma importante y puede verse como un factor de tensión agravante en el puesto de trabajo.

Efectos sobre la salud debidos a la violencia en el trabajo:¹

Predispone al incremento de enfermedades, particularmente el estrés. El 40% de los trabajadores expuestos a violencia física, el 47% de los trabajadores expuestos a amenazas y el 46% de los trabajadores expuestos a acoso sexual experimentan estrés.

Efectos sobre el ausentismo laboral:¹

El ausentismo relacionado con problemas de salud aumenta con la violencia en el trabajo: 35% de los expuestos a violencia física, 47% de los expuestos a amenaza, y el 31% de los expuestos a acoso sexual se han ausentado de su trabajo en el plazo de los últimos 12 meses.

Prevención de la violencia en el lugar de trabajo^{1, 7,8}

Para la prevención de la violencia, física o psíquica, se debe abordar desde dos niveles, al igual que cualquier fenómeno violento, independientemente de su naturaleza. En el primer nivel de prevención, el objetivo es evitar o reducir actos de violencia, detectando los peligros, evaluando los riesgos y adoptando medidas preventivas cuando sea necesario. Además, habrá que tener en cuenta como está organizado el trabajo y el entorno en que se desarrolla. Otro aspecto importante es la formación e información del personal.

En el segundo nivel de prevención, si ya se ha producido un acto violento, hay que prestar apoyo a la persona que lo ha sufrido para evitar nuevos daños y limitar los perjuicios sufridos. Para ello es necesario:

- No dejar solo al trabajador que ha sido la víctima o que haya presenciado algún acto de violencia en las horas posteriores a los acontecimientos.
- Que se involucren los jefes, apoyando y siendo comprensivos con la víctima.
- Prestar apoyo psicológico inmediato a la víctima.
- Prestar apoyo administrativo y judicial a la víctima.
- Informar a los trabajadores para evitar que se propaguen rumores.
- Revisar las evaluaciones de riesgo para averiguar que medidas complementarias se requieren.

El acoso psicológico laboral, una forma más de violencia:^{1, 9,10.}

El mobbing fue estudiado por primera vez por el etólogo Conrad Lorenz, el cual observó el comportamiento de determinadas especies animales, constatando que en ciertos casos los individuos más débiles del grupo se coaligaban para atacar a uno más fuerte.

Este término inglés puede traducirse al castellano como acoso u hostigamiento, en este caso aplicado al ámbito laboral, para describir situaciones en las que un sujeto se convierte en blanco o diana del grupo al que pertenece, siendo sometido por este o por alguno de sus miembros, generalmente con la

permissividad del resto, a una persecución que le va a producir importantes trastornos en su salud, tanto física como psíquica, siendo necesario en muchos casos la asistencia medica y psicológica.

En la década de los 80 Heinz Leymann define mobbing como un fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (de más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Para Leymann el psicoterror o mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamientos frecuentes (al menos una vez por semana y al menos durante 6 meses). Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social. La definición excluye los conflictos temporales y focalizan un punto en el tiempo donde la situación psicológica comienza a traducirse, psiquiatrica o psicosomáticamente en condiciones patógenas. En otras palabras la distinción entre “conflicto” y “psicoterror” no se centra *en qué* se hace, o *cómo* se hace, sino en la *frecuencia* y *duración* de lo que se hace.

Lo que es evidente es que nos encontramos ante un riesgo laboral que produce unos efectos devastadores sobre la salud de los trabajadores, y por lo tanto, tal y como sucede con cualquier otro riesgo debe ser prevenido por el empresario. Uno de los problemas que se plantean en la totalidad de los casos es dilucidar si realmente nos encontramos ante un caso de acoso psicológico o ante un problema de otra naturaleza. Para llegar a una conclusión clara es necesario realizar una valoración general del caso que nos proporcione una visión de

conjunto acerca de la situación, valorando siempre la intencionalidad de causar daño por parte del acosador, la focalización en una o varias personas, la repetición, la frecuencia y la continuidad en el tiempo.

No debemos confundir el acoso psicológico en el trabajo con los problemas que plantea trabajar a las órdenes de un jefe especialmente exigente en aspectos como la productividad y la calidad de los productos. El acoso va más allá, el objetivo es totalmente distinto, ya que lo que se busca es limar, reducir y, en última instancia, reventar los sentimientos más profundos de la persona.

Según Iñaki Piñuel, el acoso laboral *“tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la oportunidad que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costos, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicópatas”*.

Uno de los elementos más característicos del acoso psicológico en el trabajo es el de no dejar rastro ni secuelas visibles, excepto las propias del deterioro psicológico de la víctima, que en cualquier caso pueden atribuirse a problemas personales o de relación con los compañeros.

Los acosadores ponen en marcha esta maquinaria demoledora por distintas razones: los celos, la envidia, no sólo centrada esta última sobre los bienes materiales de la víctima, sino sobre sus cualidades personales positivas, como puede ser su inteligencia, su brillantez personal, su ecuanimidad, etc. Esta situación se produce sobre todo cuando se incorporan nuevos trabajadores jóvenes y preparados, amenazando la promoción profesional e incluso la permanencia del acosador en la organización o viceversa, es decir jóvenes tiburones que se incorporan a la empresa acosan a sus directivos para ocupar su puesto.

Tipos^{1,2}

Nadie esta a salvo del mobbing, que puede afectar indistintamente a cualquiera de los niveles jerárquicos de la empresa, tanto hombres como mujeres. La mayor parte de los autores coinciden en la existencia de tres tipos de acoso:

1. **Ascendente:** en el que una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización se ve agredida por uno o varios subordinados.
2. **Horizontal:** el comportamiento de los grupos no es el resultado de los comportamientos individuales de los individuos que lo componen sino que el grupo se aparece con una nueva identidad que tiene su propio comportamiento.
3. **Descendente:** esta modalidad es conocida como *bossing* (proveniente del inglés *boss-jefe*), siendo la situación más habitual. En este caso el acoso no se desarrolla entre iguales, sino que la víctima tiene una situación de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto al agresor. Se trata de un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos pretende minar el ámbito psicológico del trabajador para destacar frente a sus subordinados, para mantener su posición jerárquica o simplemente se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse forzando el abandono voluntario de una persona determinada sin proceder a su despido legal, ya que éste, sin motivo, acarrearía un costo económico para la empresa.

Fases^{1, 11}

A pesar de la dificultad para establecer la secuencia común de los hechos en el transcurso del acoso psicológico, Leymann y otros expertos en el tema han desarrollado las fases que se dan habitualmente en estos procesos:

1. **Fase de seducción:** Sin esta fase no puede darse el acoso. En esta fase el acosador aún no ha manifestado su gran potencial violento. Normalmente, la seducción va dirigida a la víctima, pero en ocasiones la seducción está destinada al entorno próximo de la víctima, y esta fase puede quedar enmascarada. Es una estrategia encaminada al conocimiento de las grietas (debilidades) de la futura víctima y cuyo objetivo es la absorción de “algo” que tiene de más la víctima, para posteriormente expropiárselo. Ese algo de más, puede ser una cualidad personal, un cargo o bien contactos sociales. Las consecuencias sobre la futura víctima será arrebatarle algo que le pertenece (amigos, puesto de trabajo, popularidad, etc.). Sobre el entorno la consecuencia es que va a ser engañado para que valide la apropiación.
2. **Fase de conflicto:** en donde se dan disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes o fricciones personales, la relación interpersonal ya fuera buena o neutra sufre bruscamente un cambio negativo. Las partes intentan defender sus puntos de vista o intereses. Una de las partes inicia una estrategia para influir, vencer u oprimir al otro. El conflicto puntual no se resuelve, se convierte en crónico y se pasa al acoso. La consecuencia es el hostigamiento. La mayoría de expertos definen el mobbing a partir de esta fase. Una mala resolución del conflicto es lo que lleva al acoso laboral. *Algunas veces, es tan corto el espacio de tiempo que separa “el conflicto” del “acoso” que se solapan y en otras ocasiones el conflicto es creado artificialmente por el instigador como excusa para hostigar a la víctima.*

3. **Fase de acoso:** La parte más fuerte adopta actitudes molestas para la otra. Son acciones sutiles, indirectas y difíciles de detectar. Están destinadas a atacar el punto débil de la víctima con el objetivo de castigarla por su sumisión. El acosador tiende a buscar apoyo consiguiendo poner a algunos miembros de la plantilla de su parte. Eso lo consigue a través de comentarios o críticas destinadas a desacreditar a la víctima y ponerla en el punto de mira, o bien mediante la insinuación de posibles represalias a los “no seguidores”. La víctima puede empezar a preguntarse qué es lo que hace mal. Si la víctima no socializa el problema o conflicto, o si el sistema de notificación y de resolución de conflictos no funciona, se pasará a la siguiente fase.

4. **Fase del entorno:** La respuesta del entorno laboral será la que determinará la resolución rápida del acoso o bien su implantación permanente, con el consiguiente daño en la salud del acosado. Por tanto *el entorno es un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral*. Las razones de las personas para ser testigos mudos son las siguientes:

- a) porque tienen miedo.
- b) por una avidez insaciable de poder.
- c) porque disfrutan del espectáculo y
- d) por tener una fuerte relación de dependencia con el acosador.

La inhibición del entorno para proteger a la víctima y el surgimiento de aliados del instigador en él provoca:

- a) El aislamiento extremo de la víctima.
- b) La introyección de la culpa.

5. **Fase de intervención de la empresa:** El acosador utiliza actitudes o comportamientos de aislamiento y de agresión o ataque más directo o contundente. Con ello consigue que la organización le consienta los atropellos. Pueden aparecer comportamientos de acoso grupal y la víctima empieza a ser vista como una amenaza o molestia, como “persona non grata”. *El objetivo es que la víctima vaya perdiendo sus mecanismos de afrontamiento, de defensa o de lucha.* El acoso puede surgir en cualquier empresa, algunas veces porque la organización del trabajo tiene una deficiente planificación y en otras porque forma parte integrante del “hacer” empresarial. Tanto si se trata de una estrategia empresarial consciente, como inconsciente, no debemos olvidar que reposa sobre el sufrimiento moral y físico del trabajador.

6. **Fase de exclusión:** El aislamiento de la víctima es extremo y generalizado por parte de la plantilla. Consistente en la exclusión del acosado del mundo laboral, ya sea por despidos, jubilaciones anticipadas, invalidez, pérdida de la vida (suicidio, accidentes laborales mortales). *El objetivo del instigador del acoso es que la víctima desaparezca del ámbito laboral como represalia final a su falta de sometimiento.* Los mecanismos de desaparición pueden ser que la víctima pida un cambio de lugar de trabajo o que se marche de la empresa. Las consecuencias para la víctima serán:

- a) La alteración del equilibrio socioeconómico y psicofísico de la víctima.
- b) La claudicación de sus sistemas de afrontamiento.
- c) La exclusión del mundo laboral.

Las consecuencias para la organización:

- a) Pérdida de los trabajadores más brillantes.
- b) Descenso de la eficacia por el mal clima laboral reinante.
- c) Desaparición de la eficiencia por la extensión de la mediocridad técnica y humana.

7. **Fase de recuperación:** Debido al mayor conocimiento y difusión de este proceso destructivo, existen personas en la empresa (jefes y compañeros) que se niegan a agredir y también existen personas fuera de la empresa que ayudan a la reparación del daño recibido. La recuperación normalmente será *a posteriori*, ya fuera del territorio del acosador. Hay alguna organización (pocas) que actúan apoyando a la víctima y consiguen romper la mediocridad laboral promovida por la envidia del acosador y crear un clima laboral sano, sin malos rollos.

Factores relacionados al mobbing, pero que no son acoso:¹

1. **Estrés:** El estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.
2. **Burnout:** Burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas. Para algunos autores este síndrome es exclusivo del personal de ayuda como pueden ser los sanitarios, maestros y profesores. El burnout presenta tres características:
 - Cansancio emocional.
 - Despersonalización.
 - Descenso de la realización profesional.
3. **Acoso sexual:** El impacto de mobbing repercute mas allá de la salud mental, afectando las esferas de la reputación que afectan la calidad de vida de las víctimas.¹² Además, ha sido objeto de debate en la gerencia de recursos humanos, dichos autores han elaborado guías para prevenir y controlar este problema.¹³⁻¹⁶

DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de estudio: Descriptivo de corte transversal.

Población y área de estudio: los docentes del colegio Modesto Armijo (n=72), del municipio de León, ubicado en el barrio de Subtiava, de los billares Lacayo 2 c. al sur.

Tamaño de la muestra: Debido a que 29 docentes (31%) no aceptaron participar en el estudio, se entrevistó solamente a los 43 docentes restantes que aceptaron participar voluntariamente (59.7%).

Criterios de inclusión:

- ✓ Docentes del colegio Modesto Armijo.
- ✓ Personas de ambos sexos.
- ✓ Que participen voluntariamente en el estudio.

Criterios de exclusión:

- ✓ Que no quieran participar voluntariamente en el estudio.

Aspectos éticos:

- ✓ La información obtenida fue meramente confidencial.
- ✓ La recolección de la información fue utilizada única y exclusivamente con fines investigativos bajo las más estrictas normas éticas
- ✓ Se solicitó la autorización para realizar el estudio a la directora del centro educativo y a los docentes que ahí laboran.
- ✓ Se brindó información a la directora y docentes sobre el tema del estudio y el método de recopilación de datos y se solicitó consentimiento.

Método e instrumento de recolección de datos:

Se utilizó una versión modificada de Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)^{1,11,17} el que intenta explorar en los individuos encuestados la percepción de algunas actitudes o conductas constitutivas del Mobbing tanto en el ámbito laboral, social y personal.

La fuente de información fue primaria, a través de una entrevista. El cuestionario fue estructurado sobre la frecuencia de cada uno de las principales conductas de mobbing, esto garantizó un modelo estándar que no estuviera sujeto a interpretaciones, propio de las preguntas abiertas. Además, la encuesta fue anónima para garantizar que la información fuera lo más confiable posible.

Se solicitó permiso a la directora del centro educativo para realizar el estudio en dicho centro, luego se brindó información sobre el tema de investigación a los docentes que laboran en el colegio y después se solicitó consentimiento a cada uno de ellos para participar en el estudio.

Plan de análisis y resultados: los resultados fueron procesados mediante el software SPSS versión 11.0 y los datos fueron analizados a través de porcentajes y presentados en cuadros.

RESULTADOS

En el colegio Modesto Armijo, en total se encuestaron 43 profesores, de los cuales 9.3% eran menores de 35 años, 46.5% tenían edades que oscilaban entre los 35-44 años, 41.9% eran mayores de 45 años, y en un caso no había dato sobre la edad (2.3%). Con respecto al sexo, el 81.4% eran mujeres y 11.6% hombres, pero en tres casos se desconoció el sexo.

En los cuadros 1-3 se presenta la distribución, según edad, de las conductas sobre acoso laboral que los maestros han percibido en el colegio durante los últimos 6 meses antes de la entrevista. En los cuadros 4-6 se presenta la misma distribución, pero según sexo.

El 42.3% de los maestros manifestaron la negación del superior a hablar o reunirse con ellos, y la mayoría de las veces lo hacían frecuentemente. Sin embargo, la mayor frecuencia de esta conducta se observó en los grupos de 35 años o más y en el sexo masculino. De forma general el 42.9% de los maestros percibieron esta conducta mobbing.

Según la variable que indica la exclusión a ciertas actividades o el hecho de que son ignorados fingiendo no verlos, el 19% indica que al menos una vez por semana ha sufrido esta situación, el 4.8% hasta dos veces por semana, 7% indica que frecuentemente es víctima de esta situación y el 67.4% indica que nunca ha sufrido esta situación. Los grupos que más percibieron esta conducta fueron los mas jóvenes y del sexo masculino.

La intimidación fue observada en aproximadamente uno de cada cinco maestros, quienes en su mayoría son acusados, por su superior u otros compañeros. Los grupos más afectados son los de mayor edad y del sexo femenino.

El 28.6% de los maestros manifestaron haber sido interrumpidos continuamente para impedir que se expresaran. El 14.3% indicó que lo

experimentaron una vez por semana o frecuentemente, respectivamente. Aquí también los grupos mas afectados son los de mayor edad y del sexo femenino.

En correspondencia de la variable que trata sobre prohibir a los compañeros hablar con la victima 7.1% manifestó que al menos una vez por semana es victima de esta situación, 4.8% manifiesta que frecuentemente sufre de esta situación y el 83.3% manifiesta que nunca ha sido victima de esta forma de acoso. Los grupos más afectados son los de mayor edad y del sexo femenino.

Con respecto a la pregunta de difundir rumores y calumnias de la victima de manera malintencionada, el 7.1% percibió experimentar esta situación una o dos veces por semana, respectivamente. El 14.3% manifiesta que frecuentemente se da esa situación. Por otro lado, el 71.4% manifestó que nunca han sufrido esta situación.

De acuerdo a la variable que trata sistemáticamente de infravalorar el trabajo de la victima fue observado en aproximadamente uno de cada cinco maestros, y los grupos que manifestaron un mayor porcentaje fueron las mujeres y los mayores de 44 años.

Aproximadamente una quinta parte de maestros manifestaron la acusación injustificada de incumplimientos, o de errores cometidos para alterar a la victima. La proporción fue mayor en los mayores de edad, mientras que los más jóvenes no lo mencionaron. Los hombres lo perciben más frecuentemente que las mujeres.

El uso de amenazas con instrumentos disciplinarios (anulación de contrato, no renovación de contrato, expediente disciplinario, etc.) fue observada en el 33.4% de los maestros, pero la mayoría lo percibía frecuentemente (23.8%). Los más jóvenes y del sexo masculino manifestaron que nunca han sido victima de tal situación.

El 26.2% manifestó que son controlados malintencionadamente. Dicha percepción fue mayor en los mayores de edad y los más jóvenes no reportaron

esto. Por otro lado, los hombres son controlados más frecuentemente que las mujeres.

Aproximadamente uno de cada 10 maestros manifestaron que lo dejan sin actividades que realizar, o se les asignan sin cesar nuevas tareas o trabajo, sin dejar que termine los anteriores para luego acusar a la víctima de no trabajar. Sin embargo, esto es reportado principalmente por los mayores de 44 años y las mujeres. Los menores de 45 años y los hombres no manifestaron este comportamiento en su mayoría.

El 14.3% manifestó que se le asignan tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencia con el propósito de humillarlos o agobiarlos. Esto fue observado especialmente en los mayores de 44 años y mujeres.

El 16.3% de los maestros manifestaron haber sido ridiculizados en su forma de hablar o de andar, así como de ponerle mal nombre. También, en un porcentaje similar reportaron que se les niega mal intencionadamente el acceso a promociones, ascensos o cursos de capacitación para perjudicarlos. En ambos casos quienes percibieron más este problema fueron los mayores de 44 años, mientras que los grupos más jóvenes manifestaron que nunca han percibido dichas conductas de acoso laboral.

DISCUSIÓN

Principales hallazgos

El 59% de los profesores del colegio Modesto Armijo participó en el estudio, el 31% de los docentes restantes los cuales no aceptaron participar voluntariamente en el estudio corresponden a la tasa de rechazo en nuestra investigación, pensamos que estos docentes que no participaron en el estudio pueden ser los mas afectados y que por temor a represalias o simplemente por sentirse excluidos no aceptaron la participación voluntaria en el estudio, y la razón de feminidad de los profesores que participaron en el estudio fue de 7:1. Los grupos mas acosados fueron las mujeres que son la mayoría en el centro educativo y quienes por la inequidad de genero seguramente son las mas afectadas, porque son vistas como el sexo débil y los hombres quienes tienen el mando en la mayoría de los casos son los menos afectados por acoso psicológico en el trabajo; y los docentes con 45 años o más, creemos que el mayor acoso hacia los docentes de mayor edad, puede ser debido a una preferencia por los más jóvenes por diversas razones, por ejemplo, son más fáciles de manejar o dóciles, quizás con mejores competencias o actitudes positivas al cambio. Contrario a los de mayor edad que pueden ofrecer mayor resistencia o competencia en el trabajo. Sin embargo, esto no se corresponde con algunos autores, quienes mencionan que los trabajadores jóvenes y que constituyen una amenaza son los que están más propensos a sufrir mobbing.^{1,}

18-22

Las formas más frecuentes de acoso fueron la negación del superior de hablar o comunicarse con la víctima lo que guarda relación con la literatura consultada en donde nos damos cuenta que la forma mas frecuente de acoso es la negación a hablar con la víctima dado que se pretende aislar y dañar las relaciones interpersonales del acosado; la amenaza con instrumentos disciplinarios debido a supuestas anomalías en el trabajo de la víctima el cual no es valorado y es puesto siempre en tela de duda lo que también guarda relación con la literatura consultada, y la difusión de rumores y calumnias de forma malintencionada, es sabido que en nuestra cultura los rumores son muy frecuentes y según la literatura tienen como objetivo dañar la reputación de la

victima quien generalmente es muy competente laboralmente, con buenas relaciones interpersonales y es una persona respetable y confiable.¹²⁻¹⁵

Consistencia con otros estudios

La falta de estudios sobre este tema en países en desarrollo hace difícil realizar comparaciones. Sin embargo, es posible comparar la magnitud y patrones de mobbing con el de los encontrados en países de alto ingreso. En nuestro estudio la prevalencia de actitudes mobbing durante los 6 meses previos a la entrevista osciló entre el 9% al 43% del total de maestros, siendo los grupos mas afectados las maestras y los profesores de mayor edad. En España las cifras se sitúan en torno al 15%, siendo los más afectados los jóvenes menores de 30 años y las mujeres.¹

Implicaciones del estudio para los tomadores de decisiones

Creemos que el intento para medir la magnitud y caracterizar el mobbing o acoso psicológico laboral, ha revelado, aun con un periodo de recuerdo de 6 meses, una elevada prevalencia de este problema. Por otro lado, el hecho de que sean las profesoras y los docentes de mayor edad las principales victimas de este acoso, el Ministerio de Educación Cultura y Deporte debería realizar una vigilancia en los centros de educación del país, para identificar y prevenir oportunamente los conflictos que se generen por el mobbing, así como mejorar el desempeño y ambiente laboral para lograr mas eficiencia en la atención educativa que se merecen los estudiantes. Los cuales son afectados directamente por el mobbing.

Limitaciones y fortalezas del estudio

La principal limitación de este estudio puede estar relacionada con sesgos en la respuesta de los profesores. Sin embargo, creemos que el temor de sufrir represalias o cualquier otro tipo de medidas negativas en contra de ellos es prácticamente eliminado ya que la encuesta fue anónima. Por otro lado, al aceptar participar en el estudio luego de dar su consentimiento informado podría deberse a la conciencia que los profesores han adquirido sobre el problema de acoso psicológico laboral. Una fortaleza del estudio es que la encuesta esta basada en aspectos claves relacionados con la conducta de mobbing, la cual ha sido aplicada y desarrollada por expertos en el área.

Otra limitación del estudio estuvo relacionada con la falta de información sobre los grados jerárquicos de responsabilidad entre los docentes, ya que esto nos hubiera permitido clasificar el tipo de mobbing, por ejemplo si era ascendente, horizontal o descendente.^{1,18,19}

Por otro lado, seria conveniente mejorar la metodología de este estudio, e incrementar el tamaño de la muestra hacia otros centros del país con un enfoque multidisciplinario, en que puedan participar personal del MINSA, MECD, Ministerio del Trabajo, salud mental, Universidades (Facultades de Medicina y Derecho, entre otros), para realizar un análisis holístico de este problema y así dirigir estrategias efectivas para su prevención y control.

CONCLUSIONES

- ✓ Los grupos más vulnerables a sufrir mobbing en el centro educativo Modesto Armijo de la ciudad de León fueron los maestros del sexo femenino y de mayor edad (de 45 años a más).
- ✓ La frecuencia de mobbing osciló entre 9% del total de maestros que participaron en el estudio.
- ✓ Las formas más frecuentes de acoso fueron:
 1. la negación de hablar o comunicarse del superior con la víctima
 2. la amenaza con instrumentos disciplinarios y la
 3. difusión de rumores y calumnias de forma malintencionada.

RECOMENDACIONES

A los trabajadores en general:

- ✓ Comunicar la situación a compañeros de confianza, delegados del ministerio de educación para la prevención. Hay que evitar luchar **SOLO**, dado que además de generar problemas de salud puede dar la sensación de que uno mismo es el problema.
- ✓ Es necesario reaccionar rápidamente, buscando personas de confianza o de apoyo dentro de la empresa y empezar a recoger pruebas por escrito y de testigos.
- ✓ Hay que buscar apoyo psicológico y aprender técnicas de afrontamiento y de relajación a fin de poder afrontar el problema con más fuerza y poder ganar el proceso sin sufrir problemas importantes de salud.
- ✓ Como último recurso se puede presentar una denuncia a la autoridad laboral o a los juzgados.

A la dirección del centro educativo:

- ✓ Planificar y diseñar las relaciones sociales en el centro educativo para mejorar el liderazgo de los mandos y de esta forma aumentar la autonomía de los trabajadores.
- ✓ Motivar las buenas relaciones laborales para mejorar el desempeño y crear un clima laboral agradable.

Al ministerio de educación:

- ✓ Diseminar el problema de mobbing en las autoridades y personal de educación para que las víctimas y/o potenciales víctimas de este problema tengan herramientas para defenderse de los ataques de sus acosadores o futuros acosadores.
- ✓ Promover la participación efectiva de los trabajadores con la definición clara de tareas y funciones del lugar de trabajo y de las condiciones del mismo con la declaración del ministerio de educación sobre la no tolerancia de conductas abusivas de poder.

REFERENCIAS

1. Unión Sindical de Madrid-Región de CC.OO. Acoso psicológico en el trabajo (Mobbing). Madrid: Ediciones GPS Madrid. 2003.
2. Randall P. Bullying in adulthood: assessing the bullies and their victims. Florence, KY, USA: Brunner-Routledge. 2001.
3. Eran J, Parkin W. Gender, sexuality and violence in organizations: the unspoken forces of organization violations. London: Sage Publications, Incorporated. 2002.
4. Empie KM. Workplace violence and mental illness. New York: LFB Scholarly Publishing LLC. 2002.
5. Minor M. Preventing workplace violence: positive management strategies. Menlo Park, CA, USA: Course Technology Crisp. 1994.
6. Vega M. ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO: “MOBBING”. Ponència a l'Acte de graduació de la 1ª promoció del Curs de nivell intermedi en prevenció de riscos laborals Barcelona, 1 de febrer de 2002. Disponible en <http://www.eapc.es/documents/Mobbing.pdf>
7. Tehrani N. Building a culture of respect: managing and bullying at work. London: CRC Press. 2001.
8. Allcorn S. Anger in the workplace: Understanding the causes of agresión and violence. Westport, CT, USA: Greenwood Publishing Group Incorporated. 1994.
9. Pranjić N, et al. Mobbing, stress, and work ability index among physicians in Bosnia and Herzegovina: survey study. Croat Med J 2006;47:750-758.
10. Rogers KA, Kelloway EK. Violence at work: personal and organizacional outcomes. J Occup Health Psychology 1997;2(1):63-71.
11. Marina Parés Soliva. Acoso moral desde la óptica social. 2002. Disponible en <http://www.acosomoral.org/fases.htm>. fecha de acceso [30 de marzo del 2006]
12. Genasi C. Winning reputations: how to be your own spin doctor. Gordonsville, VA, USA: Palgrave Macmillan. 2002.
13. Leibling M. How people tick: a guide to difficult people and how to handle them. London: Kogan Page Limited. 2005.

14. Scout GG. A survival guide for working with humans: dealing with whiners, back-stabbers, know-it-alls, and other difficult people. Saranac Lake, NY, USA: AMACOM. 2003.
15. Scout GG. A survival guide for working with bad bosses: dealing with bullies, idiots, back-stabbers, and other managers from hell. Saranac Lake, NY, USA: AMACOM. 2005.
16. Acoso sexual, sexista u homofóbico. Acoso sexual o psicológico de las mujeres en el trabajo. www.ispm.org.ar/acososexual.htm
17. Las 45 preguntas de Heinz Leymann. Leymann inventory of psychological Terrorization, LIPT. <http://www.mobbing.nu/45preguntas.htm> consultada el 18 de mayo del 2006.
18. Gonzáles de Rivera y Revuelta, José Luís. El síndrome del acoso institucional (Mobbing), salud laboral. <http://www.areas.com/salud%20laboral/mobbing.htm> consultada el 12 de abril de 2006.
19. Gonzáles de Rivera y Revuelta, José Luís. Maltrato psicológico en el trabajo. Ed. Espasa-calpe (de bolsillo).
20. Irigoyen, Marie-France (2001). El acoso moral en el trabajo. Distinguir la verdadero de lo falso, Ed. Paidós.
21. Piñuel y Zabala, Iñaki (2001): Mobbing. Como sobrevivir el acoso psicológico en el trabajo, Ed Sal Térrea Santander.
22. León JM; Gomes, A; Duran, MC. Estrés ocupacional en profesionales de los servicios de la salud. Revisado de psicología social aplicada, 1991; 41-50.
23. Ministerio de Salud. Ley General de Salud. Managua, Nicaragua: MINSAL/Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. 2003.

ANEXOS

Consentimiento Informado

Yo _____ manifiesto que he sido informado(a) sobre los objetivos y los beneficios que este estudio de investigación titulado **“Comportamiento de Mobbing o acoso psicológico laboral en docentes del colegio Modesto Armijo, León, durante marzo a septiembre del 2006”** me puede proveer.

He sido también informado(a) que los datos recopilados protegerán mi identidad como participante en dicha investigación, y que la información brindada será estrictamente confidencial utilizada meramente para fines investigativos protegiendo mi integridad en el estudio con sigilo profesional.

Tomando en consideración, **otorgo** mi **consentimiento** a participar voluntariamente en esta investigación.

Dado en la ciudad de León el _____ de _____ del 2006.

Instrumento:

Basado en Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)

Comportamiento de Mobbing o acoso psicológico laboral en docentes del colegio Modesto Armijo, León, durante marzo a septiembre del 2006.

Estimado profesor (a), somos estudiantes del V año de la carrera de psicología en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León y estamos realizando nuestro trabajo de investigación en este centro de estudios motivo por el cual necesitamos de su ayuda la que será de mucha utilidad para el éxito de nuestro trabajo, les agradecemos su comprensión.

Instrucciones: si en estos últimos 6 meses ha padecido una o mas de las siguientes situaciones con una frecuencia de una vez o mas por semana, podría ser victima de mobbing. Encierre en un círculo la opción que mas se identifique.

Edad: _____

sexo_____

1. Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo
 - a. Una vez por semana
 - b. dos veces por semana
 - c. frecuentemente
 - d. Nunca

2. Me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme.
 - a. Una vez por semana
 - b. dos veces por semana
 - c. frecuentemente
 - d. Nunca

3. Me acusan con vistas a intimidarme.
 - a. Una vez por semana
 - b. dos veces por semana
 - c. frecuentemente
 - d. Nunca

4. Me interrumpen continuamente impidiéndome expresarme.
 - a. Una vez por semana
 - b. dos veces por semana
 - c. frecuentemente
 - d. Nunca

5. Prohíben a mis compañeros hablar conmigo.
 - a. Una vez por semana
 - b. dos veces por semana
 - c. frecuentemente
 - d. Nunca

6. Difunden rumores y calumnias de mí de manera malintencionada.
 - a. Una vez por semana
 - b. dos veces por semana
 - c. frecuentemente
 - d. Nunca

7. Infravaloran mi trabajo sistemáticamente.
 - a. Una vez por semana
 - b. dos veces por semana
 - c. frecuentemente
 - d. Nunca

8. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores o fallos inconcretos y/o amplifican y dramatizan de manera malintencionada pequeños errores o nimiedades para alterarme.
 - a. Una vez por semana
 - b. dos veces por semana
 - c. frecuentemente
 - d. Nunca

9. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (anulación de contrato, no renovación de contrato, expediente disciplinario, etc.)
 - a. Una vez por semana
 - b. dos veces por semana
 - c. frecuentemente
 - d. Nunca

10. Controlan mi trabajo de forma malintencionada para intentar pillarme en algún error.
 - a. Una vez por semana
 - b. dos veces por semana
 - c. frecuentemente
 - d. Nunca

11. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada.
 - a. Una vez por semana
 - b. dos veces por semana
 - c. frecuentemente
 - d. Nunca

12. Me asignan sin cesar nuevas tareas o trabajos, sin dejar que termine los anteriores, y luego me acusan de no terminar nada.
 - a. Una vez por semana
 - b. dos veces por semana
 - c. frecuentemente
 - d. Nunca

13. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mi competencia para humillarme o agobiarme.
- Una vez por semana
 - dos veces por semana
 - frecuentemente
 - Nunca
14. Se burlan de mí intentando ridiculizar mi forma de hablar, de Andar o me ponen mal nombre.
- Una vez por semana
 - dos veces por semana
 - frecuentemente
 - Nunca
15. Limitan malintencionadamente mi acceso a promociones, ascensos, cursos de formación o de capacitación para perjudicarme.
- Una vez por semana
 - dos veces por semana
 - frecuentemente
 - Nunca

Cuadro 1 Aspectos del acoso laboral (%)* según edad entres los docentes del colegio Modesto Armijo. León, durante marzo a septiembre del 2006. (Un caso fue excluido por desconocerse la edad)

Conducta mobbing	< 35 (n=4)	35-44 (n=20)	≥45 (n=18)	Total (n=42)	
				No.	%
Se niegan a comunicar o hablar:					
Una vez por semana	25	15	11	6	14.3
Dos veces por semana	0	0	6	1	2.4
Frecuentemente	0	25	28	11	26.2
No	75	60	56	24	57.1
Me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme:					
Una vez por semana	25	10	28	8	19.0
Dos veces por semana	0	5	6	2	4.8
Frecuentemente	25	5	6	3	7.1
No	50	80	61	29	69.0
Me acusan con vistas a intimidarme:					
Una vez por semana	25	5	17	5	11.9
Dos veces por semana	0	5	0	1	2.4
Frecuentemente	0	0	11	2	4.8
No	75	90	72	34	80.9
Me interrumpen impidiéndome expresarme:					
Una vez por semana	25	10	17	6	14.3
Dos veces por semana	0	0	0	0	0.0
Frecuentemente	0	15	17	6	14.3
No	75	75	66	30	71.4
Prohíben a mis compañeros hablar conmigo:					
Una vez por semana	0	0	17	3	7.1
Dos veces por semana	0	0	0	0	0.0
Frecuentemente	0	0	22	4	4.8
No	100	100	61	35	83.3

*Los porcentajes se calcularon en base al total de cada columna

Aspectos del acoso laboral (%)* según edad entre los docentes del colegio Modesto Armijo. León, durante marzo a septiembre del 2006. (Continuación)

Conducta mobbing	< 35 (n=4)	35-44 (n=20)	≥45 (n=18)	Total (n=42)	
				No.	%
Difunden rumores y calumnias de mi malintencionadamente:					
Una vez por semana	0	5	11	3	7.1
Dos veces por semana	0	5	11	3	7.1
Frecuentemente	25	10	17	6	14.3
No	75	80	61	30	71.4
Infravaloran mi trabajo sistemáticamente:					
Una vez por semana	0	5	17	4	9.5
Dos veces por semana	0	0	6	1	2.4
Frecuentemente	0	5	17	4	9.5
No	100	90	61	33	78.6
Me acusan injustificadamente:					
Una vez por semana	0	10	11	4	9.5
Dos veces por semana	0	0	6	1	2.4
Frecuentemente	0	5	17	4	9.5
No	100	85	68	33	78.6
Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios:					
Una vez por semana	0	5	6	2	4.8
Dos veces por semana	0	5	6	2	4.8
Frecuentemente	0	15	39	10	23.8
No	100	75	50	28	66.6
Controlan mi trabajo malintencionadamente:					
Una vez por semana	0	5	11	3	7.1
Dos veces por semana	0	0	6	1	2.4
Frecuentemente	0	20	17	7	16.7
No	100	75	66	31	73.8

*Los porcentajes se calcularon en base al total de cada columna.

Aspectos del acoso laboral (%)* según edad entre los docentes del colegio Modesto Armijo. León, durante marzo a septiembre del 2006. (Continuación)

Conducta mobbing	< 35 (n=4)	35-44 (n=20)	≥45 (n=18)	Total (n=42)	
				No.	%
Me dejan sin ningún trabajo que hacer:					
Una vez por semana	0	0	11	2	4.8
Dos veces por semana	0	0	0	0	0.0
Frecuentemente	0	0	11	2	4.8
No	100	100	78	38	90.4
Me asignan sin cesar nuevas tareas, sin dejar que termine las anteriores, y luego me acusan de no hacer nada:					
Una vez por semana	0	5	6	2	4.8
Dos veces por semana	0	0	6	1	2.4
Frecuentemente	0	0	11	2	4.8
No	100	95	78	37	88.0
Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad personal o mi competencia para humillarme o agobiarme:					
Una vez por semana	0	0	6	1	2.4
Dos veces por semana	0	5	6	2	4.8
Frecuentemente	0	5	11	3	7.1
No	100	90	78	36	85.7
Me ridiculizan o ponen mal nombre:					
Una vez por semana	0	0	6	1	2.4
Dos veces por semana	0	0	0	0	0.0
Frecuentemente	0	5	28	6	14.3
No	100	95	66	35	83.3
Limitan malintencionadamente mi acceso a promociones, ascensos, o cursos de formación para perjudicarme:					
Una vez por semana	0	5	6	2	4.8
Dos veces por semana	0	0	0	0	0.0
Frecuentemente	0	0	28	5	11.9
No	100	95	66	35	83.3

*Los porcentajes se calcularon en base al total de cada columna.

Cuadro 2 Aspectos del acoso laboral (%)* según sexo entres los docentes del colegio Modesto Armijo. León, durante marzo a septiembre del 2006. (Tres casos fueron excluidos por desconocerse el sexo)

Conducta mobbing	Femenino	Masculino	Total (n=40)	
	(n=35)	(n=5)	No.	%
Se niegan a comunicar o hablar:				
Una vez por semana	17	0	6	15.0
Dos veces por semana	3	0	1	2.5
Frecuentemente	23	40	11	27.5
No	57	60	22	55.0
Me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme:				
Una vez por semana	20	20	8	20.0
Dos veces por semana	6	0	2	5.0
Frecuentemente	6	20	3	7.5
No	68	40	27	67.5
Me acusan con vistas a intimidarme:				
Una vez por semana	14	0	5	12.5
Dos veces por semana	3	0	1	2.5
Frecuentemente	6	0	2	5.0
No	77	100	32	80
Me interrumpen impidiéndome expresarme:				
Una vez por semana	17	0	6	15.0
Dos veces por semana	0	0	0	0
Frecuentemente	14	20	6	15.0
No	69	80	28	70.0
Prohíben a mis compañeros hablar conmigo:				
Una vez por semana	9	0	3	7.5
Dos veces por semana	0	0	0	0.0
Frecuentemente	11	0	4	10.0
No	80	100	33	82.5

*Los porcentajes se calcularon en base al total de cada columna.

Aspectos del acoso laboral (%)* según sexo entres los docentes del colegio Modesto Armijo. León, durante marzo a septiembre del 2006. (Continuación)

Conducta mobbing	Femenino	Masculino	Total (n=40)	
	(n=35)	(n=5)	No.	%
Difunden rumores y calumnias de mi malintencionadamente:				
Una vez por semana	9	0	3	7.5
Dos veces por semana	6	20	3	7.5
Frecuentemente	14	20	6	15.0
No	71	60	28	70.0
Infravaloran mi trabajo sistemáticamente:				
Una vez por semana	11	0	4	10.0
Dos veces por semana	3	0	1	2.5
Frecuentemente	11	0	4	10.0
No	74	100	31	77.5
Me acusan injustificadamente:				
Una vez por semana	11	0	4	10.0
Dos veces por semana	3	0	1	2.5
Frecuentemente	9	20	4	10.0
No	77	80	31	77.5
Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios:				
Una vez por semana	6	0	2	5.0
Dos veces por semana	6	0	2	5.0
Frecuentemente	29	0	10	25.0
No	60	100	26	65.0
Controlan mi trabajo malintencionadamente:				
Una vez por semana	9	0	3	7.5
Dos veces por semana	3	0	1	2.5
Frecuentemente	17	20	7	17.5
No	71	80	29	72.5

*Los porcentajes se calcularon en base al total de cada columna.

Aspectos del acoso laboral (%)* según edad entre los docentes del colegio Modesto Armijo. León, durante marzo a septiembre del 2006. (Continuación)

Conducta mobbing	Femenino (n=35)	Masculino (n=5)	Total (n=40)	
			No.	%
Me dejan sin ningún trabajo que hacer:				
Una vez por semana	6	0	2	5.0
Dos veces por semana	0	0	0	0
Frecuentemente	6	0	2	5.0
No	88	100	36	90.0
Me asignan sin cesar nuevas tareas, sin dejar que termine las anteriores, y luego me acusan de no hacer nada:				
Una vez por semana	6	0	2	5.0
Dos veces por semana	3	0	1	2.5
Frecuentemente	6	0	2	5.0
No	85	100	35	87.5
Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad personal o mi competencia para humillarme o agobiarme:				
Una vez por semana	3	0	1	2.5
Dos veces por semana	6	0	2	5.0
Frecuentemente	9	0	3	7.5
No	82	100	34	85.0
Me ridiculizan o ponen mal nombre:				
Una vez por semana	3	0	1	2.5
Dos veces por semana	0	0	0	0
Frecuentemente	14	20	6	15.0
No	83	80	33	82.5
Limitan malintencionadamente mi acceso a promociones, ascensos, o cursos de formación para perjudicarme:				
Una vez por semana	6	0	2	5.0
Dos veces por semana	0	0	0	0
Frecuentemente	14	0	5	12.5
No	80	100	33	82.5

*Los porcentajes se calcularon en base al total de cada columna.